



UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES
Escuela de Derecho

“EL TRATAMIENTO LEGAL DEL PATRIMONIO DEL MENOR ADULTO COMO
TRABAJADOR DEPENDIENTE”

Profesor Guía:

Alejandro Alarcón Quinteros.-

Alumnas :

Marcela Arellano Baeza;

Teresa Jofré Arcos.-

Santiago – Chile, Diciembre de 2015



"Todo esfuerzo tiene sus recompensas"
A nuestras familias, por su paciencia y comprensión.



AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por darme la vida y legarme valores propios de ellos. Prometo que trato de ser una digna hija. A aquellos que quiero y me quieren (compañeros (as), amigas (os), mis hermanos (as) y sus familias, al Mono, por estar ahí), y finalmente, a los mejores, los que amo, mis hijos, Marcela y Eduardo, son ellos mi razón de ser, son mi esencia, pues sin ellos no podría haber logrado esta hazaña...

Mención honrosa para mi cómplice en esta carrera, por todo lo vivido en estos años, rabias, penas, grandes esfuerzos y momentos llenos de alegría, sobre todo cuando superábamos uno a uno cada ramo, gracias Tere (mau).

Marcela de la Cruz Arellano Baeza.-

AGRADECIMIENTOS

Siempre es difícil emprender un camino nuevo, comenzar un proyecto, pero una vez iniciado el camino se vuelve cuesta arriba; pero la vida me ha enseñado que uno debe seguir ideales y luchar por lo que más quiere, es por ello que agradezco enormemente a mi madre Marcela Arcos Pincheira, quién me enseñó e inculcó la voluntad, la perseverancia y a levantarme sin importar el dolor de la caída. Hago una mención especial a mi yeya Hilda Pincheira Lobos, quien actualmente no se encuentra entre nosotros, pero que fue parte fundante en mi educación y en mi enseñanza... también agradezco todo el apoyo, comprensión y ayuda que me brindaron estas grandes mujeres, que sin ellas mi camino no hubiera cobrado el sentido que tiene. Agradezco también a otra gran mujer que conocí en este proyecto, mi compañera de Tesis Marcela Arellano Baeza, quién ha sido un gran apoyo y pilar en este camino.

Finalmente agradezco a mi compañero Ariel Guerrero Zúñiga, que me ha acompañado en este camino cuesta arriba, pero que ha sabido estar siempre ahí, alentándome en todo...

Agradezco a la vida, y a los docentes que han ido entregando su conocimiento y forjándonos en este camino, también agradezco a nuestro profesor de Tesis, que sin su paciencia este proyecto hubiera costado aún más.

La vida nos enfrenta a caminos difíciles, como dije anteriormente: este camino se volvió cuesta arriba, pero con esfuerzo, perseverancia y sacrificio, he llegado a la meta... ¡Gracias Totales!

Teresa Marilyn Jofré Arcos.-

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	8
I CAPÍTULO: Menor adulto ¿quién es?; y ¿Cuál es su capacidad? ; Diferencias entre Menores adulto masculinos y Femeninos.	11
1.- Principios Generales:	11
2.- Menor Adulto ¿Quién es?	12
3.- ¿Cuál es su Capacidad?.....	13
4.- Diferencias entre Menores Adultos: Hombres versus Mujeres:	15
II CAPÍTULO: El Patrimonio y la administración de éste en relación a los menores adultos – Tributación;	20
1.- Patrimonio.....	20
2.- Administración del Patrimonio del Menor Adulto	22
<u>2.1 Clases de Curadurías</u>	23
<u>2.2.- Clasificación de las tutelas y curatelas atendiendo a su origen</u>	24
3.- Tributación	26

III CAPÍTULO: El Contrato de trabajo aplicable a los menores adultos	
.....	29
1.- Conceptos Básicos:.....	29
2. El Contrato de Trabajo del Menor Adulto:.....	32
a).- Contrato de Trabajo del Menor Adulto: VOLUNTADES.....	32
b).- Contrato de Trabajo del Menor Adulto: JORNADA DE TRABAJO	34
c).- Contrato de Trabajo del Menor Adulto: REMUNERACIÓN	35
d).- Contrato de Trabajo del Menor Adulto: DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS.....	35
e).- Contrato de Trabajo del Menor Adulto: OTROS PACTOS	37
CONCLUSIONES	39
BIBLIOGRAFÍA	42

INTRODUCCIÓN

“Un tema siempre importante y no menor dice relación con los niños, aquellos de los cuales se espera que sean el futuro de nuestro país. Pues bien como futuro prominente es importante revisar, analizar y categorizar el tratamiento que reciben los menores adultos dentro de nuestra legislación, comenzando con aquellas normas fundamentales y básicas, como así con los derechos que deben respetárseles. Ahora bien respecto a los menores el código civil distingue entre menores adultos mujer y menor adulto hombre, distinto es el código laboral, que no hace distinción en relación al sexo del menor adulto, considerándolos a ambos en una sola categoría. Dentro de nuestro estudio nos referiremos a aquellas normas de índole laboral, es decir, aquellas que buscan regular las situaciones de los menores adultos que se encuentran trabajando. También veremos temas relevantes con respecto a la patria potestad y en concordancia a su patrimonio, en donde reconoceremos que la patria potestad es el conjunto de derechos y deberes, que corresponden al padre o a la madre, sobre los bienes de sus hijos, no emancipados, por regla general (artículo 246, inciso 1 del código civil), pero también debemos tener presente que el hijo se mirará como mayor de edad para la administración y goce de su peculio profesional o industrial...(artículo 251, código civil).

Tenemos en nuestra sociedad Menores Adultos que se encuentran en una estricta relación laboral y que además consta de un trabajo dependiente; orientado a sus labores, y el que de alguna manera limita sus libertades, pero además le otorga a dicho Menor una aparente independencia económica, toda vez que, según el artículo 254, del código civil, no se podrán enajenar ni gravar en caso alguno, los bienes raíces del hijo, aún perteneciente a su peculio profesional.

Además apuntaremos al patrimonio del menor adulto ¿está regulado?, ¿Quién administra esos bienes?; Todos estos puntos, son temas que a lo largo de este estudio, iremos dilucidando con el fin de poder proponer mejoras a dicho tratamiento, para así poder fortalecer nuestro futuro como nación; asegurando el futuro de los niños...”

Dentro del estudio de nuestra problemática dedicaremos nuestros esfuerzos para una clara y sencilla comprensión del mundo de los Menores Adultos que generan su propio patrimonio. Así, este trabajo constará de tres Capítulos, los cuales irán dirigidos para la comprensión del lector, estableciendo la terminología básica, los procesos, las características y el desarrollo del conflicto, para poder llegar a comprender nuestro tema en cuestión. Como bien se señaló anteriormente, este trabajo consta de tres capítulos; I CAPÍTULO: Menor adulto ¿quién es?; y ¿Cuál es su capacidad? ; Diferencias entre Menores adulto Masculinos y Femeninos. II CAPÍTULO: El Patrimonio y la administración de éste en relación a los menores adultos – Tributación; y III CAPÍTULO: El Contrato de trabajo aplicable a los menores adultos. Dicha estructura nos ayudará a poder dilucidar el tratamiento legal del patrimonio del menor adulto como trabajador dependiente.

Ahora bien, no nos queda más, que preocuparnos por el desarrollo íntegro y acabado de cada una de nuestras etapas, para que así en un futuro no muy lejano, podamos lograr entender e incluso, si es posible, poder realizar alguna propuesta que nos ayude a regular aún más la situación de estos menores adultos, que si bien ya tienen una edad en que la ley les considera capaces relativos, siguen siendo menores, y por lo tanto, sujetos de una mayor protección por parte de nuestra legislación, si descuidamos a nuestros menores adultos como trabajador dependiente, y no determinamos el comportamiento legal al que deben estar sujetos y tampoco los protegemos como debiéramos en distintas materias, consideraremos que ese descuido provoca indudablemente un perjuicio irremediable en el tiempo, tanto para estos menores como para la sociedad en la que se encuentran inmersos,

pues llegarán a la adultez y serán ellos los sostenedores de una de las instituciones más importantes de nuestro Derecho, como lo es la Familia, es así como debemos preocuparnos por el futuro que estamos forjando, es decir, **nuestros niños ...**

I CAPÍTULO:

Menor adulto ¿quién es?; y ¿Cuál es su capacidad? ; Diferencias entre Menores adulto masculinos y Femeninos.

1.- Principios Generales:

Artículo 1: *“La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los Principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.”*

Esta carta de Garantías Sociales protege por igual a hombres y mujeres. Se reconoce que la superación de tales derechos y el mejoramiento progresivo de los niveles de vida de la comunidad en general, dependen en extensa medida del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la productividad y de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresada en la armonía de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes.

Artículo 2: *“Considérense como básicos en el derecho social de los países americanos, los siguientes principios:*

a.- El trabajo es una función social, goza de la protección especial del estado y no debe considerarse como artículo de comercio.

b.- Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.

c.- Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.

d.- A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.

e.- Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.” (Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos del trabajador, Río de Janeiro, 1947).

Para comenzar esta investigación debemos señalar que nuestro Código Civil en su artículo 55, define a la persona natural de la siguiente manera: “son personas todos los individuos de la especie humana, cualquiera sea su edad, sexo, estirpe o condición”. Uno de los atributos de la personalidad, es la **capacidad de goce**, es decir, la posibilidad de ser titular de derechos, lo que no significa estar habilitado para ejercerlos personalmente, para lo cual, se necesita tener la capacidad de ejercicio de los mismos. Cabe distinguir, en relación a la **capacidad de ejercicio** entre los menores, que éstos son capaces e incapaces.

2.- Menor Adulto ¿Quién es?

Bajo esta premisa, vamos a nuestra Legislación. En primer lugar tenemos a los Menores adultos; la mujer de 12 a 18 años y el hombre de 14 y 18 años respectivamente, sería la regla general en materia civil, la que los considera incapaces relativos. En materia laboral, excepcionalmente los menores de 18 años y mayores de 15 años, podrán realizar trabajos ligeros, con autorización expresa, y deberán haber terminado o encontrarse cursando la Educación básica o media y no debiendo dichas labores, perjudicar su asistencia regular a clases. Quedan prohibidos expresamente los trabajos que requieran fuerzas excesivas, o actividades que puedan resultar peligrosas para la salud, la seguridad o moralidad de estos menores, también aquellas labores en cabarets o establecimientos con características similares, en los que además se expendan bebidas alcohólicas y quedará prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós (22,00 horas.) y las siete horas (7,00 horas.), con excepción de aquellos en que

únicamente trabajen miembros de la familia y que éstos, se encuentren bajo la autoridad de uno de ellos. Si consideramos estas restricciones como tales, podremos deducir, que estos menores adultos requieren de una autorización legal por parte de uno de sus padres, para poder realizar dichas labores y en la eventualidad que ellos no estén o no existan, podrán ellos mismos solicitar un tutor o curador, en definitiva un representante legal. La representación legal del hijo sometido a patria potestad, implica la incapacidad del hijo que requiere ser representado. Sin perjuicio de aquello, existen actos que el hijo menor adulto puede otorgar o realizar por sí mismo, sin la intervención necesariamente de un representante legal, por ejemplo, puede realizar testamento, reconocer un hijo (un derecho inalienable o indelegable), puede contraer matrimonio (con autorización), y todos los actos y contratos que celebre, el menor adulto en la gestión de su peculio profesional, establecidos en los artículo 251 y artículo 262 del código civil. En materia extrajudicial el menor adulto o relativamente incapaz, existe la posibilidad que este menor pueda intervenir en el acto con autorización o que el acto mismo sea ratificado posteriormente, por quien lo represente. Pero en la eventualidad que esta autorización no exista, el acto o contrato será anulable (nulidad relativa), basado en el artículo 260 del mismo cuerpo legal, y en el mejor de los casos, engendraría una obligación natural (retener lo pagado), artículo 1.470 N° 1 del código civil.

Nuestra legislación nada dice respecto de la contratación de los padres con los hijos sometidos a patria potestad.

3.- ¿Cuál es su Capacidad?

Con respecto a la capacidad del menor adulto, debemos señalar que mientras el artículo 1445, nos dice, quienes pueden obligarse en un acto o declaración de voluntad, y nos asegura que la capacidad legal es aquella en que una persona puede obligarse por sí misma, y sin el ministerio o autorización de otra, nos queda

claro entonces que nuestros menores adultos, gozan de una capacidad relativa o mejor dicho que son relativamente incapaces para nuestra legislación.

Ya sabemos entonces, que la capacidad es un atributo de la personalidad, o mejor denominada como capacidad de goce o adquisitiva. Todos somos capaces, excepto los que la ley declara incapaces o como decía el profesor Alessandri *“si una persona no tuviera capacidad, sería mejor borrarla de la lista de las personas”*.

Bajo la descripción de atributo de la personalidad, es que podemos decir que, la capacidad es la aptitud legal de adquirir derechos y ser el titular indiscutido de aquellos derechos. Claro, adquirir estos derechos es una cosa, pero poder ejercerlos por sí mismos, sin el ministerio de la ley, ni la autorización de otro, es una cosa distinta para los menores adultos. Entonces podemos decir, que la capacidad de goce se concibe sin la capacidad de ejercicio, sin embargo, la capacidad de ejercicio supone la capacidad de goce, puesto que el titular de dicho derecho puede ser, dependiendo de los casos en que se encuentre inmerso, capaz o incapaz para hacerlo valer por sí mismo. En resumidas cuentas, la regla general es la capacidad y la excepción es la incapacidad. Podríamos entonces decir, que los menores adultos, son personas que carecen de aptitud legal para hacer valer sus derechos por sí mismos y sin el ministerio de otra, toda vez que carecería además de aptitud legal para contraer las obligaciones. Seguimos entonces en esta misma línea, para lograr descubrir y describir la figura legal en la que se encuentra inmerso nuestro menor adulto, la legislación chilena, pareciera darle más importancia, es una percepción de ambas autoras de la tesis, a las incapacidades, por cierto, hasta tienen su propia clasificación, las cuales son: incapacidades absolutas o relativas e incapacidades especiales. Y ahora sí, estamos cerca de los inspiradores de nuestros desvelos, los menores adultos, son incapaces relativos (artículo 1.447 inciso 3º del Código Civil).

Decíamos que, nuestro ordenamiento jurídico establece ciertas restricciones al ejercicio del derecho legal de goce del menor adulto, mencionando las excepciones que nos interesan y que a continuación se señalan:

- Los bienes adquiridos por el hijo en el ejercicio de todo empleo, oficio, profesión o industria (**peculio profesional o industrial**).
- El peculio profesional o industrial corresponde a todos los bienes adquiridos por el menor adulto en el ejercicio de todo empleo, profesión, industria u oficio, teniendo sobre los cuales la administración y goce, pudiendo hacerse dueño de los frutos que ellos produzcan, considerándose para todo los efectos legales como mayor de edad.
- El menor adulto puede celebrar todo tipo de contratos, así como también puede ejecutar todo tipo de acto jurídico, el cual será radicado en su persona y patrimonio (peculio profesional o industrial).

Los efectos jurídicos que dichos actos traen consigo, son por ejemplo, efectos civiles, comerciales y/o tributarios entre otros, considerando que serán de responsabilidad de aquel que los genera.

4.- Diferencias entre Menores Adultos: Hombres versus Mujeres:

Hasta aquí tenemos claro, quienes son los menores adultos y las capacidades con las que cuenta, basado en nuestra legislación vigente, en materia civil y laboral, resguardando los intereses propios de estos jóvenes que comienzan su vida en el campo del trabajo, pero qué sucede y qué diferencias se observan, cuando su sexo es distinto, son las mismas capacidades, son iguales sus derechos, existen reglas generales, recordemos que iniciamos esta tesis con la Carta de garantías sociales, en relación a los Principios Fundamentales de los trabajadores y que protege por

igual a hombres y mujeres. Corresponde entonces, revisar si hace lo propio la legislación chilena, con respecto a esta igualdad en el plano laboral, tanto en menores adultos mujer y hombres.

La legislación laboral, reconoce en el caso de menores adultos, que éstos podrán celebrar contratos de trabajo si cuentan con la autorización expresa de quienes indica la norma legal pertinente; en el caso de los menores de dieciséis años y mayores de quince años, pueden ser contratados sus servicios, siempre que realicen trabajos ligeros que no atenten contra su salud y desarrollo, además, requieren de la autorización de su representante legal y que den fiel cumplimiento a su obligación escolar, no parece distinguir entre hombres y mujeres, sino solo menores adultos, que celebran contratos de trabajo y que cuentan con autorización, hasta aquí no habría más requerimientos.

Respecto al derecho constitucional a no ser discriminado arbitrariamente, se ha sostenido por la doctrina que la noción de discriminación no puede explicarse debidamente de manera aislada, sino que debe hacerse a través del concepto estrechamente relacionado y vinculado armoniosamente a la igualdad.

"Nuestro ordenamiento constitucional, dentro de las Bases de la Institucionalidad, reconoce como valor superior de nuestro sistema jurídico el principio de igualdad. El artículo 1º de la Norma Fundamental, en su inciso primero dispone: *"Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"*; y el artículo 19 Nº 2 que: *"La constitución asegura a todas las personas: Nº 2 La igualdad ante la ley"*.

La noción de igualdad en nuestro sistema jurídico, particularmente en la Constitución, discurre sobre dos ejes. El primero, dice relación con la igualdad en la ley (igualdad de derechos), esto es, sobre la idea de que todas las personas son iguales (*"Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"*, artículo 1º, inciso primero) y, por tanto, todo privilegio o exención no será tolerado (*"En Chile no hay persona ni grupo privilegiado"*, artículo 19, Nº 2, inciso segundo); y, el

segundo se refiere a la igualdad ante la ley (igualdad de trato), es decir, estableciendo la prohibición dirigida a los poderes públicos ?al legislador en la elaboración de la ley y al juez en su aplicación? de establecer una desigualdad de trato normativo no razonable u objetiva ("Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias", artículo 19, N°2, inciso tercero).

En cuanto a este segundo eje, la noción de igualdad denota la necesidad de tratamiento normativo en identidad de condiciones, de forma tal de excluir preferencias o exclusiones arbitrarias, aceptando por tanto las disparidades de trato razonables. Todas las personas, en circunstancias similares, estén afectas a los mismos derechos o prohibiciones, en definitiva, a un mismo estatuto jurídico (ORD. N° 2210/035, Derechos Fundamentales, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile). Seguimos sobre la misma línea, sin encontrar diferencias en materia laboral y constitucional entre hombres y mujeres.

El Convenio N°100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1951, sobre igualdad de remuneraciones, dispone, en su artículo 1°:

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

El artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, dispone: *"Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas*

o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."

El artículo 2.2. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispone: *"Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."*

El artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), dispone:

"Igualdad ante la Ley". "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley."

Finalmente, En cuanto a las normas que reconocen el derecho a la no discriminación por razón de sexo, además de las que genéricamente prohíben toda discriminación que no se sustente en buenas razones, fundadas en la capacidad o idoneidad personal, cabe referirse a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180, el 18 de diciembre de 1979.

En sus consideraciones preliminares advierte que a pesar de la preocupación de distintos instrumentos internacionales tendientes a garantizar el principio de no discriminación en contra de la mujer, éstas "siguen siendo objeto de importantes discriminaciones".

En su artículo 1, dispone: *"A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado*

civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

Trasladando la norma recién transcrita al ámbito que nos ocupa, unido al contenido del artículo 2° del Código del Trabajo, cabrá sostener que estaremos en presencia de una discriminación en contra de la mujer cuando nos enfrentemos a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer de sus derechos humanos y sus libertades en el empleo o acceso a éste.

Definitivamente, será difícil en la actualidad poder encontrar una diferencia en nuestra legislación vigente, o algún atisbo de discriminación sustancial entre menores adultos de distintos sexos, sin perjuicio de las excepciones que siempre aparecen rompiendo los esquemas legales, y que en determinados momentos, han favorecido la armonía y el bienestar social, otorgándonos su necesaria influencia en el transcurso del tiempo.

II CAPÍTULO:

El Patrimonio y la administración de éste en relación a los menores adultos – Tributación;

Siempre es un tema de gran relevancia el Patrimonio, pues es a base de éste que todas las personas generan riqueza, es por ello que a su vez es un gran punto de conflicto e interés, puesto que todos quieren tener más. El problema se da ahora cuando dicho patrimonio no es propio, cuando se está trabajando con dineros, que forman nuestro patrimonio, pero que no les pertenece, es decir, son sólo un mero administrador y cuidador de él. ¿Puede ese administrador o cuidador del Patrimonio utilizarlo a total gusto?, este es nuestro cometido en este tema, poder esbozar la idea general del Patrimonio y quién administrará el Patrimonio cuando aquel le pertenece a un Menor Adulto. Para finalizar este tema haremos una breve reseña respecto a la Tributación del Menor, puesto que todo Patrimonio trae consigo una obligación tributaria que debe ser cumplida.

1.- Patrimonio

Doctrinariamente, respecto del Patrimonio, lo primero que debemos hacer, es una distinción en relación a las distintas Teorías que conllevan la definición de Patrimonio, existiendo una primera teoría clásica o subjetiva, que considera al patrimonio, como una unidad o universalidad jurídica derivada de la persona, como emanación o prolongación de ésta, y una segunda teoría más moderna, objetiva o realista, que sostiene que, los términos de patrimonio y persona, no están absolutamente entrelazados y, que por cierto, no ocupan en primer plano la relación entre ellos; además que, idea final o destino, juega u ocupa en el patrimonio un importante papel, en que no siempre el concepto de universalidad jurídica es aplicable a la masa patrimonial.

Esto nos indica que según lo dice la teoría clásica una persona no puede tener más de un patrimonio, ya que, la personalidad es una sola, sin embargo, las doctrinas modernas admiten la concurrencia de varios patrimonios en un mismo titular. Sus principales características son; en primer lugar, una noción de orden esencialmente pecuniario, en segundo lugar, otra que constituye un todo de naturaleza jurídica, osea, es una universalidad jurídica independiente de los elementos que la componen (universum jus). Contrario a esto, están las universalidades de hecho (universum corpus), que no son más que agregados materiales de unidades, como por ejemplo, libros, bibliotecas, cabezas de ganados, etc. A diferencia de las anteriores características, existe una que es discutida, esto es que el patrimonio es un atributo, una emanación de la personalidad y por lo tanto, es una proyección de dicha personalidad en el campo del derecho.

En efecto, toda persona tiene un patrimonio y a la inversa, sólo una persona puede tener un patrimonio.

Existen variados conceptos de patrimonio, pero en definitiva entregaremos aquel que más nos parece relacionado a nuestro tema central, el cual dice que el patrimonio es el conjunto de todos los derechos y obligaciones apreciables en dinero pertenecientes a un mismo titular, incluidos los bienes afectados legalmente a una destinación o fin particular y sometidos a un tratamiento especial.

Continuando en esta línea, diremos que existe preocupación especial del legislador, en relación al patrimonio de los menores adultos, y por cierto que esta preocupación implica en sí, una protección, indicándonos además quienes están facultados para ejercer dicha protección, otorgándoles este cargo a los representantes, así podemos decir que son representantes de una persona el padre o madre, el adoptante y su tutor o curador (art. 43 código civil). Entonces, ya sabemos que estos menores adultos, pueden actuar representados o válidamente autorizados por

su representante. De a poco vamos determinando si efectivamente existen normas que regulan la situación del menor adulto, respecto de su patrimonio, en donde la regla general se encuentra establecida en los artículos 243 y siguientes del código civil. Determinando que la patria potestad es el conjunto de derechos y deberes que corresponden al padre o la madre sobre los bienes de sus hijos no emancipados, ambos conjuntamente o según convengan en acuerdo suscrito por escritura pública o acta extendida ante cualquier oficial del Registro Civil, que se subinscribirá al margen de la inscripción de nacimiento del hijo dentro de los treinta días siguientes a su otorgamiento. A falta de acuerdo, al padre le toca el ejercicio de la patria potestad.

2.- Administración del Patrimonio del Menor Adulto

El artículo 253 del Código Civil señala: *“El que ejerza el derecho legal de goce sobre los bienes del hijo tendrá su administración, y el que se encuentre privado de aquél”* y además dijimos en relación a esta misma norma y según lo señala el artículo 43; *“son representantes legal de una persona el padre o madre, el adoptante y su tutor o curador”*.

En cuanto a la administración de los bienes del hijo, debemos distinguir, entre los bienes que forman parte del peculio profesional o industrial y que son administrados por éste (hijo) y los demás bienes. Es sabido que la regla general es que la administración la tenga el padre o madre, en este caso que cuente con el derecho legal de goce y si ninguno lo tiene, la administración le corresponderá a un curador. La curaduría puede no estar referida sólo a la persona; sino a la administración de los bienes. También podemos señalar que en algunos casos, puede autorizar al pupilo para que actúe por sí mismo.

2.1 Clases de Curadurías

1. **Curaduría general**: Es aquella que se extiende tanto a la persona como a los bienes del pupilo (artículo 340 del Código Civil). Están sometidos a ella:
 - a) Los menores adultos
 - b) Los pródigos interdictos
 - c) Los dementes interdictos
 - d) Los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito.

2. **Curadurías de bienes**: Es aquella que se da a los bienes de ciertas personas, pero que no alcanzan a su persona (artículo 343 del Código Civil).
 - a) Ausente
 - b) Herencia yacente
 - c) A los derechos eventuales del que está por nacer

3. **Curadurías adjuntas**: Son los que se dan en ciertos casos a las personas que están bajo potestad del padre o madre, o bajo tutela o curaduría general, para que ejerza una administración separada respecto de ciertos bienes:
 - a) Padre que incurre en dolo o negligencia habitual (artículo 253 inciso 2º del Código Civil).
 - b) Si al hijo de familia se le ha hecho una donación, herencia o legado, a condición que no administre el padre y la madre.
 - c) Herencias o legados que hayan pasado al hijo por indignidad o incapacidad del que ejerce la patria potestad, por haber sido éste desheredado.
 - d) Cuando a petición del tutor o curador se nombre otro.
 - e) Cuando se haga una donación herencia o legado, con la condición que lo administre determinada persona.

4. Curadurías especiales: Son las que se designan para un negocio particular (artículo 124 del Código Civil).

2.2.- Clasificación de las tutelas y curatelas atendiendo a su origen

- A. Testamentarias
- B. Legítimas
- C. Dativas

A. Testamentaria → Son las que se constituyen por acto testamentario. Pueden designar guardador (Artículo 354 y siguientes del Código Civil):

- 1) El adoptante.
- 2) El padre o madre:
 - a) Tutor, a los hijos nacidos, como los que están por nacer
 - b) Curador, a los menores adultos y adultos que estén dementes o sordomudos y que no pueden darse a entender por escrito.
 - c) Curador, para la defensa de los derechos eventuales del que está por nacer.
- 3) Las personas que hace una liberalidad al incapaz, que se limita a los bienes que dejan o donan (siempre es curaduría adjunta).

B. Legítima → Es la que confiere por la ley a los parientes o cónyuge del pupilo. Tiene lugar cuando expira la guarda testamentaria (artículo 366 del Código Civil).

- a) Cuando falta la guarda testamentaria.
- b) Cuando expira la guarda testamentaria.
- c) Cuando se emancipe el menor.
- d) Cuando se suspende la patria potestad por decreto del juez.

Personas llamadas a la guarda legítima (artículo 367 del Código Civil):

- 1) El padre del pupilo
- 2) La madre
- 3) Los demás ascendientes de uno y otro sexo
- 4) Los hermanos de uno y otro sexo del pupilo.
- 5) Los hermanos de uno y otro sexo de los ascendientes del pupilo

C. Dativa → Es la que confiere el magistrado, y tiene lugar a falta de otra tutela o curaduría (Artículo 371 del Código Civil). Procede:

- 1) Cuando no pueden ser sometidos a guarda legítima.
- 2) Cuando se retarda el discernimiento de la guarda, se nombra un interino
- 3) Cuando sobreviene un embarazo al tutor o curador, se nombra por el juez un interino
- 4) Los curadores especiales son siempre dativos.

De alguna forma con este articulado, logramos entender de buena manera, que nuestro legislador ha regulado al menos en materia de administración de los bienes del menor adulto, todo lo que se refiere a aquellas personas, que en distintas circunstancias se encuentran a cargo de estos menores temporalmente y haciéndolos responsables para con ellos, puesto que si no lo hiciesen, osea no cumpliesen con estas obligaciones, se considerarán como causa para la remoción de su cargo.

Finalmente, y tratando de entender en forma más simple y comprimida la administración de los bienes del menor adulto, decimos que, éstos se encuentran sometidos a un Curador y que a su vez se aplica a este menor, cuando no está sujeto a patria potestad (emancipado), además puede ser testamentaria, legítima o dativa, según sea el caso y las circunstancias que lo propician; cuando el impúber llega a la pubertad, su tutor pasa de pleno derecho a desempeñar la curaduría del menor; el menor adulto que careciere de curador, podrá proponerlo al juez; en cuanto a la crianza y educación del menor, se aplican las reglas de la tutela; el curador tiene la representación del menor, y puede dar la administración de cierta parte de sus bienes, autorizándolo en los actos que ejecute en ella, presumiéndose además la autorización para todos los actos ordinarios anexos a ella; el menor adulto administra por sí sólo su peculio profesional o industrial; el curador administra la sociedad conyugal que tuviere el menor adulto y ejerce de pleno derecho la guarda de sus hijos menores; del pupilo es el derecho de reclamar por la conducta del curador (recurrir al defensor) y la curaduría del menor adulto termina de pleno derecho al llegar a los 18 años.

3.- Tributación

Normalmente cuando enfrentamos el tema “Tributación”, el panorama que tenemos es oscuro, puesto que es un tema de gran complejidad, además de guardarle el debido respeto, ya que un mal manejo de Tributos es causal de delito en nuestro país. En virtud de ello es que dicho tema requiere una comprensión más larga y profunda y un análisis de mayor dedicación, es por ello que en estos breves párrafos intentaremos de esbozar una idea general respecto a la Tributación, pero enfocada a lo que nos compete, es decir, a los Menores Adultos Dependientes.

Al enfocar el tema a nuestro propósito logramos simplificar de tal manera que la misma Ley de Renta nos señala que: *“las Rentas susceptibles de ser generadas por*

los bienes o el trabajo de menores, ya sea que tales rentas incrementen su propio patrimonio o el de su padre o madre, se encuentran afectos al impuesto". Es decir, no quedan libres de la obligación tributaria.

Ahora bien, el problema se centrará en quién debe cumplir esta obligación, pues ya identificamos que también los Menores Adultos están sujetos a dicha obligación; para ello debemos señalar e identificar en que caso se encuentra el Menor Adulto, puesto que variará la persona que deba cumplir con el pago y declaración de impuesto.

Tendremos al Menor Adulto en las siguientes circunstancias:

- Menor Adulto que percibe rentas como trabajador dependiente, será obligación del Empleador el pago del impuesto único a las rentas del trabajo dependiente.
- Menor Adulto sujeto a Patria Potestad, quién detente dicha patria potestad estarán en condiciones de gozar del usufructo legal sobre los bienes de éste menor y por lo tanto tendrán su administración y todas aquellas rentas que generen estos bienes serán consideradas como propias de aquel que tenga la patria potestad del menor, estando aquel obligado a declararlas y pagar los impuesto que de ella se ocasionen.
- Cuando un Menor Adulto genera rentas y está a cargo de un tutor o curador, será aquel el que deba declarar y pagar los impuestos que correspondan.
- Finalmente nos encontramos con el caso en que el Menor Adulto que ejerce una profesión o industria, será considerado como persona capaz por la legislación, y es por ello que podría administrar sus propios bienes y lo que lo hace responsable de su declaración y pago de impuestos.

En suma, y una vez aclaradas dichas situaciones, podemos identificar que el Menor Adulto que genere renta por una relación de dependencia laboral, no está obligado a pagar sus propios impuestos que devengan de dicha situación, pues ellos serán de cargo del Empleador, pero si además este Menor genera otros ingresos deberán pagarse por regla general por quien tengo su patria potestad, tuición o en determinados casos por el mismo menor adulto, cuando aquel sea considerado plenamente capaz ante la legislación.

En nuestra legislación, se ha dado normalmente el trabajo de Menores Adulto, es en virtud de ello que el legislador ha tenido que regular y resguardar los intereses patrimoniales de dicho menor, ello lo ha hecho actualmente a través de la Circular N° 41, que data del 19 de Julio del 2007, del Servicio de Impuesto Internos, sobre: Instrucciones para declaración y pago de los impuestos que correspondan a las rentas generadas por los menores. Con ello sólo queremos aclarar que dicho tema está regulado y reglado en pro de ayudar y beneficiar, y también asegurarle al Menor Adulto el patrimonio que está generando con su trabajo, y no quede así a la deriva y sin resguardo alguno.

III CAPÍTULO: El Contrato de trabajo aplicable a los menores adultos

Cuando hablamos del Contrato de trabajo aplicable a los menores adultos estamos haciendo desde ya un hincapié en que existe una diferencia entre un contrato de trabajo aplicable a una persona con total capacidad y una que cuenta con capacidad relativa, como ya hemos visto. Pues bien, antes de entrar de lleno a dicha diferencia a la cual hemos hecho alusión, debemos tener en cuenta determinados conceptos claves y básicos para poder lograr una mayor comprensión del tema.

1.- Conceptos Básicos:

En este apartado trataremos a modo de glosario algunos conceptos que nos importan para la comprensión del tema:

- a) Empleador: La persona Natural o Jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de un o más personas en virtud de un Contrato de Trabajo.
- b) Trabajador: Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
- c) Trabajo: Puede entenderse como una *f fuente de sustento y supervivencia que a su vez permite la realización personal*¹

¹ Gamoral Contreras, Sergio, *“El ABC del Contrato de Trabajo”*, Legal Publishing, 2013, Santiago, Chile, pp. 5.

- d) **Trabajador Dependiente:** Aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate depende de un empleador y tiene dependencia.
- e) **Contrato de Trabajo:** Para poder entender que es un contrato de Trabajo, debemos distinguir:
- a. **Contrato Individual** → Es 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.
 - b. **Contrato Colectivo** → Es aquel que se celebra por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Tipos de Contrato: Importa aquí sólo hacer mención a que existen diversos tipos de contratos, dentro de los cuales destacan: Contrato Part Time, Contrato a Plazo Fijo, Contrato Indefinido, Contrato Por Obra o Faena, Contrato de Aprendizaje, Contrato a Trato, entre otros.

- f) **Remuneración:** Son las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Dentro de las Remuneraciones, es importante que destaquemos:
- a. **Sueldo Mínimo Imponible:** Es aquel estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

- b. Sueldo Base: Es el pago en dinero, obligatorio y fijo, pagado por períodos iguales, que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, determinado en su contrato.

- g) Jornada de Trabajo: Es el Tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. También se entiende como jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputables.

- h) Lugar de Trabajo: Espacio que uno ocupa en una empresa, institución o entidad desarrollando algún tipo de actividad, ya sea en dependencias de dicho lugar o dónde se señale que deba desempeñar la labor determinada.

- i) Horas Extras: Se entenderán como aquellas que exceden del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

- j) Finiquito: Es un acto por el cual un trabajador y un empleador ratifican o aprueban ante un Ministro de Fe el término de la relación laboral.

Estos conceptos importan, y decidimos que debían tener una párrafo dentro de esta investigación, para poder pasar a explicar claramente el Contrato de Trabajo que se le debe aplicar un Menor Adulto, y ellos nos ayudaran para entender que entendemos por tales y como debemos abordarlos. Sin más demora, daremos a dicha labor.

2. El Contrato de Trabajo del Menor Adulto:

Cuando hablamos de Contrato de Trabajo del Menor Adulto, como ya señalamos, implica que tiene algún aspecto de diferenciación con un Contrato de Trabajo de un Adulto, es por ello que debemos analizar y distinguir cuales son dichas diferencias, sin abocarnos y extendernos en términos de señalar e identificar todos los aspectos de un Contrato Laboral, sino que directamente iremos haciendo un detalle breve y conciso de estos aspectos que lo distinguen de un Contrato Típico. Importa señalar que cuando hablamos de un Contrato Típico, lo que queremos decir es que este Contrato de Trabajo del Menor Adulto es una forma especial de contratación.

a).- Contrato de Trabajo del Menor Adulto: VOLUNTADES

El Contrato de Trabajo como bien establecimos es un acuerdo de voluntades, aquí en este caso en particular que nos convoca, no existen dos voluntades: empleador y Trabajador, puesto que tenemos la participación clave y de suma importancia de **un tercero**. Ahora bien, ¿Quién es dicho tercero? Una pregunta que a simple vista es sencilla, pero que requiere un estudio más acotado, puesto que es de difícil resolución.

Para poder dar solución a nuestra interrogante debemos establecer determinados casos, en los cuales irá variando nuestro tercer sujeto, el cual es un interviniente dentro de este acto. Este tercer sujeto cobra una gran relevancia ya que sin él y sin su consentimiento o voluntad, el menor adulto no podría perfeccionar o llevar a cabo la formalización del Contrato de Trabajo. Ahora bien, su voluntad guarda estricta relación con la aceptación misma del hecho de querer obligarse una persona para con otra a prestar determinados servicios, en contraprestación de una remuneración. Por lo tanto y no obstante, este tercero sólo interviene al minuto del Contrato mismo, posteriormente no se ve implicado de ninguna manera con el

“empleador”, su misión no es otra que **autorizar al menor para realizar labores o servicios ante un empleador.**

Continuando con nuestro análisis, debemos ahora señalar caso a caso, para poder establecer en cada uno de ellos, quien será este tercero:

- ✓ Caso del Menor Adulto, que está sujeto a Patria Potestad, y que esta está en manos de uno de sus padres: en este caso puntual como el Menor Adulto se encuentra sujeto a patria potestad de uno de sus padres, será aquel que tiene dicha facultad sobre el Menor Adulto el que deberá autorizar al menor para que pueda obligarse en dicho Contrato.

Normalmente se da el caso en que el Menor Adulto vive con ambos padres, pudiendo cualquiera de ellos autorizarle; o también tenemos el caso en que éste vive sólo con uno de sus padres, siendo el padre con el que vive al que le corresponda dar dicha autorización.

Hemos hecho mención a la autorización, pero no hemos establecido o señalado que tipo de autorización será, pues bien ella requiere que sea ante Notario, el cual certifica esta voluntad de autorizar al menor para poder realizar determinadas labores bajo dependencia y subordinación.

- ✓ Caso del Menor Adulto que no ésta sujeto a Patria Potestad de sus padres pero que está a cargo de otra persona: En este caso la autorización recaerá en aquella persona que tenga a su cuidado a dicho menor; y al igual que en el caso anterior deberá otorgarse ante Notario.
- ✓ Caso en que el Menor Adulto se encuentra a cargo de una Institución: Cuando un Menor se encuentra a cargo de una Institución, por ejemplo el Sename, será el director de dicha Institución aquella persona que deba otorgar la autorización, la cual podrá otorgarse directamente por aquel, o por medio de algún representante que aquel designe.

- ✓ Caso en el cual el Menor Adulto debe solicitar se le autorice para poder ejercer un trabajo: Cuando nos encontramos en esta situación es porque al Menor se le negó por parte de sus padres, de la persona que le tenía a cargo o de la Institución que tenía su cuidado la autorización, es aquí donde el Menor Adulto puede acudir ante los Tribunales de Familia para que sea el Juez quien le autorice. El Juez velará por el respeto de los Derechos del Menor y sopesará los argumentos que dicho Menor entregue para poder realizar dichas labores, una vez que éste haya tomado conocimiento de todas las circunstancias que ameritan el caso, dará su veredicto, siendo la misma Sentencia suficiente para que el Menor, en caso de ser afirmativa y le autorice, pueda contratar, respetando las normas legales.

Como bien pudimos observar este Tercero que vimos involucrado en este acto, importa sobremanera, puesto que sin su autorización no es posible llevar a cabo la contratación del menor, y en caso de contratar sin dicha autorización se está infringiendo gravemente la normativa legal vigente respecto a estos casos especiales. Importa además señalar que el Menor Adulto una vez que haya obtenido dicha autorización será libre para contratar, dentro de los términos legales, con el empleador y además podrá pactar normas que le beneficien y aseguren.

b).- Contrato de Trabajo del Menor Adulto: JORNADA DE TRABAJO

El Contrato de Trabajo del Menor Adulto respecto a la Jornada de Trabajo es bastante específico, puesto que se señala que aquella no podrá extenderse por más de treinta horas semanales durante el periodo escolar y en ningún caso podrá trabajar más de ocho horas diarias. Siendo así de clara y expresa la norma, no nos queda más por referirnos a este punto, sino que sólo aclarar que mientras el Menor Adulto se encuentre fuera del periodo escolar, podrá éste exceder las 30 horas semanales e incluso las ocho horas diarias, debido a que la norma no hace referencia a dicho periodo, por lo tanto no prohíbe lo contrario.

c).- Contrato de Trabajo del Menor Adulto: REMUNERACIÓN

El relación a la Remuneración en un Contrato de un Menor Adulto debemos tener presente que el Legislador, al igual que en los otros Contratos de Trabajo, fijará anualmente el mínimo que pueden percibir por los servicios prestados y que generalmente es un 75% del mínimo mensual aplicable a los demás trabajadores. Esto con independencia de la Remuneración que hayan pactado al momento de contratar, siempre y cuando no sea menor de lo fijado por la ley, o no sea un contrato Part Time o por horas, en donde se pagara la remuneración acorde a las horas trabajadas.

d).- Contrato de Trabajo del Menor Adulto: DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS

Cuando hablamos de determinación de la Naturaleza de los Servicios que se prestará, estamos aludiendo a identificar qué servicios explícitamente el Menor tendrá que realizar, ello en virtud de que existen por normativa legal determinadas labores que un Menor no puede desempeñar, además de que las labores que desarrollará no pueden dificultar la asistencia del Menor a sus clases ni a programas educativos o de formación.

Así importa destacar que los Menores Adultos no pueden ser admitidos en trabajos ni faenas que requieran fuerzas excesivas, como tampoco pueden ser admitidos en labores que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. No podrán a su vez ser contratados en cabarets u otros establecimientos análogos con expendios de bebidas alcohólicas, ni tampoco podrán desempeñar labores en trabajos nocturnos que impliquen turnos entre las veintidós y las siete horas. Finalmente los Menores Adultos no podrán ejercer labores para trabajos mineros subterráneos sin pasar por un examen de aptitud previamente.

Así también importa tener claro que dichos menores no podrán en ningún caso desempeñar funciones en aquellos trabajos que sean considerados como peligrosos, los cuales implican comprometer o interferir en el normal desarrollo físico, psicológico o moral de dichos Menores ello en virtud de la protección que se les debe otorgar a estos Menores por ser considerados como tales y además como valores morales que tiene la sociedad para con ellos, quienes forjaran el futuro que alcancemos como sociedad. Tampoco podrá un menor desempeñarse en labores que impliquen la existencia de factores de riesgo que puedan provocarle daños a la integridad física y mental en consideración a su mayor vulnerabilidad, falta de capacitación y también en relación con su falta de experticia.

Así importa destacar algunos de los trabajos en que los menores no pueden desempeñarse, ellos son:

- Trabajos en establecimientos de ventas de armas, o en establecimientos de fabricación de explosivos y de materiales que los contengan;
- Trabajos en faenas forestales,
- Trabajos en Alta Mar,
- Trabajos subterráneos,
- Trabajos en condiciones extremas de temperatura,
- Trabajos en que deban manipular sustancias peligrosas,
- Trabajos que impliquen movimientos repetitivos con posturas inadecuadas y con apremio de tiempo,
- Trabajos en que se manejen o utilicen material corto punzante de uso clínico, o en atención de animales o personas enfermas que impliquen que se vea expuesto a riesgos biológicos, tales como virus, bacterias, hongos o parásitos;
- Trabajos que se desarrollen a bordo de vehículos de transporte de pasajeros o carga,
- Trabajos que impliquen traslado de dineros y de otros bienes de valor, entre otros.

En virtud de todo lo anteriormente expuesto es que importa determinar la naturaleza del trabajo que el menor desempeñara, para así no infringir estas normas de prohibición expresa que se tiene para beneficiar la vida del menor, su seguridad, integridad y salud. Es por ello que se dedica dentro del Contrato de Trabajo del Menor Adulto una cláusula específica donde se señalará cuáles son las labores que debe desempeñar el Menor específicamente y además se señalará las medidas de cuidado que deban prevalecer para evitar todo riesgo al que pueda ser expuesto.

Esta cláusula cobra un valor fundamental dentro del Contrato, puesto que es en ella en donde se determina que hará efectivamente el menor, para que no se vean vulnerados sus derechos y garantías, y para que a su vez, aseguremos al menor a que no será expuesto a condiciones que sobrepasen sus límites y que lo llevaran a un desgaste tanto físico como mental que puede ser detonante de un menoscabo grave a dicho menor.

e).- Contrato de Trabajo del Menor Adulto: OTROS PACTOS

Hemos decidido agrupar dentro de otros pactos determinados deberes u obligaciones, que tiene el Empleador que decide contratar a un Menor Adulto, los cuales apuntan básicamente al deber de Registrar aquellos contratos que tengan con menores ante la Inspección del Trabajo respectiva adjuntando determinados antecedentes, los cuales son: la identificación de las partes, es decir, Trabajador y Empleador; además de la identificación de quien autoriza que el menor trabaje, con la debida indicación del parentesco o relación que tengan, además de adjuntar un certificado de escolaridad del menor que señale que termino la enseñanza básica o media o que está actualmente en curso; se deberá además adjuntar, lo cual debe quedar de igual forma en el contrato de trabajo, la jornada escolar que el menor está obligado a asistir, la identificación del lugar donde desempeñará sus funciones, con las labores correspondientes, con el puesto que ocupará dentro de la empresa.

También se deberá señalar el establecimiento en que se encuentra inscrito el Menor. Finalmente y no menos importante se adjuntara una copia de la Cédula de Identidad del menor, copia del Contrato suscrito, copia del Certificado de estudios, ya sea matricula o certificado de alumno regular, copia de la autorización para que el menor pueda trabajar y la evaluación del puesto de trabajo del Menor.

Señalamos en el párrafo anterior que el Empleador tiene deberes u obligaciones, dentro de la cual expusimos el deber de registrar, ahora nos toca señalar el **Deber de Informar**, a que nos referimos con dicho deber, pues bien, este deber implica el hecho de informar los riesgos laborales. Así mismo el deber de informar no sólo se limita a los riesgos laborales, sino que además debe el Empleador informar a la Inspección del Trabajo respectiva el término de la relación laboral, adjuntando el finiquito del trabajador dentro de 15 días desde la cesación de servicios.

Finalizando este breve análisis del Contrato de Trabajo del Menor Adulto, es menester mencionar que respecto a su formación y contenido tiene sólo las variaciones ya mencionadas, que si bien no son tantas, para el caso en particular marcan una gran diferencia, puesto que todas estas especificaciones buscan dar un mayor resguardo y protección al Trabajador, es decir, al Menor Adulto, asegurando así siempre el bienestar tanto físico como psicológico de éste y ayudándole a formar un carácter determinante para poder subsistir en un mundo al que pronto harán un ingreso formal, el mundo de los adultos responsables de sí mismos...

CONCLUSIONES

El tratamiento legal del Patrimonio del Menor Adulto como trabajador dependiente ha sido un tema arduo, lato; aunque muy escaso, ello porque no existe la suficiente información sobre el tema, ni tampoco existe la normativa suficiente que regule y reglamente esta cuestión. Es por ello que podemos indicar con propiedad que los Menores Adultos se encuentran olvidados en nuestra legislación, son un eslabón que no se ha considerado para pesar nuestro, puesto que en nuestra forma de ver: *“el futuro como sociedad son nuestros niños”*, nuestros menores y éstos en particular que comienzan tempranamente en el mundo laboral, aquellos que ya están forjando un nuevo mundo, que están iniciándose en este; y es por ello que debiera de existir mayor regulación en esta materia para así poder resguardar de mejor forma sus derechos, deberes y garantías.

A lo largo de este estudio, que intentamos fuera claro y sencillo, nos hemos visto enfrentadas a diferentes situaciones que debimos ir sorteando para poder comprender un poco más el mundo de los Menores Adultos dentro de nuestra legislación, sobre todo al tema que nos convoca; es así como tuvimos que partir desde señalar quienes son estos, en donde nos encontramos con una diferencia entre un Menor Adulto Hombre y un Menor Adulto Mujer, diferencia que se tomó en base a la madurez de ambos, pues bien una vez que logramos señalar quienes son los Menores Adultos, debimos recurrir a cuál es la capacidad que ellos tienen, ¿pueden obligarse por sí mismos?, nuestra respuesta fue siempre la misma: no es posible que se obliguen por sí mismos sin autorización de quien tenga su patria potestad, tutela o curaduría. Fuimos avanzando y logrando entender que estos Menores Adultos son incapaces relativos que cuando obtienen la autorización de quien corresponda pueden obligarse a prestar servicios a un Empleador y éste paga por dichos servicios, es así como logramos darnos cuenta que hay Menores Adultos

que forman su propio patrimonio, pero ahora el problema se instaló en la administración de dicho patrimonio, ¿puede el mismo Menor administrarlo?, pues bien después de un largo análisis realizado nos logramos dar cuenta que éste menor, sólo cuando sea considerado plenamente capaz podrá tener plena administración de su patrimonio, caso que se da cuando el Menor Adulto se emancipa, mientras que en los demás casos en que sigue sujeto a patria potestad o guardas, será su representante legal quien deberá administrar dicho patrimonio.

Finalmente optamos por dedicar un tiempo al Contrato de Trabajo que celebra el Menor Adulto en el cual, si bien se mantiene la regla general, existen algunas diferencias, por ejemplo: la voluntad del tercero que autoriza, las labores que puede desempeñar, los horarios que debe cumplir, entre otras.

Hacemos mención a los contenidos tratados con el fin de lograr dar una mirada general del tema, y hacer notar a su vez que si bien existe una legislación breve respecto a dichos Menores, es necesario tener un reguardo mayor, es necesario legislar, reglar aún más las situaciones en las que se ve envuelto el Menor Adulto como trabajador dependiente y generador de patrimonio. Hemos entendido que es necesario aportar a dicha causa, por ello, nos gustaría trabajar a futuro en un proyecto que beneficie y regule los aspecto no tratados en relación a ellos, puesto que seguimos con nuestra idea central que los Menores forjarán nuestro futuro como sociedad, y si queremos una sociedad mejor, es necesario brindar seguridad y protección.

Mención especial quisimos realizar en torno a la tributación, ya que es un tema de gran conflicto y que se debe tener en cuenta al momento que formar un patrimonio, ya que es fácil poder caer en delitos en dicha materia. Si bien el trabajo por un tema de tiempo no se desarrolló en más detalle, se busca dar un conocimiento en términos generales al respecto, ya que ésta es una materia ardua y compleja.

No nos queda más que reiterar el abandono que sufre el Menor Adulto respecto a la regulación de determinadas materias que le competen, y la indefensión que se provoca por dichos vacíos, es por ello que afirmamos fehacientemente que nos urge un cambio en nuestra legislación, un cambio que se preocupe de estas personas, que por medio de su trabajo forman tempranamente un patrimonio, como así mismo nos urge una mayor fiscalización y regulación al trabajo infantil en nuestro país.

“La Historia de muchos niños es una historia de omisiones, de problemas y de abusos y, pese a que se ha avanzado mucho, especialmente en los últimos años, en el intento de revertir esta historia negra, también queda mucho por hacer.” (“Por los Caminos de la Esperanza”)

BIBLIOGRAFÍA

- “Tributación de los menores de edad”, Rodrigo Torres Neira, Departamento de Control de Gestión de Información FEN Universidad de Chile, Centro de estudios tributarios
- “Revisión de la legislación vigente: Menores en Chile: ¿Cuándo son o no capaces?”, Libertad de desarrollo.
- Constitución Política de la República.
- Código Civil.
- Código Tributario.
- Código del Trabajo.
- Ley de Rentas, Decreto Ley N° 824.
- Circular N° 41 del 19 de Julio de 2007, Materia: “Imparte instrucciones sobre declaración y pago de los impuestos que correspondan a las rentas generadas por los menores”.
- Por los Caminos de la Esperanza, Servicio Nacional de Menores, Gobierno de Chile, Editores Patricio Dooner y Hernán Medina, Ministerio de Justicia, Diciembre 2000.
- El Trabajo Infantil: Lo intolerable en el punto de mira, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

- Gamoral Contreras, Sergio, "El ABC del Contrato de Trabajo", Legal Publishing, Santiago, Chile, 2013.
- Ugarte Cataldo, José Luis., "El nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Universitaria. Estudios, 2004, Santiago, Chile, 2004.

