

30 de marzo de 2001  
DAJ-AE-082-01

Señor  
Thomas Schuster  
Gerente General  
**INNOVAPLANT DE COSTA RICA**  
Apartado 9-4150

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 10 de enero del año en curso, misma que nos remitiera el Lic. Rodrigo Acuña Montero, Director Nacional e Inspector General de Trabajo de este Ministerio, mediante la cual solicita nuestro criterio sobre varias consultas, relacionadas con gran parte del personal que es menor de edad y que no puede trabajar jornadas superiores a las seis horas diarias, lo que les ha provocado falta de recurso humano y un atraso en los pedidos de exportación que tienen pendientes en esta época del año.

**1.- ¿Cuánto tiempo en horas y en semanas se podría pagar en tiempo extraordinario a los trabajadores menores de edad por estas circunstancias —temporada alta, donde existe un gran volumen de pedidos para exportación— durante todo el tiempo que se mantenga la misma o solamente durante un período predeterminado?**

Del contexto general del Código de la Niñez y la Adolescencia promulgado por Ley No. 7739 del 6 de enero de 1998, publicado en “La Gaceta” No 26 del 6 de febrero del mismo año, se extrae la idea de propiciar que los menores de dieciocho años, que ahora son “sujetos de derecho” y no “objetos de protección”, puedan y deban dedicarse a terminar su educación, por lo menos en las etapas obligatorias. Sólo por excepción, en casos muy calificados, que escapan de las soluciones de índole socio-económico que la misma ley prevé, tienen derecho a trabajar; pero siempre dentro de los términos y límites que se imponen con el fin de proteger su salud y desarrollo mental y físico. Ejemplo de ello es lo dispuesto en el artículo 78 del supra citado Código, que a la letra dice:

**“Artículo 78: Derecho al Trabajo:** *El Estado reconocerá el derecho de las personas adolescentes*

---

***mayores de quince años** a trabajar con las restricciones que imponen este Código, los convenios internacionales y la ley. Este derecho podrá limitarse solamente cuando la actividad laboral importe riesgo, peligro para el desarrollo, la salud física, mental y emocional o cuando perturbe la asistencia regular al centro educativo.”* (la negrita es nuestra)

Por otra parte, en su artículo 95 del mismo Código, establece:

*“**Artículo 95.- Jornada de trabajo.** El trabajo de las personas adolescentes no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales.*

*Prohíbese el trabajo nocturno de las personas adolescentes. Se entenderá por este tipo de trabajo el desempeñado entre las 19:00 horas y las 7:00 horas del día siguiente, excepto la jornada mixta, que no podrá sobrepasar las 22:00 horas.”*

De la norma transcrita se desprende en forma clara la intención de nuestro legislador, de establecer restricciones respecto al trabajo de las personas adolescentes mayores de quince años. Precisamente, dentro de dichas restricciones encontramos la limitación legal en cuanto al número de horas que conforman su jornada de trabajo, prevista en dicho Código. De lo contrario las largas jornadas de trabajo eventualmente pueden ocasionar serios problemas en su desarrollo físico y emocional, lo que por ende puede afectar el rendimiento y la asistencia a los centros educativos.

A mayor abundamiento, el recientemente publicado “REGLAMENTO PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE SALUD OCUPACIONAL DE LAS PERSONAS ADOLESCENTES” —Decreto Ejecutivo N°29220-MTSS de 30 de octubre del 2000— en su artículo 12 expresamente señala:

*“Las limitaciones de las jornadas, expuestas en el artículo anterior, inhiben totalmente a las personas adolescentes trabajadoras de prestar servicios, remunerados o no, en jornadas acumulativas y extraordinarias”*

En este sentido, no cabe duda que las jornadas extraordinarias en los trabajadores mayores de quince años pero menores de dieciocho años **son prohibidas.**

---

**2.- ¿La empresa podría ser sancionada de alguna manera por ocupar personas menores de edad en jornadas extraordinarias?**

Según quedó aclarado en el aprte anterior, existe una prohibición para contratar trabajadores adolescentes en jornada extraordinaria y hasta en la nocturna; si a pesar de ello ocurre, los patronos se hacen acreedores a las sanciones legales, establecidas en el artículo 101 del Código supra citado, que en lo que interesa, establece:

**ARTÍCULO 101: Sanciones.** *Las violaciones, por acción u omisión, de las disposiciones contenidas en los artículos 88, 90, 91, 92, 93, 94, 95, y 98, en las cuales incurra el empleador constituirán falta grave y será sancionada conforme a los artículos 611, 613, 614 y 615 del Código de Trabajo, reformado mediante la Ley No. 7360, de 12 de noviembre de 1993.*

*A las personas físicas o jurídicas condenadas por haber incurrido en las faltas previstas en el párrafo anterior, se les aplicarán las siguientes sanciones: ...*

*d) Por la violación del artículo 95, multa de doce a quince salarios. ...*

*Para fijar la cuantía de las sanciones, se tomará como referencia el salario base del oficinista 1, fijado en el presupuesto ordinario de la República vigente en el momento de la infracción.”*

**3.- ¿Se le aplica a los trabajadores menores de edad los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo?**

En razón de que la jornada extraordinaria en las personas adolescentes trabajadoras, por lo anteriormente mencionado, es prohibida, los artículos 139 y 140<sup>1</sup> del Código de Trabajo no son aplicables a ellos.

---

<sup>1</sup> **Artículo 139.-** “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.”

( Reformado por ley No. 56 de 7 de marzo de 1944 ).

---

Ahora, en el supuesto de que la empresa que usted representa, haya incurrido en la ilegalidad al contratar a los trabajadores adolescentes en jornada extraordinaria, no es razón para dejar de reconocer el pago de las horas extraordinarias que ya fueron laborados por ellos.

**4-. ¿Por qué no le son aplicables a los trabajadores menores de edad los artículos 17 y 141 del Código de Trabajo?**

Por su parte, el artículo 141 del Código de Trabajo, establece:

**Artículo 141.-** *En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.*

*( Derogado este aparte segundo por la ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944).* (El subrayado es nuestro)

En concordancia con el artículo 94 del Código de la Niñez y la Adolescencia, dice:

**Artículo 94: Labores Prohibidas para Adolescentes.**

*“Prohíbese el trabajo de las personas adolescentes en 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 de edad; así mismo, donde se requiera trabajar con maquinaria, sustancias contaminantes y ruidos excesivos ”.* (El subrayado es nuestro)

Esta prohibición se establece debido a que en la etapa de la vida en la que se encuentran los adolescentes, laborar en actividades que impliquen riesgo o peligro o insalubridad para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, podría provocar secuelas en su salud —lesiones, enfermedades, problemas sociales, entre otros— que lleven a deteriorar y eventualmente limitar el disfrute o acceso a una mejor calidad de vida, de ahí que podemos concluir que el artículo 141 del Código de Trabajo no es aplicable personas trabajadoras menores de edad.

---

**Artículo 140.-** “La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no puedan sustituirse trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.”

Sobre esta materia, el Reglamento citado líneas arriba, vino a disponer expresamente, con sustento en el artículo 83 del Código de la Niñez y la Adolescencia, las labores que son absolutamente prohibidas para las personas adolescentes y las que pueden realizar pero con restricciones.<sup>2</sup>

Ahora bien, Usted también nos señala que el artículo 17 del Código<sup>3</sup>, no es aplicable a los trabajadores menores de edad.

Al respecto creemos importante referirnos al principio laboral<sup>4</sup> “***in dubio pro operario***”; sobre cual el tratadista Gustavo Raúl Meilij nos señala que la “aplicación concreta del principio referido indica que las normas laborales deben interpretarse con un criterio de justicia social; que en la alternativa debe aplicarse la norma más favorable al trabajador; y que las situaciones dudosas deben resolverse a favor de éste.” Este principio está inspirado con el propósito de establecer un amparo preferente al trabajador, por ser la parte más débil; cuando el sentido de una ley no es claro o en caso de duda entre distintas normas, sobre su aplicabilidad, se escogerá la más favorable para el trabajador.

Por otro lado, el artículo 79 del Código de la Niñez y la Adolescencia, establece:

*“Todas las personas adolescentes serán iguales ante la ley y gozarán de la misma protección y garantías que las personas adultas, además de la protección especial que les reconoce este Código. Disfrutarán de plena igualdad de oportunidad, remuneración y trato en materia de empleo y ocupación. ...”*

De lo anteriormente transcrito se desprende en forma clara la intención de nuestro legislador, de eliminar todo tipo de discriminación entre el trabajo que pueden realizar las personas adolescentes y el que

---

<sup>2</sup> Ver artículos 4, 5, 6 y 7 del Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes

<sup>3</sup> **ARTÍCULO 17.**- “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social.”

<sup>4</sup> **Principios Laborales:** “ Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el Derecho Laboral. En esta materia se produce una disidencia doctrinal similar a la surgida sobre el concepto y realidad de los principios generales del Derecho”. Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, Tomo VI, pág 417.

corresponde a los adultos. Sin embargo, esa finalidad debe verse y analizarse dentro de un marco jurídico particular, apegado a principios de lógica, conveniencia y sobre todo, de protección especial hacia un sector determinado de personas trabajadoras, como es el caso de las personas trabajadoras adolescentes

Se puede colegir que el principio —in dubio pro operario— que establece el artículo 17 del Código de Trabajo y en concordancia con el artículo 79 del Código de la Niñez y Adolescencia, es aplicable para todo trabajador adolescente.

Por último, creemos importante aclarar, que la manifestación vía teléfono por el compañero de la Dirección de Inspección de Trabajo fue mal interpretada, ya que por el razonamiento expuesto, podemos concluir que persiste la prohibición expresa para la contratación de trabajadores adolescentes en jornada extraordinaria, aún en casos como los expuestos por ustedes.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina  
**ASESORA**

Licda. Olga Ma. Umaña Durán  
**JEFE**

TAM/rrr  
Ampo: 4 d)