

San José, jueves 5 de junio de 2025
OFICIO N° 06146-2025-DHR

Para: Sra. Daniella Agüero Bermúdez
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
Asamblea Legislativa
dab@asamblea.go.cr, proyectosdeley@dhr.go.cr

De: Juan Carlos Pereira Jiménez
Defensor Adjunto de los Habitantes

JUAN CARLOS
PEREIRA JIMENEZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente por JUAN
CARLOS PEREIRA JIMENEZ
(FIRMA)
Fecha: 2025.06.05 17:45:11
-06'00'

Asunto: NO OBJECION A PROYECTO DE LEY N°24879

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. En atención a la solicitud de criterio realizada sobre el texto del Proyecto de **"LEY DE LABORES DE NATURALEZA PELIGROSA. REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 87, 141, 152, 294, ADICIÓN DE UN INCISO D) AL ARTÍCULO 95, Y UN PÁRRAFO TERCERO AL ARTÍCULO 136, ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 153 BIS Y 294 BIS AL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N°2 DEL 29 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS. REFORMA DEL ARTÍCULO 26 DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR, LEY N°7983 DEL 18 DE FEBRERO DE 2000, del expediente legislativo N°24879.**

Luego del análisis efectuado por la Dirección de Asuntos Laborales, la Defensoría de los Habitantes expresa su conformidad con la eventual aprobación del proyecto de ley en los términos consultados y de conformidad con las siguientes consideraciones:

Observamos del texto propuesto, la unificación de los conceptos de trabajo pesado, insalubre y peligroso en un solo concepto denominado como **"trabajos o labores de naturaleza peligrosa"** definiéndose a estos como aquellos que presenten factores de riesgo, que amenazan o dañan la salud o la vida de las personas trabajadoras, en los

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes
"Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo"



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

aspectos físicos o psicosociales, así como aquellos que impliquen una mayor exigencia física o psíquica que causan un mayor desgaste físico o mental de las personas trabajadoras (es decir, labores pesadas), solución que consideramos pertinente, dado que no existe una definición de labores pesadas en el Código de Trabajo.

Además, consideramos importante que el Consejo de Salud Ocupacional establezca los criterios técnicos para determinar los trabajos o labores de naturaleza peligrosa y que se regule el procedimiento y los requisitos para solicitar el estudio de evaluación de penosidad. Por otro lado, la Defensoría de los Habitantes considera importante que se reconozcan incentivos no monetarios como las vacaciones profilácticas y se permita a las personas trabajadoras que hayan trabajado en labores de naturaleza peligrosa, acceder a una pensión anticipada.

Por otro, lado la propuesta no riñe con el Convenio 182 y la Recomendación 190 -que complementa dicho Convenio- ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como con la Ley 8922 "Prohibición del Trabajo Peligroso e Insalubre para Personas Adolescentes Trabajadoras, y, el Código de la Niñez y la Adolescencia (Capítulo VII) vigente en nuestro país.

Ahora bien, con respecto a la adición de **un inciso d) al artículo 95 del Código de Trabajo** (artículo 2 de la propuesta legislativa), la Defensoría de los Habitantes considera que la normativa costarricense **debe proteger a las mujeres embarazadas de realizar trabajos peligrosos.**

Recordemos que a partir de la aprobación de la Ley N° 10131 *Libertad de elección de empleo de las mujeres*, se eliminó del artículo 87 del Código de Trabajo la restricción para contratar mujeres para la ejecución de labores insalubres o peligrosas, pero en dicha ley no se hizo referencia, distinción o se analizó la situación de las mujeres en estado de embarazo. Con ocasión al trámite legislativo de esta ley, la Defensoría de los Habitantes rindió el criterio mediante el oficio número **10345-2021-DHR** del 10 de setiembre del 2021. En el oficio se expuso:

*"(...) La Defensoría concuerda con la proponente en que son importantes las reformas laborales que garanticen mayor inserción laboral de las mujeres, y brindar igualdad de condiciones entre las mujeres y hombres en un marco de libertad de elección del empleo. No obstante, **suprimir de la ley nacional una protección especial dirigida a las mujeres, no tiene como necesario resultado ampliar sus derechos ni garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.** (...)*

(...) Los artículos del Código de Trabajo que se pretenden modificar, fueron producto de un contexto particular, pero cuyo objetivo no ha perdido vigencia y es garantizar que las mujeres

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes
"Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo"



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José

*no realizarán labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral. **Eliminar dicha protección no es equivalente a garantizar la igualdad de elección, ni se traduce en una mejora sustantiva en cuanto al acceso a oportunidades laborales para las mujeres.***

Análisis de la reforma propuesta al artículo 87:

Tal como se ha venido indicando, lo que se busca o pretende con la reforma es mejorar las oportunidades laborales para la mujer; no obstante, no basta el hecho de eliminar la palabra mujer del texto para que la discriminación desaparezca.

Esta propuesta no puede verse solamente desde el punto de vista discriminatorio, sino sobre los efectos que esta "apertura" pueda generar de manera negativa en la mujer, pudiéndose enfrentar a situaciones de abuso o de otra índole, teniendo en cuenta que las mujeres, por su condición, históricamente siempre han tenido muchas desventajas en el ámbito laboral.

Por otra parte, si esa discriminación se refiere a diferencias en el salario, horario y puestos entre hombre y mujer, se debe recordar también que ese trabajo se debe realizar en condiciones que no pongan en riesgo a la persona trabajadora, en este caso a la mujer, siendo esto otra forma de discriminación. En el caso de temas de género la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala:

"Reconocer la diversidad en la fuerza de trabajo, incluidas las diferencias de género, es esencial para garantizar la seguridad y la salud tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. Aunque se han realizado algunos progresos en este ámbito, la OIT considera que se puede y debería hacerse más. Las diferencias de género deben ser tenidas en consideración en el desarrollo de políticas y estrategias de prevención y políticas sobre seguridad y salud en el trabajo (SST). Este enfoque reconoce y pone de manifiesto las diferencias entre los trabajadores y las trabajadoras, para identificar los peligros y riesgos y aplicar soluciones eficaces.

Un enfoque sensible a la cuestión de género reconoce que, dados los distintos trabajos que realizan los hombres y mujeres, los distintos roles que desempeñan en la sociedad, sus expectativas y responsabilidades, las mujeres y los hombres pueden verse expuestos a riesgos físicos y psicológicos que en ciertos casos requieren diferentes medidas de control y prevención. Este enfoque mejora también la comprensión de la manera en que la división del trabajo según el género, las diferencias biológicas, los modelos de empleo, los papeles sociales y las estructuras sociales contribuyen en su conjunto a modelos de peligros y riesgos del trabajo específicos de género. Para que las políticas y las estrategias de SST sean efectivas tanto para mujeres como para hombres, debe tenerse en cuenta esta dimensión y

dichas políticas deben basarse en información más detallada sobre la relación entre la salud en el trabajo y los roles de género.¹ (...)”.

La adición propuesta para el artículo 95 del Código de Trabajo, se establece en los siguientes términos:

Se otorgará licencia especial en los siguientes supuestos:

(...)

d) Personas trabajadoras gestantes que realicen trabajos o labores de naturaleza peligrosa, cuando no sea posible suprimir estas labores o el cambio de puesto, gozará de una licencia cuyo tiempo deberá ser valorado por la Caja Costarricense de Seguro Social contra el nivel de peligrosidad de la labor y el momento de la gestación.

(...)

Considera la Defensoría de los Habitantes que la reforma planteada genera una protección especial para las trabajadoras en estado de embarazo, que es congruente con el ordenamiento jurídico y con las obligaciones estatales en materia de derechos de las mujeres, y que no se había atendido posterior a la eliminación de la protección derogada para las mujeres trabajadoras en general.

Actualmente, se observa protección para las trabajadoras embarazadas derivadas de decretos ejecutivos² o lineamientos internos de las instituciones³.

En cuanto a la valoración del tiempo de la licencia que debe efectuar la CCSS, es fundamental señalar que conforme el resto del articulado, la calificación de "*naturaleza peligrosa*" de las labores o trabajos se deriva de un estudio técnico que debería ser suficiente para el otorgamiento de la licencia y en ese sentido, la extensión de la licencia debería estar vinculada al plazo en que las características de "*naturaleza peligrosa*" se mantengan.

Finalmente, no debe perderse de vista que lo que sustenta la licencia es una condición especial de embarazo que no tienen otras mujeres que se encuentren ejerciendo labores o trabajos de "*naturaleza peligrosa*" y la medida pretende proteger la salud materna. Por

¹ Véase <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/gender-and-occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>.

² El artículo 26.2 del Decreto Ejecutivo N° 41931-MTSS prohíbe expresamente las labores de manejo y uso de agroquímicos a las mujeres en estado de embarazo.

³ Los "*Lineamientos generales para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia*" (Circulares número 143-2013, 038-2019 y 077-2023 del Poder Judicial) disponen la exención de participar de actividades de alto impacto físico y/o emocional o largas jornadas de trabajo que pongan en riesgo su integridad o su condición de embarazo, y de traslados de lugar de trabajo o cambio de funciones, sin una valoración previa de las consecuencias sobre su salud integral.

ende, la Defensoría de los Habitantes estima que el tiempo o plazo de la licencia debe estar vinculada a la imposibilidad de suprimir esas labores o de efectuar un cambio en el puesto, es decir que, si la trabajadora embarazada solamente puede ser empleada en las labores de "*naturaleza peligrosa*" que estaba realizando previo a quedar embarazada, la licencia especial debería extenderse **a todo el período de embarazo y durante el período de lactancia.**

La Defensoría de los Habitantes de la República agradece la deferencia consultiva

WMD/GBS
Archivo

2025-2034 Segundo Decenio Internacional para las Personas Afrodescendientes
"Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo"



Teléfono: 4000-8500



Calle 22, Ave. 7. Barrio México
San José, Costa Rica



correspondencia@dhr.go.cr
Apdo. Postal: 686-1005 San José