

**COMPARATIVE LABOR LAW DOSSIER  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN COSTA RICA**

Dra. Isabel C. Jaramillo Arango  
Consultora en Derecho del Trabajo y Recursos Humanos

Dr. Alexander Godínez Vargas  
Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Costa Rica y  
Coordinador del Doctorado en Derecho de la Universidad Estatal a Distancia de  
Costa Rica

**Introducción**

Los riesgos laborales están asociados al trabajo como una actividad humana. El trabajo es fuente natural de progreso y de bienestar y el trabajador tiene el derecho de alcanzarlo con conductas seguras que le permiten protegerse de las contingencias provenientes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El trabajo y el modelo productivo se han transformado vertiginosamente. Al haberse incrementado la demanda de bienes y servicios de consumo y acelerarse el proceso de globalización, nuevos y mayores riesgos han entrado en escena, especialmente los psicosociales, como: el estrés, la falta de motivación, la depresión, etc.

A su lado, la tecnificación de los procesos productivos y el aumento de los riesgos en el trabajo, requiere de políticas más exigentes de prevención para atender los distintos factores de riesgo asociados con radiaciones ionizantes, la manipulación de sustancias nocivas a la salud como los plaguicidas, trabajo en altas temperaturas, etc.

En Costa Rica, la evolución histórica de la salud ocupacional está marcada por el Decreto Ley del 30 de octubre de 1924, el cual otorga al Estado la responsabilidad de gestionar los seguros individuales o privados. Para ello se creó como institución administradora de los mismos el Banco Nacional de Seguros, encomendándole también los seguros para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Posteriormente, con la Ley N°53 sobre Accidentes de Trabajo, aprobada en 1926, se creó como parte del Instituto Nacional de Seguros, el Departamento Obrero, que posteriormente se denominaría como Departamento de Riesgos del Trabajo.

Como parte de la reforma social impulsada en el período 1940-1944, se crea la Caja Costarricense del Seguro Social, encargada de aplicar los seguros sociales obligatorios y se promulga el Código de Trabajo, que introduce en su artículo cuarto todo lo

relacionado a los riesgos laborales, lo cual fue objeto de una reforma integral mediante la Ley 6727 de 9 de marzo de 1982, la cual amplía el concepto de Riesgos de Trabajo e introduce el concepto de Salud Ocupacional con el fin de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador (Artículo 273), así como también, el seguro de Riesgos del Trabajo se declara obligatorio, universal y forzoso (Artículo 201).

Según datos del Ministerio de Salud, en su publicación anual sobre la situación de salud en Costa Rica del año 2014, hay una disminución notable en los accidentes de trabajo reportados en el periodo 2009-2013, si se le compara con los datos del 2002-2008, en un 68%<sup>1</sup>. Por otra parte, es el grupo etáreo de 20 a 49 años donde se concentra la mayor parte de trabajadores afectados por riesgos del trabajo y al cual deb ir principalmente dirigidas las políticas preventivas, ya que constituyen en el 2013, el 81% de ellos, mientras que los accidentes en trabajadopres de 15 a 19 años, se mantuvo para ese mismo año en 2,3%. Las patologías más frecuentemente reportadas en ese mismo año son los traumatismos (un 54,17% del total), seguido de las lesiones osteomusculares, asociadas a movimientos repetitivos (un 22,61% del total).

**1. ¿La regulación en materia de seguridad y salud laboral en su país establece la obligación empresarial de prevención de riesgos laborales? En caso afirmativo, ¿qué obligaciones de prevención establece la regulación de seguridad y salud laboral en su país?**

La obligación en prevención de riesgos de trabajo se encuentra contemplada en la normativa nacional, como una de las obligaciones esenciales dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo, así lo establece la Constitución Política en su marco jurídico para la protección y seguridad del trabajador: "...Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajador" (art.66). El Código de Trabajo, en su Título IV que fue reformado mediante la Ley N°6727 de 9 de marzo de 1982, consagra de forma explicita, las responsabilidades de los patronos del sector público y privado en materia de seguridad y salud, especialmente en prevención. El artículo 282 (ibídem) le confiere al empleador "...la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores...". De igual forma el artículo 384 (ibídem) dispone que los empleadores deberán permitir las visitas de inspección y la colocación de normativa legal, avisos, carteles y anuncios similares, referentes a la salud ocupacional; cumplir con las disposiciones legales para la capacitación para los trabajadores en la materia y proporcionar los equipos de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar

---

<sup>1</sup> Ministerio de Salud. Dirección de Vigilancia de la Salud. Análisis de situación de Salud Costa Rica. 2014.

su uso y funcionamiento. De igual manera lo hace el Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo y sus reformas, aprobado por el Decreto Ejecutivo N°1 del 2 de enero de 1967, el cual consagra en su artículo 3 que "...todo patrono o su representante, intermediario o contratista, debe adoptar y poner en práctica en los centros de trabajo, por su exclusiva cuenta, medidas de seguridad e higiene adecuadas para proteger la vida, la salud, la integridad corporal y moral de los trabajadores...". De este artículo, se desprende la obligación por parte del patrono de realizar actividades multidisciplinarias encaminadas a la prevención y control de los factores de riesgos y por otra parte, a la recuperación y rehabilitación de los trabajadores que sufren las consecuencias adversas de su exposición por la ocurrencia de los accidentes de trabajo y el origen de las enfermedades profesionales.

Las actividades y programas de prevención que cumplen las Comisiones de salud en los centros de trabajo que ocupen diez o más trabajadores son importantes dentro de la obligación que se le impone en materia de prevención a los empleadores ya que permite la participación paritaria, tanto de los trabajadores como de los empleadores en este campo. De acuerdo al artículo 288 de la Ley N°6727 estas comisiones "tendrán como finalidad específica, investigar las causas de los riesgos del trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar para que, en el centro de trabajo, se cumplan las disposiciones de salud ocupacional".

En el mismo sentido, el artículo 273 (ibídem) declara "de interés público todo lo referente a la salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea."

## **2. La obligación de prevención de riesgos laborales, ¿es una obligación de medios o de resultado?**

Vale aclarar que la jurisprudencia en el tema de prevención de riesgos es mínima en Costa Rica; sin embargo, examinando la normativa nacional existen razones valederas para afirmar que la obligación que tienen los empleadores de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en el centro de trabajo, es de medios y no de resultados.

La Constitución Política, en el artículo 56, consagra que el trabajo es un derecho del individuo, por ello el Estado tiene la obligación de impedir condiciones laborales que afecten o menoscaben la libertad o dignidad del hombre o degraden su trabajo a la

condición de simple mercancía. Esa primera obligación de protección de los trabajadores y que sus condiciones de trabajo sean las adecuadas, es del Estado, quien debe promover el fortalecimiento de los derechos fundamentales, entre ellos la salud y seguridad de todos sus trabajadores que se encuentran en el territorio nacional independientemente de que sean nacionales o extranjeros, garantizando mediante prestaciones asistenciales y económicas la cobertura de los riesgos que por razón o con causa del trabajo acontezcan. Por ello se le impone al Estado obligaciones tendientes a disminuir la siniestralidad o a la mejora de las condiciones de trabajo, mediante la creación de políticas públicas que fortalezcan la cultura de la prevención.

En el ámbito empresarial, existen obligaciones que el empleador debe cumplir de forma obligatoria, pero en ninguna parte de la normativa aprobada en Costa Rica se encuentra que la obligación es de resultado, basta con que el empresario cumpla con sus obligaciones de forma diligente y debida para alcanzar la seguridad y salud de sus trabajadores en los centros de trabajo, para que se de por cumplida la obligación mínima de prevención que le impone la ley.

Ejemplo de ello es que existe la obligación para el empleador de identificar, evaluar y controlar los diferentes factores de riesgos que se originan en el centro de trabajo, como lo señala el artículo 214 numeral d) del Código de Trabajo. No obstante, en esta norma solo se le exige al empleador que adopte las medidas preventivas que las autoridades competentes señalen, por lo que no se le impone un resultado determinado.

En consecuencia, no se le exige a los empleadores obligaciones en materia de prevención que vayan más allá de sus propias responsabilidades o capacidades técnicas y económicas; de modo que la normativa en materia de prevención esta diseñada con el fin de lograr que los riesgos laborales no se produzcan en el lugar de trabajo o si ocurren, se puedan controlar de la mejor manera posible independientemente de un resultado.

De esta manera, frente a la obligación de prevención impuesta al empleador, él cumple la norma en la medida que realice acciones concretas de prevención como: realizar exámenes médicos periódicos orientados a detectar patologías que en un momento determinado pueden contribuir a agravar la exposición de ciertos factores de riesgo en el ambiente de trabajo; investigar y analizar los accidentes de trabajo ocurridos así como las enfermedades profesionales; dar formación a sus trabajadores en la materia; y poner a disposición de los elementos de protección personal, etc.

En este sentido, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia señala que la obligación de los empleadores en esta materia se limita a “garantizar condiciones

mínimas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo que les permitan a los empleados el mejor desempeño de sus labores, pero, sobretodo, que no pongan en riesgo su integridad física y emocional y en respeto de su dignidad como seres humanos” (Voto N°09090 del 21 de mayo del 2010).

**3. ¿De qué manera puede la empresa, según la regulación en su país, organizar o gestionar la prevención de riesgos laborales en la empresa? Específicamente, ¿puede la empresa gestionar la prevención de forma interna o debe acudir a servicios de prevención externos?**

En Costa Rica, la empresa puede decidir la forma de organizar y gestionar la prevención al interno de la misma, también tiene la facultad de contratar a un tercero experto en la materia con el apoyo permanente que le brindan las entidades públicas como, el Instituto Nacional de Seguros, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante su Departamento de Medicina, Higiene, Seguridad Ocupacionales, el Consejo de Salud Ocupacional, etc.

A modo de ejemplo, el artículo 26 de la Ley N°7600 del 2 de mayo de 1996, establece la obligación del Estado de ofrecer a los empleadores asesoramiento técnico, “para que estos puedan adaptar el empleo al entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera. Estas adaptaciones pueden incluir cambios en el espacio físico y provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo”.

**4. ¿Tiene la empresa en su país la obligación de controlar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en atención a los riesgos inherentes al trabajo? En su caso, ¿tiene el trabajador la obligación de someterse a estas medidas de vigilancia de la salud?**

Existen normas técnicas que han sido aprobadas en Costa Rica mediante reglamentos de obligatorio cumplimiento, independientemente de los Convenios Internacionales de la OIT aprobados y ratificados por Costa Rica.

De acuerdo al Reglamento para el control de ruido y vibraciones (aprobado mediante el Decreto Ejecutivo N°10541-TSS, del 14 de setiembre de 1979), los patrones están en la obligación de hacer la revisión periódica de los protectores de oídos entregados a los trabajadores, para asegurarse que no tengan deterioro alguno; no obstante, no hay mención alguna de audiometrías (art.20).

Más amplio en la diversidad de las obligaciones impuestas es el Reglamento sobre protección contra las radiaciones ionizantes (aprobado mediante el Decreto Ejecutivo

Nº24037 del 22 de diciembre de 1994), que contempla la exigencia del trabajador ocupacionalmente expuesto que trabaje en una zona controlada de portar su dosímetro personal durante toda la jornada laboral (art.73); en tanto que el responsable de la protección radiológica deberá remitir los dosímetros personales, al servicio de dosimetría personal, con la periodicidad establecida en la correspondiente autorización (art.31º numeral b); mientras que el empleador mantendrá un historial dosimétrico durante toda la vida laboral del trabajador expuesto e informará a los profesionales y técnicos de su instalación, de las dosis obtenidas (art.76).

En relación con la práctica de exámenes médicos, el art.71 inciso f) del Código de Trabajo incluye dentro de las obligaciones de los trabajadores el someterse a esas pruebas siempre que lo ordenen las autoridades públicas de salud o las de seguridad social. Esto es lo que sucede en el caso de quienes se encuentran expuestos a los plaguicidas.

El Reglamento para Regular la Actividad de Control de Plagas Mediante la Aplicación de Plaguicidas de Uso Doméstico y Profesional (aprobado mediante el Decreto Ejecutivo N° 38335-S-MTSS del 17 de febrero del 2014), establece la obligación de los trabajadores expuestos a plaguicidas, de someterse a los exámenes médicos preexposición y periódicos (art.21.1). Esta disposición se complementa con las detalladas disposiciones del Reglamento sobre Disposiciones para Personas Ocupacionalmente Expuestas a Plaguicidas (aprobado mediante el Decreto Ejecutivo N°38371-S-MTSS del 14 de febrero del 2014) y el Reglamento de Vigilancia de la Salud (aprobado mediante el Decreto Ejecutivo N°37306-S del 27 de agosto del 2012).

También se aplican los exámenes médicos al personal expuesto al VIH/SIDA. Siguiendo la Directriz para la prevención y el abordaje del VIH/SIDA en el mundo del trabajo, aprobada por la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional, en la sesión ordinaria N°1609-2010 del 27 de enero del 2010, “...El personal médico de la empresa podrá referir, por sintomatología específica y exclusivamente para atender la salud de la persona trabajadora o a solicitud expresa de ésta, a la realización de la prueba de detección del VIH a los servicios de salud públicos respectivos (art.16).

Finalmente, debe agregarse que actualmente se encuentra en trámite la aprobación de un Reglamento para la Prevención y Protección de las Personas Trabajadoras expuestas a estrés térmico durante el ejercicio del trabajo, cuyo artículo 2, exige a los empleadores “...implementar un plan de prevención y protección para la persona trabajadora expuesta a estrés térmico debido al clima, al proceso de trabajo o al calor metabólico generado por el tipo de trabajo (liviano, moderado, pesado)...”.

**5. ¿Qué obligaciones legales de prevención se prevén en relación con las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural?**

No existen normas especiales sobre prevención en materia de seguridad y salud, para el colectivo de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, se les aplica la normativa general ya expuesta.

**6. La regulación en materia de seguridad y salud laboral en su país, ¿prevé obligaciones de prevención específicas en relación con trabajadores especialmente sensibles? ¿Cuáles son estas obligaciones de prevención?**

A trabajadores que requieren una especial protección se refiere la Directriz para la “prevención y el abordaje del VIH/SIDA en el mundo del trabajo”, aprobada por la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional, en la sesión ordinaria N°1609-2010 del 27 de enero del 2010, que reconoce en su artículo 3 al VIH/SIDA como un riesgo que podría afectar a las micro, medianas y grandes empresas e instituciones en su capacidad productiva, el ambiente laboral y la salud y bienestar de las personas trabajadoras, por lo tanto, es un tema que debe ser incorporado en su quehacer. Por esta razón se contempla en el Artículo 4, acciones de prevención, tendientes a incorporar dentro del Plan de Salud Ocupacional, actividades de capacitación e información en prevención del VIH, las que se realizarán durante la jornada ordinaria de trabajo, sin menoscabo de los derechos laborales de las personas trabajadoras. Adicionalmente, el Artículo 21 (ibidem) consagra que caso de que las personas trabajadoras con VIH presenten problemas físicos por su enfermedad o su tratamiento, las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional en consulta con el médico respectivo, evaluarán sus necesidades físicas y recomendarán su ubicación con los ajustes racionales, en un puesto de trabajo de acuerdo a sus capacidades, que garantice su desarrollo laboral y a la vez, su seguridad física.

**7. ¿Prevé la normativa en seguridad y salud laboral obligaciones de prevención específicas en materia de riesgos psicosociales?**

Es en la actualidad donde con mayor frecuencia se estudian los riesgos psicosociales, los cuales provocan daños directos a la salud de los trabajadores, un ejemplo de ellos es el acoso sexual. En Costa Rica se aprobó desde 1995 la Ley N° 7476 del 3 de febrero de ese año, contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, la cual fue reformada con la Ley N°8805 del 28 de abril del 2010, cuyo objetivo es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, tanto en el sector público como privado. De acuerdo al artículo 5, se impone

al empleador la obligación de mantener en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran allí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Esta política la deberá comunicar tanto al interno, de forma escrita y oral, a las personas supervisoras, representantes y trabajadores en general, como en el ámbito externo a clientes, proveedores, contratistas, etc.

#### **8. ¿Qué especificidades en materia de prevención de riesgos laborales prevé la regulación de su país en supuestos de pluralidad empresarial?**

Para las leyes de Costa Rica, el empleador responderá de forma civil y solidaria por los daños que se le ocasione al trabajador en el ejercicio de sus funciones por los riesgos a los que estaba expuesto por terceros. Así lo consagra el artículo 193 del Código de Trabajo, al disponer que “la responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos del trabajo, subsiste aun en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos.”

#### **9. ¿Se prevé la participación de los representantes de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales en la empresa?**

En Costa Rica la legislación no contempla expresamente la participación de los representantes de los trabajadores (ni sindicales ni libremente elegidos por los trabajadores) en la prevención de riesgos laborales en la empresa, lo que se produce en un contexto de escasa implantación sindical al interno de las empresas. En las pocas negociaciones colectivas celebradas en el sector privado y por la fuerza de ley que se le reconoce al mismo texto aprobado, suelen crearse instancias en las que esta participación puede darse.

Por otra parte, en tanto las Comisiones de Salud Ocupacional, establecidas mediante el Decreto Ejecutivo N°18379-TSSS del 19 de julio de 1988, son de composición paritaria, la presencia de representantes de los trabajadores ad hoc en ellas está asegurada, los cuales son designados por votación secreta y directa (art.10).

#### **10. ¿Cuál es el sistema de responsabilidades –civil, administrativa y/o penal– que puede derivarse del incumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral?**

Las responsabilidades empresariales derivadas del incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud laboral son de diferente naturaleza.

En primer lugar, previa conclusión del ciclo de inspección en sede administrativa a cargo de los funcionarios de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo e interpuesta la respectiva acusación ante los Tribunales de Trabajo, una vez comprobada la infracción se impondrá por el juez de trabajo de menor cuantía una multa y la obligación de reparar el daño causado (arts. 608 y 610 del Código de Trabajo).

Aunque tradicionalmente la suscripción de una póliza por riesgos del trabajo liberaba al empleador del pago de los daños materiales y morales causados, de modo que corresponde al Instituto Nacional de Seguros asumir el pago de las responsabilidades derivadas con las indemnizaciones tarifadas que legalmente se disponen; la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia en épocas recientes ha acogido reclamaciones de naturaleza civil de familiares del trabajador afectado por un riesgo del trabajo, en actos gravemente culposos del empleador, fijando indemnizaciones superiores a los pagos realizados por medio de la póliza, siendo estos últimos considerados como un simple pago parcial (Resolución N°000030-2005 de las 10:45 horas del 27 de enero del 2005).