



JA Del Río

NEWSLETTER #17
March 2025

Actualización Laboral Costa Rica: Protección Infantil, Derechos Laborales y Nuevas Normativas

Normativa sobre el Trabajo Infantil en Costa Rica

El trabajo infantil en Costa Rica está estrictamente regulado por el Código de la Niñez y la Adolescencia, para proteger el bienestar de los menores de edad.

¿Qué es el trabajo adolescente?

El trabajo adolescente se refiere a las actividades laborales realizadas por personas entre 15 y 17 años, y está sujeto a ciertas restricciones.

Los adolescentes trabajadores tienen derecho a recibir el salario mínimo, estar cubiertos por el seguro social, así como a disfrutar de vacaciones y aguinaldo.

Jornada Laboral para Adolescentes

- *La jornada laboral de los adolescentes entre 15 y 17 años se clasifica como jornada ordinaria especial.*
- *Máximo de 6 horas diarias y 36 horas semanales. (Art.95: Jornada de trabajo).*



Labor Update: Child Protection, Labor Rights, and New Regulations

Regulations on Child Labor in Costa Rica

Child labor in Costa Rica is strictly regulated by the Code of Children and Adolescents to protect the well-being of minors.

¿ What is adolescent work?

Adolescent work refers to activities carried out by people between 15 and 17 years old and is subject to certain restrictions.

Working adolescents have the right to receive the minimum wage, be covered by social security, and enjoy vacations and bonuses.

Workday for Teenagers

- *The working day of adolescents between 15 and 17 years old is classified as a special ordinary day.*
- *Maximum of 6 hours per day and 36 hours per week. (Art.95: Working day).*

Restricciones al Trabajo Nocturno

- *Prohibido el trabajo nocturno para los adolescentes.*
- *Excepción: Solo pueden trabajar en jornada mixta (incluyendo horario nocturno) si la jornada no supera las 10 de la noche. (Art.95: Jornada de trabajo).*

Trabajo Peligroso o Insalubre

- *Prohibido el trabajo en actividades que sean peligrosas, insalubres o que pongan en riesgo su desarrollo físico, mental y emocional. (Ley 7739, Ley 8922 y Decreto No. 29220-MTSS).*
- *También se restringe el trabajo que interfiera con la asistencia regular al centro educativo. (Art. 87: Trabajo y educación).*

Despidos

- *El despido con responsabilidad patronal debe ser notificado al Ministerio de Trabajo, dentro del plazo de preaviso. (Art.90 Código de la Niñez y la Adolescencia).*
- *El despido de un trabajador adolescente por justa causa debe estar previamente autorizado por el Ministerio de Trabajo, a través de un procedimiento de autorización de despido de trabajador adolescente.*

Actividades Formativas

- *Son aquellas actividades que promueve o estimula el desarrollo físico, mental, espiritual moral o social de la persona menor de edad sin interferir en su actividad escolar, recreativa o de descanso.*

Night Working Restrictions

- *Night working is prohibited for teenagers.*
- *Exception: They can only work mixed shifts (including night hours) if the change does not exceed 10 pm. (Art.95: Working day).*

Dangerous or Unhealthy Work

- *Work in activities that are dangerous, unhealthy, or that put their physical, mental, and emotional development at risk is prohibited. (Law 7739, Law 8922, and Decree No. 29220-MTSS - Ministry of Labor and Social Security).*
- *Work that interferes with regular attendance at the educational center is also restricted. (Art. 87: Work and education).*

Firings

- *Firings with employer responsibility must be notified by the Ministry of Labor within the notice period. (Art.90 Code of Children and Adolescents).*
- *The Ministry of Labor must previously authorize the dismissal of a teenage worker for cause through a procedure for approving the dismissal of a teenage worker.*

Training Activities

- *They are activities that promote or stimulate the physical, mental, spiritual, moral, or social development of the minor without interfering with their school, recreational, or rest activities.*



- *Estas favorecen la adquisición de habilidades y actitudes necesarias para el futuro como miembros de una sociedad, por lo que son parte esencial del proceso de socialización y desarrollo, debido a que permiten asumir responsabilidades y enorgullecerse de sus propios logros.*

Características de las Actividades Formativas

- *Adecuadas a la edad y madurez de la persona menor de edad.*
- *No deben sustituir las responsabilidades de los adultos.*
- *Actividades de entretenimiento que favorezcan el desarrollo.*
- *No deben poner en peligro el desarrollo integral del menor.*
- *No deben interferir con la asistencia al centro educativo ni con su recreación.*

Estas regulaciones aseguran que los menores de edad puedan desarrollar su potencial en un entorno seguro y educativo, evitando situaciones de explotación laboral.

Ver

- http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=43077&nValor3=0&strTipM=TC
- http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=43077&nValor3=107852&nValor5=185777
- http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=70596&nValor3=85324&strTipM=TC
- http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=43077&nValor3=81713&nValor5=185769&strTipM=FA

- *These promote the acquisition of skills and attitudes necessary for the future as members of a society, which is why they are an essential part of the socialization and development process. They allow us to assume responsibilities and take pride in our achievements.*

Characteristics of Training Activities

- *Appropriate to the age and maturity of the minor.*
- *They should not replace the responsibilities of adults.*
- *Entertainment activities that promote development.*
- *They must not endanger the integral development of the minor.*
- *They must not interfere with attendance at the educational center or with recreation.*

These regulations ensure that minors can develop their potential in a safe and educational environment, avoiding situations of labor exploitation.

See

- http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=43077&nValor3=0&strTipM=TC
- http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=43077&nValor3=107852&nValor5=185777
- http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=70596&nValor3=85324&strTipM=TC
- http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=43077&nValor3=81713&nValor5=185769&strTipM=FA



Consecuencias de Reportar Tardíamente un Accidente de Riesgos de Trabajo

Todo empleador tiene la doble obligación de asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo ante el Instituto Nacional de Seguros (INS) y notificar cualquier accidente o enfermedad laboral en un plazo máximo de 8 días hábiles desde que ocurre el hecho. ¡Cumplir con este plazo es esencial!

¿Qué pasa si el aviso es tardío?

Si **la empresa** reporta tarde

- *INS atenderá el caso, pero podría cobrarle a la empresa por complicaciones derivadas de la atención tardía.*
- *El empleador se expone a una multa por incumplimiento.*

Si **el trabajador** reporta tarde

- *El INS atenderá el caso, pero podría reconsiderar si el incidente debe ser tratado como riesgo laboral.*

Recomendación para las empresas

- *Establecer políticas claras para que los trabajadores reporten de inmediato cualquier accidente o enfermedad laboral.*
- *Asegurarse de que los procedimientos internos sean eficaces para cumplir con el plazo de notificación al INS.*

Ver

<https://www.grupoins.com/rt-virtual/reporte-de-aviso-de-accidente-yo-enfermedad-laboral/#:~:text=En%20a%20lo%20establecido,h%C3%A1biles%20siguientes%20a%20su%20acacimienta>

Consequences of Reporting a Work Risk Accident Lately

Every employer has the double obligation to insure its workers against occupational risks before the National Insurance Institute as its acronym in Spanish – (INS) and to notify any accident or occupational illness within a maximum period of 8 business days from when the event occurs. ¡ Meeting this deadline is essential!

¿What happens if the notice is late?

If **the company** reports late

- *INS will handle the case but could charge the company for complications resulting from late care.*
- *The employer is exposed to a fine for non-compliance.*

If **the worker** reports late

- *The INS will attend to the case but could reconsider whether the incident should be treated as an occupational hazard.*

Recommendation for companies

- *Establish clear policies for workers to report any work-related accident or illness immediately.*
- *Ensure that internal procedures are adequate to meet the INS notification deadline.*

See

<https://www.grupoins.com/rt-virtual/reporte-de-aviso-de-accidente-yo-enfermedad-laboral/#:~:text=En%20a%20lo%20establecido,h%C3%A1biles%20siguientes%20a%20su%20acacimienta>



Nueva Directriz para la Prevención y Abordaje del VIH/SIDA en el Mundo del Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) ha emitido la Directriz N° DUG-MTSS-CSO-DE-1-2025, publicada en La Gaceta N° 32 el 18 de febrero de 2025, con aplicación inmediata para el sector público y privado, garantizando la protección de los derechos laborales de las personas con VIH/SIDA.

Aspectos Clave

- *Prohibición de Pruebas de VIH*
- *No se pueden exigir pruebas de detección del VIH en procesos de contratación ni durante la relación laboral.*

Confidencialidad

- *El estado serológico de la persona trabajadora debe mantenerse bajo estricta confidencialidad.*

No Discriminación y Estabilidad Laboral

- *Se prohíbe el despido basado en la condición de salud, en cumplimiento con el Código de Trabajo.*

Capacitación y Prevención

- *Las empresas deben fomentar entornos laborales inclusivos, brindando información para la prevención del VIH y la eliminación de estigmas.*

Obligaciones para los Patronos

- *Revisar y actualizar las políticas y reglamentos internos.*
- *Implementar programas de capacitación sobre VIH/SIDA.*

New Guideline for the Prevention and Addressing of HIV/AIDS in the World of Work

The Ministry of Labor and Social Security (MTSS) has issued Directive No. DUG-MTSS-CSO-DE-1-2025, published in La Gaceta No. 32 on February 18, 2025, with immediate application for the public and private sectors. This directive guarantees the protection of the labor rights of people with HIV/AIDS.

Aspects

- *Ban on HIV Testing.*
- *HIV testing cannot be required during the hiring process or employment.*

Confidentiality

- *The serological status of the worker must be kept strictly confidential.*

Non-Discrimination and Job Stability

- *Dismissal based on health conditions is prohibited in compliance with the Labor Code.*

Training and Prevention

- *Companies must foster inclusive work environments, providing information for HIV prevention and eliminating stigma.*

Obligations for Employers

- *Review and update internal policies and regulations.*
- *Implement training programs on HIV/AIDS.*



- *Incluir actividades para la promoción de estilos de vida saludables en los planes de responsabilidad social empresarial.*

Esta directriz complementa las disposiciones establecidas en la Ley General del VIH (2022), consolidando la protección de los derechos de las personas con VIH en el ámbito laboral.

Ver

https://cso.hermes-soft.com/legislacion/recomendaciones_directrices_del_cso/Criterios%20tecnicos%20avalados%20por%20el%20Consejo%20de%20Salud%20Ocupacional%20Acuerdo%20004-2025-DIRECTRIZ%20DE%20UNIFICACION.pdf

Ampliación de Derechos de Licencia por Maternidad en Familias Homoparentales

La Sala Constitucional ha emitido la resolución N° 92412-2024, que amplía los derechos de licencia por maternidad para familias homoparentales con comaternidad, garantizando la igualdad y la protección familiar en Costa Rica.

Aspectos Clave

Inclusión de la Madre No Gestante

- *La madre no gestante en familias homoparentales podrá acceder a la licencia de paternidad.*

Normativa Aplicable

- *Se amplía la interpretación del Artículo 95, inciso b) del Código de Trabajo.*
- *Se declara inconstitucional la omisión de estos derechos en el Artículo 41 de la Ley Marco de Empleo Público.*

- *Include activities to promote healthy lifestyles in corporate social responsibility plans.*

This guideline complements the provisions established in the General HIV Law (2022), consolidating the protection of the rights of people with HIV in the workplace.

See

https://cso.hermes-soft.com/legislacion/recomendaciones_directrices_del_cso/Criterios%20tecnicos%20avalados%20por%20el%20Consejo%20de%20Salud%20Ocupacional%20Acuerdo%20004-2025-DIRECTRIZ%20DE%20UNIFICACION.pdf

Expansion of Maternity Leave Rights in Homoparental Families

The Constitutional Chamber has issued resolution No. 92412-2024, which expands maternity leave rights for homoparental families with co-parenting, guaranteeing equality and family protection in Costa Rica.

Key Aspects

Inclusion of the Non-Pregnant Mother

- *Non-pregnant mothers in homoparental families may access paternity leave.*

Applicable Regulations

- *The interpretation of Article 95, subsection b) of the Labor Code is expanded.*
- *The omission of these rights in Article 41 of the Public Employment Framework Law is declared unconstitutional.*



Principio de Equidad

- *La medida garantiza la igualdad de derechos para todas las familias, protegiendo el interés superior del niño.*

Implicaciones para los Patronos

- *Ajustar políticas internas para cumplir con la nueva interpretación.*
- *Brindar el beneficio de licencia a la madre no gestante cuando corresponda.*

Esta resolución fortalece el marco legal de protección familiar y promueve la inclusión en el ámbito laboral costarricense.

Ver

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-1224708>

Principle of Equity

- *The measure guarantees equal rights for all families, protecting the child's best interests.*

Implications for employers

- *Adjust internal policies to comply with the new interpretation.*
- *Provide the leave benefit to the non-pregnant mother when appropriate.*

This resolution strengthens the legal framework for family protection and promotes inclusion in the Costa Rican workplace.

See

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-1224708>



El contenido del presente boletín es meramente informativo,
razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la materia descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com



The content of this bulletin is for informational purposes only,
for which reason you may not use it under any circumstances
for advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed,
our team of professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com



JA Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

