



ACTA SESIÓN EXTRAORDINARIA CSO N°011-2025 Acta número 011 de la sesión extraordinaria celebrada de forma virtual por el Consejo de Salud Ocupacional a las diecisiete con veintiséis minutos del lunes 11 de agosto del año dos mil veinticinco, presidida por el Sr. Alexander Astorga Monge, Viceministro Área Laboral, con la asistencia de los siguientes miembros: Sra. Laura Rivera Castrillo y el Sr. Olman Chinchilla Hernández representantes de los trabajadores, Sr. Walter Castro Mora y Sr. Sergio Alvarado Tobar, representantes del sector patronal, Sra. Tatiana Herrera Arroyo, del Ministerio de Salud, Sra. Mariela Córdoba Gómez, representante de la Caja Costarricense del Seguro Social, Sr. Sidney Viales Fallas, representante del Instituto Nacional de Seguros, y la Sra. Alejandra Chaves Fernández, Directora Ejecutiva y Secretaría Técnica del Consejo. -----

Ausencia justificada: -----

Participante(s) invitado(s): Sra. Gloriana Solano Azofeifa -----

CAPÍTULO I. Lectura y discusión del Orden del Día. -----

ARTÍCULO 1: Lectura y discusión del Orden del Día de la sesión Extraordinaria N° 0011-2025 correspondiente al lunes 11 de agosto 2025. -----

ACUERDO N°001-2025: Se aprueba el Orden del Día de la sesión Extraordinaria N° 011-2025 correspondiente al lunes 11 de agosto 2025. 8 votos a favor. Por unanimidad aprobado y en firme. -----

ARTÍCULO ÚNICO: Guía general para la prevención de riesgos laborales en personas jóvenes trabajadoras. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Para eso entiendo que Gloriana nos va a acompañar con la presentación ¿Es correcto Alejandra? -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Sí correcto Alexander. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: ¿Alguien se opone a que ella pueda ingresar en este momento a la sesión? -----

Sr. Sergio Miguel Alvarado Tobar: No señor. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Perfecto entonces le damos el pase a Gloriana para que pueda ingresar y nos realice la presentación sobre la Guía General para la prevención de riesgos laborales en personas jóvenes trabajadoras. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Ya lo estoy ingresando, ya la tenemos a Gloriana. Perfecto, gracias don Alexander nada más para hacer un poco de Nada más, para hacer un poco de introducción antes de que -----

Gloriana comparta la parte técnica: esta es una guía que tenemos en el Consejo, elaborada como parte de un compromiso asumido dentro del Plan Nacional de la Persona Joven, el cual finalizó en el año 2022. De ese plan, el Consejo tenía como responsabilidad el desarrollo de una campaña, la realización de una investigación y, a partir de esta, la generación de una guía. Esto fue lo que se estableció como compromiso institucional. Sin embargo, debido a la pandemia, esta estrategia se vio retrasada. A pesar de ello, el compromiso se mantuvo y fue trasladado al Plan Estratégico Institucional (PEI). Con la incorporación de Gloriana al equipo, se retomó el tema y se comenzó a trabajar nuevamente en esta guía que hoy vamos a presentar. ¿Cuál era el objetivo o la necesidad identificada por el Ministerio de la Persona Joven respecto a esta estrategia? Principalmente, se buscaba llegar a las personas jóvenes de una manera más accesible, utilizando un lenguaje sencillo y directo. Normalmente, los documentos que elaboramos tienden a ser muy técnicos, dirigidos a profesionales o a públicos especializados. Lo que se quería en esta ocasión era generar un documento que abordara los temas básicos de salud ocupacional, pero de una forma más amena y comprensible para las personas jóvenes, para así despertar su interés y facilitar su comprensión. Durante el proceso de elaboración, también nos dimos cuenta de que no podíamos dirigirnos únicamente a las personas jóvenes, sino que también era importante incluir a los patronos, y brindarles herramientas para saber cómo abordar adecuadamente a esta población desde la perspectiva de la salud ocupacional. Por esta razón, el documento final está dirigido a ambas partes: tanto a los patronos como a las personas jóvenes trabajadoras. Y bueno, ahora Gloriana nos va a explicar un poco más sobre los elementos que se incorporaron y el enfoque del documento. Adelante Gloriana.

Sr. Alexander Astorga Monge: Bueno tardes a todos. De acuerdo, gracias.

Sra. Gloriana Solano Azofeifa: De acuerdo, gracias. Bueno, voy a compartir la pantalla para mostrarles la guía. Es importante comentar que esta guía nace a partir de un diagnóstico que realicé en 2023, donde participaron 706 personas a través de una encuesta. Con base en los resultados obtenidos, se tomó la decisión de desarrollar esta guía. Lo que le comentaba a doña Alejandra es que las personas jóvenes trabajadoras, al igual que todas las personas trabajadoras, se desempeñan en diversas áreas, no en una específica. Y ese es justamente el objetivo central de esta guía: brindar herramientas generales de prevención en salud ocupacional para las personas jóvenes, independientemente del área laboral donde se desempeñen. Por eso, la guía no puede estar 100% dirigida únicamente a la persona trabajadora joven, ya que no siempre

conocemos con exactitud el tipo de trabajo que realiza ni los riesgos a los que está expuesta. Por lo tanto, está pensada para dirigirse tanto a las personas trabajadoras jóvenes como a las personas empleadoras. Bueno, esta es la parte introductoria. Ahora sí, les presento el contenido de la guía. La guía inicia con una presentación sobre por qué se eligió enfocarse en las personas jóvenes trabajadoras. Principalmente, por la alta incidencia de accidentes laborales en este grupo etario, que abarca desde los 18 hasta los 35 o incluso 40 años. Las estadísticas muestran una gran cantidad de accidentes en este rango de edad. Luego, se hace una introducción sobre quiénes son las personas jóvenes trabajadoras. Según la legislación costarricense, se considera persona joven a aquella entre los 12 y 35 años, mientras que la persona joven trabajadora se encuentra entre los 15 y 35 años. Después de esta contextualización, se abordan los derechos y obligaciones de las personas jóvenes trabajadoras en cuanto a la prevención de riesgos laborales. Aquí se incluye, por ejemplo, el Código de Trabajo y otras disposiciones legales. A continuación, se presentan las responsabilidades y obligaciones de las personas empleadoras, también en relación con la prevención de riesgos, citando los artículos y normas correspondientes. La guía general para la prevención de riesgos en personas jóvenes trabajadoras comienza con una sección sobre educación en salud y seguridad en el trabajo. Uno de los hallazgos del diagnóstico fue que muchas personas no reciben información clara sobre los riesgos a los que están expuestas antes de comenzar a trabajar. A veces se les da una única capacitación general, que no siempre es suficiente ni comprensible. Por eso, se propone: Una capacitación inicial, con los temas básicos que deben conocer. Una formación continua, especialmente cuando cambian procesos, herramientas o tareas. Enfatizar en riesgos más peligrosos, como aquellos relacionados con ergonomía, donde se presentan muchas lesiones músculo-esqueléticas. Luego, la guía incluye un apartado sobre la importancia de conocer los riesgos presentes en el trabajo. Se presenta una tabla con ejemplos de: Peligros, Tipos de riesgo y Medidas preventivas. Esto permite que tanto la persona empleadora como el profesional en salud ocupacional puedan ampliar y adaptar la lista según el contexto laboral. Entre los riesgos más comunes se mencionan: Intoxicación por vapores y aerosoles, especialmente en trabajos como pintura de vehículos, donde muchas veces no se utiliza el equipo de protección personal adecuado. Exposición a microorganismos Levantamiento manual de cargas, muy frecuente en el sector construcción, a pesar de la existencia de tecnología que podría facilitarlo. Riesgos eléctricos, donde también se reporta una alta tasa de accidentes. También se menciona la importancia de: Reportar incidentes, participar activamente en la cultura de

seguridad. Otro apartado trata sobre el cumplimiento de la normativa. Aquí se incluyen: Decretos, Leyes, Reglamentos del Consejo de Salud Ocupacional y otras instituciones, Todo esto está referenciado con enlaces y recursos disponibles. En cuanto al uso de equipo de protección personal, se explican: Las normas que regulan estos equipos la importancia de que estén certificados, la necesidad de capacitación sobre su uso, limpieza y almacenamiento Si una persona no sabe usar correctamente su equipo, este puede resultar ineficaz o incluso perjudicial. Se incluye un cuadro con: Acciones a desarrollar, etapas, contenido, duración de las capacitaciones Más adelante, se aborda el uso seguro de herramientas y máquinas. Aquí se hace énfasis en: Evaluación inicial, capacitación teórica y práctica, implementación de procedimientos estandarizados, supervisión, auditorías y mantenimiento, actualización tecnológica Muchas veces, por facilidad o desconocimiento, se quitan los implementos de seguridad de las máquinas, lo cual aumenta el riesgo de accidentes. La siguiente sección trata sobre ergonomía y prevención de lesiones músculo-esqueléticas. Se aborda: Postura estática, manipulación manual de cargas, recomendaciones generales para jalar o empujar objetos pesados, pausas saludables, dependiendo del tipo de trabajo, prevención de caídas y tropiezos, incluyendo el uso correcto de escaleras fijas y portátiles También se incluyen guías y reglamentos aplicables en el ámbito de la construcción. Finalmente, se aborda el concepto de entorno de trabajo seguro y saludable, destacando las 5S de orden y limpieza: Clasificar Ordenar, limpiar, estandarizar, sostener. Para cada etapa se explican su significado, objetivos y acciones prácticas. Además, se resalta que la persona empleadora debe desarrollar un programa de salud ocupacional, que incluya: Condiciones ambientales, evaluaciones periódicas, acciones preventivas Y se cierra con un llamado a fomentar una cultura de prevención y responsabilidad compartida, que incluye: Liderazgo Formación y sensibilización Normas claras Participación activa Mejora continua. En resumen, esta guía es una propuesta general, ya que está dirigida a todos los sectores. Si en el futuro se desea enfocar en un sector específico, entonces sí podría desarrollarse una versión más detallada y adaptada a las características particulares de ese ámbito laboral.

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Tal vez ahí, Gloriana, nada más les resaltas los documentos que estarían disponibles después de diagramar la guía. La idea es que hay dos tablas que funcionarán como boletines desprendibles del documento, para que puedan colocarse en lugares visibles o entregarse

físicamente. Entonces, nada más para que les muestre eso, ya que es material que forma parte de la guía, pero pensado para ser un recurso más visual y práctico. -----

Sra. Gloriana Solano Azofeifa: Entonces tenemos, bueno, las dos tablitas que están aquí. Voy a ir bajando rápidamente para mostrárselas. Una de ellas es esta tabla sobre peligros, riesgos, tipo de riesgo y medidas preventivas. La idea es que esta pueda diseñarse de forma que se pueda desprender del documento (como un boletín), y que quede entera al momento de diagramarla, ya que actualmente está dividida por el tamaño de las hojas. La otra tabla es, vamos a ver... esta, que corresponde al tema de la capacitación práctica, si no me equivoco. Creo que esas son dos de las tablas principales que tenemos pensadas para destacar. Ah, no, también está esta otra, la que corresponde a la guía para implementar la metodología de las 5S. Esta también puede diseñarse como una hoja desprendible para que las personas la tengan visible, la puedan pegar o tener a mano. Esta última ayuda, por ejemplo, a identificar elementos útiles, eliminar los innecesarios... todo lo que normalmente uno haría en casa con sus cosas, pero aplicado al ámbito laboral. Es una tabla muy práctica que puede ayudar a fomentar el orden en el trabajo. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Bueno ¿me escuchan? Perdón es que como estoy con el teléfono es un poco complicado ¿Alguien tiene alguna pregunta para Gloriana? ¿Algún comentario? -----

Sra. Tatiana Herrera Arroyo: Gracias, Gloriana. Bueno, muchas gracias por el producto que nos estás exponiendo. Solo una consulta: cuando ustedes definen los capítulos o las temáticas de los capítulos, entiendo que no se contempla la totalidad de los riesgos, ¿cierto? Sé que hay un capítulo más genérico, donde se construye la tabla de peligros, riesgos y medidas preventivas. Pero cuando ustedes deciden que uno de los capítulos sea, por ejemplo, sobre ergonomía, o sobre otra temática específica, ¿en qué se basan para hacer esa selección? ¿Está asociada, por ejemplo, a estadísticas de accidentabilidad en personas jóvenes, o hay otro criterio detrás? ¿En qué se fundamentan ustedes para definir cuáles son las temáticas que se abordan en esos bloques? Gracias. -----

Sra. Gloriana Solano Azofeifa: Vamos sí Tatiana Cuando yo realicé el diagnóstico, revisé las estadísticas de accidentes en ese rango de edades, en todas las fuentes disponibles. Tendría que revisar el diagnóstico con más detalle, porque lo elaboré en 2023, pero en ese momento identifiqué los principales riesgos que enfrentaban las personas jóvenes trabajadoras. Entre los más frecuentes estaban los riesgos músculo-esqueléticos y muchas caídas, tanto a distinto nivel como al mismo nivel. Entonces, sí: tomé en cuenta las

estadísticas como base para el diagnóstico y, a partir de ahí, se definieron los temas que se abordan en la guía. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Perdón doña Mariela. -----

Sra. Mariela Córdoba Gómez: Sí, es genérico, bastante genérico, pero se entiende totalmente por qué se construyó de esa forma. A mí, personalmente, me gustó mucho. Me parece que es realmente claro en la descripción. Obviamente, puede que no tengamos todos los elementos para ser más directos en algunos aspectos, pero tomando en cuenta que este es un compromiso que viene desde hace tiempo —y sin conocer todo el contexto del momento en que se asumió ese acuerdo—, me da la impresión de que, aun siendo genérico, el documento: Es claro Es concreto Utiliza un lenguaje muy sencillo (lo cual me parece un gran acierto) Y con esas características, cumple con las expectativas del compromiso que se planteó desde hace años. Ya está. Y, de hecho, cuando lo leía, yo pensaba: “Mira qué bonito sería poder conformar un curso extremadamente básico para toda la empresa, con un contenido así de sencillo y accesible”, porque realmente lo es. Es muy sencillo y muy fácil de comprender. Así que, más bien, quería felicitarlos por el trabajo, porque dentro de todo el contexto y entendiendo el propósito, está bastante bien logrado. El lenguaje es muy claro, los ejemplos son muy concretos y accesibles. Muchas gracias. -----

Sra. Gloriana Solano Azofeifa: Muchas gracias. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Muchas gracias Maríela el don Walter. -----

Sr. Walter Antonio Castro Mora: Sí, gracias. Una pequeña consulta, especialmente para Alejandra. Alejandra, respecto a tu comentario inicial sobre el compromiso, no termino de entender a qué se refieren exactamente con ese compromiso. Porque nosotros sí tenemos una responsabilidad, y esa responsabilidad se refleja en los indicadores y estadísticas que nos exigen, los cuales demandan un trabajo fuerte, muy enfocado en las personas jóvenes. Estadísticamente, a nivel mundial, la incidencia en este grupo es similar en todos los países. Siempre se presta más atención al trabajador joven, no solo por su poca experiencia, sino también porque manejan la vida de una forma diferente a una persona mayor. Entonces, ¿podrías darnos una explicación sobre esto, Alejandra? Si fueras tan amable. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Sí, don Walter, eso fue, de hecho, justo al final de la administración de don Hernán. Ustedes aprobaron un proyecto dirigido a la persona joven, y en ese documento están todas las estadísticas que respaldaron la aceptación de ese compromiso dentro de la Política Nacional de la

Persona Joven. No tengo el documento a la mano en este momento, pero puedo buscarlo y enviarlo a todos por correo para que tengan el dato. De ahí nace la responsabilidad asumida y la política nacional que impulsa este trabajo: el diagnóstico, la campaña y, a partir de ahí, la generación de esta guía que hoy presenta Gloriana. Como mencioné, hubo un atraso porque, en la época de la pandemia, no sé exactamente por qué razones —tal vez intentaron otros medios—, pero el proyecto se detuvo. Posteriormente, lo retomamos cuando logramos reorganizar el equipo y con la incorporación de Gloriana, quien asumió la responsabilidad. Aunque la Política Nacional había finalizado, al no haberse cumplido en su totalidad, se trasladó al Plan Estratégico Institucional, para que pudiéramos continuar avanzando y cumpliendo con ese compromiso asumido. -----

Sr. Walter Antonio Castro Mora: Comprendo. Lo que pasa es que, al inicio, entendí más bien que era una solicitud de otro ente, algo así. Ahora comprendo que es una necesidad, y me parece muy bueno que justamente ahora se esté publicando la guía. Sí, tengo mi opinión en relación con la guía, la cual externaré después. Pero, Gloriana, muchísimas gracias por tu presentación. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Muchas gracias don Walter ¿Alguien más con el uso de la palabra? Quisiera expresar, de mi parte, un agradecimiento a Gloriana por el trabajo realizado con esta guía. Me parece un esfuerzo importante y valioso. Justamente, hace algunos días se oficializó también la Política Nacional de la Persona Joven a nivel del Ministerio de Cultura y Juventud, la cual va en línea con atender ciertas necesidades específicas de esta población. Considero que es algo de sumo valor, tomando en cuenta las necesidades que tienen las personas jóvenes en el mercado laboral y, también, en cuanto a la protección que requieren y las medidas preventivas necesarias en los centros de trabajo. Por lo tanto, un agradecimiento muy especial por este trabajo que se realizó, así como por haberlo retomado. Como explicó Alejandra, hubo algunos atrasos y, anteriormente, el tema no avanzó como quizás debió hacerlo, pero gracias a su aporte, el trabajo se retomó con fuerza y se logró avanzar significativamente. Avanzar con la guía. Entonces, muchísimas gracias por todo ese trabajo. Entendiendo que ya no hay más consultas, no sé si tienes algún comentario adicional, Gloriana. -----

Sr. Gloriana Solano Azofeifa: No muchas gracias a todos y bueno que tengan una linda tarde noche. ----

Sr. Alexander Astorga Monge: Perfecto muchísimas gracias Nos estamos viendo. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Bien. Aprovecho que don Walter mencionó que tenía algunos comentarios respecto a la guía, entonces le doy el uso de la palabra de una vez. También, si alguien más quiere hacer alguna acotación, está abierto el uso de la palabra. -----

Sr. Walter Antonio Castro Mora: Sí, yo, en lo personal, y como siempre me han escuchado en otras guías, veo un documento muy bueno desde el punto de vista académico, excelente. Si tuviera que calificarlo, le pondría un 100. Pero, como guía, me deja mucho que desear. Vuelvo a insistir, no voy a hacer muchos comentarios, como la vez pasada que sí lo mencioné y luché por ello, porque el concepto de guía no lo veo reflejado. Una guía tiene que ser concisa, clara, práctica y amigable. Debe tener un lenguaje accesible, ser efectiva, enseñar para que la gente aprenda, y llevar al usuario a actuar y a crecer. Ese es nada más mi comentario. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Gracias, don Walter. ¿Alguien más desea hacer uso de la palabra? Veo que no, entonces, bueno, de mi parte, al menos yo sí estoy de acuerdo con el documento tal como está. Me parece que, si bien es cierto que a veces uno quisiera un documento más acotado, más pequeño o resumido —no sé cómo decirlo exactamente—, en este caso el documento, como lo expuso ahora doña Mariela, es bastante claro. Otra cosa es que el documento no está diagramado, algo que en otras ocasiones hemos aclarado cuando se menciona la extensión o la intuición con la que se presenta el documento. El documento todavía no está diagramado, y una vez que lo esté, muchas cosas tienden a visualizarse de una forma más intuitiva y más fácil para el usuario o la usuaria. Por lo tanto, creo que mucho mejorará con eso. Al menos, a mí me parece que el documento es adecuado y que contiene el contenido necesario. Me parece que es un buen trabajo el que se hizo. Hay que entender que hay ciertos temas que, por más que uno quiera, es difícil que se puedan resumir mucho. En varios temas pasa eso. Por ejemplo, si uno quisiera hacer una guía de formalización para el ámbito de la salud ocupacional, tiene sus bemoles. Formalizar el empleo implica explicar varias modalidades y aspectos, y todo eso hay que detallarlo bien, porque si no, quedan muchas dudas. Eso también hay que tomarlo en cuenta. Por eso, al menos a mí me parece adecuado el documento. Además, rescato lo que dije en mi comentario final: es un buen trabajo que hace Gloriana, en virtud de que ella retomó el tema desde un punto donde había quedado en standby, de cierto modo, porque no se movía como debió moverse. Ella lo retoma y en un corto plazo logra tener un producto para presentarlo aquí, al

Consejo de Salud Ocupacional, lo cual me parece valioso. Por ahí va mi comentario. Alejandra, tienes el uso de la palabra. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Sí, tomando en cuenta esos comentarios que también nos ha hecho don Walter, que siempre son constructivos y tratamos de aplicar en los siguientes trabajos que realizamos. De hecho, por eso tratamos de que las tablas, que son más de guía y más puntuales, cuando pidamos la diagramación, se hagan en una sola hoja. Tenemos que hablar con los diagramadores para que puedan quedar de forma que se puedan separar del resto del documento, porque hay temas que tienen que ser más explicativos. Esos son los que no pueden quedar tan pequeños, porque al estar dirigido a una población que no conoce nada de salud ocupacional, que es básicamente nuestro objetivo ahora: una población joven a la cual no se le ha dado ningún tema de salud ocupacional y que está iniciando a laborar. Sí hay temas que son explicativos, entonces lo que queremos es que esos cuadros, que ya son más guías y más puntualizados, puedan quedar para un uso más fácil. Eso es lo que vamos a buscar cuando nos entreguen el producto diagramado. Pero claramente, en este que está aquí, no se puede visualizar de esa forma. Eso sería, don Alexander. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: De acuerdo don Sergio. -----

Sr. Sergio Miguel Alvarado Tobar: Sí, gracias. En realidad, pues no conocía el trasfondo del asunto; ahora que lo han estado explicando, me queda un poco más clara la definición de lo que se consideraba una persona joven trabajadora, desde los 12 a los 35 años. Se aclara que en Costa Rica la edad mínima para laborar es 15 años, y eso ya lo deja claro el documento, lo cual es muy importante. Pero a mí me queda la siguiente inquietud: si bien es cierto que los diagramas, por supuesto, como en otras ocasiones, independientemente de la decisión que se tome, lo que nos gustaría ver son diagramas que ayuden a hacer el documento más amigable, como planteó el compañero Walter, el tema es el siguiente: Por ejemplo, en uno de los cuadros se habla del ruido, de vibraciones, se habla de calor, de intoxicación por vapores y aerosoles. Entonces, la inquietud que tengo es: si las personas jóvenes trabajadoras, especialmente los menores de edad, no pueden desempeñarse en ambientes pesados, insalubres y peligrosos, ¿no estaríamos contradiciéndonos al incluir regulaciones para prevención de intoxicación por vapores, aerosoles y otros riesgos que podrían considerarse como pesados, insalubres o peligrosos? ¿No nos van a acusar de que, por un lado, decimos que ellos no deben trabajar en esas condiciones, y por otro, les ponemos regulaciones para

esos mismos riesgos? Es una inquietud que tengo, siendo “abogado del diablo”, ¿cómo está ese tema? Sobre todo, para los jóvenes trabajadores entre 15 y 18 años, donde existen esas limitaciones. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Tal vez nada más y me repite un poco esa pregunta. ¿Dónde podría haber una contradicción? -----

Sr. Sergio Miguel Alvarado Tobar: En cuanto a los jóvenes de 15 a 18 años, que están dentro del rango de personas jóvenes que llega hasta los 35, ellos tienen la indicación de no trabajar en ambientes pesados, insalubres y peligrosos. Sin embargo, la guía habla de algunas medidas de mitigación y control para esos ambientes pesados, insalubres y peligrosos. Entonces, no sé si eso podría generar alguna tendencia a la confusión. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Si no me equivoco —y tal vez Alejandra nos pueda ayudar más en eso— entiendo que esta guía, al referirse a personas jóvenes, toma como referencia lo que dice la ley de la persona joven, que entiendo es entre 18 y 35 años inclusive. De hecho, vale decir que todavía estoy en edad joven, porque aún tengo 35 años. Entonces, los 35 años sí se incluyen, por lo que la guía todavía aplica. Bueno, después le doy la guía al ministro para que diga que tiene que cuidar mis condiciones de salud ocupacional. No, mentira, es una broma. Pero, o sea, el punto acá es que la ley de la persona joven sí establece que la edad va entre 18 y 35 años. Voy a revisarlo aquí un momentito, y me parece que lo que tiene que ver con el trabajo realizado entre los 15 y 18 años entra más en términos de trabajo infantil, pero no forzoso ni explotación, sino condiciones de trabajo infantil que sí están permitidas para el rango de 15 a 18 años. Entonces, ahí habría una diferenciación. Lo que pasa es que, obviamente, uno tiende a pensar que alguien mayor de 15 años, en términos populares, ya se entiende como una persona adolescente, que sin lugar a dudas es claramente joven, pero en términos legales me parece que sí la ley hace una diferenciación. Entonces, por ahí es donde yo no veo que exista contradicción. Alejandra, tal vez nos puedas aclarar más.

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Sí, pues, igualmente, omitiendo un poco el tema de que puedan o no puedan trabajar en estos ambientes insalubres y peligrosos, recordemos que es una guía de formación para las personas. No es que estemos avalando con la guía que se pase por encima de la ley, la cual indica que las personas de 15 a 18 años no pueden o no deben trabajar en estos ambientes insalubres y peligrosos. Entonces, yo no le veo contradicción en ese sentido, porque no es una guía que faculte la realización de esas actividades, sino que está formando y dando conocimiento de forma general, ya que también involucra

personas de 18 años en adelante, quienes sí podrían estar haciendo estas labores, las cuales pueden ser catalogadas como insalubres y peligrosas. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Sí, de hecho, si nos vamos a las definiciones, cuando vemos la Ley de la Persona Joven, en el artículo 2 define a la persona mayor de 12 años y menor de 18 años como adolescente. Eso lo trata diferente. De igual manera, es importante hacer ver que las personas mayores de 15 años y menores de 18 años, que son las que están en edad de trabajar y son adolescentes en edad laboral, tienen una regulación especial que está en el Código de la Niñez y Adolescencia. De hecho, cabe destacar que los límites que establece el Código de Niñez y Adolescencia en cuanto a estas personas son más estrictos que los que establece el propio Código de Trabajo. Entonces, va por ahí. Creo que, tal vez, lo que se podría hacer, si vamos a aprobar esta guía hoy, es ponerle una acotación en el documento que indique que esta guía aplica y debe seguirse, observando también las disposiciones especiales para las personas jóvenes de acuerdo con la normativa legal vigente. Creo que con esa observación se podría disipar cualquier tipo de duda, porque simplemente se aclararía que para los trabajos prohibidos para personas menores de edad, esta guía no sería de aplicación, sino lo que dice la ley. Entonces, incluyendo esa observación en el contenido de la guía, ya se podrían solventar cualquier tipo de duda. Don Sergio tenía la mano levantada, o no sé si don Olman. -----

Sr. Sergio Miguel Alvarado Tobar: Con eso me aclara la línea hacer esa aclaración o acotación en alguna línea para que no se confundiera Gracias. -----

Sr. Olman Chinchilla Hernández: Tal vez no solo con respecto a este mismo tema que se está conversando, sino también en el capítulo de introducción, don Alexander, en el inciso B dice “persona joven trabajadora”. Ahí se habla de la legislación y se menciona el artículo 2, que define a las personas jóvenes como aquellas que poseen edades comprendidas entre los 12 y 35 años, llámense adolescentes, jóvenes o adultos jóvenes. -----

Y más abajo habla de que ahora, ahí es donde, bueno, si usted plantea esa aclaración, porque dice: “Por lo tanto, para esta guía se establece que la persona joven trabajadora es la que posee entre 15 y 35 años de edad”. O sea, que, para efectos de la guía, esta va a regir para los 15 a 35 años, lógicamente respetando la legislación que usted ha manifestado, y que se menciona aquí: el Código de la Niñez y el Código [faltaría especificar cuál]. Entonces, yo estoy de acuerdo con la propuesta que usted hace. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: agregar en algún lado esa parte de los 18 años para efectos de clarificar un poco el tema. Más que todo, podría ser en esa misma parte donde se menciona la introducción, incluir que, para el caso de las personas entre 15 y 18 años, es importante observar las prohibiciones, requisitos y limitaciones que se disponen en la legislación vigente. Me parece que con eso se aclara bastante bien. Y si queremos ser aún más explícitos, en el capítulo donde están los trabajos peligrosos y demás, ahí se podría incluir también que no aplica para personas entre 15 y 18 años. Se puede poner así, tal cual, y así nadie se va a perder. Porque, por aquello de que alguien no lea la introducción, cuando lean esa parte sabrán que eso no aplica para las personas menores de 18 años. ¿Les parece? ¿Alguna observación adicional? -----

Sr. Sergio Miguel Alvarado Tobar: Entonces esperaríamos la diagramación. Una vez que la aprobemos.

Sr. Alexander Astorga Monge: Sí, en ese caso, bueno, lo normal es que se apruebe y se pase a diagramación. Usualmente, lo que podemos hacer es traer la diagramación para verla y, bueno, hacer alguna corrección o ajuste que solicitemos, en caso de ser necesario. Pero sí, entonces, el acuerdo sería... Voy a redactarlo porque tenías una propuesta de acuerdo. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: No Alexander venía nada más con la línea de aprobar para enviar a diagramación, pero no sé si usted le va a agregar algo. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Voy a ponerlo un poquito más claro para personas jóvenes: Sería aprobar la guía, bueno, perdón, voy a volver a ponerlo porque me faltó incluir lo de la diagramación. Se aprueba para su respectiva diagramación la “Guía general para la prevención de riesgos laborales en personas jóvenes trabajadoras”, presentada durante la sesión, a la cual se le deberán incorporar las observaciones realizadas respecto a la debida observancia de la legislación especial para el caso de personas mayores de 15 años y menores de 18 años. ¿Hay alguna observación antes de someter la votación? En ese caso, la someto a votación en este momento. -----

ACUERDO N°002-2025: Aprobar, para su respectiva diagramación, la Guía general para la prevención de riesgos laborales en personas jóvenes trabajadoras, presentada durante la sesión, a la cual se le deberán incorporar las observaciones realizadas en cuanto a la debida observancia de la legislación especial para el caso de personas mayores de 15 años y menores de 18 años. 7 votos y 1 abstención. Se aprueba por mayoría de los presentes y en firme. -----

Al ser las dieciocho horas y once minutos sin más asuntos por conocer se levanta la sesión.



X

Alexander Astorga Monge
Presidente

X

Alejandra Chaves Fernández
Secretaria