



 elempleo.com


 Conozca todo lo que
tenemos para ofrecerle

Fuero de protección y particularidades del trabajo de la persona adolescente


Cindy Sabat Hoffman

csabat@bdsas-esores.com

El manejo en nuestro país de las relaciones laborales con una persona trabajadora adolescente está sujeto a un régimen particular que todo patrono debe conocer.

Este trabajo se entiende como toda actividad realizada por personas mayores de 15 años y menores de 18 años, quienes están bajo un régimen especial de protección, que les garantiza plena igualdad de oportunidades, de remuneración y trato en materia de empleo y ocupación.

Nuestro Código de Trabajo (CT: Artículos 87 y sgt) junto con el Código de la Niñez y la Adolescencia (C.N.A: Artículos 78 y sgt) regulan lo referente al

régimen especial de protección del trabajo de menores de edad.

Buscando no solo equidad y protección en el empleo, sino también colaboración para que los empleadores concedan las facilidades para que el trabajo sea compatible con la asistencia regular al centro educativo.

Labores prohibidas

para adolescentes. Es importante tener presente que existen por ley algunas actividades o labores restringidos para los adolescentes, tales como minas, canteras, excavaciones, altamar, trabajos en temperaturas extremas, lugares insalubres o peligrosos, expendios de bebidas alcohólicas, trabajos con maquinaria peligrosa, sustancias contaminantes y/o ruidos excesivos, así como todas las labores citadas en la Ley de Prohibición del Trabajo Peligroso e Insalubre para Adolescentes Trabajadores (Ley # 8922, artículo 5 y sgs) y los trabajos mencionados en el artículo 3 de la

Ley # 8122, de la aprobación del Convenio 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

En apoyo a este listado, todo patrono que contrate un adolescente, debetener presente y aplicar las estipulaciones del Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes (Decreto N° 29220-MTSS), el cual cita las condiciones laborales que deben prevalecer en su contratación, así como el tipo de labores permitidas.

Fuero de protección.

En nuestro país el patrono debe notificar el despido con responsabilidad patronal de una persona adolescente a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo (MTSS) dentro del plazo del preaviso, con el fin de que le brinde al menor, el asesoramiento necesario acerca de sus derechos originados en el

despido. Por su parte, en el caso de un despido sin responsabilidad patronal (con justa causa) se debe iniciar un proceso administrativo ante dicha Inspección, quien dará audiencia a las partes, recibirá la prueba y finalmente dará o no la autorización del despido. De no aprobarse, el patrono podrá apelar la resolución ante el Tribunal Superior de Trabajo.

Es importante respetar este fuero especial de protección y agotar las vías, pues en caso contrario el menor podrá solicitar el pago de sus derechos indemnizatorios o su reinstalación (Artículos 90 y 91 C.N.A.).

Jornada y remuneración.

El capítulo III del Reglamento N° 29220, establece que las personas adolescentes no podrán trabajar en jornadas superiores a las 6 horas diarias y a las 36 horas semanales.

A su vez, deben laborar en jornadas diurnas comprendi-

das entre las 5am y las 7pm y jornadas mixtas que no sobrepasen de las 10 pm. Es decir, quedando restringida la posibilidad de laborar en jornadas nocturnas (Artículo 88 CT).

Y deben recibir por estas jornadas, un salario igual al establecido para una jornada de horas según lo establecido en el Decreto de Salarios Mínimos.

Justicia Gratuita.

Finalmente es importante conocer que con la puesta en marcha de la conocida Reforma Procesal Laboral, de conformidad con el artículo 453 del Código de Trabajo, el PANI (Patronato Nacional de la Infancia) su ministrará asistencia legal gratuita a las personas trabajadoras menores de edad que necesiten ejercer acciones en los tribunales de trabajo y de conformidad con los artículos 540 y siguientes, tendrán la posibilidad de impugnar en vía sumaria la violación de este fuero especial, pudiendo reclamar la reinstalación e indemnizaciones correspondientes.

Con todo lo anterior vemos una vez más el fortalecimiento al fuero especial que cobija a los menores que laboran en Costa Rica.