

DAJ-AE-140-13  
24 de abril de 2013

Señora  
Rebeca Ayales Macías  
Presente

Estimada señora:

Atendemos su consulta recibida en esta Dirección el 01 de octubre de 2012, no sin antes ofrecerle disculpas por el atraso en la respuesta originado por un exceso de trabajo.

Manifiesta que conoce que los menores de edad no pueden ser contratados para laborar, sin embargo, desea saber si se puede conseguir algún tipo de permiso para laborar en la industria audiovisual, sea en anuncios o películas para los mismos.

En febrero de 1998, con la promulgación del Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley # 7739) se reforma y refuerza la legislación en materia de trabajo infantil y adolescente, el supracitado código se constituye en el marco jurídico mínimo para la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, concibiendo a éstos como personas sujeto de derechos y con capacidad de actuar en la esfera administrativa y judicial para garantizar sus derechos.

Por tanto la edad mínima de acceso al empleo se establece en quince años de conformidad con el artículo 78 del Código de la Niñez y la Adolescencia y no como lo establecen los artículos 88 y 89 del Código de Trabajo, de acuerdo al principio de derogabilidad de normas. Estas disposiciones coinciden plenamente con lo consignado en el Convenio 138 "Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo" de la OIT, a saber:

*“...La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, en todo caso, a quince años...”*

El Capítulo VII del Código de la Niñez y Adolescencia, se considera una normativa especial, de carácter imperativo con respecto al trabajo infantil y adolescente, denominado "Régimen Especial de Protección al Adolescente Trabajador", mediante el cual se introduce no sólo nuevos elementos a considerar en toda relación laboral en que participen

---

adolescentes trabajadores, sino también en su artículo 92<sup>1</sup> la prohibición absoluta para trabajar a las personas menores de 15 años, y la regulación del trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar, además establece todo un sistema de protección para aquellos mayores de 15 años de edad que requieren trabajar como lo es jornada no mayor a las 6 horas (Art. 95), derecho al salario mínimo de 8 horas aunque trabaje 6 horas (art. 79), seguro social o médico (Art. 99), seguro contra accidentes laborales (Art. 100), facilidades para estudiar (Art. 88), derecho a la capacitación (Art.89), despido con justa causa (Art. 91), notificación de despido (Art. 90), prohibición de discriminar a embarazadas y lactantes (Art. 93), labores prohibidas para adolescentes (Art. 94).

A partir de lo anterior y dado que Costa Rica ratificó sin reservas el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, no se considera la posibilidad de realizar excepciones aunque las actividades sean consideradas “ligeras”. En lo que respecta a trabajos peligrosos e insalubres la edad mínima de admisión al empleo se definió en 18 años.

El 10 de enero del 2001 mediante Decreto Ejecutivo No. 29220-MTSS, entró en vigencia el “Reglamento para la contratación laboral y condiciones de salud ocupacional de las personas adolescentes”, este reglamento es producto de una consulta nacional realizada en el año 2000, en él se estipulan cuáles son las actividades peligrosas o riesgosas sea por su naturaleza o por su condición, por eso se prohíbe a los y las adolescentes mayores de 15 años y menores de 18 años de edad laborar en ese tipo de actividades, así mismo, se limita aquellas actividades que por sus condiciones implican peligro para esta población. Estas disposiciones coinciden plenamente con lo consignado en el Convenio 182 “Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación” de la OIT.

Como se puede notar, no es poca la legislación existente en relación con la protección de los derechos de los menores de edad, dando gran énfasis en la prohibición existente en el caso de los menores de 15 años. No existe en nuestro ordenamiento jurídico ningún “portillo” para que se pueda conformar una relación laboral que involucre un menor de 15 años –aún con autorización de sus padres o tutores.

---

<sup>1</sup> **“ARTÍCULO 92.- Prohibición laboral:** *Prohíbese el trabajo de las personas menores de quince años. Quien por cualquier medio constate que una de ellas labora, violando esta prohibición, pondrá este hecho en conocimiento del Patronato Nacional de la Infancia, a fin de que adopte las medidas adecuadas para que esta persona cese sus actividades laborales y se reincorpore al sistema educativo.*

*Cuando el Patronato determine que las actividades laborales de las personas menores de edad se originan en necesidades familiares de orden socioeconómico, gestionará ante las entidades competentes nombradas en el artículo 31 de este Código, las medidas pertinentes para proveer de la asistencia necesaria al núcleo familiar.”*

---

En los casos por usted indicados, como el de los menores de quince años que participan en anuncios televisivos o películas, lo que media es un contrato entre sus padres tutores y la empresa, contrato que no debe tener matices laborales, es decir, no deben presentarse los elementos que caracterizan una relación laboral, es decir, la simultánea concurrencia de tres elementos indispensables, los cuales se encuentran en el artículo 18 del Código de Trabajo, a saber:

- a) Actividad personal del trabajador, sea, su obligación de prestar servicios personalmente, no pudiendo hacerlo por medio de sustitutos.
- b) Vínculo de dependencia (Subordinación) del trabajador con respecto al patrono, que brinda a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y velar por su estricto cumplimiento; esta dependencia puede darse aún en forma potencial, pues lo que interesa es que exista la posibilidad reconocida de ejercerla.
- c) Obligación de pagar un Salario (remuneración), como contraprestación al servicio prestado por el trabajador.

En el momento que alguna relación que incluya a un menor de 15 años tenga elementos laborales o se viole alguna de las normas establecidas en la legislación vigente, la actuación por parte de la empresa, padres o involucrados se constituiría en ilegal, exponiéndose al cobro de las multas y sanciones que estipula el Título X del Código de Trabajo y las sanciones, medidas de protección y multas que estipula el Código de la Niñez y la Adolescencia, sanciones que pueden ser interpuestas por este Ministerio o por el Patronato Nacional de la Infancia.

En conclusión, no existe posibilidad legal alguna para que un menor de quince años pueda laborar, no existe ningún tipo de permiso en ningún sector, al contrario, el ordenamiento jurídico nacional e internacional posee una gama de normas específicas para proteger a los menores en este sentido.

De usted con toda consideración,

Licda. Shirley Bonilla Guzmán  
**Asesora**

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**Jefa**

SBG/lsr  
Ampo 6 H