

Nueva ley del VIH: ¿qué cambia para las empresas?

Daniel Valverde
Director de Derecho Laboral y Derechos Humanos
ECIJA Costa Rica

El 26 de noviembre del 2019, la Asamblea Legislativa aprobó en segundo debate la reforma integral a la Ley General sobre el VIH-SIDA, siendo publicada en fecha 13 de diciembre del 2019, bajo el número de ley 9797. La ley, que viene a derogar la anterior norma, rediseña los derechos de las personas portadora del VIH, y las obligaciones del Estado para afrontar esta enfermedad.

Desde su descubrimiento en la década de los 80, y su posterior diagnóstico y tratamiento, organismos internacionales y Estados han procurado regular y mitigar el riesgo de contagio, y la atención para la población bajo esa condición. A pesar de lo anterior, es una enfermedad sin cura a la fecha, y a pesar de los esfuerzos y avances obtenidos, todavía existen prejuicios en contra de esta población, generando una discriminación, tanto a nivel personal como a nivel laboral, que sobrevive a la fecha.

Por esta razón, la Ley viene a reforzar ciertos elementos que deben conocer los patronos en Costa Rica, para una atención integral de sus trabajadores portadores del virus, y ciertas consideraciones que deben tener. Veamos.

Prohibición de discriminar. La prohibición de discriminar a personas con VIH está expresamente determinada en nuestro país desde 1998.

La nueva ley buscó reiterar esa protección, ahora ubicada en el nuevo artículo 44. El artículo ahora menciona de manera expresa la posibilidad de accionar el procedimiento sumarísimo englobado en el artículo 540 del Código de Trabajo, en caso de sufrir alguna discriminación por su condición médica, además de solicitar la reinstalación como medida cautelar.

Las nuevas regulaciones también reformaron el artículo 404 del Código de Trabajo, en donde, al listado de 14 categorías protegidas que habían anteriormente, se le adicionó una más, denominada "condición de salud", que engloba no sólo a las personas con VIH, sino que también podría hacerse extensivo a cualquier discriminación en razón de una enfermedad o condición médica.

Las disposiciones, aunque innovadoras por mencionar la discriminación por ser portador de VIH -y condiciones de salud en general-, ya se aplicaban en la práctica. Desde antes de la reforma laboral de julio del 2017, la Sala Constitucional y la Sala Segunda determinaban la discriminación por salud como una categoría protegida. La reforma del artículo 404 del Código de Trabajo, tanto el promulgado en el 2017 como con la Ley 9797, básicamente le dio respaldo legal.



Confidencialidad. Los cambios vienen a reforzar un punto medular en los derechos y garantías de las personas de VIH en sus relaciones de trabajo, está el derecho a la confidencialidad de su condición, protección que se hace extensiva en el ámbito laboral.

El artículo 12 menciona la confidencialidad como un derecho fundamental de la persona con VIH, pudiendo no revelar su condición, salvo por las excepciones que establece la misma Ley. El artículo 13 expresamente menciona la confidencialidad en el ámbito laboral, en donde si la persona decide revelar su estado serológico a su empleador, él está obligado a mantener la misma confidencialidad. Además, posterior a esta comunicación, no se puede despedir a la persona o ejercer actos discriminatorios por esta revelación.

La reforma también incluye cambios en el Código de Trabajo, afines a proteger esta confidencialidad. Se incluyó un nuevo inciso j) en el artículo 70, en donde se adiciona la prohibición de solicitar pruebas médicas de VIH. Existe una excepción, en donde se pueden solicitar pruebas de sangre, cuando se demuestre su necesidad y únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.

Despido por actos discriminatorios. La norma también vendría a incorporar una nueva causal de despido sin responsabilidad patronal (en el artículo 81 del Código de Trabajo), y una nueva falta grave que pudiera cometer el patrono (en el artículo 83).

El nuevo inciso m) del artículo 81 menciona que es causal de despido sin responsabilidad patronal, a aquel trabajador que incurra en actos discriminatorios contra otra persona trabajadora con VIH. Hay que mencionar que el artículo 410 del Código de Trabajo ya mencionaba la posibilidad general de despedir a personas que se compruebe que discriminaron en el empleo, así que con esta nueva causal específica que refuerza la posibilidad de hacerlo si esa discriminación se dirige contra una persona con VIH.

El nuevo inciso k) del artículo 83 menciona que es una causa justa que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, si el empleador ha incurrido en actos discriminatorios contra una persona trabajadora con VIH. Por lo anterior, si una persona con VIH denuncia actos discriminatorios en su contra por el patrono, y este no rectifica su conducta, el trabajador estaría facultado a terminar unilateralmente el contrato de trabajo y exigir las indemnizaciones correspondientes.

Un paso en la dirección correcta. En definitiva, la nueva ley es un paso adelante en la prevención y tratamiento de las personas con VIH. Los cambios más importantes que inciden en la esfera laboral, vienen a reforzar nociones que ya se encontraban en nuestro medio, pero vinieron a plasmarse formalmente en la ley.

Aunque no hay mayores cambios a los que ya debería estar implementado en nuestras organizaciones, es importante verificar que se cumplan las estipulaciones de la nueva ley, y evitar lo más que se pueda la discriminación de personas con VIH.