



## APLIQUE PARA CUMPLIR SUS PLANES



¿QUÉ DICE LA LEY AL RESPECTO?

# Trabajadores adolescentes



Lucía Solórzano

lsolorzano@bdsasesores.com

Uno de los temas que más se han comentado respecto de la Reforma Procesal Laboral es la ampliación en cuanto a criterios de discriminación y facilidades para su denuncia.

Como parte de dichos criterios, se encuentra la edad, que incluso se inserta en un artículo de la reforma al Código de Trabajo: "Artículo 407. Queda prohibido a las personas empleadoras discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador o trabajadora".

En términos generales, se ha entendido que la no discriminación por edad implica no descartar a personas de mayores a 50 años, pues es el sector que más ha sufrido en este sentido. Sin embargo, aún existe amplio des-

conocimiento y mitificación respecto del trabajo de adolescentes, al punto que muchos empleadores prohíben expresamente su contratación dentro de sus políticas internas, por considerarlo ilegal.

Lo primero que debemos apuntar, entonces, es que la contratación de adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años es completamente legal en Costa Rica y, además, no requiere de permisos especiales.

Por esta razón, descartar la contratación de adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años, en forma categórica y sin una razón objetiva, resulta en sí mismo una práctica que puede considerarse discriminatoria.

No obstante, sí se debe tomar en cuenta que la relación de empleo con una persona adolescente está sujeta a condiciones especiales, tendientes a proteger al menor de jornadas extenuantes o ambientes insalubres o peligrosos, así como de tratos discriminatorios al mo-

mento de su desvinculación.

Ante esta contratación se deben observar estas reglas:

-Se prohíbe la contratación de menores de 18 años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral. Lo anterior incluye, pero no está limitado a: minas y canteras, lugares insalubres y peligrosos, expendios de bebidas alcohólicas, actividades en las que su propia seguridad o la de otras personas estén sujetas a la responsabilidad del menor; y lugares donde se requiera trabajar con maquinaria peligrosa, sustancias contaminantes y ruidos excesivos.

-Se prohíbe el trabajo nocturno de menores de 18 años: se considerará el periodo comprendido entre las 18 y las 6 horas.

-La jornada diurna máxima no deberá sobrepasar las 6 horas diarias y 36 horas semanales.

-Queda prohibida la contratación de menores de edad en hostelerías, clubes, cantinas y en todos los expendios de bebi-

das embriagantes de consumo inmediato. Tampoco podrán ejercer labores cuyas obligaciones consistan en el cuidado de niños o niñas, personas adultas mayores o personas con discapacidad o labores de vigilancia.

-El despido con responsabilidad patronal debe ser notificado al Ministerio de Trabajo, dentro del plazo de preaviso, de conformidad con el art. 90 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

-El despido de un trabajador adolescente por justa causa debe estar previamente autorizado por el Ministerio de Trabajo.

Es recomendable que los empleadores no descarten a personas adolescentes, salvo que por las características del puesto o la experiencia, ellas no puedan resultar elegibles. Se recomienda que las políticas de reclutamiento y selección sean claras sobre las condiciones de contratación de un trabajador adolescente, pero que no lo descarten en forma genérica, sino que se analice caso por caso.