CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS
SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA

Website: www.hernandezcontreras.com
Blog: www.carloshernandezcontreras.com

EL TRABAJADOR DE 16 AÑOS: ¿MAYOR DE EDAD PARA TRABAJAR Y MENOR PARA COBRAR?

A la luz del Código de Trabajo, la OIT, el derecho común, la normativa bancaria y el Derecho Comparado

Hace unos años atrás, un amigo y a la vez cliente, gerente general en una empresa de zona franca en San Pedro de Macorís, me hizo el siguiente comentario: Que en su comunidad ve a muchos muchachos de 15, 16 y 17 años sin rumbo, algunos incluso atrapados en el mundo de la droga, que muy bien podrían ser sus empleados, y que había leído el Código de Trabajo, cayendo en cuenta que a partir de los 16 años de edad se puede trabajar, válidamente.

Pero teme dos cosas: Que un auditor de sus clientes del exterior le reproche que emplea menores y le niegue la certificación de la que dependen sus exportaciones.[1] Y, de otra parte, que el banco no les abra a esos jóvenes una cuenta donde cobrar su salario.

Su inquietud retrata un problema social. El Banco Central – como se hace en la mayoría de los países – cuenta como población en edad de trabajar a toda persona de 15 años o más.[2] Y esos jóvenes trabajan: basta recorrer cualquier barrio. Son el *delivery* del colmado, el que descarga camiones, el que arma estufas por pieza en un almacén, el que hace una *chiripa* para llevar algo a su casa. Otros, a los 16 años, ya firman con una academia de beisbol de Grandes Ligas.[3]

Lo hacen, por lo general, en la informalidad: cobran en efectivo, sin contrato, sin seguridad social y sin seguro de riesgos laborales,

[1] Los auditores de que aquí se habla no son contadores públicos autorizados. Son firmas o profesionales independientes, casi siempre extranjeros, que contratan las grandes marcas y cadenas comerciales del exterior que compran a las empresas instaladas en la República Dominicana. Su función es verificar que el proveedor cumple la ley laboral local y ciertos estándares internacionales de responsabilidad social, recogidos en códigos de conducta como WRAP, amfori BSCI, SA8000 o el de la Responsible Business Alliance (RBA): edad mínima, salarios, jornada, horas extraordinarias, seguridad y salud, libertad sindical. Si el auditor comprueba que la empresa no cumple, no la «certifica». Sin esa certificación, el cliente deja de comprarle, y en la práctica la empresa no puede exportar: la relación de negocio queda bloqueada. La auditoría se extiende también a los contratistas de la empresa auditada (seguridad, salud, transporte, limpieza), a los que se exigen las mismas condiciones.

[2] Banco Central de la República Dominicana, Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT): la población en edad de trabajar comprende a las personas de 15 años o más.

[3] Art. 4 de la Ley 2-25, del 10 de enero de 2025, sobre los prospectos de béisbol asignados a la Liga Dominicana de Verano: el menor necesita el consentimiento de sus padres, y nadie puede ser contratado antes de los 16 años.

contribuyendo así a la informalidad en el país, que alcanza al 53.8 % de la población económicamente activa.[4]

La paradoja es que las normas pensadas para proteger a esos menos de 18 años los empujan fuera del empleo formal, hacia los trabajos que la propia ley considera peligrosos para ellos: repartir en motocicleta por las calles y cargar bultos de más de 15 kilos figuran, precisamente, entre los prohibidos a los menores de 18 años.[5]

En fin, ¿puede un menor de edad con 16 años, convenir un contrato de trabajo? ¿Podría quedar protegido por la seguridad social? Y si esto es posible, ¿qué es lo que, de facto, está impidiendo que estos jóvenes abandonen la informalidad y se inserten en el mundo del trabajo?

Responderemos a todas estas interrogantes en las líneas que siguen.

1. LO QUE DICE EL CÓDIGO: A LOS 16 AÑOS SE ES MAYOR DE EDAD PARA TRABAJAR

El artículo 17 del Código de Trabajo no deja lugar a dudas: los menores que han cumplido 16 años «se reputan mayores de edad para los fines del contrato de trabajo». A esa edad, el joven contrata por sí mismo, sin autorización de sus padres: cobra su salario, firma sus recibos y ejerce sus acciones.

Entre los 14 y los 16 años también puede trabajar, pero con la autorización escrita de su padre y de su madre, o de su tutor, certificada por el Departamento de Trabajo.[6] **Por debajo de los 14, el trabajo está prohibido.**[7]

Y el artículo 244 cierra el círculo: los menores tienen los mismos derechos y deberes laborales que los mayores, sin más excepciones que las del Código. Nada de esto choca con la Organización Internacional de Trabajo (OIT): su Convenio 138 admite una edad mínima general de 14 años en los países en desarrollo y reserva los 18 para los trabajos peligrosos.[8]

---

[4] Banco Central, ENCFT, abril-junio de 2026.

[5] Resolución 52-04 del Ministerio de Trabajo, del 13 de agosto de 2004, sobre trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años, art. 2, numerales 3, 12 y 21.

[6] Art. 17 del CT; Art. 3 del Reglamento 258-93, del 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo.

[7] Art. 245 del CT; Art. 40 de la Ley 136-03, Código para el Sistema de Protección y los Derechos Fundamentales de Niños, Niñas y Adolescentes.

[8] Arts. 2.3, 2.4 y 3.1 del Convenio 138 de la OIT, sobre la edad mínima, 1973, aprobado por la Resolución 23-99 del Congreso Nacional.

2. LA TELARAÑA DE LOS 18 AÑOS

Sin embargo, a medida que se avanza en el Código, en sus normas complementarias y en el resto del ordenamiento, el número que se repite es otro: el 18. Estas son las normas principales:

Norma	Qué dispone para el menor de 18 años	¿Le impide trabajar a los 16?
Art. 248 del CT; Reglamento 258-93, arts. 52 a 56	Certificado médico de aptitud antes de empezar; examen anual hasta los 18 (trimestral, si el trabajo es riesgoso)	No: lo protege
Art. 251 del CT; Resolución 52-04	Prohíbe 26 trabajos peligrosos o insalubres, entre ellos el nocturno	No: delimita qué puede hacer
Convenios 77, 79, 90, 138 (art. 9.3) y 182 de la OIT; Reglamento 522-06, art. 8.4	Examen médico, descanso nocturno, registro de los menores de 18, prevención de sus riesgos y prohibición de las peores formas de trabajo infantil	No: lo protegen
Art. 177 del CT, in fine	Sus vacaciones no pueden fraccionarse	No: lo protege
Ley 136-03	Es adolescente hasta los 18; protección especial y registro de los adolescentes que trabajan	No: fija en 14 la edad mínima (art. 40)
Código Civil, arts. 388, 488 y 1124	Mayoría de edad a los 18; el menor es incapaz de contratar	No: cede ante la ley especial (art. 17 del CT)
Constitución, art. 21	Ciudadanía a los 18 años	No: es un derecho político
Ley 87-01, art. 5	Afiliación de los «ciudadanos»; hijos dependientes hasta los 18	No (véase el apartado 6)
Circular SB CSB-REG-2026000014, núm. 5	Para abrir la cuenta básica, exige la «cédula de identidad y electoral»	En la práctica, sí: es el verdadero obstáculo

3. DESCIFRANDO LA TELARAÑA: NO HAY UNA EDAD, HAY DOS

La contradicción es solo aparente. El Legislador distinguió dos cosas: la capacidad para trabajar, que se adquiere a los 16 años, y la protección especial, que dura hasta los 18.

Las normas que hablan de 18 años no le quitan al joven de 16 la capacidad de trabajar que le reconoce el artículo 17. Solo le dicen qué trabajos puede hacer, a qué hora y bajo qué controles. Es trabajo protegido, no trabajo prohibido.

Así lo concibe la propia OIT: el Convenio 138 maneja dos edades, la mínima general y la de los trabajos peligrosos; y el Convenio 182, que llama «niño» a todo menor de 18 años, solo se ocupa de las peores formas de trabajo infantil.[9] Lo mismo la Ley 136-03: protege al adolescente hasta los 18, pero fija en 14 la edad mínima para trabajar.

[9] Arts. 2 y 3 del Convenio 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

Con el Código Civil ocurre otro tanto. Según su artículo 1123, cualquiera puede contratar «si no está declarado incapaz por la ley», y el 1124 declara incapaces a los menores. Pero el artículo 17 del Código de Trabajo, ley especial, los declara capaces a los 16 años para los fines del contrato de trabajo. En ese terreno, la ley especial prevalece sobre la general.

No es una rareza laboral. El Código Civil permite emancipar al hijo desde los 15 años, y el emancipado «recibirá sus rentas; dará recibos y ejecutará todos los actos de pura administración».[10] El artículo 17 coloca al joven de 16 años, en lo que al trabajo concierne, en el mismo lugar que el emancipado.

Y la Constitución le da sentido a todo. La misma norma que declara del más alto interés nacional la erradicación del trabajo infantil, y protege al menor contra los trabajos riesgosos, dispone que los adolescentes «son sujetos activos del proceso de desarrollo» y que el Estado creará oportunidades «para estimular su tránsito productivo hacia la vida adulta».[11]

En suma: a los 16 años se puede trabajar. Lo que la ley exige es que se trabaje protegido.

4. PRIMER OBSTÁCULO: LOS AUDITORES DEL EXTERIOR

Los auditores que preocupan a mi amigo y cliente no son contadores. Son firmas independientes que contratan las grandes marcas y cadenas del exterior para verificar que sus suplidores cumplen la ley local y ciertos códigos de conducta. Sin su certificación, el cliente deja de comprar.

Ninguno de esos códigos prohíbe emplear a jóvenes de 16 y 17 años. Todos los admiten como «trabajadores jóvenes», con protecciones especiales:[12]

- **WRAP: no se contrata a nadie menor de 15 años (14 en los países menos desarrollados) ni por debajo de la edad mínima legal; al trabajador joven se le aplican las restricciones de la ley local.**
- **SA8000: el trabajador joven no trabaja de noche ni más de 8 horas diarias y, si está en edad escolar, solo fuera del horario de clases.**

---

[10] Arts. 477 y 481 del Código Civil.

[11] Art. 56, numerales 1 y 3, de la Constitución.

[12] WRAP, Principio 3 (prohibición del trabajo infantil); SA8000:2014, criterio 1.3; Código de Conducta de la Responsible Business Alliance, trabajadores jóvenes; Código de Conducta amfori BSCI, protección especial de los trabajadores jóvenes. En el mismo sentido, el Código Base de la Ethical Trading Initiative, cláusula 4.3.

- **Responsible Business Alliance (RBA):** el menor de 18 años no hace trabajos que pongan en riesgo su salud o su seguridad, ni turnos de noche, ni horas extraordinarias.
- **amfori BSCI:** protección especial, sin trabajo nocturno ni condiciones peligrosas.

Esas reglas coinciden con las nuestras. Lo que el auditor objeta no es al joven de 16 años, sino al joven mal empleado: en el turno de noche, en jornadas de 12 horas, con horas extraordinarias, frente a una prensa o sin constancia de su edad. Para la empresa exportadora que opera con turnos de 12 horas, esa es la verdadera exigencia: al joven le corresponde un turno diurno de 8.

5. SEGUNDO OBSTÁCULO: EL BANCO

Aquí está el nudo. Los bancos no abren cuentas a los menores de 18 años. Sus cuentas para menores se abren junto con el padre o la madre: son productos de ahorro familiar, no cuentas de nómina. Por eso lo usual ha sido pagarle al joven en la cuenta de un familiar.

¿Dónde está la regla que lo impide? No en la Ley Monetaria y Financiera, ni en el Código de Trabajo. En julio de 2026, la Superintendencia de Bancos actualizó la regulación de la «cuenta básica de ahorro», que incluye la cuenta para pago de nómina.[13] La circular no fija edad alguna. Pero, para el dominicano, exige la «cédula de identidad y electoral», y el joven de 16 o 17 años no la tiene: la Junta Central Electoral le expide una cédula de identidad, no electoral.[14] A eso se suma la incapacidad general del menor según el Código Civil, que los bancos aplican por prudencia.

El contraste salta a la vista. La misma circular permite abrir la cuenta de nómina al extranjero no residente con su pasaporte, y prohíbe que los antecedentes penales sean causa de rechazo. Pero el joven dominicano de 16 años, con su cédula y su contrato de trabajo, se queda fuera.

A nuestro juicio, en lo que toca a la cuenta de nómina, esa negativa no tiene fundamento:

1) **La cuenta de nómina no es un contrato civil cualquiera. Es el instrumento para cobrar el salario, y cobrarlo es uno de los fines del contrato de trabajo para los que el artículo 17 reputa mayor de edad al joven de 16 años. El Convenio 95 de la OIT, que la propia circular**

[13] Circular SB CSB-REG-2026000014, del 8 de julio de 2026, que deroga la Circular SIB 029/20: numerales 2 y 5 (cuenta básica de ahorro) y 16 (cuenta para pago de nómina).

[14] La Ley 20-23, Orgánica de Régimen Electoral, hace voluntaria la cédula de identidad desde los 12 años (art. 72, párr. I). Hoy la Junta Central Electoral la expide a los jóvenes de 16 y 17 años, que deben acudir con uno de sus padres o con su tutor.

invoca, quiere el salario en manos del trabajador: se le paga a él directamente, y él dispone libremente de su salario.[15]

2) **Una circular o una política interna no pueden quitar una capacidad que reconoce la ley. A nadie se le puede impedir lo que la ley no prohíbe, y aquí la ley, además, lo permite expresamente. Solo por ley puede regularse el ejercicio de los derechos fundamentales, y el trabajo es uno de ellos.**[16]

3) **El riesgo para el banco es mínimo. La incapacidad del menor es una protección que solo él puede invocar; quien contrata con él no puede oponérsela.**[17] **Y una cuenta que solo recibe salarios difícilmente puede perjudicarlo.**

Otros países ya resolvieron el problema:

País	La cuenta del joven	Norma
Francia	Abre su libreta de ahorro sin sus padres y, desde los 16 años, retira sus fondos por sí mismo, salvo oposición de ellos	Code monétaire et financier, art. L221-3
México	Desde los 15 años abre cuentas de depósito y dispone de sus fondos sin intervención de sus representantes	Ley de Instituciones de Crédito, art. 59 (reforma de 2020)
El Salvador	Desde los 16 años abre una cuenta de ahorro con requisitos simplificados	Ley para Facilitar la Inclusión Financiera, art. 20 (reforma de 2022)
Perú	Proyecto para que los jóvenes de 16 y 17 años sean titulares de cuentas de ahorro	Dictamen de la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera del Congreso (10 de junio de 2026)
Estados Unidos	Desde los 16 años se trabaja sin límite de horas en labores no peligrosas; la cuenta propia, en general, a los 18, y antes, junto con un adulto	Fair Labor Standards Act; práctica bancaria
República Dominicana	Se trabaja a los 16 años; la cuenta propia, solo a los 18	Art. 17 del CT; Circular SB CSB-REG-2026000014

La solución no exige una nueva ley. Basta que la Superintendencia de Bancos admita, para la cuenta de nómina, la cédula de identidad del joven de 16 y 17 años, junto con la carta de trabajo que la circular ya exige. Es la consecuencia natural del artículo 17 del Código de Trabajo.

6. ¿Y LA SEGURIDAD SOCIAL? AQUÍ NO HAY OBSTÁCULO

La Ley 87-01 parece poner un límite. Reconoce el derecho a la afiliación a «todos los ciudadanos dominicanos y los residentes legales» (art. 5), y

[15] Arts. 5 y 6 del Convenio 95 de la OIT, sobre la protección del salario, 1949; Art. 196 del CT.

[16] Arts. 40.15, 62 y 74.2 de la Constitución.

[17] Art. 1125 del Código Civil.

ciudadano, según la Constitución, es quien ha cumplido 18 años (art. 21). Leída al pie de la letra, el joven de 16 quedaría fuera.

No es así. La Constitución reconoce el derecho a la seguridad social a «toda persona» (art. 60) y lo cuenta entre los derechos básicos de todo trabajador (art. 62.3). La propia Ley 87-01 protege a «todos los dominicanos» (art. 3) y cubre en pensiones a todos los trabajadores dependientes (art. 5, letra B), sin límite de edad.

La Tesorería de la Seguridad Social ya lo resolvió: su reglamento[18] inscribe al menor de edad con su acta de nacimiento.[19] Las demás menciones de los 18 años en la Ley 87-01 se refieren a los hijos del afiliado, no al trabajador; y el hijo es dependiente solo «mientras no sean ellos mismos afiliados»: el día en que el joven empieza a trabajar, pasa a ser titular.[20]

Formalizado, el joven tiene seguro de salud, cuenta de pensión y, sobre todo, seguro de riesgos laborales. Hoy no lo tiene en la motocicleta del colmado.

7. NUESTRA POSICIÓN

En definitiva:

1) **A los 16 años se puede trabajar, y el joven contrata por sí mismo. Las normas de los 18 no le quitan esa capacidad: lo protegen.**
2) **El auditor del exterior no objeta al joven de 16 años, sino al joven mal empleado.**
3) **La negativa a abrirle una cuenta de nómina no tiene base legal: la capacidad la da la ley, y una circular o una política bancaria no pueden quitarla.**
4) **La seguridad social ya lo acoge, con su acta de nacimiento.**
5) **El costo de no hacerlo lo pagan el joven y el país: informalidad, trabajos peligrosos sin protección y, en el peor de los casos, la calle.**

---

[18] Arts. 18, numeral 6, y 27, numeral 1, letra b), del Reglamento Funcional de la Tesorería de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 290-23, del 7 de julio de 2023.

[19] Desde que se declara su nacimiento, toda persona recibe un Número Único de Identidad (NUI), «la identificación numérica asignada de por vida a toda persona», que figura en su acta de nacimiento (Ley 4-23, Orgánica de los Actos del Estado Civil, arts. 3, num. 19; 45, y 80, num. 2). Es el mismo número de la cédula de identidad que el joven puede obtener antes de los 18 años y de la cédula de identidad y electoral que recibirá al cumplirlos. Así, el joven inscrito con su acta queda identificado en la seguridad social con el número que lo acompañará toda la vida.

[20] Art. 5, letra A, párrafo, letra b), de la Ley 87-01.

8. EN LA PRÁCTICA, CÓMO CONTRATAR AL MENOR CON 16 AÑOS

Para la empresa que quiera contratar jóvenes de 16 y 17 años:

A) **Verificar la edad con el acta de nacimiento o la cédula de identidad, y llevar un registro de los trabajadores menores de 18 años.**[21]

B) **Exigir, antes de que empiecen, el certificado médico de aptitud, expedido gratuitamente por un médico del sector público (formulario DGT-7), y renovarlo cada año hasta los 18.**

C) **Asignarlos a un turno diurno de no más de 8 horas, sin horas extraordinarias, que les deje doce horas seguidas de descanso nocturno: por ejemplo, de 7:00 a. m. a 3:00 p. m.**[22]

D) **Ubicarlos fuera de los puestos que prohíbe la Resolución 52-04: cargas de más de 15 kilos (10 para las mujeres), prensas, sierras, montacargas, ruido de 85 decibeles o más, productos tóxicos o alturas.**

E) **Respetar sus horarios escolares y darles facilidades para estudiar.**

F) **Inscribirlos en la Tesorería de la Seguridad Social antes de que empiecen a trabajar.**

G) **Pedir al banco la cuenta de nómina a nombre del joven, con su cédula y la carta de trabajo. Si se niega, una cuenta conjunta del joven con su padre o su madre, con el consentimiento escrito del joven.**

H) **Adoptar una política escrita sobre trabajadores jóvenes. Es lo primero que pedirá el auditor.**

PARADOJA… PARA PONERNOS A PENSAR:

De acuerdo con las leyes vigentes, y conforme a los convenios internacionales ratificados por el país, un joven dominicano de 16 años puede firmar, con el consentimiento de sus padres, un contrato con un equipo de beisbol de Grandes Ligas.

El mismo joven puede firmar, sin permiso de nadie, un contrato de trabajo.

Paradójicamente, no se le permite abrir la cuenta bancaria donde cobrar su salario.

Y para rematar, el impedimento deriva de una circular de la Superintendencia de Bancos, que no puede estar por encima de la ley.

---

[21] Art. 9.3 del Convenio 138 de la OIT.

[22] Arts. 2 y 3 del Convenio 90 de la OIT, sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria; Art. 4 del Convenio 79; Art. 149 del CT; Resolución 52-04, art. 2, numeral 19.

Mientras eso no cambie, dentro de ese denso 53.8% de informalidad que afecta al mercado laboral dominicano, quedarán siempre un grupo de jóvenes que trabajan como *Delivery* del colmado, los que descargan los camiones de mercancías, los que arman estufas por piezas en un almacén, los que hacen una *chiripa* para llevar algo a su casa, y los más desventurados aquellos que pululan por las calles sin actividades definidas; todos ellos sin cobertura de seguridad social y expuestos a los mismos trabajos peligrosos que, precisamente, están prohibidos para los menores.

Ojalá esta publicación induzca a las autoridades del país a corregir la situación, a semejanza del Congreso peruano,[23] que se inspira en lo que ya existe en otros países: Francia,[24] México[25] y El Salvador.[26] Allí la ley les abre a los jóvenes las puertas del banco y, con ellas, las de la formalidad.

Santo Domingo,
16 de noviembre de 2026.

---

[23] Dictamen de la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera del Congreso de la República del Perú, aprobado el 10 de junio de 2026, recaído en el Proyecto de Ley 14744/2025-CR, «Ley que regula la Apertura y la Administración de Cuentas de Adolescentes en el Sistema Financiero, a fin de promover el Ahorro y la Inclusión Financiera». Los adolescentes de 16 y 17 años podrán ser titulares de cuentas de ahorro y de dinero electrónico, y la autorización de los padres solo se exigirá para abrirlas; los que tengan empleo formal podrán abrir cuentas destinadas al depósito de sus remuneraciones.

[24] El joven puede abrir su libreta de ahorro sin sus padres y, desde los 16 años, retira sus fondos por sí mismo, salvo oposición de ellos (Code monétaire et financier, art. L221-3)

[25] Desde los 15 años el joven abre cuentas de depósito y dispone de sus fondos sin intervención de sus representantes, aunque no puede contratar créditos con cargo a ellas (Ley de Instituciones de Crédito, art. 59, párrafos tercero y cuarto, y Código Civil Federal, art. 23, reformados por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 27 de marzo de 2020).

[26] Desde los 16 años el joven abre una cuenta de ahorro con requisitos simplificados (Ley para Facilitar la Inclusión Financiera, art. 20; reforma de 2022)