



PROTECCIÓN LABORAL DE LOS MENORES

En primer lugar debemos decir que los menores pueden trabajar en relación de dependencia desde a los 14 años, pudiendo trabajar desde los 13 años en los casos de empresas familiares donde el trabajo del menor sea necesario, adquiriéndose la mayoría de edad a los fines laborales a los 18 años.

El empleador al contratar menores de 18 años deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlo a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

En relación a la jornada de trabajo, la misma es de seis horas diarias o treinta y seis horas semanales, pudiendo extenderse a ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales con la respectiva autorización de los padres y de la autoridad de aplicación cuando estos menores tengan entre 16 y 18 años de edad.

Esta prohibido el trabajo en horas extras, como así también el trabajo nocturno (se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 20:00 horas de un día y las 6:00 horas del día siguiente).

Art. 190. Jornada de trabajo. Trabajo nocturno.

"...No podrá ocuparse menores de catorce (14) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborables.

La jornada de los menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores, estará regido por este título y lo dispuesto en el artículo 173, última parte, de esta ley, pero sólo para los menores varones de más de dieciséis (16) años..."

Respecto a la jornada laboral la jurisprudencia ha expresado que cuando se trabaja dentro de la prohibición legal cada hora trabajada se convierten en horas extras.

También en los casos en los que no se requiera la respectiva autorización administrativa para ampliar la jornada del menor, toda hora que exceda las 36 horas semanales debe ser pagada como hora extra.

Queda prohibido el trabajo a domicilio, entendiéndose por tal aquel en que se le encarga trabajo al menor para que en lugar de cumplirlo en el establecimiento lo lleve a su domicilio, también esta prohibido las tareas penosas, peligrosas o insalubres, siendo esta prohibición de carácter absoluto.

En relación a las horas de descanso que se le debe brindar al menor el Artículo Nº 191 de la Ley de Contrato de Trabajo, dispone que en relación a los menores de 18 años de uno u otro sexo, que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, regirá lo dispuesto en los Artículos 174, 175 y 176 de la Ley (estas normas se refieren a la protección de la mujer), debiendo otorgarse un descanso de dos horas al medio día.

Se le deberá gestionar por parte del empleador una cuenta de ahorro a nombre del menor dentro de los treinta días de contratado, en donde se tendrá que depositar el diez por ciento de su salario bruto. Estos depósitos se harán disponibles cuando el trabajador cumpla los 16 años o cuando se extinga el contrato de trabajo.

La documentación respectiva permanecerá en poder y custodia del empleador mientras el menor trabaje a sus órdenes, debiendo ser devuelta a éste o a sus padres o tutores al extinguirse el contrato de trabajo, o cuando el menor cumpla los dieciséis años de edad.

Los menores gozarán de un período de licencia anual no inferior a quince días, en las condiciones previstas en la LCT para los trabajadores en general.

En lo relativo a los accidentes o enfermedades el Artículo N° 195 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que a los efectos de las responsabilidades e indemnizaciones previstas en la legislación laboral, en caso de accidente de trabajo o de enfermedad de un menor, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a las enfermedades como resultante de culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

Si el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el menor en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de culpa.