



# Centro de Información Jurídica en Línea



Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo  
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)  
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

## INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL DEL MENOR DE EDAD  
EN EL DERECHO COSTARRICENSE

**RESUMEN:** Se hace un análisis sobre la forma en que Costa Rica maneja el tema de los trabajadores menores de edad tanto en lo que se refiere a trabajo infantil como al trabajo de adolescentes. Lo anterior desde la perspectiva de la doctrina, normativa nacional e internacional aplicable y finalmente la jurisprudencia más reciente al respecto.

### SUMARIO:

<a href="#">1.DOCTRINA.....</a>	<a href="#">2</a>
<a href="#">2.Trabajo infantil y de adolescentes.....</a>	<a href="#">2</a>
<a href="#">3.Características.....</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">4.NORMATIVA NACIONAL.....</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">5.Código de Trabajo.....</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">6.Código de la Niñez y la Adolescencia.....</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">7.Reglamento para la contratación laboral y condiciones de salud ocupacional de las personas adolescentes.....</a>	<a href="#">15</a>
<a href="#">8.Reforma Integral Decreto que Crea Comité Directivo Nacional de Lucha Contra el Trabajo Infantil.....</a>	<a href="#">38</a>
<a href="#">9.CONVENIOS RATIFICADOS POR COSTA RICA.....</a>	<a href="#">43</a>
<a href="#">10.Convención sobre los Derechos del Niño.....</a>	<a href="#">43</a>
<a href="#">11.Convención sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo).....</a>	<a href="#">44</a>
<a href="#">12.Convención (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria).....</a>	<a href="#">47</a>
<a href="#">13.Convención sobre la edad mínima de admisión al empleo.....</a>	<a href="#">57</a>
<a href="#">14.Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo.....</a>	<a href="#">67</a>
<a href="#">15.Convención relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores.....</a>	<a href="#">74</a>
<a href="#">16.Convención sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.....</a>	<a href="#">78</a>
<a href="#">17.JURISPRUDENCIA.....</a>	<a href="#">84</a>
<a href="#">18.El trabajo de menores de edad es prohibido en nuestra legislación, como es el caso del menor que labora en un acto de circo, que pone en peligro su salud y su vida.....</a>	<a href="#">84</a>



# Centro de Información Jurídica en Línea



[19.Responsabilidad solidaria del patrono y del Instituto Nacional de Seguros en caso de accidente laboral ocurrido durante proceso de capacitación de menor no asegurado.....87](#)

## **DESARROLLO:**

### **1. DOCTRINA**

#### **2.Trabajo infantil y de adolescentes**

Según el Reglamento para la contratación laboral y condiciones de salud ocupacional de las personas adolescentes, capítulo primero de disposiciones generales, artículo 2)vy, se define trabajo infantil como:

‘Es la actividad que implica la participación de niños y niñas menores de quince años, cualesquiera que sea el tipo de relación que se haya establecido –asalariado, trabajo independiente, trabajo familiar, entre otros- en la producción y comercialización de bienes o en la prestación de servicios que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realice en ambientes peligrosos, produzca efectos negativos inmediatos o futuros en el desarrollo intelectual, físico, psicológico, moral o social.’



# Centro de Información Jurídica en Línea



(...)

En el Código de la niñez no encontramos una definición de trabajo adolescente, sin embargo si se puede extraer, que para el código el trabajo adolescente serán aquellas actividades de índole remunerativa realizadas por los menores de 18 años y mayores de 15 años.

(...)

Nuestra legislación permite el trabajo de las personas mayores de 15 años, sin embargo, dicho trabajo debe garantizar la continuidad de los estudios de esta población, así como también deben ser actividades que se realicen en condiciones de seguridad física y moral, y con respeto a las disposiciones de horarios, seguridad social, entre otros, establecidos por la normativa vigente en nuestro país, en este caso, según el Reglamento para la contratación laboral y condiciones de salud ocupacional de las personas adolescentes.”<sup>1</sup>

### **3. Características**

“El trabajo infantil posee una gran cantidad de características dentro de su papel en el ámbito económico, quizás las características más relevantes sean:

- a. Ser una mano de obra abundante, inevitablemente, vinculada con la elevada tasa de nacimientos y la emigración rural. El menor se encuentra en un ambiente competitivo y sin poder de negociación.
- b. Al menos la mitad de la fuerza de trabajo menor a los 18 de edad se dedica a las actividades agrícolas, en pequeñas unidades familiares o establecimientos comerciales. El orden en que se ocupan es: la agricultura, industria, los servicios, el comercio y la construcción. En la industria se destaca la textilera y el país donde más se emplea esta mano de obra es Costa Rica, luego Salvador, Guatemala, Honduras. Los varones laboran fundamentalmente en la agricultura y la industria; y las niñas en el servicio doméstico y en segundo lugar industrial.
- c. Al menos la mitad de los menores que trabajan, lo hacen como trabajador familiar no remunerado. Sin embargo, en Costa Rica predomina la categoría de asalariado. Las tres cuartas partes de estos menores trabajan en el sector informal urbano o en el sector rural tradicional, razón por la que son afectados tanto por el subempleo, la desprotección laboral y social. En esta población el subempleo se manifiesta en la remuneración con bajos salario, en jornadas extensas.
- d. De cada catorce menores trabajadores, únicamente uno de ello



# Centro de Información Jurídica en Línea



tiene acceso a un trabajo 'apropiado', con un salario igual o un poco mayor al mínimo legal ya la protección eficiente y adecuada en seguridad social y laboral.

Pero los menores de 15 años no obtienen los mismos beneficios, y su situación es considerablemente más deplorable, un poco más de la mitad recibe remuneración y esta normalmente no representa ni una cuarta parte del salario de los adultos y es de un 20% a un 40% inferior al salario mínimo legal. Y es precisamente la ilegalidad del trabajo infantil lo que facilita su despido, un ejemplo de lo expuesto sucede en el tercer mundo la explotación laboral de los menores se concentro en el sector no formal.

El problema radica en que cada uno de estos niños que trabaja venden parte de su infancia y la situación de esos niños incumbe tanto a los países ricos como a los pobres, quienes deben tomar las medidas necesarias para de una vez por todas dar fin a esta situación tan deplorable para el futuro de la sociedad."<sup>2</sup>

## **4. NORMATIVA NACIONAL**

### **5. Código de Trabajo**

ARTÍCULO 43.- En ningún caso el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá permitir que realicen contratos para trabajar fuera del país:

- a. Los menores de dieciocho años;
- b. Los menores de edad, mayores de dieciocho años, si el padre, madre o tutor, o en defecto de éstos, el Patronato Nacional de la Infancia, no otorga su consentimiento por escrito. Queda a salvo el caso de los emancipados;

ARTICULO 46.- Tendrán capacidad para contratar su trabajo, para percibir la retribución convenida y, en general, para ejercer todos los derechos y acciones que nazcan del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan más de quince años, los insolventes y fallidos, y las personas que no caigan dentro de las previsiones de los artículo 25 y 26 del Código Civil Queda también a salvo lo dispuesto en el Código Penal sobre pena de interdicción de derechos.

La libertad de contratación en materia de trabajo para los mayores de quince años no implicará su emancipación.

ARTÍCULO 47.- Los contratos relativos al trabajo de los mayores de doce años y menores de quince, deberán celebrarse con el respectivo



# Centro de Información Jurídica en Línea



representante legal y, en defecto de éste, con el Patronato Nacional de la Infancia.

ARTÍCULO 48.- Todas las disposiciones de este Capítulo se aplicarán a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario.

Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad

ARTICULO 87.- Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstos se hará en el reglamento. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tomará en cuenta las disposiciones del artículo 199. También deberá consultar, con las organizaciones de trabajadores y de empleados interesados y con las asociaciones representativas de mujeres, la forma y condiciones del desempeño del trabajo de las mujeres, en aquellas actividades que pudieran serles perjudiciales debido a su particular peligrosidad, insalubridad o dureza.

Sin perjuicio de otras sanciones e indemnizaciones legales, cuando les ocurriere un accidente o enfermedad a las personas de que habla el párrafo anterior, y se comprobare que tiene su causa en la ejecución de las mencionadas labores prohibidas, el patrono culpable deberá satisfacerle al accidentado o enfermo una cantidad equivalente al importe de tres meses de salario.

(Así reformado por Ley No. 7142 de 8 de marzo de 1990, art. 32º ).

ARTÍCULO 88.- También queda absolutamente prohibido:

a. El trabajo nocturno de los menores de dieciocho años y el diurno de éstos en hosterías, clubes, cantinas y en todos los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; y

b) El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas quienes podrán trabajar todo el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral; y de aquellas que se dediquen a labores puramente burocráticas o al expendio de establecimientos comerciales, siempre que su trabajo no exceda de las doce de la noche, y que sus condiciones de trabajo, duración de jornada, horas extraordinarias, etc., estén debidamente estipulados en contratos individuales de trabajo, previamente aprobados por la Inspección General del ramo. A dichos trabajos prohibidos se aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 87.

En empresas que presten servicios de interés público y cuyas



# Centro de Información Jurídica en Línea



labores no sean pesadas, insalubres o peligrosas, podrá realizarse el trabajo nocturno de las mujeres durante el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral, siempre que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con estudio de cada caso, extienda autorización expresa al patrono respectivo.

A los efectos del presente artículo se considerará período nocturno, para los menores, el comprendido entre las 18 y las 6 horas, y, para las mujeres, el comprendido entre las 19 horas y las 6 horas.

(Así reformado por Ley No. 2561 de 11 de mayo de 1960, art. 2º. El nombre del Ministerio fue así modificado por ley No.5089 del 18 de octubre de 1972).

ARTÍCULO 89.- Igualmente queda prohibido:

- a. El trabajo durante más de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales para los mayores de quince años y menores de dieciocho;
- b. El trabajo durante más de cinco horas diarias y treinta semanales para los menores de quince años y mayores de doce;
- c. El trabajo de los menores de doce años, y
- d. En general, la ocupación de menores comprendidos en la edad escolar que no hayan completado, o cuyo trabajo no les permita completar, la instrucción obligatoria.

No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los mayores de doce y menores de dieciocho años, dentro de las limitaciones que establece el Capítulo Segundo del Título Tercero y siempre que en cada caso se cumplan las disposiciones del artículo 91, incisos b) y c)

( El Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998, estableció una jornada diurna máxima de seis horas diarias y de treinta y seis semanales para los trabajadores adolescentes (Quince Años))

ARTÍCULO 90.- Las prohibiciones anteriores comprenderán asimismo los siguientes casos:

- a. El ejercicio por cuenta propia o ajena de un oficio que se practique en las calles o sitio públicos, siempre que lo haga un varón menor de quince años o una mujer soltera menor de dieciocho.
- b. El trabajo de menores de quince años en la venta de objetos en teatros y establecimientos análogos, o para que figuren como actores o de alguna otra manera en representaciones públicas, que tengan lugar en casas de diversión de cualquier género, estaciones radiodifusoras o teatros, con excepción de las que se verifiquen en fiestas escolares, veladas de beneficencia o reuniones dedicadas al culto religioso.

ARTICULO 91.- El Patronato Nacional de la Infancia, sus respectivas





# Centro de Información Jurídica en Línea



Juntas Provinciales de Protección a la Infancia o sus representantes autorizados pueden otorgar, en casos muy calificados, autorizaciones escritas especiales para permitir el trabajo nocturno de los menores que hayan cumplido dieciséis años, a los efectos del aprendizaje o de la formación profesional, en aquellas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

(Así reformado por Ley No. 5313 de 14 de agosto de 1973, art. 1º ).

ARTÍCULO 92.- En las escuelas industriales y reformatorios el trabajo debe ser proporcionado a las fuerzas físicas y mentales de los alumnos, a sus aptitudes, gustos e inclinaciones.

Se harán acreedores a las sanciones legales que correspondan los directores que permitan en estos establecimientos el trabajo los domingos y demás días feriados.

ARTÍCULO 93.- Todo patrono que ocupe los servicios de menores de dieciocho años llevará un registro en que conste:

a. La edad. Para este efecto, y el del trabajo de menores en general, el Registro del Estado Civil expedirá libres de derecho fiscales las certificaciones que se le pidan:

b. El nombre y apellidos y los de sus padres o encargados, si los tuvieren;

c. La residencia;

d. la clase de trabajo a que se dedican;

e. La especificación del número de horas que trabajan;

f. El salario que perciben, y

g. La constancia de que han cumplido los requisitos de la Ley General de Educación Común y, en su caso, lo dispuesto en el artículo 91.

## **6. Código de la Niñez y la Adolescencia<sup>3</sup>**

### **Capítulo VII**

#### **Régimen Especial de Protección al Trabajador Adolescente**

Artículo 78º- **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



# Centro de Información Jurídica en Línea



desarrollo, la salud física, mental y emocional o cuando perturbe la asistencia regular al centro educativo.

Artículo 79°- **Igualdad de derechos.** 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 oportunidades, remuneración y trato en materia de empleo y ocupación.

No podrá establecerse ninguna distinción, exclusión ni preferencia entre trabajadores o grupos de ellos, basada en edad, raza, color, sexo, credo religioso o político, condición física, social o económica. Quedará a salvo el contrato de aprendizaje conforme a la ley respectiva, pero sólo podrán ser contratados como aprendices los mayores de quince años.

Artículo 80°- **Beneficios irrenunciables.** Los derechos laborales que la Constitución Política, los convenios internacionales, este Código y las leyes especiales, conexas o supletorias, confieren a las personas adolescentes constituirán un contenido mínimo de beneficios irrenunciables. Serán absolutamente nulos, de pleno derecho, los actos o estipulaciones en contrario.

Artículo 81°- **Políticas laborales.** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será el encargado de dictar las políticas para el trabajo de las personas adolescentes. Dichas políticas deberán:

- a) Crear mecanismos alternos de apoyo a la familia de las personas adolescentes trabajadoras, los cuales podrá ofrecer por medio del Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa y otros programas que lleguen a crearse.
- b) Evitar la inserción temprana al trabajo de las personas adolescentes.
- c) Estimular el aprendizaje de oficios que garanticen la capacitación de las personas adolescentes para incorporarse en el mercado de trabajo.





# Centro de Información Jurídica en Línea



Artículo 82°- **Coordinación institucional.** La protección de las personas adolescentes trabajadoras será responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que coordinará su labor con los servicios de salud y educación, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Patronato Nacional de la Infancia, las organizaciones no gubernamentales y los gremios laborales, en la medida en que sus objetivos lo permitan.

Artículo 83°- **Reglamentación de contratos laborales.** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá velar por la protección y el cumplimiento de los derechos laborales de la persona adolescente. Para cumplir sus fines deberá reglamentar todo lo relativo a su contratación en especial el tipo de labores permitidas y las condiciones necesarias de trabajo. Esta reglamentación deberá dictarse en coordinación y consulta con los gremios laborales y empresariales, las instituciones gubernamentales y no gubernamentales encargadas de proteger a las personas adolescentes que trabajan, así como con las agrupaciones que ellas constituyan para defender sus derechos.

Artículo 84°- **Trabajo familiar.** Las personas adolescentes que laboran por cuenta propia, en el sector formal o el informal, a domicilio o en trabajo familiar también estarán protegidas por el presente Código. Para los efectos de este artículo, se entenderá por trabajo familiar el realizado por ellas, como aporte indispensable para el funcionamiento de la empresa familiar.

Artículo 85°- **Validez de la relación laboral.** Entiéndese plenamente válida la relación laboral o el contrato de trabajo suscrito entre el empleador y el trabajador adolescente, a partir de los quince años de edad.

Artículo 86°- **Capacidad jurídica en materia laboral.** Reconócese a las personas adolescentes, a partir de los quince años, plena capacidad laboral, individual y colectiva, para celebrar actos y contratos relacionados con su actividad laboral y económica y para demandar, ante las autoridades administrativas y judiciales, el cumplimiento de las normas jurídicas referentes a su actividad.



# Centro de Información Jurídica en Línea



Artículo 87°- **Trabajo y educación.** El derecho y la obligación de educarse de las personas menores de edad deberán armonizarse con el trabajo de las personas adolescentes. Para ello, su trabajo deberá ejecutarse sin detrimento de la asistencia al centro educativo. El Ministerio de Educación Pública diseñará las modalidades y los horarios escolares que permitan la asistencia de esta población a los centros educativos.

Las autoridades de los centros educativos velarán porque el trabajo no afecte la asistencia y el rendimiento escolar. Deberán informar, a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cualquier situación irregular en las condiciones laborales de los educandos.

Artículo 88°- **Facilidades para estudiar.** Los empleadores que contraten adolescentes estarán obligados a concederles las facilidades que compatibilicen su trabajo con la asistencia regular al centro educativo.

Artículo 89°- **Derecho a la capacitación.** Las personas adolescentes que trabajan tendrán derecho a una capacitación adecuada a sus condiciones de persona en desarrollo.

Artículo 90°- **Notificación de despido.** El patrono deberá notificar el despido con responsabilidad patronal de una persona adolescente trabajadora a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro del plazo del preaviso, con el fin de que le brinde a la afectada el asesoramiento necesario acerca de los derechos indemnizatorios originados en el despido.

Artículo 91°- **Despido con justa causa.** Antes de despedir por justa causa a una persona adolescente trabajadora, el patrono deberá gestionar la autorización ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo su autorización, ofreciendo las pruebas que estime pertinentes. Esta Oficina verificará la existencia de la causal alegada, en el plazo máximo de ocho días hábiles. Para ello, deberá escuchar a la persona adolescente y recibir la prueba que se considere necesaria.



# Centro de Información Jurídica en Línea



Si la Dirección desautorizare el despido, el patrono podrá apelar de la resolución para ante el Tribunal Superior de Trabajo. Mientras el asunto se resuelve en vía judicial, el despido no podrá ser ejecutado.

El incumplimiento de esta disposición hará incurrir al patrono en responsabilidad y la persona menor de edad podrá solicitar la satisfacción de sus derechos indemnizatorios o la reinstalación.

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.

Artículo 93°- **Prohibición de discriminar a embarazadas y lactantes.** Quedará prohibido cesar o discriminar a la adolescente embarazada o lactante, de conformidad con lo que dispone el Código de Trabajo.

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; asimismo, donde se requiera trabajar con maquinaria peligrosa, sustancias contaminantes y ruidos excesivos.

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



# Centro de Información Jurídica en Línea



horas y las 7:00 horas del día siguiente, excepto la jornada mixta, que no podrá sobrepasar las 22:00 horas.

Artículo 96°- **Trabajo propio.** Las disposiciones de los dos artículos anteriores rigen también para el trabajo de los adolescentes por cuenta propia.

El Patronato Nacional de la Infancia velará por el cumplimiento de esta disposición. Las municipalidades levantarán un censo anual de los menores que trabajan por cuenta propia en su jurisdicción y lo remitirán al Patronato para lo de su competencia.

Artículo 97°- **Seguimiento de labores.** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social brindará seguimiento a las labores de las personas adolescentes. Por medio de los funcionarios de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, visitará periódicamente las empresas, para determinar si emplean a personas menores de edad y si cumplen con las normas para protegerlas. En especial, vigilará que:

- a) La labor desempeñada no esté prohibida ni restringida para adolescentes, según este Código y los reglamentos que se emitan.
- b) El trabajo no perturbe la asistencia regular al centro de enseñanza.
- c) Las condiciones laborales no perjudiquen ni arriesguen la salud física ni mental de la persona adolescente.

Artículo 98°- **Requisitos del registro.** Para los efectos del artículo anterior, todo patrono que ocupe los servicios de adolescentes mayores de quince años, deberá llevar un registro donde consten los siguientes datos del menor:

- a) El nombre y los apellidos.
- b) La edad. El Registro Civil expedirá, libres de derechos fiscales, las certificaciones que le soliciten para este fin, cuando el menor no posea carné de identidad.
- c) El número de tarjeta de identificación.



# Centro de Información Jurídica en Línea



- d) El nombre y los apellidos de la madre, el padre o representante legal.
- e) El domicilio.
- f) La ocupación que desempeña.
- g) El horario de trabajo, con especificación del número de horas de trabajo.
- h) La remuneración.
- i) La constancia de que ha completado la educación general básica, o bien del nivel que cursa y el nombre del centro educativo.
- j) Si la persona menor de edad desempeña el trabajo con motivo de la formación profesional o si existe un contrato de aprendizaje.
- k) El número de póliza de riesgos del trabajo.
- l) El número de asegurado.

Artículo 99°- **Derecho a seguros.** Las personas adolescentes que trabajan en relación de dependencia tendrán derecho a la seguridad social y al seguro por riesgos del trabajo, de acuerdo con lo que al respecto disponen el Código de Trabajo y leyes conexas.

Artículo 100°- **Seguro por riesgos de trabajo.** Las personas adolescentes que ejercen el trabajo independiente y por cuenta propia tienen derecho al seguro por riesgos del trabajo a cargo, subsidiado por el Instituto Nacional de Seguros, según el reglamento que se emitirá al respecto.

*(NOTA: Este artículo fue reglamentado por el decreto ejecutivo N° 28192 de 4 de octubre de 1999).*

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



# Centro de Información Jurídica en Línea



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:

- a) Por la violación del artículo 88, multa de uno a tres salarios.
- b) Por la violación del artículo 90, multa de cuatro a siete salarios.
- c) Por la violación de los artículos 91 y 93, multa de ocho a once salarios.
- d) Por la violación del artículo 95, multa de doce a quince salarios.
- e) Por la violación del artículo 94, multa de dieciséis a diecinueve salarios.
- f) Por la violación de los artículos 92 y 98, multa de veinte a veintitrés 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.

**Artículo 102°- Prevención de sanción.** Cuando se trate de la negativa a otorgar informes, avisos, solicitudes, permisos, comprobaciones o documentos requeridos según este Código y las leyes de trabajo y seguridad social, para que las autoridades de trabajo ejerzan el control que les encargan dichas disposiciones, los responsables serán sancionados con la multa comprendida en el inciso a) de la tabla de sanciones del artículo anterior, bajo prevención con un plazo de treinta días.

**Artículo 103°- Destino de las multas.** Las multas que se recauden deberán emplearse en la siguiente forma:

- a) El cincuenta por ciento (50%) se destinará a la Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.





# Centro de Información Jurídica en Línea



- b) Un diez por ciento (10%), al Consejo de Salud Ocupacional.
- c) Un diez por ciento (10%), a la Clínica del Adolescente de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- d) Un diez por ciento (10%), al Instituto Nacional de Aprendizaje.
- e) Un diez por ciento (10%), al Fondo para la Niñez y la Adolescencia.
- f) Un diez por ciento (10%), al Comité Directivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.

Las multas se cancelarán en alguno de los bancos del Sistema Bancario Nacional a la orden del Banco Central de Costa Rica, como ente recaudador, en una cuenta que para el efecto indicará este Banco. El monto se incluirá en el presupuesto nacional de la República a favor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que, a su vez, lo distribuirá en los porcentajes indicados, entre las entidades señaladas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social informará, anualmente, a la Defensoría de los Habitantes del cumplimiento de esta disposición.

## **7. Reglamento para la contratación laboral y condiciones de salud ocupacional de las personas adolescentes<sup>4</sup>**

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º—Este Reglamento establece las condiciones laborales que deben prevalecer en la contratación laboral de personas adolescentes, con énfasis especial en el tipo de labores permitidas y las condiciones necesarias de trabajo, con el fin de proteger su salud, permitir su desarrollo físico, emocional y social, y evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

Artículo 2º—Para los fines de este Reglamento, se entiende por:

a) Acta de prevención: Documento emitido por un(a) Inspector(a) de Trabajo, donde se hace constar la existencia de alguna(s) infracción(es) a la legislación laboral y se otorga un plazo para su cumplimiento o corrección.

b) Agroquímicos: Son los plaguicidas, coadyuvantes, fertilizantes y sustancias afines. Los plaguicidas son cualquier sustancia o mezcla de sustancias de naturaleza química o biológica que se destina a



# Centro de Información Jurídica en Línea



combatir, controlar, prevenir, atenuar, repeler o regular la acción de cualquier forma de vida animal o vegetal que afecta las plantas, por extensión se incluyen las hormonas vegetales.

c) Andamio: Estructura provisional fija, suspendida o móvil y los componentes en que se apoye, que sirva de soporte a trabajadores y materiales o permita el acceso a dicha estructura con exclusión de los aparatos elevadores.

d) Arnés: Parte del cinturón de seguridad constituida por bandas o elementos flexibles que reparte, por zonas del cuerpo distintas a la cintura, los posibles esfuerzos originados durante su utilización.

e) C.N.A.: Código de la Niñez y la Adolescencia.

f) C.S.O.: Consejo de Salud Ocupacional.

g) Capacidad jurídica en materia laboral: Reconocimiento que se hace a las personas adolescentes para que puedan suscribir contratos de trabajo, individuales o colectivos, celebrar actos o contratos relacionados con su actividad laboral o económica y para demandar antes las autoridades administrativas y judiciales, el cumplimiento de las normas jurídicas referentes a su actividad.

h) Características antropométricas: Son aquellas características que relacionan las medidas del cuerpo humano con el puesto de trabajo.

i) Carcinógenos: Sustancias o agentes que puedan causar un proceso maligno celular cuya característica única tiene como resultado un crecimiento sin regulación, ausencia de diferenciación y capacidad de invadir los tejidos locales y de metastatizar. (Cáncer).

j) Código: Código de Trabajo.

k) Condiciones de trabajo insalubres y peligrosas: Son todas aquellas condiciones derivadas de la forma como se organiza el trabajo y que tienden a potencializar el riesgo y aumentar la peligrosidad e insalubridad en un centro de trabajo, sin que necesariamente la naturaleza de la actividad sea insalubre y peligrosa.

l) Conductas disociales: Aquellas conductas que se adquieren en un ambiente social nocivo que pueden atentar contra la integridad emocional de la persona y de quienes le rodea.

m) Contaminantes biológicos: Microorganismos que pueden estar presentes en el ambiente de trabajo y originar alteraciones en la salud de los trabajadores. Pueden ser organismos vivos (bacteria, virus, hongos) derivados de animales (pelos, plumas, excrementos) o vegetales (polen, madera, polvo vegetal).

n) Decreto de Salarios Mínimos: Relación de salarios que corresponden a las diferentes categorías ocupaciones de acuerdo al tipo de actividad y para una jornada mínima de ocho horas diarias, que como mínimo deben reconocer las empresas privadas a sus trabajadores y trabajadoras, según las fijaciones que hace el



# Centro de Información Jurídica en Línea



Consejo Nacional de Salarios cada año.

o) Estibadores y cargadores: Trabajadores no calificados que realizan labores sencillas y rutinarias de carga y descarga de mercadería y abre embalajes. En esta actividad predomina el esfuerzo físico y pueden requerir la utilización de herramientas y equipo manual generalmente para la movilización de carga.

p) Exigencias laborales: son las necesidades específicas que se imponen en el proceso laboral a los trabajadores, como consecuencia de las actividades que se desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo.

q) Inspección de Trabajo: Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

r) Jornada de trabajo: El período durante el día en que deben ubicarse los horarios de trabajo de las personas adolescentes trabajadoras y que no pueden exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis semanales.

s) Kilocalorías: Cantidad de calor igual a mil calorías.

t) La Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente: Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente.

u) Ley: Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

v) Líneas de vida: Línea horizontal o vertical extendida entre dos puntos de anclaje fijo, independientemente de la superficie de trabajo y a la cual se asegura la eslinga bien sea amarrándola o por medio de una conexión deslizante adecuada.

w) Ministerio de Trabajo: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

x) Mutagenicidad: Sustancia o agente que afecta al sistema genético del organismo llegando a producirle una transformación indeseable que se transmite a posteriores generaciones.

y) Neurotoxicidad: Son los efectos causados por las toxinas que afectan el sistema nervioso central.

z) O.I.T.: Organización Internacional del Trabajo.

aa) O.N.G. (organismos no gubernamentales): Son formas organizadas de la sociedad civil para intervenir en la búsqueda de soluciones a los problemas que se dan en una localidad, población o grupo social.

bb) P.A.N.I.: Patronato Nacional de la Infancia.

cc) Personas adolescentes trabajadoras: Personas mayores de quince años y menores de dieciocho años, que prestan servicios remunerados en forma dependiente e independiente.

dd) Personas adolescentes: Personas mayores de quince años y menores de dieciocho años, con capacidad legal para contratar laboralmente.

ee) Prácticas discriminatorias: Las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el ejercicio de los derechos de las personas adolescentes trabajadoras, que tengan como



# Centro de Información Jurídica en Línea



motivo u origen esa condición.

ff) Registro: El control que obligatoriamente deben llevar los patronos que contraten personas adolescentes y donde deben constar los datos que expresamente señala el artículo 98 del C.N.A.

gg) Reglamento: Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo.

hh) Riesgos de trabajo: Son aquellos elementos físicos, químicos o mecánicos presentes en el ambiente laboral y que puede ocasionar una lesión o daño.

ii) Sustancias comburentes: Sustancias o agentes que hace entrar en combustión o la activa como el oxígeno.

jj) Sustancias combustibles: Sustancia que al combinarse con el oxígeno u otro oxidante, arde fácilmente, dando lugar a una combustión. Los combustibles pueden ser sólidos (leña carbón), líquidos (petróleo, gasolina) y gaseosos (butano).

kk) Sustancias corrosivas: Son aquellas sustancias o agentes que producen una lesión que causa destrucción de tejidos y deja una cicatriz cuando se cura.

ll) Sustancias infecciosas: Microorganismo vivo o sus toxinas (incluidas las bacterias, virus, rickettsias, parásitos y hongos) que causan o pueden causar enfermedades en humanos o animales y cualquier agente que cause o pueda causar incapacidad severa o una enfermedad fatal.

mm) Sustancias irritantes: Son aquellas sustancias o agentes que pueden producir una lesión menor, aunque molesta, que puede curarse, sin dejar cicatriz.

nn) Sustancias radiactivas: Radiación de energía suficientemente alta capaz de producir pares de iones en una materia o en materias biológicas.

oo) Sustancias tóxicas: Aquellas sustancias que pueden pasar a través de la superficie corporal la piel, los ojos, los pulmones y el aparato digestivo y penetrar en el torrente sanguíneo poniendo en peligro la salud.

pp) Teratógenos: Sustancia o agente capaz de causar una malformación en el normal desenvolvimiento embrionario, causando una anomalía en el feto, que puede llegar hasta su muerte. Pero no se altera el organismo materno.

qq) Trabajadores dependientes: Las personas adolescentes que se sujetan a un contrato de trabajo subordinado, bajo las condiciones que establecen el C.N.A., y el Código de Trabajo.

rr) Trabajadores independientes: Las personas adolescentes que laboran por cuenta propia en el sector formal e informal a domicilio o en trabajo familiar.

ss) Trabajo adolescente: Es la prestación personal de servicios que realizan adolescentes mayores de quince años y menores de dieciocho, quienes están bajo un Régimen Especial de Protección,



# Centro de Información Jurídica en Línea



que les garantiza plena igualdad de oportunidades, de remuneración y de trato en materia de empleo y ocupación.

tt) Trabajo familiar: Toda actividad productiva que realiza una familia para la generación de los ingresos necesarios para la sobrevivencia de sus miembros y para el cual el niño, niña o adolescente brinda su apoyo o colaboración, sin que exista una relación laboral.

uu) Trabajo independiente: Toda actividad que realiza una persona adolescente con el propósito de generar ingresos económicos para la satisfacción de sus necesidades o la de sus familias. Esta actividad se caracteriza porque no existe una relación de subordinación obrero patronal y el ingreso generado es producto de su propio esfuerzo.

vv) Trabajo infantil: Es la actividad que implica la participación de niños y niñas menores de quince años, cualesquiera que sea el tipo de relación que se haya establecido –asalariado, trabajo independiente, trabajo familiar, entre otros– en la producción y comercialización de bienes o en la prestación de servicios que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realice en ambientes peligrosos, produzca efectos negativos inmediatos o futuros en el desarrollo intelectual, físico, psicológico, moral o social.

ww) Trabajos o centros de trabajo insalubres: Los que, por su naturaleza pueden originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud presente o futura de los trabajadores o vecinos, por causa de los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

xx) Trabajos o centros de trabajo peligrosos: Los que dañan o puedan dañar, de modo grave, la vida de los trabajadores o vecinos, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, desprendidos o de desecho, sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas.

yy) Vigilancia epidemiológica: Sistema que estudia la incidencia, distribución y etiología de las enfermedades en el hombre.

zz) Vulnerabilidad al abuso sexual: Exposición a mayor riesgo de sufrir una agresión de índole sexual.

Artículo 3º–Todo contrato laboral que se suscriba con una persona adolescente, deberá respetar los lineamientos, condiciones y procedimientos establecidos por el C.N.A., y el presente Reglamento, en concordancia con la Convención sobre los Derechos del Niño, los Convenios Internacionales de la O.I.T., el Código de Trabajo y los Principios Generales del Derecho de Trabajo, respetando por principio general el interés superior del niño.

## CAPÍTULO II





# Centro de Información Jurídica en Línea



Del trabajo y centros de trabajo peligrosos e insalubres  
SECCIÓN I

Labores absolutamente prohibidas

Artículo 4º—Son labores absolutamente prohibidas para las personas adolescentes, las que por las condiciones tecnológicas, de seguridad, físico ambiental y/o si los productos, sustancias u objetos con que se relacionen sean de carácter tóxico, combustible, inflamable, radiactivo, infeccioso, irritante y corrosivo que podrían ocasionar lesiones permanentes e inclusive su muerte. Además aquellas actividades que presenten peligro de violencia o predisposición a adquirir conductas disociales, vulnerabilidad al abuso sexual y explotación en un entorno perjudicial para el desarrollo biopsicosocial del adolescente.

Artículo 5º—Se prohíbe el trabajo de las personas adolescentes en las siguientes actividades:

- a) Minas, explotación de canteras, trabajos subterráneos y excavaciones.
- b) Trabajos en donde el ruido sea igual o superior a los ochenta y cinco (85) decibeles.
- c) Trabajos en que se utilicen maquinaria, herramientas y equipo que generen vibraciones de baja, media y alta frecuencia de 2 a 300 >Hz.
- d) Elaboración, envasado, manipulación, transporte, venta y aplicación de agroquímicos.
- e) Actividades que impliquen el contacto con productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, combustible, comburente, inflamable, radiactivo, infeccioso, irritante y corrosivo según criterios consignados en el Decreto Nº 28113-S y la guía para la clasificación de productos peligrosos incluida como anexo 1 del presente Reglamento y todos aquellos que en la hoja de seguridad de cada producto indiquen efectos perjudiciales a la salud como lo son: carcinogenicidad, mutagenicidad, teratogenicidad, neurotoxicidad, alteraciones sistema reproductor, órganos blanco y otros productos declarados como tales por el Ministerio de Salud.
- f) Actividades de diversión en ambientes nocivos como centros nocturnos, prostíbulos, salas de juego de azar, salas o sitios de espectáculos obscenos o talleres donde se graben, impriman, fotografíen o filmen material pornográfico y otros que favorezcan la adquisición de conductas de tipo disocial, que atenten contra la propia integridad emocional y la de otras personas.
- g) Producción, repartición o venta exclusiva de alcohol y en establecimientos de consumo inmediato.
- h) Manejo de equipo motorizado especial como grúas, montacargas,





# Centro de Información Jurídica en Línea



tractores de oruga y los demás tipos de maquinaria no autorizados para personas menores de dieciocho años, según el artículo 68 de la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres.

i) Levantamiento, colocación y traslado de carga manual con pesos mayores de 15 kg para varones y de 10 kg para mujeres soportado totalmente por el adolescente.

j) Actividades que requieran el uso de máquinas y herramientas manuales y mecánicas con puntos de trabajo y operación desprovistos de dispositivos de seguridad que puedan ocasionar riesgos mecánicos cuyas consecuencias a la salud pueden ser amputaciones, aplastamiento, conmoción, contusión, esguince, fractura, heridas, lesión superficial, luxación, quemadura o traumatismo interno, entre otros.

k) Actividades en las que su propia seguridad y la de otras personas estén sujetas a la del menor de edad, como lo son labores de vigilancia, el cuidado de niños, ancianos, enfermos y traslados de dinero.

l) Trabajos portuarios, específicamente estibadores y cargadores, cuando se den las condiciones establecidas en el inciso i) de este artículo.

m) Trabajos en alta mar.

n) Actividades de construcción que requieren capacitación y experiencia como lo son labores de armado y estructura, movimiento de tierras, manejo de vehículos de transporte, operación de equipo de demolición, operación de explosivos, demolición manual y transporte de escombros.

o) Construcción y demarcación de carreteras, específicamente en labores que impliquen movimiento de tierra, manipulación del asfalto, carpeteo de carreteras, conducción de vehículos y maquinaria para la construcción de carreteras, perfilado y reciclado de carpeta asfáltica y la demarcación.

p) Trabajos en alturas superiores a los dos (2) metros específicamente en andamios, arnés, escaleras y línea de vida.

q) Trabajos con electricidad.

r) Radiaciones ionizantes, infrarrojas y ultravioleta.

s) Trabajos en cámaras de congelación.

## SECCIÓN II

### Labores permitidas con restricciones

Artículo 6º—Son labores restringidas aquellas en donde el contenido, la exigencia laboral y la organización del trabajo, máquinas y equipos de trabajo y las condiciones ambientales, puedan ocasionar fatiga física y mental y/o lesiones leves por lo que se requiere un control periódico del riesgo (inspecciones,



# Centro de Información Jurídica en Línea



evaluaciones, entre otros) y un cumplimiento estricto de las normas de seguridad.

Artículo 7º—Son labores en que las personas adolescentes pueden laborar, sujetas a las restricciones y medidas de seguridad que se indican, las que se realizan en las siguientes actividades y centros de trabajo:

a) Labores de mantenimiento de maquinaria siempre y cuando la persona adolescente haya sido debidamente capacitada para realizar estas labores.

b) Cuando las labores a realizar sean ligeras con un desgaste aproximadamente de 100 kilocalorías por hora y se presenten condiciones térmicas ambientales extremas (TGBH) que oscilen entre los 30 y 32,2 grados centígrados. En estos casos, los horarios de trabajo deben organizarse de acuerdo con la siguiente tabla:

i) Expuesto a 30 grados centígrados: trabajo continuo.

ii) Expuesto a 30,6 grados centígrados: 1 hora de trabajo y 15 minutos de descanso.

iii) Expuesto a 31,4 grados centígrados: 30 minutos de trabajo y 30 minutos de descanso.

iv) Expuesto a 32,2 grados centígrados: 15 minutos de trabajo y 45 minutos de descanso.

c) Trabajo en cámaras de refrigeración a una temperatura mínima de 5 grados centígrados siempre que se mantenga una vigilancia epidemiológica permanente, se realice el trabajo en compañía y se le proporcione ropa adecuada para el trabajo en refrigeración y bebidas calientes.

d) Trabajo en ambientes ruidosos cuyos niveles de ruido continuo oscilen entre los 75 y menos 85 db(a) siempre que exista un estudio técnico del ruido, se proporcione el equipo de protección personal adecuado a la característica e intensidad de ruido y se capacite debidamente para su uso.

e) Manejo de tractores de llantas, sólo a personas mayores de dieciséis años y de acuerdo con las especificaciones que contiene el artículo 68 de la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres, para el otorgamiento de la licencia tipo D-1.

f) Levantamiento, colocación y traslado de cargas superiores a los 15 kg para los varones y 10 kg para las mujeres, siempre que se utilice ayuda mecánica y la energía sea proporcionada por la máquina y la función de la persona adolescente trabajadora sea de control. Además, deben respetarse las normas de seguridad que el manual del equipo establezca.

g) Trabajos repetitivos, con apremio de tiempo y con demanda de atención permanente y continua siempre y cuando existan pausas de descanso activo y programas de recreación laboral.

## CAPÍTULO III



# Centro de Información Jurídica en Línea



## De los derechos laborales

Artículo 8º—Las personas adolescentes que trabajen tendrán todos los derechos y beneficios que otorga nuestra legislación desde el inicio de su contrato y mientras este perdure. No podrán hacerse diferencias, salvo en lo que se refiere a la ejecución de labores y otros aspectos debidamente regulados, en aras de su protección y respeto de sus derechos fundamentales dados en la legislación nacional e internacional.

Artículo 9º—Las medidas de protección especial que rigen para las personas adolescentes trabajadoras de ninguna manera serán un obstáculo para su contratación laboral. Podrán desempeñarse en labores y horarios permitidos, y siempre que mantengan su asistencia regular a los centros educativos, de acuerdo con las alternativas que ofrezca el Ministerio de Educación Pública.

Artículo 10.—Las personas adolescentes no podrán trabajar en jornadas superiores a las seis horas diarias y a las treinta y seis horas semanales. Podrán contratar jornadas diurnas comprendidas entre el lapso de las cinco y las diecinueve horas, y jornadas mixtas que no sobrepasen de las veintidós horas. En todo caso, en la elaboración de los horarios de las personas adolescentes trabajadoras se tomarán en cuenta no sólo los límites establecidos sino también su derecho a asistir regularmente a los centros educativos.

Artículo 11.—Devengarán como mínimo un salario igual al establecido en el Decreto de Salarios Mínimos para una jornada diaria de ocho horas, según cada categoría ocupacional teniendo en cuenta que la protección que se brinda en cuanto al tiempo en que deben ejecutarse las labores no puede incidir negativamente en el ingreso salarial.

Artículo 12.—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.

Artículo 13.—Podrán trabajar en días feriados en los términos de excepción que establecen expresamente los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo, respectivamente, y dentro de los límites de jornada establecidos en el artículo 10 anterior. Por exceder el límite permitido de jornada semanal, no podrán laborar durante el descanso semanal.

## CAPÍTULO IV

### De la inspección de trabajo



# Centro de Información Jurídica en Línea



Artículo 14.—Para el logro de los propósitos, objetivos y fines que le asigna el Código de la Niñez y la Adolescencia, la Inspección de Trabajo actuará de oficio, por orden superior, por denuncia de parte o de cualquier otra persona. A tales efectos, tiene a su cargo las siguientes tareas, actividades, competencias, funciones y atribuciones:

- a) Velar para que los contratos de trabajo en que sea parte una persona adolescente, cumplan con los requisitos y condiciones que establece el C.N.A., y las demás disposiciones legales nacionales e internacionales y reglamentarias que rijan la materia.
- b) Vigilar que las labores a desempeñar por las personas adolescentes trabajadoras no incidan negativamente en su salud y desarrollo físico y mental de acuerdo a las determinaciones que establece este Reglamento.
- c) Proporcionar a las personas adolescentes trabajadoras que son despedidas el asesoramiento legal adecuado para que puedan hacer valer sus derechos.
- d) Vigilar para que en todo procedimiento en que sea parte una persona adolescente trabajadora se cumpla el debido proceso y no se le deje en estado de indefensión.

Artículo 15.—Para los efectos que señalan los artículos 90 y 91 del C.N.A., la Inspección de Trabajo tendrá a su cargo varios procesos que deberá seguir conforme se indique en este Reglamento, con el fin de asegurar la debida atención de los despidos de personas adolescentes trabajadoras, sean éstos con o sin responsabilidad patronal y evitar que se viole el debido proceso y el derecho de defensa.

## SECCIÓN I

### Despido con responsabilidad patronal

Artículo 16.—Cuando el patrono despida una persona adolescente trabajadora deberá hacerle saber en la misma carta de despido donde además se le comunica el período de preaviso a que tiene derecho, que debe pasar al Departamento de Relaciones de Trabajo o a las oficinas de la Inspección de Trabajo de la localidad donde reside o tenga el domicilio la empresa para que se le brinde la asesoría que requiera con el fin de conocer con exactitud los derechos laborales que le corresponden. En forma simultánea el patrono deberá enviar por la vía que encuentre más expedita una comunicación en este sentido a la Oficina de la Inspección de Trabajo de la localidad donde se ubica la empresa.

Artículo 17.—Cuando el patrono no cumpla con la comunicación indicada en el artículo anterior, la persona adolescente trabajadora podrá presentarse sola o acompañada o ser remitida por



# Centro de Información Jurídica en Línea



cualquiera otra dependencia pública al Departamento de Relaciones de Trabajo o a la Oficina de la Inspección de Trabajo de la localidad donde resida o tenga el domicilio la empresa, con el fin de recibir la asesoría legal que requiera.

## SECCIÓN II

### Despido sin responsabilidad patronal

Artículo 18.—Cuando una persona adolescente trabajadora incurra en alguna de las causales de justo despido que establecen los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo, el patrono deberá gestionar la autorización para despedirlo sin responsabilidad de su parte, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

a) El empleador presentará una solicitud por escrito, en original y copia, ante la Oficina de la Inspección de Trabajo del lugar donde tenga el domicilio la empresa para dar inicio a su gestión, en la que consignará en forma clara, los siguientes datos:

i) Nombre de la empresa, dirección exacta, representante legal, actividad a la que se dedica.

ii) Nombre de la persona adolescente trabajadora, edad, dirección de su domicilio, ocupación y puesto.

iii) Descripción de la falta en que incurrió, fecha exacta en que ocurrió, fundamento legal. Si es posible, perjuicio económico causado si es identificable o cuantificable.

iv) Indicación de las pruebas que estime pertinentes.

b) Dentro de los ocho días siguientes, el Inspector asignado al caso realizará una investigación con el fin de verificar la existencia de la causal alegada, que incluirá necesariamente:

i) Entrevista con la persona adolescente trabajadora, mediante la cual se le pone al tanto del motivo de la investigación y del procedimiento a seguir.

ii) Comparecencia oral y privada, de la que se avisará a las partes interesadas con tres días hábiles de anticipación, y en la que se incluirá:

- Declaración de la persona adolescente trabajadora.

- Declaración del empleador.

- Evacuación de la prueba testimonial ofrecida.

iii) Elaboración del informe respectivo y conclusión, para lo cual cuenta con un plazo de cinco días.

c) El encargado de la Oficina de la Inspección de Trabajo que realizó el trámite emite la resolución autorizando o denegando el despido. Para ello valorará los argumentos aportados por el informe del Inspector encargado del caso. Cuando no tome en cuenta los argumentos expuestos en el Informe del Inspector, deberá emitir criterio razonado.



# Centro de Información Jurídica en Línea



- d) La resolución, cualquiera que sea el resultado, deberá notificarse a las partes. Cuando se deniegue la autorización, el patrono podrá presentar recurso de apelación ante el Tribunal Superior de Trabajo, para lo cual cuenta con un plazo de tres días. Si se autoriza el despido, la persona adolescente trabajadora podrá acudir a la vía ordinaria laboral para demandar al patrono y reclamar por los derechos que considere lesionados.
- e) La ejecución del despido se mantendrá suspendida hasta tanto se resuelva el recurso de apelación presentado por el patrono.

## SECCIÓN III

### Despido sin autorización

Infracción a los artículos 90 y 91 del C.N.A.

Artículo 19.—Cuando sea despedida sin responsabilidad patronal y sin haberse autorizado su despido, sea porque no se solicitó o porque no se autorizó, la persona adolescente trabajadora podrá presentarse en la Oficina de la Inspección de Trabajo de la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo a denunciar la infracción al artículo 91 del C.N.A.

Artículo 20.—La comunicación simple de la persona adolescente trabajadora de que fue despedida se tendrá como denuncia en contra del patrono infractor, para dar inicio al proceso. En el mismo momento se le hará saber que puede optar por la reinstalación a su puesto, o solicitar el pago de sus prestaciones legales.

Artículo 21.—Si la persona adolescente trabajadora, luego de ser asesorada en cuanto a sus derechos laborales, se niega a ser reinstalada, puede agotar la instancia administrativa que le ofrece el Ministerio de Trabajo, sea por la vía de la comparencia o de la resolución alternativa de conflictos, para llegar a un acuerdo con su patrono, respecto a los derechos laborales que le corresponden. En todo caso, puede acudir a los Tribunales de Trabajo para presentar sus pretensiones y que sean éstos los que determinen el pago de sus derechos.

Artículo 22.—Indistintamente de la opción que asuma la persona adolescente trabajadora, la Inspección de Trabajo elaborará una acta de prevención al patrono para que corrija la falta, que incluye la reinstalación de la persona adolescente trabajadora, si ésta desea ser instalada.

Artículo 23.—El Inspector asignado al caso, elaborará una acta de inspección y prevención, y la notificará al patrono infractor, otorgándole el plazo de dos días hábiles, para que se ponga a derecho y subsane la infracción.

Artículo 24.—Contra el acta de prevención, el patrono podrá oponer recurso de revisión dentro del mismo plazo otorgado en el artículo





# Centro de Información Jurídica en Línea



anterior, en los términos que lo establece el párrafo tercero del artículo 139 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presentando las pruebas que tenga a su favor.

Artículo 25.—Con el fin de llegar a la verdad real de los hechos, el Inspector encargado del caso convocará a las partes interesadas, con tres días de anticipación, a una audiencia oral y privada, en la que se evacuará la prueba aportada. Finalizada la audiencia, el Inspector encargado tendrá cinco días de plazo para valorar la prueba y rendir el informe al Director Regional.

Artículo 26.—Presentado el informe final rendido por el Inspector, el Director Regional resolverá el recurso de revisión, ordenará continuar los procedimientos pertinentes y notificará a las partes involucradas.

Artículo 27.—Si no hubo oposición al acta de prevención por parte del patrono, y transcurrido el plazo concedido por ésta, se procederá a realizar la visita de revisión, con el fin de comprobar si se persiste en la infracción o si el menor fue reinstalado tal como se previno, con lo cual se cierra el ciclo inspectivo y se ordena el archivo del expediente.

Artículo 28.—Si se comprueba que la infracción no se ha subsanado, se procede a levantar el informe de acusación por violación a los artículos 90 ó 91 del C.N.A., según sea el caso, y se plantea la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

Artículo 29.—Para los aspectos no detallados en forma específica en este capítulo se utilizará supletoriamente el Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo.

## SECCIÓN IV

### Coordinación con otras dependencias

Artículo 30.—La Inspección de Trabajo remitirá al Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo, los casos de centros de trabajo que presenten condiciones insalubres y peligrosas no contempladas en este Reglamento o que requieran un estudio de mayor profundidad.

Artículo 31.—La Inspección de trabajo también deberá remitir la boleta de registro de toda las personas adolescentes trabajadoras atendidas o detectadas en centros de trabajo, a la Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente, para el respectivo seguimiento sociolaboral que permita garantizar los derechos fundamentales de la población adolescente de conformidad con el C.N.A.

Artículo 32.—Igualmente enviará a la Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente los datos que tenga de niños menores de quince años que laboren en forma dependiente o de adolescentes mayores de quince y menores de dieciocho años que enfrenten en sus trabajos situaciones



# Centro de Información Jurídica en Línea



especiales, que requieran atención psicosocial y económica en virtud de las labores que realizan o de las circunstancias familiares que los rodean.

## CAPÍTULO V

### Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente

Artículo 33.—La Oficina del Trabajo Infantil y Adolescente es el órgano planificador, elaborador, ejecutor, fiscalizador, coordinador permanente de toda la política y acciones concretas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de eliminación progresiva de trabajo infantil y protección a la persona adolescente trabajadora.

## SECCIÓN I

### Funciones y atribuciones

Artículo 34.—Entre sus funciones y atribuciones principales están:

- Asesorar de manera permanente a cualquier ente público o privado nacional o internacional, persona física o jurídica en materia de atención, prevención, y erradicación progresiva del trabajo infantil y protección a la persona adolescente trabajadora.
- Realizar los estudios sociolaborales de los adolescentes trabajadores que así lo requieran para activar el sistema de protección previsto en el Código de la Niñez y la Adolescencia.
- Coordinar con las instancias públicas y privadas para la atención de aquellos adolescentes que requieren apoyo para el disfrute pleno de sus derechos de conformidad con las normas nacionales e internacionales.
- Brindar capacitación, asesoría y orientación a la población adolescente trabajadora sobre los efectos psicosociales y físicos del trabajo infantil y adolescente, sus derechos y deberes.
- Brindar apoyo técnico a las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la atención de la problemática del trabajo infantil y adolescente.
- Coordinar con las agencias de cooperación internacional el desarrollo de proyectos dirigidos a la atención de la niñez y adolescencia trabajadora.
- Conocer la situación psicosocial, laboral y económica de las personas trabajadoras menores de edad, con el propósito de brindar atención integral a esta población, coordinando con las instancias responsables.
- Coordinar la aplicación de las políticas públicas en materia de



# Centro de Información Jurídica en Línea



trabajo de adolescentes con las diferentes organizaciones de la sociedad civil, empleadores y trabajadores.

i) Elaborar material de difusión y divulgación sobre el trabajo adolescente.

j) Dar seguimiento al cumplimiento del Código de la Niñez y a Adolescencia así como de los diferentes compromisos internacionales.

Artículo 35.—Con el fin de analizar las principales ocupaciones, su siniestralidad, las infracciones laborales que se cometen y dar seguimiento a las gestiones realizadas en cada caso, la Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente llevará un registro de todas las personas trabajadoras menores de dieciocho años atendidas en el Ministerio de Trabajo, en el que consten, como mínimo, los siguientes datos:

a) Fechas exactas de las ocasiones que fue atendida.

b) Número de expediente.

c) Nombre del profesional de la Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente que atendió el caso y/o a quien se le asignó.

d) Nombre de institución, dependencia, empresa o persona que remitió el caso y motivo de referencia.

e) Nombre y cargo de la persona que remitió el caso y dependencia a la que pertenece.

f) Estado laboral (trabaja actualmente, fue despedido, va a ser despedido, etc.).

g) Datos completos de la persona adolescente trabajadora: nombre, número de cédula de identidad o pasaporte, domicilio (provincia, cantón y distrito, señas exactas), fecha de nacimiento, edad, sexo, nacionalidad, estudios (último año aprobado si estudia, año que cursa, nombre y ubicación de la institución donde estudia, persona o institución que paga los estudios).

h) Expectativas: desea estudiar, desea trabajar, razones, apoyo familiar.

i) Experiencia laboral: trabajos anteriores, edad que tenía, labores que realizaba, tiempo laborado, motivo de salida, salario, trato que recibía.

j) Aporte económico al hogar.

k) En qué invierte el dinero.

l) Tiene dependientes, cuántos y relación que los une.

## SECCIÓN II

### Atención de niños y niñas trabajadores (as)

Artículo 36.—La Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente recibirá, mediante boleta de referencia de la Inspección de Trabajo, de otra dependencia pública, organización social o en forma personal, los



# Centro de Información Jurídica en Línea



casos de niños y niñas menores de quince años que desempeñan cualesquiera tipos de labores en forma dependiente o independiente, remunerada o no, con el fin de determinar las condiciones sociales y económicas en que se encuentra y la posibilidad de reincorporarlo al sistema educativo.

Artículo 37.—El encargado de la Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente asignará el caso recibido para que un profesional visite el domicilio o centro de trabajo, realice las valoraciones necesarias para determinar los servicios y ayuda que se le debe brindar al niño o niña afectado (a) y emita un informe técnico.

Artículo 38.—Una vez emitido el informe técnico se brinda al niño o niña la atención que se recomiende en el mismo, coordinando con las diferentes instituciones involucradas en la materia. Las acciones necesarias para que puedan disfrutar de sus derechos fundamentales de conformidad con el C.N.A.

Artículo 39.—Indistintamente de la remisión que se haga a otras instancias, todos los casos de personas trabajadoras menores de quince años serán referidos al P.A.N.I., para los efectos que dispone el artículo 92 del C.N.A.

Artículo 40.—La Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente dará seguimiento a todas las gestiones realizadas ante las instituciones sociales y educativas para garantizar el apoyo requerido.

Artículo 41.—Igualmente, deberá rendir un informe anual al señor Ministro de Trabajo, en relación con las gestiones realizadas, el resultado favorable o desfavorable de cada una de ellas, y las recomendaciones que considere pertinentes dada la especialización que tiene en el tratamiento de estas personas.

## SECCIÓN III

### Atención de personas adolescentes trabajadoras

Artículo 42.—La Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente recibirá, mediante boleta de referencia de la Inspección de Trabajo, por remisión de entidades institucionales o no gubernamentales, o que se presenten por su propia cuenta, los casos de personas adolescentes trabajadoras, las cuales serán visitadas en sus domicilios o centros de trabajo por profesionales que realizarán las valoraciones necesarias para determinar los servicios y ayuda que se le debe prestar.

Artículo 43.—Una vez elaborado el estudio sociolaboral correspondiente, se remiten con una recomendación fundamentada a las diferentes instituciones, según sea el caso (IMAS, PANI, CCSS, MEP, Ministerio de Salud, Fundación PANIAMOR, entidades gubernamentales y no gubernamentales), para que las personas adolescentes trabajadoras sean informadas de sus derechos, realicen



# Centro de Información Jurídica en Línea



las gestiones administrativas o judiciales necesarias o sean objeto de tratamientos especiales u otro tipo de ayuda, según lo establece el C.N.A.

Artículo 44.—La Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente dará seguimiento a las gestiones realizadas ante las instituciones sociales y educativas para garantizar el apoyo requerido.

Artículo 45.—Igualmente brindará atención individual y familiar según corresponda para cada una de las situaciones, y realizará las acciones necesarias para la permanencia o reinserción al sistema educativo de la población atendida.

Artículo 46.—De todas las gestiones realizadas tanto dentro como fuera del Ministerio de Trabajo, se consignarán los datos en el Registro que establece el artículo 35 de este Reglamento.

Artículo 47.—La Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente deberá rendir un informe anual al señor Ministro de Trabajo, en relación con las gestiones realizadas, el resultado favorable o desfavorable de cada una de ellas, y las recomendaciones que considere pertinentes dada la especialización que tiene en el tratamiento de estas personas.

Artículo 48.—Funcionarios (as) designados a los efectos, podrán realizar, a solicitud de la Inspección de Trabajo, visitas a los Centros Educativos para determinar si algún tipo de trabajo esta limitando el acceso a la educación de los adolescentes.

## SECCIÓN IV

### Coordinación con otras dependencias

Artículo 49.—La Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente mantendrá coordinación permanente con la Inspección de Trabajo, con el Departamento de Relaciones de Trabajo y con el Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacionales con el fin de coadyuvar a la detección de niños, niñas y personas adolescentes trabajadoras, verificar en los centros de trabajo y en los centros educativos las condiciones que de alguna manera puedan afectarlos en su desarrollo físico y mental.

Artículo 50.—Para la correcta y oportuna atención de las casos que atienden, es necesario que tanto la Inspección de Trabajo como el Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacionales remitan en forma diligente los informes técnicos solicitados por la Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente, atendiendo el carácter prioritario que tiene esta población trabajadora.

## CAPÍTULO VI

### Disposiciones finales



# Centro de Información Jurídica en Línea



Artículo 51.—Todas las personas adolescentes trabajadoras tienen derecho a recibir atención integral en forma inmediata, expedita y efectiva en todas las dependencias del Ministerio de Trabajo.

Artículo 52.—Las personas adolescentes trabajadoras deben ser capacitadas e informadas previamente sobre la labor que va a realizar, el riesgo que implica y las medidas de protección y seguridad que debe acatar.

Artículo 53.—Las restricciones y medidas de prevención y protección en materia de salud y seguridad en el trabajo de este Reglamento son disposiciones legales vigentes de acatamiento obligatorio tanto para el patrono como para las personas adultas trabajadoras, las que han sido readecuadas en función de las características de vulnerabilidad de las personas adolescentes trabajadoras.

Artículo 54.—El Ministerio de Trabajo desarrollará actividades de promoción de las mejores condiciones de trabajo de las personas adolescentes trabajadoras y a divulgar y asesorar para la correcta aplicación del presente Reglamento a todos los sectores sociales involucrados: entidades públicas, personas adolescentes, empresa privada, organizaciones de trabajadores, organizaciones de patronos, organismos no gubernamentales y la sociedad civil en general.

Artículo 55.—Este Reglamento rige a partir de su publicación.

## ANEXO 1

(Anexo 1 del Reglamento para el Registro de Productos Peligrosos, Decreto Ejecutivo N° 28113-S del 10 de setiembre de 1999)

## GUÍA PARA LA CLASIFICACIÓN DE PRODUCTOS PELIGROSOS

La presente guía, reúne en un solo documento, criterios de clasificación obtenidos del "Código de Regulaciones Federales 40", de los Estados Unidos de América y de las "Recomendaciones Relativas al Transporte de Mercancías Peligrosas de la ONU".

Para la referencia a los métodos de laboratorio, y en caso de duda o diferencias de criterio en cuanto a la clasificación de un producto peligroso, se recurrirá a cualquiera de los documentos originales, disponibles en la Dirección de Registros y Controles del Ministerio de Salud.

### CLASE 1





# Centro de Información Jurídica en Línea



## Explosivos

Se incluyen en esta clase: las sustancias explosivas en sí mismas, los objetos explosivos, y las sustancias y objetos que se fabriquen para producir un efecto explosivo o pirotécnico.

Un explosivo es cualquier sustancia o artículo, (o mezcla de sustancias) incluyendo cualquier dispositivo, que de manera espontánea, por reacción química, puede desprender gases a una temperatura, una presión y una velocidad tales, que cause daños en los alrededores. En esta definición entran las sustancias pirotécnicas (aquellas que producen efectos caloríficos, sonoros, luminosos, gaseosos o fumígenos o una combinación de tales efectos, como consecuencia de reacciones químicas exotérmicas no detonantes), aunque no desprendan gases.

1.1. Sustancias y artículos que presentan un riesgo de explosión de la totalidad de la masa. Se entiende por explosión de toda la masa la que se extiende de manera prácticamente instantánea a virtualmente la totalidad de la masa.

1.2. Sustancias y artículos que presentan un riesgo de proyección pero no un riesgo de explosión en toda la masa.

1.3. Sustancias y explosivos que presentan un riesgo de incendio y un riesgo de que se produzcan pequeños efectos de onda expansiva o de proyección o ambos efectos, pero no un riesgo de explosión de toda la masa.

1.4. Sustancias o artículos que presentan un riesgo de explosión bajo en caso de inflamación o de cebado. Los efectos se limitan en su mayor parte al envase, y normalmente no se proyectan a distancia fragmentos de tamaño apreciable. Los incendios exteriores no habrán de causar la explosión prácticamente instantánea de casi la totalidad de la masa.

1.5. Comprende las sustancias que presentan un riesgo de explosión de toda la masa pero que son tan insensibles, que la probabilidad de que ocurra una iniciación o detonación es muy baja.

1.6. Consiste de artículos con detonantes extremadamente insensibles, que tienen escasísima probabilidad de cebado accidental o de propagación.

## CLASE 2

## Gases

### DEFINICIONES

1) Se entiende por gas toda sustancia que:

a) A 50° C tengan una presión de vapor superior a 300 kPa (2,96 atm), o que

b) Sea totalmente gaseosa a 20° C, a una presión de 101,3 kPa (1 atm).

2) Gas comprimido: cualquier gas (salvo los que vayan en disolución) que, envasado a presión para el manejo, y 20° C, es



# Centro de Información Jurídica en Línea



completamente gaseoso.

3) Gas licuado: el que envasado para el manejo, y 20° C, es parcialmente líquido.

4) Gas licuado refrigerado: el que envasado para el manejo, es parcialmente líquido a causa de su baja temperatura.

5) Gas en disolución: gas comprimido que, envasado para el manejo, está disuelto en un disolvente.

2.1.-Gases inflamables: Cualquier material que sea gas a 20° C (68° F) o menos y 101.3 kPa (1 atm) de presión o cualquier material que tenga un punto de ebullición de 20° C (68° F) o menos a 101.3 kPa (1 atm) y que:

(1) Sea inflamable cuando se tiene una mezcla con aire al 13% o menos en volumen, o

(2) Tiene un rango de inflamabilidad con el aire de al menos 12% sin importar el límite inferior.

2.2.-Gases comprimidos, no inflamables y no tóxicos: Gases que se transportan a una presión absoluta de 280 kPa (2,8 atm) o mayor, a una temperatura de 20° C (68° F), y que:

(1) Son asfixiantes, es decir son gases que diluyen o sustituyen el oxígeno presente normalmente en la atmósfera.

(2) Son comburentes, es decir, son gases que pueden causar la combustión de otro material con mayor intensidad que el aire o contribuir a esta combustión, en general porque suministran oxígeno, o que,

(3) No pueden incluirse en ninguna otra división.

2.3.-Gases tóxicos por inhalación: Un material que es gas a 20° C (68° F) o menos y 101.3 kPa (14.7psi, 1 atm) o que tiene un punto de ebullición de 20° C (68° F) o menos a 101.3 kPa (14.7psi, 1 atm) y que:

(1) Se sabe que es tóxico o corrosivo para los humanos que se pondría en peligro la salud durante su manejo.

(2) En ausencia de datos adecuados sobre toxicidad humana se supone que es tóxico para los humanos ya que en pruebas de laboratorio con animales se tiene un valor para CL50 no mayor a 5 000 ml/m3.

Notas:

▪ Los gases que respondan a estos criterios en razón de su corrosividad, han de clasificarse como tóxicos, con riesgo secundario de corrosividad.

▪ Para gases o mezclas de gases que presenten riesgos relacionados con más de una división, el orden de preponderancia es el siguiente:

Prevalece 2.3, luego 2.1 y finalmente 2.2.

CLASE 3

Líquidos inflamables o combustibles



# Centro de Información Jurídica en Línea



## LÍQUIDOS INFLAMABLES:

Un líquido que tiene un punto de inflamación no mayor de 60,5° C (141° F) o cualquier material en fase líquida con un punto de inflamación igual o mayor a 37,8° C (100° F), que es intencionalmente calentado y se pretende transportar o es transportado en o sobre su punto de inflamación.

## LÍQUIDOS COMBUSTIBLES:

Cualquier líquido que tiene un punto de inflamación sobre 60,5° C (141° F) y por debajo de 93° C (200° F).

## CLASE 4

### Sólidos

4.1.—Sólido inflamable: Pueden ser sustancias con alguna de las siguientes características:

- Son sustancias explosivas (grupo 1), que para suprimir las propiedades explosivas, son humedecidas con suficiente agua, alcohol, plastificante o cualquier otro inhibidor de la propiedad explosiva.

- Aquellos materiales que son térmicamente inestables y que pueden experimentar una descomposición fuertemente exotérmica aun sin la participación del oxígeno (aire).

- Los sólidos fácilmente combustibles como:

ii) Los que pueden causar un incendio por fricción.

iii) Los que muestran una razón de quemado mayor a 2,2 mm (0,087 plg) por segundo.

iv) Cualquier polvo de metales que puedan ser inflamados y reaccionen sobre todo el largo de una muestra en 10 minutos o menos.

4.2.—Sólido de combustión espontánea: Pueden ser sustancias de cualquiera de las siguientes clases:

- Sólido pirofórico, es un material que, aun en pequeñas cantidades y sin una fuente de ignición externa puede inflamarse en cinco (5) minutos luego de entrar en contacto con el aire.

- Material autocalentable, es el material que, al estar en contacto con el aire y sin suministro de energía experimenta un autocalentamiento. Un material de este tipo que presenta una ignición espontánea o si la temperatura de la muestra sobrepasa 200° C (392° F) durante el período de prueba de 24 horas.

4.3.—Sólido peligroso al contacto con el agua: Un material que, al entrar en contacto con el agua es llevado a ser espontáneamente inflamable o a producir gases inflamables o tóxicos.



# Centro de Información Jurídica en Línea



## CLASE 5

Oxidantes o comburentes y peróxidos orgánicos

5.1.—Oxidantes o comburentes: Un material que puede, generalmente, por medio de la producción de oxígeno causar o aumentar la combustión de otros materiales. Estas sustancias pueden estar contenidas en un objeto.

5.2.—Peróxido orgánico estructura bivalente -O-O- y que puede ser considerado como un derivado del peróxido de hidrógeno, cuando uno o más átomos de hidrógeno han sido reemplazados por radicales orgánicos. Los peróxidos orgánicos son sustancias térmicamente inestables que pueden sufrir una descomposición exotérmica autoacelerada. Además, pueden tener una o varias de las propiedades siguientes:

- i) Ser susceptibles de una descomposición explosiva;
- ii) Arder rápidamente;
- iii) Ser sensibles a los choques o a la fricción;
- iv) Reaccionar peligrosamente al entrar en contacto con otras sustancias;
- v) Causar daños a la vista.

## CLASE 6

Sustancias tóxicas y sustancias infecciosas

6.1.—Sustancias tóxicas o venenos: Material que no sea un gas, que se conoce que es tan tóxico para los humanos, que puede poner en peligro su salud al ser manejado. También, aquellas, que no teniendo datos adecuados en cuanto a su toxicidad en humanos:

(1) Se supone que es tóxico para humanos porque cae en cualquiera de las siguientes categorías cuando se le realizan pruebas en el laboratorio de animales (siempre que sea posible, debe usarse datos de pruebas en animales, reportados en la literatura química):

- Toxicidad oral. Un material con una DL50 para toxicidad oral aguda no mayor de 500 mg/kg o un sólido con una DL50 para toxicidad oral aguda no mayor de 200 mg/kg.

- Toxicidad dérmica. Un material con una DL50 para toxicidad dérmica aguda no mayor de 1000 mg/kg.

- Toxicidad por inhalación. Polvo o neblina con un CL50 para toxicidad aguda por inhalación no mayor de 10 mg/L; o

(2) Un material con una concentración de vapor saturado en aire a 20°C (68° F) de más de un quinto del CL50 para toxicidad aguda por inhalación de vapores y con un CL50 para toxicidad aguda por inhalación de vapores no mayor de 5000 mL/m<sup>3</sup>; o

(3) Un material irritante, que cual cause gran irritación, especialmente en espacios confinados.



# Centro de Información Jurídica en Línea



(4) Un material del que se tengan estudios científicos que señalen una sospecha de ser carcinógeno, teratogénico o mutagénico en humanos o animales.

6.2.—Sustancias infecciosas: Están, sujetas a esta clasificación, únicamente las sustancias que se haya probado que causen enfermedad en el ser humano o en el animal o que propaguen una enfermedad cuando existe exposición a ellas.

Las categorías o materiales que componen la División 6.2 se definen como sigue:

(1) Sustancia infecciosa: microorganismo vivo o sus toxinas (incluidas las bacterias, virus, rickettsias, parásitos y hongos) que causan o pueden causar enfermedades en humanos o animales y cualquier agente que cause o pueda causar incapacidad severa o una enfermedad fatal. Los términos sustancia infecciosa y agente etiológico son sinónimos.

(2) Espécimen de diagnóstico: cualquier material humano o animal incluyendo, (pero no limitado a), excretas, secreciones corporales, sangre o sus componentes, piel y sus fluidos con propósitos de diagnóstico.

(3) Desecho médico regulado: desecho o material reusable, que no sea un cultivo o cepa de una sustancia infecciosa, que contenga una sustancia infecciosa y es generada en:

- el diagnóstico, tratamiento e inmunización de humanos o animales;
- la investigación concerniente al diagnóstico, tratamiento e inmunización de humanos o animales;
- la producción o prueba de productos biológicos.

(4) Otros productos biológicos peligrosos: cualquier otro producto no incluido en los grupos 1, 2 y 3, que pueda producir daño a las personas o animales, o al ambiente, excepto las de uso terapéutico, alimentario o de uso agropecuario exclusivamente.

## CLASE 7

### Sustancias radiactivas

[No se incluyen en el decreto, su registro debe de tramitarse en la Dirección de Protección al Ambiente Humano (Sustancias Ionizantes)].

## CLASE 8

### Corrosivos

Líquido o sólido que causa destrucción total del grosor de cualquier tejido vivo en el lugar del contacto durante un período de tiempo específico. También, aquellas que si se produce un escape, pueden causar daños de consideración a otras mercancías o a los medios de transporte, o incluso destruirlos, y puede asimismo



# Centro de Información Jurídica en Línea



provocar otros riesgos.  
CLASE 9

Misceláneos

Las sustancias de este grupo, son aquellas, cuyas características no concuerdan con las de alguna de las anteriores, pero que presentan un riesgo al ser manipuladas. Se incluyen aquí:

▪ Materiales que tengan alguna propiedad anestésica, nociva u otra similar que pudieran causar alguna molestia extrema o incomodidad al hombre, o algún daño al ambiente o a los animales.

## **8. Reforma Integral Decreto que Crea Comité Directivo Nacional de Lucha Contra el Trabajo Infantil<sup>5</sup>**

Artículo 1º—Se reforma el Decreto N° 27517-MTSS, del 9 de diciembre de 1998, para que en adelante se lea así:

"Artículo 1º—Se crea el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de la Persona Adolescente Trabajadora en Costa Rica, como un órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con desconcentración máxima y con carácter permanente.

Artículo 2º—Dicho Comité Directivo Nacional estará integrado por:

- a) El Ministro o Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, quien lo presidirá.
- b) El Ministro o Viceministro de Educación Pública.
- c) El Ministro o Viceministro de Salud.
- d) El Presidente de la Junta Directiva del Patronato Nacional de la Infancia.
- e) El Presidente Ejecutivo de la Caja Costarricense de Seguro Social.
- f) El Presidente Ejecutivo del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- g) El Presidente Ejecutivo del Instituto Nacional de Seguros.
- h) El Presidente Ejecutivo del Instituto Mixto de Ayuda Social.





# Centro de Información Jurídica en Línea



- i) El Presidente de la Unión de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada.
- j) Un representante de las Organizaciones de Trabajadores, de nombramiento de las Confederaciones de Trabajadores.
- k) Un representante de las Organizaciones no Gubernamentales de Defensa de los Derechos y de Atención de los Niños y Niñas. (UNIPRIN y COSECODENI).
- l) Un representante de la Unión de Gobiernos Locales.

Artículo 3º—El Comité tendrá la obligación de establecer la política nacional en materia de trabajo infantil, que tienda principalmente a:

- a) Eliminar de manera progresiva y prevenir la incidencia del Trabajo Infantil y proteger a la persona adolescente trabajadora.
- b) Contribuir a mejorar la calidad de vida de los niños, niñas y de los adolescentes trabajadores mediante:
  - 1. La reincorporación al sistema educativo formal, técnico y vocacional.
  - 2. El mejoramiento de las condiciones de trabajo de la persona adolescente trabajadora.
  - 3. Promoción de las normas que tutelan el trabajo de las personas adolescentes en Costa Rica, para velar por su debido cumplimiento.
- c) Concertar esfuerzos estatales y de la sociedad civil para que luchen contra el trabajo infantil y a favor de la protección de la persona adolescente trabajadora, dando especial atención a los grupos de niños y niñas que se encuentran bajo los siguientes riesgos:
  - 1. En condiciones de servidumbre y trabajo forzoso.
  - 2. En condiciones de explotación sexual.
  - 3. Cuando sean menores de 15 años de edad.
  - 4. En condiciones peligrosas para su salud, desarrollo físico o





# Centro de Información Jurídica en Línea



mental.

5. En condición de exclusión del sistema educativo.

6. En las labores absolutamente prohibidas que establece el Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes (Decreto N° 29220-MTSS) en su capítulo II, sección I.

Artículo 4º—El Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente tendrá las siguientes funciones:

a) Analizar las variables socio-económicas, culturales e ideológicas que provocan el trabajo infantil en Costa Rica.

b) Elaborar y supervisar el Plan Nacional para la Prevención y Eliminación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección de la Persona Adolescente Trabajadora.

c) Fortalecer la concertación y coordinación entre los órganos, organismos e instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales relacionados con el trabajo infantil, a fin de definir alternativas y estrategias que reduzcan o eliminen las causas que lo generan.

d) Articular los proyectos concretos de lucha contra el Trabajo Infantil y el Plan Nacional para la Prevención y Eliminación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección de la Persona Adolescente Trabajadora, emprendidos en el marco del Memorando de Entendimiento firmado por Costa Rica con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con otros planes y proyectos que se estén desarrollando a nivel nacional o regional en el marco de la problemática del trabajo infantil y adolescente.

e) Coordinar el aporte de recursos humanos, materiales y financieros al Plan Nacional para la Prevención y Eliminación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección de la Persona Adolescente Trabajadora.

Los órganos, organismos e instituciones del Estado involucrados en este Plan deben incluir en sus planes operativos y dentro de sus respectivos presupuestos las partidas necesarias para la ejecución y obtención de los objetivos de dicho Plan; lo cual, sin embargo, no implicará contratación de consultorías o utilización de figuras



# Centro de Información Jurídica en Línea



semejantes, sino que el aporte de recursos humanos se hará con el personal ya existente.

Artículo 5º—El Comité contará con un Grupo Técnico Asesor, de carácter permanente, que estará integrado por:

a) Un representante del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo (IPEC).

b) Un representante del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

c) Un representante de la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica.

Dichos representantes no devengarán dieta alguna por el desempeño de sus funciones.

Artículo 6º—El Comité sesionará ordinariamente por convocatoria de su presidente y extraordinariamente cuando así lo convoque al menos ocho de sus miembros, mediante comunicación escrita.

Artículo 7º—El quórum para sus sesiones se conformará con la mitad más uno de sus miembros y los acuerdos se tomarán por mayoría de votos.

Artículo 8º—De acuerdo con su agenda de trabajo, a las reuniones del Comité se podrá invitar a representantes de órganos, organismos e instituciones públicas o privadas, nacionales o internacionales, físicas o jurídicas, relacionados con el trabajo infantil y adolescente.

Artículo 9º—El Comité contará con una Secretaría Técnica General coordinada y presidida por la jefatura de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 10.—Además de la jefatura de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente, en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Secretaría Técnica General estará conformada por un representante de:

a) El Instituto Nacional de Aprendizaje.



# Centro de Información Jurídica en Línea



- b) El Patronato Nacional de la Infancia.
- c) El Instituto Mixto de Ayuda Social.
- d) El Ministerio de Educación Pública.
- e) Un representante de cada uno de los sectores no estatales (empleadores, trabajadores y Organizaciones no Gubernamentales) elegido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de las ternas que enviarán cada uno de dichos sectores.
- f) Un representante de la Secretaría Técnica del Consejo de la Niñez y la Adolescencia.
- g) Un representante del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT.

Artículo 11.—De acuerdo con su agenda de trabajo, a las reuniones de la Secretaría Técnica General se podrá invitar a niños, niñas y adolescentes como actores en la temática, así como a representantes de órganos, organismos e instituciones públicas o privadas, nacionales o internacionales, físicas o jurídicas, relacionados con el trabajo infantil y la protección de la persona adolescente trabajadora.

Artículo 12.—La Secretaría Técnica General tendrá las siguientes funciones:

- a) Coordinar las convocatorias del Comité.
- b) Llevar las actas y acuerdos del Comité.
- c) Entregar el material requerido por los integrantes del Comité o sus asesores para desempeñar sus labores eficientemente.
- d) Establecer y mantener actualizada la documentación o el banco de datos correspondientes sobre trabajo infantil y aspectos relacionados al mismo que lleva la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente.
- e) Dar seguimiento a las políticas que se desarrollan en materia de trabajo infantil y adolescente.
- f) Ejecutar y dar seguimiento Técnico a las recomendaciones y



# Centro de Información Jurídica en Línea



acuerdos del Comité.

- g) Hacer llegar estos acuerdos a cada una de las instancias que conforman el Comité.
- h) Presentar propuestas técnicas en materia de trabajo infantil y adolescente al Comité.
- i) Dar seguimiento al Plan Nacional que se desarrolla en materia de Trabajo Infantil y Adolescente.
- j) Recibir y analizar las propuestas de programas de acción en materia de eliminación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora, presentadas por entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales.
- k) Mantener mecanismos de coordinación con organismos internacionales, órganos e instituciones públicas, así como con organismos no gubernamentales, empleadores y organizaciones trabajadoras.
- l) Coordinar el trabajo con las instituciones y organizaciones que no integran el Comité incluyendo el grupo asesor.
- m) Elaborar un informe semestral sobre el trabajo realizado por el Comité, además, publicar semestralmente un boletín informativo en materia de trabajo infantil y adolescente.

Artículo 13.-Será obligación de todos los órganos, organismos e instituciones públicas, brindar al Comité la colaboración que éste requiera para el mejor cumplimiento de sus funciones y logro de sus fines."

## **9. CONVENIOS RATIFICADOS POR COSTA RICA**

### **10. Convención sobre los Derechos del Niño<sup>6</sup>**

Artículo 32

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas,



# Centro de Información Jurídica en Línea



administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

## **11. Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo)<sup>7</sup>**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques, cuestión que está comprendida en el octavo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:



# Centro de Información Jurídica en Línea



## Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término buque comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.

## Artículo 2

Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas a bordo, salvo en los buques en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

## Artículo 3

El empleo de estos menores en el trabajo marítimo no podrá continuar sino mediante renovación del examen médico, a intervalos que no excedan de un año, y la presentación, después de cada nuevo examen, de un certificado médico que pruebe la aptitud para el trabajo marítimo. Sin embargo, si el término del certificado caducase en el curso de un viaje, se prorrogará hasta el fin del mismo.

## Artículo 4

En casos urgentes, la autoridad competente podrá admitir que una persona menor de dieciocho años se embarque sin haberse sometido a los exámenes previstos por los artículos 2 y 3 del presente Convenio, a condición de que dicho examen se realice en el primer puerto donde toque el buque.

## Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.





# Centro de Información Jurídica en Línea



## Artículo 6

1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.

2. Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

## Artículo 7

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

## Artículo 8

A reserva de las disposiciones del artículo 6, todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones de los artículos 1, 2, 3, y 4 a más tardar el 1 de enero de 1924, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

## Artículo 9

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones y protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.



# Centro de Información Jurídica en Línea



## Artículo 10

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

## Artículo 11

Por los menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo.

## Artículo 12

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## **12. Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)<sup>8</sup>**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919, adoptado por la Conferencia en su primera reunión, cuestión que constituye el décimo punto del orden del día de la reunión, y



# Centro de Información Jurídica en Línea



Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha diez de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948:

## Parte I. Disposiciones Generales

### Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente:

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación o transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
- d) las empresas dedicadas al transporte de personas o mercancías por carretera o ferrocarril, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos.

2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

3. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio el empleo en un trabajo que no se considere nocivo, perjudicial o peligroso para los menores, efectuado en



# Centro de Información Jurídica en Línea



empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

## Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, el término noche significa un período de doce horas consecutivas, por lo menos.

2. En el caso de personas menores de dieciséis años, este período comprenderá el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

3. En el caso de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, este período contendrá un intervalo fijado por la autoridad competente de siete horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche.

## Artículo 3

1. Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, salvo en los casos previstos a continuación.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la formación profesional, de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

3. Deberá concederse a los menores que, en virtud del párrafo anterior, estén empleados en trabajos nocturnos un período de descanso de trece horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre dos períodos de trabajo.



# Centro de Información Jurídica en Línea



4. Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores el trabajo nocturno en las panaderías, la autoridad competente podrá sustituir para las personas de dieciséis años cumplidos, a los efectos de su aprendizaje o formación profesional, el intervalo de siete horas consecutivas, por lo menos, entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, que haya sido fijado por la autoridad competente en virtud del párrafo 3 del artículo 2, por el intervalo entre las 9 de la noche y las 4 de la mañana.

## Artículo 4

1. En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno y el intervalo de prohibición podrán ser más cortos que el período y el intervalo fijados en los artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

2. Las disposiciones de los artículos 2 y 3 no se aplicarán al trabajo nocturno de las personas que tengan de dieciséis a dieciocho años, en caso de fuerza mayor que no pueda preverse ni impedirse, que no presente un carácter periódico y que constituya un obstáculo al funcionamiento normal de una empresa industrial.

## Artículo 5

La autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de dieciséis a dieciocho años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

## Artículo 6

1. La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

- a) prescribir las disposiciones necesarias para que esta legislación sea puesta en conocimiento de todos los interesados;
- b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de



# Centro de Información Jurídica en Línea



infracción;

d) proveer a la creación y mantenimiento de un sistema de inspección adecuado que garantice el cumplimiento de las disposiciones mencionadas;

e) obligar a cada empleador de una empresa industrial, pública o privada, a llevar un registro o a mantener a disposición de quienes puedan solicitarlos documentos oficiales, que indiquen el nombre y la fecha de nacimiento de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él, así como cualquier otra información que pueda ser solicitada por la autoridad competente.

2. Las memorias anuales que deberán someter los Miembros de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán una información completa sobre la legislación mencionada en el párrafo anterior y un examen general de los resultados de las inspecciones efectuadas de acuerdo con el presente artículo.

## Parte II. Disposiciones Especiales para Ciertos Países

### Artículo 7

1. Todo Miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado la legislación que permita ratificar el presente Convenio, posea una legislación que reglamente el trabajo nocturno de los menores en la industria y prevea un límite de edad inferior a dieciocho años podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, sustituir la edad prescrita por el párrafo 1 del artículo 3 por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración ulterior.

3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo primero del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el alcance logrado por cualquier progreso





# Centro de Información Jurídica en Línea



tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

## Artículo 8

1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.

2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas.

3. Se consideran empresas industriales:

a) las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas de la India (Indian Factories Act);

b) las minas a las que se aplique la ley de minas de la India (Indian Mines Act);

c) los ferrocarriles y los puertos.

4. El párrafo 2 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido trece años y tengan menos de quince.

5. El párrafo 3 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

6. El párrafo 1 del artículo 3 y el párrafo 1 del artículo 4 se aplicarán a las personas menores de diecisiete años.

7. Los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 3, el párrafo 2 del artículo 4 y el artículo 5 se aplicarán a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

8. El párrafo 1, e), del artículo 6 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.



# Centro de Información Jurídica en Línea



## Artículo 9

1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican al Pakistán, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.

2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo del Pakistán tenga competencia para aplicarlas.

3. Se consideran empresas industriales:

- a) las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas;
- b) las minas a las que se aplique la ley de minas;
- c) los ferrocarriles y los puertos.

4. El párrafo 2 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido trece años y tengan menos de quince.

5. El párrafo 3 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

6. El párrafo 1 del artículo 3 y el párrafo 1 del artículo 4 se aplicarán a las personas menores de diecisiete años.

7. Los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 3, el párrafo 2 del artículo 4 y el artículo 5 se aplicarán a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

8. El párrafo 1, e), del artículo 6 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.

## Artículo 10



# Centro de Información Jurídica en Línea



1. La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que esta cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda a uno o a varios de los artículos precedentes de la parte II del presente Convenio.

2. Estos proyectos de enmienda deberán indicar el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, y, en el plazo de un año, o en la concurrencia de circunstancias excepcionales en un plazo de dieciocho meses, después de clausurada la reunión de la Conferencia, deberán someterse, por el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, a la autoridad o a las autoridades competentes, para que dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas.

3. El Miembro que haya obtenido el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. Una vez ratificado el proyecto de enmienda por el Miembro o los Miembros a los que se aplique, entrará en vigor como enmienda al presente Convenio.

## Parte III. Disposiciones Finales

### Artículo 11

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 12

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.



# Centro de Información Jurídica en Línea



2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

## Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

## Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo



# Centro de Información Jurídica en Línea



comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 16

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

## Artículo 17

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 18

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



# Centro de Información Jurídica en Línea



## **13. Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo<sup>9</sup>**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios: Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños, y

Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima, 1973:





# Centro de Información Jurídica en Línea



## Artículo 1

Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

## Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.

3. 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, o en todo caso, a quince años.

4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o



# Centro de Información Jurídica en Línea



b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

## Artículo 3

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

## Artículo 4

1. Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presente problemas especiales e importantes de aplicación.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en



# Centro de Información Jurídica en Línea



memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.

3. El presente artículo no autoriza a excluir de la aplicación del Convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el artículo 3.

## Artículo 5

1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.

2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.

3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo:

a) deberá indicar en las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;



# Centro de Información Jurídica en Línea



b) podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

## Artículo 6

El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

- a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;
- b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o
- c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

## Artículo 7

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:

- a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
- b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.



# Centro de Información Jurídica en Línea



3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiendo a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

## Artículo 8

1. La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.

2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

## Artículo 9

1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.

2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.

3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá



# Centro de Información Jurídica en Línea



los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

## Artículo 10

1. El presente Convenio modifica, en las condiciones establecidas en este artículo, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros o fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

2. Al entrar en vigor el presente Convenio, el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.

3. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados partes en los mismos hayan dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente Convenio o mediante declaración comunicado al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. Cuando las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas:





# Centro de Información Jurídica en Línea



a) por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del artículo 2 del presente Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

b) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

c) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, y siempre que la edad mínima fijada en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio no sea inferior a quince años, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

d) con respecto al trabajo marítimo, por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al trabajo marítimo, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

e) con respecto al empleo en la pesca marítima, por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

f) por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese Convenio en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del artículo 3 de este Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

al entrar en vigor el presente Convenio.



# Centro de Información Jurídica en Línea



5. La aceptación de las obligaciones del presente Convenio:

a) implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, de conformidad con su artículo 12,

b) con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su artículo 9,

c) con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su artículo 10, y del Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, de conformidad con su artículo 12,

al entrar en vigor el presente Convenio.

## Artículo 11

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

## Artículo 12

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.



# Centro de Información Jurídica en Línea



## Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

## Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 16

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de



# Centro de Información Jurídica en Línea



la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## Artículo 17

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 18

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## **14. Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo<sup>10</sup>**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión;



# Centro de Información Jurídica en Línea



Reconociendo que la abolición efectiva del trabajo de los niños y la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al empleo constituyen sólo un aspecto de la protección y progreso de los niños y menores;

Teniendo en cuenta la preocupación de todo el sistema de las Naciones Unidas por esa protección y progreso;

Habiendo adoptado el Convenio sobre la edad mínima, 1973;

Deseosa de definir algunos otros principios de política en esta materia que son objeto de la preocupación de la Organización Internacional del Trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre la edad mínima, 1973,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la edad mínima, 1973:

## I. Política Nacional

1. Para lograr el éxito de la política nacional a que alude el artículo 1 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, las políticas y los planes nacionales de desarrollo deberían atribuir elevada prioridad a la previsión de las necesidades de los menores y a la satisfacción de dichas necesidades, así como a la extensión progresiva y coordinada de las diversas medidas necesarias para asegurar a los menores las mejores condiciones para su desarrollo físico y mental.

2. A este respecto, debería concederse la mayor atención a ciertos



# Centro de Información Jurídica en Línea



aspectos de la planificación y la política nacionales, tales como los siguientes:

a) el firme propósito nacional de lograr el pleno empleo, de acuerdo con el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y la adopción de medidas que estimulen un desarrollo orientado a favorecer el empleo en las zonas rurales y urbanas;

b) la extensión progresiva de otras medidas económicas y sociales destinadas a aliviar la pobreza dondequiera que exista y a asegurar a las familias niveles de vida e ingresos tales que no sea necesario recurrir a la actividad económica de los niños;

c) el desarrollo y la extensión progresiva, sin discriminación alguna, de la seguridad social y de las medidas de bienestar familiar destinadas a asegurar el mantenimiento de los niños, incluidos los subsidios por hijos;

d) el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas de enseñanza y de orientación y formación profesionales, adaptadas por su forma y contenido a las necesidades de los menores de que se trate;

e) el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas para la protección y el bienestar de los menores, incluidos los adolescentes que trabajan, y para favorecer su desarrollo.

3. Cuando fuere preciso, se deberían tener particularmente en cuenta las necesidades de los menores que no tienen familia o que, teniéndola, no viven con ella y de los menores migrantes que viven y viajan con sus familias. Las medidas adoptadas a tal efecto deberían incluir la concesión de becas y la formación profesional.

4. Se debería imponer y hacer cumplir la obligación de asistir a la escuela con horario completo o de participar en programas aprobados de orientación o formación profesional, por lo menos hasta la misma edad fijada para la admisión al empleo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.

5.

1) Se debería pensar en medidas tales como una formación preparatoria, que no entrañe riesgos, para los tipos de empleo o





# Centro de Información Jurídica en Línea



trabajo respecto de los cuales la edad mínima establecida de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, sea superior a la fijada para el fin de la asistencia escolar obligatoria con horario completo.

2) Deberían estudiarse medidas análogas cuando las exigencias profesionales de determinada ocupación comprendan una edad mínima de admisión superior a la fijada para el fin de la asistencia escolar obligatoria con horario completo.

## II. Edad Mínima

6. Se debería fijar la misma edad mínima para todos los sectores de actividad económica.

7.

1) Los Miembros deberían fijarse como objetivo la elevación progresiva a dieciséis años de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo fijada con arreglo al artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.

2) En los casos en que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a que se aplica el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, sea aún inferior a quince años, se deberían tomar medidas urgentes para elevarla a esa cifra.

8. En los casos en que no sea factible en lo inmediato fijar una edad mínima de admisión para todos los empleos en la agricultura y actividades conexas en las zonas rurales, se debería fijar una edad mínima de admisión, por lo menos, para el trabajo en las plantaciones y en otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, a las que sea aplicable el párrafo 3 del artículo 5 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.

## III. Empleos o Trabajos Peligrosos

9. En los casos en que la edad mínima de admisión a los tipos de empleo o de trabajo que puedan resultar peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores sea inferior a dieciocho años, deberían tomarse medidas urgentes para elevarla a esta cifra.



# Centro de Información Jurídica en Línea



10.

1) Al determinar los tipos de empleo o trabajos a que se aplica el artículo 3 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, se deberían tener plenamente en cuenta las normas internacionales de trabajo pertinentes, como las referentes a sustancias, agentes o procesos peligrosos (incluidas las radiaciones ionizantes), las operaciones en que se alcen cargas pesadas y el trabajo subterráneo.

2) La lista de dichos tipos de empleo o trabajos debería examinarse periódicamente y revisarse en caso necesario, teniendo en cuenta, en particular los progresos científicos y tecnológicos.

11. En los casos en que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, no se haya fijado inmediatamente una edad mínima para ciertas ramas de actividad económica o para ciertos tipos de empresa, se deberían establecer para dichas ramas o tipos de empresa disposiciones apropiadas sobre la edad mínima para los tipos de empleo o trabajos que puedan resultar peligrosos para los menores.

## IV. Condiciones de Trabajo

12.

1) Se deberían tomar medidas para que las condiciones en que están empleados o trabajan los niños y los adolescentes menores de dieciocho años de edad alcancen y se mantengan a un nivel satisfactorio. Sería menester vigilar atentamente estas condiciones.

2) Se deberían tomar igualmente medidas para proteger y vigilar las condiciones en que los niños y los adolescentes reciben orientación y formación profesionales en las empresas, en instituciones de formación o en escuelas de formación profesional o técnica, y para establecer normas para su protección y progreso.

13.

1) En relación con la aplicación del párrafo precedente, así como al dar efecto al artículo 7, párrafo 3, del Convenio sobre la edad mínima, 1973, se debería prestar especial atención a:



# Centro de Información Jurídica en Línea



- a) la fijación de una remuneración equitativa y su protección, habida cuenta del principio "salario igual por trabajo de igual valor";
  - b) la limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo por día y por semana, y la prohibición de horas extraordinarias, de modo que quede suficiente tiempo para la enseñanza o la formación profesional (incluido el necesario para realizar los trabajos escolares en casa), para el descanso durante el día y para actividades de recreo;
  - c) el disfrute, sin posibilidad de excepción, salvo en caso de urgencia, de un período mínimo de doce horas consecutivas de descanso nocturno y de los días habituales de descanso semanal;
  - d) la concesión de vacaciones anuales pagadas de, por lo menos, cuatro semanas; estas vacaciones no deberán ser en caso alguno inferiores a aquellas de que disfrutaban los adultos;
  - e) la protección por los planes de seguridad social, incluidos los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia médica y las prestaciones de enfermedad, cualesquiera que sean las condiciones de trabajo o de empleo;
  - f) la existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de instrucción y vigilancia adecuadas.
- 2) El subpárrafo 1) de este párrafo sólo se aplicará a los jóvenes marinos en el caso de que las cuestiones en él tratadas no figuren en los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo que se ocupan específicamente del trabajo marítimo.

## V. Medidas de Control

14.

1) Entre las medidas destinadas a asegurar la aplicación efectiva del Convenio sobre la edad mínima, 1973, y de la presente Recomendación deberían figurar:

- a) el fortalecimiento, en la medida necesaria, de la inspección del trabajo y servicios conexos, capacitando especialmente, por ejemplo, a los inspectores para descubrir los abusos que puedan



# Centro de Información Jurídica en Línea



producirse en el empleo o trabajo de niños y adolescentes y para suprimir dichos abusos; y

b) el fortalecimiento de los servicios relacionados con la mejora y la inspección de la formación en las empresas.

2) Se debería atribuir gran importancia al papel que pueden desempeñar los inspectores proporcionando información y asesoramiento sobre el modo eficaz de observar las disposiciones pertinentes, así como velando por su cumplimiento.

3) La inspección del trabajo y la inspección de la formación dentro de las empresas deberían estar coordinadas estrechamente para lograr la mayor eficiencia económica; en general, los servicios de administración del trabajo deberían actuar en estrecha colaboración con los servicios encargados de la enseñanza, la formación, el bienestar y la orientación de niños y adolescentes.

15. Se debería prestar especial atención a:

a) hacer cumplir las disposiciones referentes al empleo en tipos de empleo o trabajos peligrosos;

b) impedir, dentro de los límites en que sea obligatoria la enseñanza o la formación, el empleo o el trabajo de los niños y adolescentes durante las horas en que se dispensa la enseñanza.

16. Para facilitar la verificación de las edades, se deberían tomar las medidas siguientes:

a) las autoridades públicas deberían mantener un sistema eficaz de registro de nacimientos, que debería comprender la expedición de partidas de nacimiento;

b) los empleadores deberían llevar y tener a disposición de la autoridad competente registros u otros documentos en que se indiquen el nombre y apellidos y la fecha de nacimiento o la edad, debidamente certificados siempre que sea posible, no sólo de todos los menores empleados por ellos, sino también de los que reciban orientación o formación profesional en sus empresas;

c) a los menores que trabajen en la vía pública, en puestos callejeros, en lugares públicos, en profesiones ambulantes o en otras circunstancias en que no se pueden controlar los registros



# Centro de Información Jurídica en Línea



del empleador se les deberían extender permisos u otros documentos que acrediten su elegibilidad para desempeñar esos trabajos.

## **15. Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores<sup>11</sup>**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1959 en su cuadragésima tercera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, cuestión comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha diecinueve de junio de 1959, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959:

### Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión barco de pesca comprende todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.

2. El presente Convenio no se aplica a la pesca en los puertos o en los estuarios, ni a las personas que se dedican a la pesca deportiva o de recreo.

### Artículo 2



# Centro de Información Jurídica en Línea



1. Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca.

2. Sin embargo, dichos niños podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades:

- a) no sean nocivas para su salud o su desarrollo normal;
- b) no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela;
- c) no tengan como objeto ningún beneficio comercial.

3. Además, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan el empleo de niños de catorce años como mínimo, en caso de que la autoridad escolar u otra autoridad apropiada designada por la legislación nacional se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.

## Artículo 3

Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas ni trabajar en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón.

## Artículo 4

Las disposiciones de los artículos 2 y 3 no se aplicarán al trabajo de los niños en los buques escuela, a condición de que la autoridad pública apruebe y vigile dicho trabajo.

## Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina





# Centro de Información Jurídica en Línea



Internacional del Trabajo.

## Artículo 6

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

## Artículo 7

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

## Artículo 8

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.



# Centro de Información Jurídica en Línea



2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 9

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 10

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## Artículo 11

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 7, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.



# Centro de Información Jurídica en Línea



## Artículo 12

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

### **16. Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación<sup>12</sup>**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 1999, en su octogésima séptima reunión;

Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil;

Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias;

Recordando la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83.ª reunión, celebrada en 1996;

Reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal;

Recordando la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989;



# Centro de Información Jurídica en Línea



Recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.ª reunión, celebrada en 1998;

Recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999:

## Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

## Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años.

## Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:



# Centro de Información Jurídica en Línea



- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

## Artículo 4

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.
2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.
3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

## Artículo 5



# Centro de Información Jurídica en Línea



Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

## Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

## Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:

a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;

b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;

c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita





# Centro de Información Jurídica en Línea



y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;

d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y

e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.

3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio. Artículo 8

Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

## Artículo 9

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

## Artículo 10

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada



# Centro de Información Jurídica en Línea



su ratificación.

## Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

## Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 14



# Centro de Información Jurídica en Línea



Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

### **17 JURISPRUDENCIA**

**18. El trabajo de menores de edad es prohibido en nuestra legislación, como es el caso del menor que labora en un acto de circo, que pone en peligro su salud y su vida.**

De lo indicado en el propio escrito de interposición, se desprende



# Centro de Información Jurídica en Línea



claramente que mediante resolución de la Oficina Local del Sur del Patronato Nacional de la Infancia de las once horas del veintidós de febrero del dos mil uno, se verifica que se acusó ante dicha Institución que en el " Gran Circo Mundial " actuaba un niño de aproximadamente diez años de edad, quien realizaba " maromas y malabares con unos elefantes ", lo que ponía en peligro su vida, y contravenía lo establecido en los artículos 92 y 94 del Código de la Niñez y Adolescencia, que prohíben "el trabajo de las personas menores de quince años " y el trabajo peligroso de las personas adolescentes, respectivamente. En atención a ello, en la citada resolución se dispuso iniciar un proceso de protección en sede administrativa, a fin de investigar los hechos acusados y velar por los derechos del menor en cuestión, lo que se comunicó a los representantes del Circo denunciado y se dispuso citar a los representantes legales del niño, a fin de conocer y definir su situación socio-legal. Además, como medida cautelar se ordenó el cese inmediato de tales labores en el caso del niño señalado y de cualquier otro menor que realizara labores en contravención de nuestro ordenamiento jurídico. Por lo que el petente acusa que todo ello se dispuso sin haberse observado el debido proceso, ya que no se realizó un estudio previo que señalara que el menor en cuestión recibía algún tipo de remuneración por parte de los representantes del " Gran Circo Mundial ", o que el menor no podía realizar estos actos de presentación, o, finalmente, que el citado animal era peligroso.

Debe indicarse, en primer lugar, que distinto a lo que alega el recurrente, en el presente caso no se está en presencia de un acto administrativo final que se haya dictado en un procedimiento en que no se haya dado participación a las partes interesadas, sino que, por el contrario, la resolución que cuestiona el petente –y que motiva la interposición de este amparo- es justamente el acto inicial del correspondiente procedimiento administrativo. Procedimiento que se inició ante la existencia de denuncias graves y concretas, en el sentido de que en el " Gran Circo Mundial " laboraba un niño menor de quince años –en contravención a lo establecido por nuestro ordenamiento jurídico-, con el agravante que sus labores implicaban un grave riesgo para su vida. Ante tal denuncia, la Oficina Local del Sur del Patronato Nacional de la Infancia –como se les notificó expresamente a las partes- resolvió iniciar el procedimiento especial de protección en sede administrativa, previsto por artículo 128 y siguientes del Código de la Niñez y de la Adolescencia, a fin de resguardar –en especial- el derecho fundamental a la vida y a la salud del menor, y, como medida cautelar y mientras se profundizaba la investigación, se dispuso el cese inmediato de las labores denunciadas en el caso del



# Centro de Información Jurídica en Línea



menor. De lo antes indicado se desprende que, al momento de plantearse el recurso, la autoridad recurrida ha actuado dentro del ámbito de su competencia, al tenerse por probado la existencia de una amenaza a la vida del menor y con el único interés de tutelar sus derechos fundamentales, en concordancia con lo previsto por los artículos 21, 51 y 55 de la Constitución Política.

Además, la mera existencia del citado procedimiento no puede interpretarse, en forma alguna, como una violación a los derechos fundamentales del accionante y/o del menor Luis Rafael Encarnación Rubiera. Por el contrario, esto responde precisamente al deber ineludible del Estado de velar por el interés superior de los niños y garantizar el disfrute efectivo de sus derechos fundamentales. En cuanto a este tema, esta Sala en la sentencia número 2000-2909 de las nueve horas veinte minutos del treinta y uno de marzo del dos mil indicó:

"(...) El recurso de amparo contra órganos o servidores públicos garantiza los derechos y libertades fundamentales, y procede contra toda disposición, acuerdo o resolución y –en general– contra toda acción, omisión o simple actuación material no fundada en un acto administrativo eficaz, de los servidores y órganos públicos, que haya violado, viole o amenace violar cualquiera de aquellos derechos. Como lo que pretende la recurrente, con la interposición del presente recurso, es que este Tribunal determine la procedencia de las denuncias interpuestas en su contra en el Patronato Nacional de la Infancia, resulta improcedente que esta Sala se pronuncie sobre dichos extremos, toda vez que, el simple hecho que se le de trámite a la denuncias indicadas no puede interpretarse como una violación o amenaza real, cierta o inminente a los derechos fundamentales del recurrente, tal y como lo prevé el artículo 29, párrafo 2º de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, y determinar la procedencia y sustento fáctico de los hechos acusados corresponde analizarse, discutirse y resolverse ante la autoridad recurrida, a la que la compete reconocer, defender y promover los derechos de la infancia, y en virtud de ello, dictar los actos que considere necesarios a efectos de proteger el interés superior de los menores, dentro del límite de sus atribuciones, de conformidad con el artículo 4 de la Ley Orgánica del Patronato Nacional de la Infancia."

Precedente que es aplicable al caso en estudio, por la similitud fáctica existente y por no existir motivos que justifiquen variar de criterio.

Ahora bien, como ya se ha indicado, el respectivo procedimiento



# Centro de Información Jurídica en Línea



administrativo acaba de iniciarse, por lo que será en éste que deberá resolverse sobre la existencia de los hechos denunciados y la procedencia de la medida cautelar dictada, para cuyos efectos, las partes podrán plantear los alegatos que a bien tengan en tutela de sus intereses, así como ofrecer la prueba que se considere pertinente para dilucidar los hechos investigados. Sin perjuicio, claro está, que de resultar disconformes con lo que se resuelva se pueda acudir a la sede jurisdiccional competente, previo agotamiento de la fase anterior. Finalmente, cabe aclarar que no le corresponde a esta Sala resolver sobre la existencia de los hechos acusados o sobre la pertinencia de la medida cautelar dictada, no sólo por el carácter sumario del recurso de amparo, en el que no resulta procedente entrar a un complejo análisis probatorio, sino que además, porque esa discusión es propia de resolverse en definitiva en las instancias antes indicadas, por ser las competentes para ello.

En razón de lo indicado en los considerandos anteriores, al no constatar esta Sala que los hechos descritos tengan la virtud de violentar los derechos fundamentales de la accionante y/o del menor Luis Rafael Encarnación Rubiera, lo que procede -de conformidad al artículo 9 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional- es rechazar por el fondo el recurso, como al efecto se declara."<sup>13</sup>

## **19. Responsabilidad solidaria del patrono y del Instituto Nacional de Seguros en caso de accidente laboral ocurrido durante proceso de capacitación de menor no asegurado**

"IV.- En el caso de estudio, de lo antes razonado se concluye que estuvieron presentes los tres elementos que caracterizan una relación laboral: prestación personal, salario y subordinación jurídica. No cabe duda que este último elemento estaba presente en el tanto el demandado tenía bajo sus órdenes al menor trabajador. No es excusa decir que éste llegaba a su negocio sólo como aprendiz cuando ocurrió el accidente, y que estaba al cuidado o sea bajo la responsabilidad del padre del menor. En todo caso cuando el señor Francisco Solórzano Alfaro llevó al menor a trabajar a la carnicería en el proceso de aprendizaje que ocurrió en 1999, la designación de tutor en ese proceso la hizo el mismo demandado, de donde se infiere el poder de dirección sobre las funciones del menor en dicho negocio, por lo que la responsabilidad era suya en dicho proceso de capacitación. Y, ante un eventual accidente en dicha etapa, como lo dispone el artículo 200 del Código de Trabajo, el responsable es el empleador, solidariamente con el Instituto, si no había incluido en planillas el mínimo de salarios pagados para





# Centro de Información Jurídica en Línea



la ocupación en la que está capacitando a la persona. No es, entonces, responsable la persona, en la que se delegue la labor de vigilar el proceso de capacitación, sino el empleador que se involucra en dicho proceso, con claro beneficio temporal de las labores que hace quien está siendo capacitado. Sin embargo, como se indicó antes, el accidente que se investiga no ocurrió durante el tiempo en que el padre del menor estaba a cargo del entrenamiento de éste (año 1999) sino cuando el menor, sin la supervisión del padre, había sido contratado por el aquí recurrente, quien se encargó de darle el transporte por las mañanas. A mayor abundamiento debemos señalar que, se presume la existencia del contrato de trabajo entre la persona que presta un servicio personalmente y quien lo recibe (doctrina del artículo 18 del Código de Trabajo). Presunción que no ha sido desvirtuada por el recurrente, como era su obligación de conformidad con el artículo 317 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente por así permitirlo el 452 del Código de Trabajo. V.- Conviene acotar que aún en el caso de que el proceso de capacitación del menor accidentado se hubiese prolongado en el año 2000 (tres y cuatro de enero); la responsabilidad solidaria del recurrente subsistiría al tenor de lo dispuesto por el artículo 200 del Código de Trabajo, por no haber reportado al menor ante el Instituto Nacional de Seguros (obligación que como empleador tenía a la luz de lo dispuesto por el artículo 193 del Código de Trabajo), omisión que es reconocida por el demandado al contestar la acción, pero alegando no estar obligado a tenerlo protegido contra riesgos del trabajo, pues negó que existiera relación laboral, agregando que el día de los hechos el menor accidentado estaba aprendiendo. Afirma, al respecto: “ ante la insistencia del niño y su gran deseo de aprender, ese día en conjunto molimos unos kilos de carne, digo molimos ya que la labor la hicimos juntos pues bajo ninguna circunstancia lo iba yo a dejar solo a la par de este aparato, le expliqué que para moler carne siempre debía usarse un bolillo por seguridad , le expliqué que bajo ninguna circunstancia podría él arrimarse a la sierra o a la moledora de carne solo, y que la sierra no la volviera ni a ver, que esos aparatos eran sumamente peligrosos. Nunca mandé al niño a hacer nada” . (el destacado no está en el original). Dice el aforismo jurídico que “a confesión de parte relevo de prueba”, (doctrina de los artículos 338 en relación con el 341 del Código Procesal Civil) de manera que el mismo recurrente, al contestar el hecho cuarto de la demanda, dijo que el día del accidente el menor estuvo con él moliendo unos kilos de carne y que le había prohibido tocar la sierra y la máquina moledora de carne. Sin embargo, cabe preguntar ¿si no era trabajador cómo es que lo puso a ayudarlo a moler varios kilos de carne?. ¿Si no era aprendiz cómo es que le dio instrucciones de





# Centro de Información Jurídica en Línea



cómo utilizar las máquinas, especialmente la de moler carne? De manera que, de cualquier forma que se analice el caso, ya sea concluyendo que existió relación laboral o por el contrario, que se trató de un proceso de aprendizaje, el demandado debe de asumir la responsabilidad solidaria, como lo resolvió el Juzgado y lo confirmó el Ad quem, por el riesgo de trabajo, por no tener asegurado al menor Solórzano González y permitirle que éste laborase en su negocio de carnicería. VI.- En un caso similar donde se demostró que la relación existente inter partes fue mediante un contrato de aprendizaje, esta Sala resolvió: "... A mayor abundamiento de razones jurídicas, las cuales abonan y ratifican la bondad de lo resuelto en segunda instancia, cabe retornar en esta consideración, a lo estatuido por el ya citado artículo 200 del Código de Trabajo. Obsérvese lo que ahí se establece en el sentido de que, se considerarán trabajadores, en lo que a riesgos del trabajo concierne, amén de los aprendices, "otras personas semejantes aunque, en razón de su falta de pericia, no reciban salario". El contrato de aprendizaje tiene como fin la preparación de un neófito para el ejercicio de un arte u oficio. Sin embargo, esa actividad de enseñanza entraña además el aprovechamiento que del esfuerzo o trabajo del aprendiz, deriva el empresario. Aquél, en su empeño por aprender, realiza una rudimentaria prestación personal de servicios, la cual favorece a éste. Sea, que se da una subordinación de fuerza de trabajo a los fines de la empresa, lo que justifica la protección de la Ley, a través del régimen de riesgos profesionales. En dicho contrato, el aprendiz recibe un beneficio consistente en el aprendizaje, amén de algún estipendio. Tales consideraciones le hacen acreedor a la protección referida". También ha señalado esta Sala que en esta materia se aplica el principio de primacía de la realidad, por lo que no debemos juzgar por las manifestaciones del empleador que se opone a una demanda como la de autos, sino por la realidad de los hechos que se coligen de la valoración en conjunto de la prueba aportada como se ha procedido en este caso. Así, en uno de sus pronunciamientos recientes, dijo : "En esta materia opera el principio de primacía de la realidad y a su amparo sólo debe privar lo verdaderamente acontecido, con independencia de la apariencia jurídica que el empleador haya pretendido brindar a la relación mediante la utilización de documentos, para burlar los legítimos derechos de los trabajadores (...). Ya esta Sala ha señalado que no es necesario estar en planillas para ser considerada una persona asalariada, vinculada por una relación laboral con otra, pues, en esta materia, lo que importa es la realidad y ésta prevalece, en el campo privado, sobre las formas, las formalidades y las apariencias (véase el voto N° 251 de las 9:30 horas del 16 de octubre de 1992). Es más, en la sentencia N° 382 de las 9:50 horas del 29 de



# Centro de Información Jurídica en Línea



noviembre de 1996, claramente se estableció lo siguiente: "...el hecho de que, la actora, no estuviese incluida dentro de las planillas de la empresa demandada, no constituye un indicio suficiente, como para determinar que, no existió la relación laboral." (Voto número 144 de las 10:00 horas del 10 de marzo del 2004). VIII.- Con fundamento en las consideraciones expuestas, se rechaza el recurso incoado, por carecer de sustento fáctico y legal. Procede confirmar la sentencia recurrida en cuanto declaró con lugar, parcialmente, la demanda, pero no por las razones que indica el Juzgado y avaló el Tribunal, porque entre el menor Michael Francisco Solórzano González y el codemandado León Ávila existió un contrato tácito de aprendizaje hasta diciembre de 1999 y fue un típico contrato laboral el que se estaba ejecutando cuando, con ocasión de éste le ocurrió el accidente (doctrina de los artículos 2, 4, 18, 193, 195, 218 a 239 del Código de Trabajo). Además, el recurrente, en la contestación de la demanda manifiesta que el menor estaba en proceso de aprendizaje del oficio de carnicero desde hacía algún tiempo, por lo que no es de recibo que ahora venga, en el recurso a negar lo que aceptó en aquella oportunidad procesal; motivo de más para rechazar el recurso. IX.- Por haberse constatado que el demandado incurrió en quebrantamiento de lo dispuesto por el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo y la legislación nacional vigente, que prohíben la contratación de menores de quince años, amén de la utilización de un menor en labores peligrosas, comuníquese esta sentencia a la Inspección General de Trabajo para lo que en derecho corresponda. De igual forma comuníquese a la Caja Costarricense de Seguro Social, por no haber tenido asegurado al menor Solórzano González."<sup>14</sup>

## **FUENTES CITADAS:**

- <sup>1</sup> HERRERA Hernández, Xenia Idania y SOLÍS Solís, Andrea. Mecanismos de protección existentes en el plano nacional e internacional aplicable dentro del contexto legal costarricense sobre los derechos del niño y el trabajador menor de edad. Tesis para optar por el grado de Licenciadas en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 2002. p.p. 36, 36 y 37. ( Localizada en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica,, signatura 3907.)
- <sup>2</sup> CHAVARRÍA Núñez, Rocío. El régimen jurídico laboral aplicable al menor de edad en Costa Rica. Tesis para optar por el grado de Licenciadas en Derecho. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 2002. p.p. 36, 36 y 37. ( Localizada en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica,, signatura3694).
- <sup>3</sup> Ley N° 7739. Costa Rica, 6 de enero de 1998.
- <sup>4</sup> Decreto Ejecutivo N° 29220. Costa Rica, 30 de octubre de 2000.
- <sup>5</sup> Decreto Ejecutivo N° 31461. Costa Rica, 9 de setiembre de 2003.
- <sup>6</sup> Ley N° 7184. Costa Rica, 18 de julio de setiembre de 1990.
- <sup>7</sup> C 16, 1921.
- <sup>8</sup> C 90, 1948.
- <sup>9</sup> C 138, 1973.
- <sup>10</sup> R 146, 1973.
- <sup>11</sup> C 112, 1959.
- <sup>12</sup> C 182, 1999.
- <sup>13</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2002-02658 de las nueve horas con dos minutos del quince de marzo del dos mil dos.
- <sup>14</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2005-00095 de las diez horas del dieciséis de febrero de dos mil cinco.