

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

REFORMA AL ARTÍCULO 404 Y ADICIÓN DE UN PÁRRAFO SEGUNDO AL ARTÍCULO 410 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943, PARA PROTEGER EL DERECHO A LA IMAGEN EN EL EMPLEO RESPECTO AL USO DE TATUAJES, PERFORACIONES Y OTRAS FORMAS DE EXPRESIÓN CORPORAL.

**ANTONIO JOSÉ ORTEGA GUTIÉRREZ
Y VARIOS SEÑORES DIPUTADOS**

Y SEÑORAS DIPUTADAS

RECIBIDO EN LA SECRETARÍA DEL DIRECTORIO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

El: 11/01/2024

A las: 16:25 Horas:

Recibido por: [Signature]

EXPEDIENTE N° No 24 113

PROYECTO DE LEY

2

REFORMA AL ARTÍCULO 404 Y ADICIÓN DE UN PÁRRAFO SEGUNDO AL ARTÍCULO 410 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943, PARA PROTEGER EL DERECHO A LA IMAGEN EN EL EMPLEO RESPECTO AL USO DE TATUAJES, PERFORACIONES Y OTRAS FORMAS DE EXPRESIÓN CORPORAL.

Expediente N° 24113

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto pretende reformar el artículo 404 y adicionar un párrafo segundo al artículo 410 del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 29 de agosto de 1949 y sus reformas, para garantizar el derecho al libre desarrollo de la personalidad, imagen y expresión en empleo, respecto al uso de tatuajes, perforaciones y otras formas de expresión corporal. La presente reforma resulta necesaria a la luz de vacíos en la legislación ordinaria y recientes fallos judiciales que han generado un alto grado de incerteza en cuando a la ponderación de intereses jurídicos entre estos derechos constitucionales en la esfera laboral y el ejercicio de la sujeción y dependencia a los designios de la parte patronal y la falta de claridad sobre cuál es el derecho a una indemnización producto de las diversas formas de discriminación prohibidas por nuestra legislación laboral.

Las personas con tatuajes, perforaciones, cabello teñido de colores no naturales y otras modificaciones, cuyo número va en aumento, carecen de protección legal específica en casos de discriminación laboral. Bajo el estado de derecho actual, estas comunidades se encuentran susceptibles a enfrentarse a situaciones discriminatorias en el empleo, tales como suspensiones, denegatorias de oportunidades de empleo a base de su apariencia, despidos o actuaciones dirigidas a perjudicarles con respecto a los términos y condiciones de su empleo por sus expresiones corporales. Esta realidad inevitablemente incide en la tasa de empleo,

aminorando las posibilidades de que estas personas se inserten en la fuerza laboral e impactando negativamente la economía de Costa Rica y son el problema que este proyecto pretende atender.

Para efectos conceptuales, el **tatuaje** es una forma de modificación corporal, la cual consiste en alterar de manera temporal o permanente el color de la piel, sobre la cual se plasma un dibujo, un patrón, una figura o un texto, el cual se plasma con agujas u otros utensilios que inyectan tinta o algún otro pigmento en la dermis de una persona.

El tatuaje es una práctica cultural documentada en Costa Rica desde hace mil seiscientos años como un proceso que resaltaba las conexiones culturales con las formas indígenas de conocer y ver el mundo, así como las conexiones con la familia, la sociedad y el territorio. Existen figuras femeninas en arcilla del período 400-700 d.C. que presentan decoraciones geométricas y figuras de animales en color negro muy similares a la de los sellos encontrados en la región central del país. Las representaciones con decoración corporal tienden a ser más comunes a partir del 800 d.C., en figuras femeninas y masculinas hechas en piedra y que presentan diseños en los hombros, brazos y piernas, las cuales han sido consideradas por los antropólogos como tatuajes. Aunque la evidencia tiende a señalar la utilización de los sellos-tatuaje por parte de sectores de la sociedad que están relacionados con las actividades políticas y ceremoniales, no se puede descartar que la decoración corporal fuera usada por otros grupos de la sociedad, ya sea por medio de la pintura directa o por medio de sellos y tatuajes. En tiempos de la conquista se tiene documentada la práctica de marcado del cuerpo, particularmente entre los pueblos chorotegas. Incluso hoy en día, las nuevas generaciones del pueblo indígena borucas sienten la enorme pasión de su cultura, las tendencias modernas se usan como un puente de demostración de su herencia brunkas y muchos llevan tatuajes de máscaras en sus cuerpos y símbolos precolombino.¹

Por su parte, las **perforaciones**, también llamados aretes o *piercings*, corresponde a la práctica de perforar una parte del cuerpo humano para insertar aretes u otras piezas de joyería como y reflejo de valores culturales religiosos y parte de la moda, erotismo, gustos personales o identificación con una subcultura. La

¹ González Gómez, Cristhian. Trayectoria del Juego de los Diablitos de Boruca (2017). En <https://si.cultura.cr/manifestaciones-culturales/trayectoria-del-juego-de-los-diablitos-de-boruca>

escarificación es la práctica de incisiones infringidas en la piel por medio de cortes superficiales, ampliamente utilizada por culturas africanas y americanas como la maya, huasteca o chichimeca, generalmente como un símbolo de fortaleza. Los **implantes subdérmicos** que a menudo son conocidos como *subdermales* o subcutáneos consisten en insertar objetos debajo de la piel por medio de un instrumento quirúrgico llamado elevador dermal. También existen otras formas de modificación corporal como los **perforados dentales** y la **distención con expansiones** de lóbulos, los labios y el cartílago.

En Costa Rica la expansión de los lóbulos de las orejas y el uso de perforaciones es una práctica que se remonta al menos 2500 años en el pasado y se continuó su uso hasta la llegada de los europeos. Cronistas como Fernández de Oviedo (1855) dejaron registro de este tipo de práctica "*los miembros de la clase alta acostumbraban horadarse el labio inferior, la nariz y las orejas con botones de oro o con objetos de jade, hueso o arcilla*".² Es una de las modificaciones corporales prehispánicas de las que más evidencias hay. En la colección de arqueología del Museo Nacional de Costa Rica hay alrededor de 140 orejeras, encontradas en distintas localidades de todo el país como Guápiles, Pococí, San Carlos, Liberia, Carrillo, Pérez Zeledón, entre otros, que atestiguan la normalización de esta práctica y su vínculo con las tradiciones ancestrales del país. Igual evidencia histórica se encuentra sobre los perforados dentales:

"Las primeras modificaciones dentales en Costa Rica fueron encontrados en la región de Moral de San Blas, descrito por Stone en 1977, y los segundos fueron encontrado en la pendiente del Atlántico. En el Colorado de Abangares hay informes de incisivos alisados descubiertos en el cementerio de Bagaces. En la región de Guinea en 1979, John Hoopes informó sobre dos incisivos con modificaciones dentales cercanas a trabajos de cerámica fina. En el sitio La Conchal, un entierro múltiple tuvo un individuo principal que presentó parte superior alisada incisivos. (dieciséis). Más recientemente, en 1983,

² Fernández de Oviedo, Gonzalo. (1855) Historia general y natural de las Indias, Islas y Tierra Firme del Mar Océano. Tercera parte. Tomo IV. Imprenta de la Real Academia de la Historia, Madrid, España.

esta práctica se informó como poco frecuente pero aún se practica principalmente con fines estéticos dentro de áreas específicas.”³

El derecho al libre uso de tatuajes, perforaciones y otras modificaciones como las arriba indicadas está protegido, por regla general, por los derechos de la libertad de expresión (artículos 28 y 29 de la Constitución Política), a la imagen y libre desarrollo de la personalidad⁴, reconocidos jurisprudencialmente por la Sala Constitucional como extensión del derecho a la intimidad protegido en el artículo 24 constitucional y al principio de no discriminación recogido por el artículo 33 del mismo cuerpo normativo. También podrían presentarse situaciones en que los tatuajes, las perforaciones y demás modificaciones se justifiquen por motivos culturales o religiosos de la persona trabajadora, por tanto, entrarían en el debate derechos adicionales, como la libertad de culto.

En Costa Rica las personas tienen pleno derecho a exponer sus tatuajes corporales sin que esto suponga imposiciones ni limitaciones por parte de sus empleadores, ni de otras instancias estatales o privadas. Esta tutela, que tiene tanto arraigo constitucional como supraconstitucional, como en la mayoría de los derechos fundamentales, es general y puede ser limitada, pero única y exclusivamente de forma justificada en los propios derechos fundamentales y el interés público. Así, el artículo 28 de la Constitución Política señala en su párrafo segundo que: “*Las acciones privadas que no dañen la moral o el orden públicos, o que no perjudiquen a tercero, están fuera de la acción de la ley.*”

La correcta definición legal y la aplicación de estos límites del derecho a la expresión en el caso concreto de los tatuajes y otras modificaciones en el empleo resulta un ejercicio necesario para evitar abusos contrarios a los derechos fundamentales de las personas en su doble condición de personas y trabajadoras. En este sentido, los *motivos razonables* para limitar el ejercicio de estos derechos a la imagen no pueden estar sujetos a un listado de criterios tan amplios y difusos y sujetos a la interpretación unilateral del patrono.

Este es el caso del voto N° 004214-23 de 22 de febrero de 2023 de la Sala Constitucional. En este asunto, se interpuso una acción de inconstitucionalidad contra

³ Valerio-Alfaro Irene y Chavarria-Bolaños Daniel. *Modificaciones dentales precolombinas en Costa Rica: Estudio de tres sitios arqueológicos*, 2017. <https://doi.org/10.15517/ijds.v19i1.28054>

⁴ Ver en ese sentido las sentencias N° 972-90 y 2665-94 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica.

el reglamento de imagen y presentación personal de la Caja de Ande, que exige que las personas con tatuajes cubran los mismos durante su jornada laboral (media a todas luces generalísima y limitativa de los derechos de expresión e imagen) y que también exige los usuarios de piercings o "*chispitas*" que se los retiren durante este lapso. El Código de Trabajo en el título octavo, artículo 404 prohíbe todo tipo de discriminación "*por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación*". Este aspecto fue analizado por los magistrados constitucionales en el citado voto, pero concluyeron que, **a falta de una norma explícita para el caso de análisis**, debía recurrirse a principios generales, más difusos.

Según la mayoría de las magistraturas constitucionales (con el voto salvado de magistrado Fernando Cruz Castro), lo establecido por el reglamento del patrono no es discriminatorio ni atenta contra la libertad personal siempre y cuando el patrono justifique esta exigencia en "*motivos razonables*" a falta de una legislación específica sobre la materia. Cabe preguntarse qué significa una frase tan amplia e indeterminada, pues si ese concepto se puede usar para prohibir el uso de piercings, o tatuajes, nada impide que se use para prohibir o imponer el uso cierto tipo de prendas o exigir el uso de faldas a la rodilla, medias de nylon, tacones, o implantes de bustos por citar algunos ejemplos. El fallo de la Sala no desarrolla el concepto de *motivos razonables* y solo incluye un listado de otros criterios igualmente amplios y difusos: moral universal, buenas costumbres y la imagen y valores del empleador. Estos últimos al menos, los define cada patrono, pero ¿y si son discriminatorios? ¿una prohibición general y absoluta a enseñar todos y cualquier tatuajes y arete en el empleo tiene una justificación razonable fundada en la moral universal o el orden público? La respecta es un definitivo no.

No puede afirmarse que exista un derecho irrestricto de parte de los empleadores para controlar el aspecto físico de los trabajadores. Una norma que establezca per se, y en general, prohibir la visibilidad de tatuajes de los trabajadores sin que se pruebe que el tatuaje utilizado es directamente ofensivo para otras personas o que represente un peligro para la salud, claramente resulta contrario a la ley. Máxime que se trata, de una norma establecida vía reglamentaria. No es

admisible una restricción a un derecho fundamental, sin respetar el principio de reserva de ley.

En los últimos años el uso de tatuajes se ha popularizado y para el 2016 el 12,5% de la población (400mil personas) afirmó tener al menos un tatuaje según un estudio de la Universidad de Costa Rica. Aunque no existen datos concretos sobre la cantidad de persona tatuadas en el país, se puede estimar que se ha aumentado. De hecho, esto se ve reflejado en la cantidad de empresas y estudios de tatuajes, en el 2014 existían 83, para 2015 habían 120 y en el 2016, 143 centros de tatuajes según los datos del Ministerio de Hacienda.

Ocultar un tatuaje o piercing u otra modificación por motivos laborales para temas de contratación, ascensos laborales, no ser despedido, promueve la discriminación laboral por la apariencia y es una violación tajante a derecho laborales, de imagen y expresión. Los límites razonables al uso de tatuajes y otras modificaciones en el empleo deben ser proporcionales y fundarse en el resguardo del interés público, la moral universal, la salud y los derechos de terceras personas.

Existen diversas formas del control de la actividad laboral de los empleados, cuya naturaleza y consecuencias resultan diversas. Es así como se hace necesaria la implementación de una serie de medidas que tienden a regular algunas situaciones laborales muy particulares. Esta regulación, para que resulte legítima, debe ser conforme con una serie de cláusulas, legales, constitucional e incluso convencionales, pues se trata, nada menos que la regulación de aspectos que podrían reducir los derechos fundamentales de las personas. Vale mencionar, que en cierta medida los derechos relacionados con la materia laboral, en cuanto a las obligaciones y deberes de los empleados, constituyen una disminución válida de los derechos fundamentales de las personas. Sin embargo, en ningún supuesto podría prescindirse del núcleo duro de los indicados derechos, el límite de las disposiciones laborales se ve comprometido por otros derechos de igual rango e impiden el abuso del sujeto más poderoso de la relación laboral. Entonces, ¿Cómo se puede identificar cuándo una disposición patronal podría lesionar los derechos del trabajador?

Para ello se debe analizar cada caso y determinar si el medio empleado es idóneo, necesario y proporcional, puesto que se trata de la dignidad de los empleados. En las relaciones laborales existen un abanico de restricciones a los derechos fundamentales, sin embargo, estas restricciones no pueden darse de forma absoluta. La ley encargada de regular estas relaciones contempla una serie de limitaciones de

los derechos fundamentales de los trabajadores, por ejemplo, limitaciones a la libertad de tránsito (permanencia en el lugar de trabajo durante una jornada), a derechos políticos (en el caso de algunos servidores públicos, lo cuales en atención al cargo no pueden manifestar preferencias políticas), a la integridad personal (en caso de algunos trabajos que por su naturaleza revisten un riesgo a la vida o salud), comunicación o expresión (en los casos en los cuales se suscribe un contrato de confidencialidad), sin embargo, estas limitaciones tienen su fundamento legal y constitucional y el problema surge cuando nos encontramos con vacíos normativos o con regulaciones que no tienen el rango legal. Desde luego, el empleador como persona, también posee una serie de derechos de igual rango de protección que deben ser protegidos con la misma intensidad. La controversia surge en el momento en que estos derechos entran en un aparente conflicto, por un lado, los derechos del empleador y, por otro, los derechos del subordinado. La conciliación y armonización de estos derechos debe darse en un máximo punto de eficiencia. Así, en cuestiones laborales, los costos que soportan los trabajadores deben ser compensados por los beneficios que reciben sus empleadores (óptimo de Pareto).

El juicio o test de proporcionalidad resulta válido para determinar, en cada caso, si las medidas aplicadas resultan proporcionadas o no en cada situación y con ello evitar los excesos innecesarios o desproporcionados en perjuicio de los derechos del otro y deben ser utilizadas, únicamente, aquellas restricciones necesarias para la obtención de un fin legítimo, no existiendo una alternativa más benigna con el derecho fundamental en cuestión. Entonces será necesaria y proporcionada la directiva del empleador que restringe derechos fundamentales del trabajador, únicamente, cuando no exista un medio menos gravoso de conseguir el objetivo perseguido. También, el juicio parcial de la proporcionalidad ha sido también denominado como "principio de indispensabilidad", en el sentido de evaluar si la medida patronal es indispensable para el logro de un fin, el cual deberá en todos los escenarios ser legítimo. Dicho de otro modo, la razonabilidad se obtiene de la pregunta **¿Hasta qué punto limitar la expresión corporal de tatuajes, perforaciones y otras formas análogas es necesario para el correcto desenvolvimiento de las tareas laborales?**

En este sentido, otras jurisdicciones han ponderado la potestad patronal de imponer reglas, dentro de lo razonable, proporcional, conveniencia y oportunidad, sin que se vulnere la dignidad e identidad propia de la persona trabajadora, como sería justificaciones por motivos de salud personal y ocupacional, seguridad, buena

presentación personal e imagen empresarial, afectación del decoro ante terceros, entre otras.⁵ Debiendo considerar la persona empleadora determinada restricción (por ejemplo, la prohibición total del uso de la barba en el trabajo), siempre y cuando no exista un medio menos gravoso de conseguir el objetivo perseguido, sea la apariencia de los colaboradores ante el público.

En México la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México dispone en el artículo 5:

*“Se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiéndose por ésta a aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades, motivada por (...) **tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física** (...) También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia y aporofobia.”*

La Corte Constitucional de Colombia en la sentencia N° T-413/17 analizó el derecho de acceso a cargos públicos y al trabajo, prohibiendo la discriminación laboral en razón de tatuajes fundamentada en la Constitución de ese país que en el artículo 16 establece: *“Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.”* En 2022 Puerto Rico aprobó el Proyecto del Senado N° 286 que propone enmiendas a la Ley 100 de 1959 para incluir tatuajes, piercings y cabello teñido en las prohibiciones de discrimen. Y por su parte, la Corte Constitucional Colombiana en sus sentencias N° T-413/17 y T-547-17, relativas derecho al libre desarrollo de la personalidad - identidad personal concluyó lo siguiente:

“Es decir, la posibilidad de autodefinirse desde la apariencia física, el modelo de vida que se quiere llevar hasta la identidad sexual o de género. Lo anterior incluye un amplio espectro de decisiones que abarcan desde la ropa que se lleva, el peinado, los aretes, adornos, tatuajes o su ausencia, el modelo de vida que se quiere llevar hasta la determinación del género como “las identidades, las funciones y los

⁵ Ver en este sentido las sentencias N° 9576-05, 5605-06, 1389-07, 9112-07 y 10285-08, todas de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica.

atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y [e]l significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas” y el nombre.” y

“Para la Sala, no se encuentra justificación para sostener que la presencia de tatuajes visibles en una persona impida que sea apta para llevar un trato cortés con el público con el que tenga contacto. La presencia de una forma de identificación personal en nada incide en el trato exterior o la conducta de las personas y tampoco existe una relación causal entre el argumento del INPEC y la aptitud de una persona para desempeñarse como dragoneante. Adicionalmente, hay que considerar que los tatuajes impedirían a los dragoneantes⁶ llevar una correcta presentación personal constituye un juicio de valor con un fin discriminatorio que reproduce prejuicios sociales y los mismos son usados como fundamento para excluir a una persona de la posibilidad de ejercer un trabajo en el INPEC.”

Si el tatuaje u otra modificación se considera que tiene un significado de odio claro y siempre visible, como los símbolos nazis, el empleador puede despedir al empleado sin responsabilidad patronal. Pero ni por ley ni por otra disposición inferior ningún empleador puede impedirle a un trabajador que se tatué o colocarse piercings, tampoco se puede condicionar el ingreso, permanencia o avance de una persona a un empleo a no tener tatuajes u otras modificaciones en su cuerpo. Esa es la regla general, por lo que una prohibición reglamentaria general no debe tener cabida en nuestro ordenamiento.

En nuestra legislación interna, la Ley que Prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral, Ley N° 2694 del 22 de noviembre de 1960 en su artículo 1 decreta la prohibición de toda *“discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundada en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación”*. En el artículo 2 se realiza la excepción en relación a las calificaciones necesarias para el cumplimiento de funciones específicas.

⁶ Dragoneante es el nombre que recibe aquel efectivo militar en el rango que recibe el mismo nombre, inmediatamente superior al de soldado y por debajo del aspirante (ejército).

Asimismo, el Código de Trabajo en el artículo 404 *"prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación"*. Cualquier despido por estas razones está prohibido, según el artículo 406. Además, el artículo 408 decreta que todas *"las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales"*. El artículo 410 decreta que, cuando se compruebe la discriminación, las personas empleadoras deben reinstalar a las personas cesadas.

Por su parte el Ministerio de Trabajo en la resolución N° DAJ-AER-OFP-364-2018 analizó la discriminación en el ámbito laboral a partir de la Reforma Procesal Laboral, con el uso de *piercings* y tatuajes. El documento concluye que, *"si el patrono cuenta con una justificación objetiva para exigir a los trabajadores el cumplimiento de requerimientos de salud e higiene, así como cubrirse tatuajes y/o piercing durante la jornada de trabajo, podrá hacerlo sin incurrir en discriminación, pero nuestra recomendación es que lo realice a través de un Reglamento Interno de Trabajo debidamente aprobado por esta Dirección Jurídica"*. Sin embargo, detallan que la objetividad debe ser valorada por el juzgado y, hasta ese momento, se conocerá si es discriminación o no. Por lo que existe, una falta de definición en cuanto la justificación objetiva, así como de discriminación.

En 2005 la Sala Constitucional falló a favor de una mujer que presentó un recurso de amparo contra el Mall Internacional de Alajuela por negarle la entrada de forma amenazante por sus tatuajes y perforaciones, argumentando en el voto N° 03671-2005 que: *"la actuación de parte del recurrido es totalmente arbitraria e ilegítima, violatoria del derecho a la intimidad contenido en el artículo 24 constitucional, así como discriminatoria, pues en razón de una concepción subjetiva de la normalidad, se le coloca en estado de desigualdad y discriminación frente a otras personas que, por no tener tatuajes, ni perforaciones, sí tendrán posibilidad de permanecer en las instalaciones del Centro Comercial"*.

Entre los límites al poder del patrono frente a sus empleados y colaboradores, se tiene en primer término y de forma indiscutible, los derechos fundamentales de los empleados. Si bien, en los contratos de trabajo existe una sujeción o subordinación

del trabajador ante la parte más fuerte (el patrono), lo cierto es que existen una serie de límites que, en todos los casos, deben respetarse.

Un tatuaje es parte de la diversidad de una sociedad democrática, es expresión genuina del pluralismo que define transversalmente una convivencia libertaria y digna. El derecho al libre desarrollo de la personalidad se materializa como el derecho de las personas para que estas puedan decidir sobre su identidad y su cuerpo, sin que esto tenga repercusiones en el ejercicio de otros derechos, como el derecho a la igualdad y al acceso a cargos públicos. Este derecho admite que los individuos decidan sobre su apariencia, siempre que aquello no vulnere los derechos de otras personas. El ámbito del cuerpo es parte de la autodeterminación de cada individuo, para vivir de acuerdo con sus ideales y manera de ver la vida. El tatuaje es parte de la libertad de expresión y se integra en lo que sería una expresión artística, sin prejuzgar sobre bondades o correcciones del arte.

El presente proyecto de ley pretende resguardar y ponderar los derechos tanto de las personas trabajadoras, como de sus empleadores y brindar mayor seguridad jurídica a todas las partes en materia de regulación del uso de tatuajes y perforaciones y otras formas de expresión corporal en el empleo.

En conclusión, los tatuajes y demás modificaciones corporales son formas de expresión de la identidad válidas que no pueden ser un elemento que implique per se la exclusión en ámbitos sociales o laborales, dicha discriminación constituiría una valoración prejuiciosa y estereotipada, impropia de un Estado democrático de derecho, en el cual se respetan todos los derechos de las personas a base de tolerancia y el reconocimiento de la dignidad del individuo.

Por las razones anteriormente expuestas sometemos a consideración de la Asamblea Legislativa el presente proyecto de ley para su estudio y aprobación por parte de las señoras diputadas y los señores diputados.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

REFORMA AL ARTÍCULO 404 Y ADICIÓN DE UN PÁRRAFO SEGUNDO AL ARTÍCULO 410 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943, PARA PROTEGER EL DERECHO A LA IMAGEN EN EL EMPLEO RESPECTO AL USO DE TATUAJES, PERFORACIONES Y OTRAS FORMAS DE EXPRESIÓN CORPORAL.

ARTÍCULO UNO.- Se reforma el artículo 404 del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 29 de agosto de 1949 y sus reformas, que en adelante se leerá de la siguiente manera:

“Artículo 404.- Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. Esta prohibición será extensiva por motivos de vestimenta, tatuajes, perforaciones y otras formas de expresión corporal, siempre y cuando no comprometan el correcto desarrollo del trabajo, ni representen un riesgo para la salud, el interés público y no perjudiquen a terceros.”

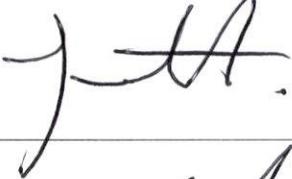
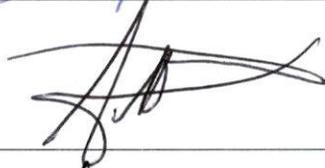
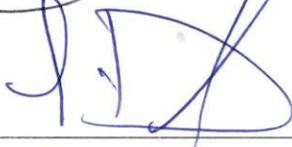
ARTÍCULO DOS.- Se adiciona un párrafo segundo al artículo 410 del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 29 de agosto de 1949 y sus reformas, para que se lea así:

“Artículo 410.- (...)

Los empleadores o las empleadoras que incurran en un acto discriminatorio en los procesos de reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o de cualquier otra forma, deberán reparar integralmente el daño causado e indemnizar plenamente a la persona afectada por el daño y perjuicio causados, además de la multa correspondiente que estipulen este Código o las leyes especiales, de trabajo y seguridad social.

(...)”

Rige a partir de su publicación.

DIPUTACIÓN	FIRMA
Antonio Ote, Gutierrez	
Joretha Acuña Sol	
Paco Alfano Molina	
	
Ariel Robles M	
Piscilla Vindas Salazar	
Kattia Cambrenero Aguiluz	
Diego Vargas R	
Manuel Moadler Díaz Andrea Álvarez Marín	 Andrea Álvarez M