

OPINIÓN

Trabajo adolescente en verano: lo que deben saber las familias y empleadores

Stephanie Astudillo

Durante el verano, muchos adolescentes optan por buscar trabajos temporales, ya sea para ahorrar dinero, financiar sus vacaciones o adquirir experiencia laboral. Esta práctica puede ser una oportunidad valiosa para el desarrollo de habilidades y promover la independencia financiera de los jóvenes, pero también implica responsabilidades y normativas que deben ser consideradas para evitar inconvenientes.

Stephanie Astudillo, académica coordinadora de la Clínica Jurídica de UDLA Sede Viña del Mar, comenta que "es importante que tanto la familia como los empleadores conozcan las disposiciones legales sobre la contratación de menores de edad en nuestro país, junto con las condiciones laborales permitidas y los aspectos necesarios para promover una experiencia positiva", y entrega las siguientes recomendaciones para contemplar en el proceso:

1. Según el Código del Trabajo (art. 13, letra b), son considerados adolescentes con edad para trabajar quienes hayan cumplido 15 años y tengan menos de 18 años.

2. El trabajo no puede ser peligroso para el adolescente, perjudicar su asistencia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional.

3. Deben contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de estos, de quien tenga la representación legal del adolescente; o al faltar los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

4. Deberá acreditar haber concluido la educación media, estar cursándola o la educación básica. Se deberá presentar al empleador el certificado de licencia de enseñanza media o el certificado de alumno regular vigente para los otros ciclos.

5. La jornada laboral no podrá ser superior a treinta horas semanales, distribuidas en un máximo ocho horas diarias durante el período de vacaciones.

6. El empleador deberá garantizar siempre y en todo caso condiciones de seguridad y salud, así como los mismos derechos de alimentación y transporte a que accedan los demás trabajadores.

7. Informar por parte del empleador a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda de la contratación respectiva, dejando constancia del cumplimiento de los requisitos legales.