

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA**

**SEDE HEREDIA**

**CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**EL VIH-SIDA COMO CAUSAL DE DISCRIMINACIÓN  
DENTRO DE LA RELACIÓN LABORAL EN COSTA RICA: UN  
ANTES Y UN DESPUÉS DE LA REFORMA PROCESAL  
LABORAL**

**TRABAJO FINAL DE GRADUCACIÓN PARA OPTAR POR MAESTRÍA  
PROFESIONAL EN DERECHO CON ÉNFASIS EN LABORAL**

**ELABORADO POR**

**IVONNE SOLANO MORALES**


**HEREDIA, COSTA RICA**

**2022**

**Licencia De Distribución No Exclusiva (carta de la persona autora para uso didáctico)**  
**Universidad Latina de Costa Rica**

<b>Yo (Nosotros):</b>	Ivonne María Solano Morales
<b>De la Carrera / Programa:</b>	Maestría en Derecho con Énfasis en Derecho Laboral
<b>Modalidad de TFG:</b>	Memoria
<b>Titulado:</b>	El VIH-SIDA como causal de discriminación dentro de la relación laboral en Costa Rica: Un antes y un después de la Reforma Procesal Laboral.

Al firmar y enviar esta licencia, usted, el autor (es) y/o propietario (en adelante el "AUTOR"), declara lo siguiente: **PRIMERO:** Ser titular de todos los derechos patrimoniales de autor, o contar con todas las autorizaciones pertinentes de los titulares de los derechos patrimoniales de autor, en su caso, necesarias para la cesión del trabajo original del presente TFG (en adelante la "OBRA"). **SEGUNDO:** El AUTOR autoriza y cede a favor de la UNIVERSIDAD U LATINA S.R.L. con cédula jurídica número 3-102-177510 (en adelante la "UNIVERSIDAD"), quien adquiere la totalidad de los derechos patrimoniales de la OBRA necesarios para usar y reusar, publicar y republicar y modificar o alterar la OBRA con el propósito de divulgar de manera digital, de forma perpetua en la comunidad universitaria. **TERCERO:** El AUTOR acepta que la cesión se realiza a título gratuito, por lo que la UNIVERSIDAD no deberá abonar al autor retribución económica y/o patrimonial de ninguna especie. **CUARTO:** El AUTOR garantiza la originalidad de la OBRA, así como el hecho de que goza de la libre disponibilidad de los derechos que cede. En caso de impugnación de los derechos autorales o reclamaciones instadas por terceros relacionadas con el contenido o la autoría de la OBRA, la responsabilidad que pudiera derivarse será exclusivamente de cargo del AUTOR y este garantiza mantener indemne a la UNIVERSIDAD ante cualquier reclamo de algún tercero. **QUINTO:** El AUTOR se compromete a guardar confidencialidad sobre los alcances de la presente cesión, incluyendo todos aquellos temas que sean de orden meramente institucional o de organización interna de la UNIVERSIDAD. **SEXTO:** La presente autorización y cesión se regirá por las leyes de la República de Costa Rica. Todas las controversias, diferencias, disputas o reclamos que pudieran derivarse de la presente cesión y la materia a la que este se refiere, su ejecución, incumplimiento, liquidación, interpretación o validez, se resolverán por medio de los Tribunales de Justicia de la República de Costa Rica, a cuyas normas se someten el AUTOR y la UNIVERSIDAD, en forma voluntaria e incondicional. **SÉPTIMO:** El AUTOR acepta que la UNIVERSIDAD, no se hace responsable del uso, reproducciones, venta y distribuciones de todo tipo de fotografías, audios, imágenes, grabaciones, o cualquier otro tipo de

presentación relacionado con la **OBRA**, y el **AUTOR**, está consciente de que no recibirá ningún tipo de compensación económica por parte de la **UNIVERSIDAD**, por lo que el **AUTOR** haya realizado antes de la firma de la presente autorización y cesión. **OCTAVO**: El **AUTOR** concede a **UNIVERSIDAD**., el derecho no exclusivo de reproducción, traducción y/o distribuir su envío (incluyendo el resumen) en todo el mundo en formato impreso y electrónico y en cualquier medio, incluyendo, pero no limitado a audio o video. El **AUTOR** acepta que **UNIVERSIDAD**. puede, sin cambiar el contenido, traducir la **OBRA** a cualquier lenguaje, medio o formato con fines de conservación. **NOVENO**: El **AUTOR** acepta que **UNIVERSIDAD** puede conservar más de una copia de este envío de la **OBRA** por fines de seguridad, respaldo y preservación. El **AUTOR** declara que el envío de la **OBRA** es su trabajo original y que tiene el derecho a otorgar los derechos contenidos en esta licencia. **DÉCIMO**: El **AUTOR** manifiesta que la **OBRA** y/o trabajo original no infringe derechos de autor de cualquier persona. Si el envío de la **OBRA** contiene material del que no posee los derechos de autor, el **AUTOR** declara que ha obtenido el permiso irrestricto del propietario de los derechos de autor para otorgar a **UNIVERSIDAD** los derechos requeridos por esta licencia, y que dicho material de propiedad de terceros está claramente identificado y reconocido dentro del texto o contenido de la presentación. Asimismo, el **AUTOR** autoriza a que en caso de que no sea posible, en algunos casos la **UNIVERSIDAD** utiliza la **OBRA** sin incluir algunos o todos los derechos morales de autor de esta. **SI AL ENVÍO DE LA OBRA SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE NO SEA UNIVERSIDAD U LATINA, S.R.L., EL AUTOR DECLARA QUE HA CUMPLIDO CUALQUIER DERECHO DE REVISIÓN U OTRAS OBLIGACIONES REQUERIDAS POR DICHO CONTRATO O ACUERDO.** La presente autorización se extiende el día 03 de marzo de 2022 a las 10:00 

Firma del estudiante(s):

IVONNE MARIA SOLANO MORALES (FIRMA)  
Firmado digitalmente por IVONNE MARIA SOLANO MORALES (FIRMA)  
Fecha: 2022.03.03 10:05:08 -06'00'

UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE HEREDIA  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS

CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL TUTOR  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Heredia, 18 de febrero del 2022

Sres.  
Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación  
SD

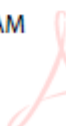
**Estimados señores:**

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado: *“El VIH-Sida como causal de discriminación dentro de la relación laboral en costa rica: un antes y un después de la reforma procesal laboral”*, elaborado por la estudiante: Ivonne María Solano Morales, como requisito para que la citada estudiante pueda optar por el grado académico **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO CON ÉNFASIS EN LABORAL**.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad, y por tanto lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos finales de Graduación.

Suscribe cordialmente,

ERIC ALLAM  
BRIONES  
BRIONES  
(FIRMA)



Firmado digitalmente  
por ERIC ALLAM  
BRIONES BRIONES  
(FIRMA)  
Fecha: 2022.03.02  
16:46:14 -06'00'

---

**Dr. Eric Briones Briones**

UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE HEREDIA  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS

CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DE LA LECTORA  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Heredia, 02 de marzo del 2022

Sres.  
Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación  
SD

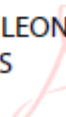
**Estimados señores:**

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado: *“El VIH-Sida como causal de discriminación dentro de la relación laboral en costa rica: un antes y un después de la reforma procesal laboral”*, elaborado por la estudiante: Ivonne María Solano Morales, como requisito para que la citada estudiante pueda optar por el grado académico **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO CON ÉNFASIS EN LABORAL**.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad, y por tanto lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos finales de Graduación.

Suscribe cordialmente,

VIVIANA LEON  
MORALES  
(FIRMA)



Firmado digitalmente  
por VIVIANA LEON  
MORALES (FIRMA)  
Fecha: 2022.03.02  
17:15:05 -06'00'

**M.Sc. Viviana León Morales**

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE HEREDIA  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DE LA FILÓLOGA  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Heredia, 2 de marzo de 2022

Señores  
Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación  
SD

Estimados señores:

La suscrita, Licenciada Elvia Fernández Morales, código Colypro 4841 doy fe de que leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado: *El VIH-Sida como causal de discriminación dentro de la relación laboral en costa rica: un antes y un después de la reforma procesal laboral*, elaborado por la estudiante: IVONNE MARÍA SOLANO MORALES, como requisito para que la citada estudiante pueda optar por el grado académico **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO CON ÉNFASIS EN LABORAL**.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad.

Se suscribe cordialmente,



Licda. Elvia Fernández Morales

## DECLARACIÓN JURADA

La suscrita, Ivonne María Solano Morales, con cédula de identidad número 3-0445-0282, declaro bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio: Que soy la autora del presente trabajo final de graduación, modalidad memoria; para optar por el título de **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO CON ÉNFASIS EN LABORAL**, de la Universidad Latina, campus Heredia, y que el contenido de dicho trabajo es obra original de la suscrita.

Heredia, 03 de marzo del 2022.

---

**Ivonne María Solano Morales**

## **MANIFESTACIÓN DE EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

La suscrita, Ivonne María Solano Morales, con cédula de identidad número 3-0445-0282, exonero de toda responsabilidad a la Universidad Latina, campus Heredia; así como a la Tutora y el Lector que han revisado el presente trabajo final de graduación, para optar por el título de **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO CON ÉNFASIS EN LABORAL**, de la Universidad Latina, campus Heredia; por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo. Asimismo, autorizo a la Universidad Latina, campus Heredia, a disponer de dicho trabajo para uso y fines de carácter académico, publicitando el mismo en el sitio web; así como en el CRAI.

Heredia, 03 de marzo del 2022.

---

**Ivonne María Solano Morales**



## **DEDICATORIA**

A mis papás, Isabel y Wilberth, por todo su amor, apoyo, esfuerzo y dedicación en todos los proyectos que emprendo. A mis hermanos, Enrique y Mónica, por ser mi gran ejemplo.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis papás, Isabel y Wilberth, por enseñarme a ser perseverante en el estudio e impulsarme a alcanzar este logro.

A mi abuela, Vitalina Carvajal Núñez, quien continúa enseñándome aún incluso después de su muerte, a valorar la presencia de quienes nos acompañan aún con vida.

A los profesores Eric Briones y Viviana León, por su guía, interés y disposición en el presente trabajo.

A la institución que me abrió sus puertas para realizar esta investigación.

## RESUMEN EJECUTIVO

Desde el año 1998, Costa Rica cuenta con una Ley General sobre el VIH/sida, cuyo objeto deja de manifiesto la necesidad de garantizar el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas, sin distinción alguna (Asamblea Legislativa, 2019, párr. 3), de forma tal que todas las instituciones del país, tanto públicas como privadas aseguren la existencia de mecanismos expeditos y accesibles para que todas las personas puedan ejercer sus derechos y deberes en relación con el VIH (Asamblea Legislativa, 2019, párr. 2).

No obstante, en nuestro país, a pesar de los cambios introducidos al Código de Trabajo con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, en el año 2017; las personas portadoras de VIH/sida siguen presentando casos e interponiendo denuncias al ser víctimas de discriminación en sus centros de trabajo. El conflicto se presenta cuando se observan estos actos discriminatorios, como lo es el rechazo, el aislamiento, así como cualquier otro trato diferenciado en su contra. Máxime que, a nivel social, en muchos casos se tiene la percepción que una persona con VIH o sida representa una amenaza para el ambiente laboral.

Ahora bien, a pesar de contar con el marco normativo necesario para regular la no discriminación de este sector de la población, la realidad es que existe un gran desconocimiento respecto de los mecanismos legales administrativos que existen dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a los que pueden recurrir las personas portadoras del VIH/sida cuando consideren estar siendo discriminadas por la condición antes dicha, dentro del ámbito laboral.

## TABLA DE CONTENIDO

<b><u>CARTA JURADA CRAI.....</u></b>	<b><u>II</u></b>
<b><u>CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL TUTOR.....</u></b>	<b><u>IV</u></b>
<b><u>CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DE LA LECTORA.....</u></b>	<b><u>V</u></b>
<b><u>CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DE LA FILÓLOGA.....</u></b>	<b><u>VI</u></b>
<b><u>DECLARACIÓN JURADA.....</u></b>	<b><u>VII</u></b>
<b><u>MANIFESTACIÓN DE EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....</u></b>	<b><u>VIII</u></b>
<b><u>DEDICATORIA.....</u></b>	<b><u>IX</u></b>
<b><u>AGRADECIMIENTO.....</u></b>	<b><u>X</u></b>
<b><u>RESUMEN EJECUTIVO.....</u></b>	<b><u>XI</u></b>
<b><u>TABLA DE CONTENIDO.....</u></b>	<b><u>XII</u></b>
<b><u>ÍNDICE DE SIGLAS.....</u></b>	<b><u>XVI</u></b>
<b><u>ÍNDICE DE GRÁFICOS.....</u></b>	<b><u>XVII</u></b>
<b><u>CAPÍTULO I: PROBLEMA Y PROPÓSITO.....</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b>1.1 ANTECEDENTES.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1.1. ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1.2. ANTECEDENTES A NIVEL REGIONAL.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1.3. ANTECEDENTES A NIVEL LOCAL.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 ALCANCE Y DELIMITACIONES.....</b>	<b>6</b>
<b>1.4.1. ALCANCE.....</b>	<b>6</b>

<b>1.4.2. DELIMITACIONES.....</b>	<b>7</b>
<b>1.5.1. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>8</b>
<b>1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>8</b>
<b><u>CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....</u></b>	<b><u>9</u></b>
<b>2.1. GENERALIDADES SOBRE EL VIH/SIDA.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2. GENERALIDADES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>2.3. EL TRABAJO COMO DERECHO HUMANO.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3.1. LA REALIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON VIH/SIDA.....</b>	<b>13</b>
<b>2.4. DERECHOS VINCULADOS A LA RELACIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON VIH/SIDA..</b>	<b>16</b>
<b>2.4.1. DERECHOS REGULADOS POR NORMAS INTERNAS COSTARRICENSES PARA PERSONAS CON VIH/SIDA.....</b>	<b>16</b>
<b>2.4.2. DERECHOS REGULADOS POR NORMAS INTERNACIONALES PARA PERSONAS CON VIH/SIDA.....</b>	<b>17</b>
<b>2.4.3. SITUACIÓN REAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON VIH/SIDA.....</b>	<b>17</b>
<b>2.5. LA PARTICIPACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO FRENTE A LA INTERPOSICIÓN DE DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN POR VIH/SIDA.....</b>	<b>19</b>
<b><u>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....</u></b>	<b><u>21</u></b>
<b>3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO, MÉTODO SELECCIONADO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1.1. PARADIGMA – ENFOQUE METODOLÓGICO.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1.2. MÉTODO SELECCIONADO.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>23</b>
<b>3.2. DESCRIPCIÓN DEL SITIO DÓNDE SE LLEVA A CABO EL ESTUDIO.....</b>	<b>24</b>
<b>3.2.1. ZONA Y UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....</b>	<b>24</b>

3.2.2. ASPECTO SOCIAL.....	25
3.2.3. ASPECTO ECONÓMICO.....	25
3.2.4. ASPECTO HISTÓRICO.....	26
3.3. CARACTERÍSTICA DE LA POBLACIÓN Y FUENTES DE INFORMACIÓN.....	26
3.3.1. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	27
3.3.2. SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN.....	28
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	30
3.4.1. CONSIDERACIONES ÉTICAS PARA LA CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN.....	31
3.5. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.5.1. VARIABLE N° 1: MECANISMOS LEGALES DISPONIBLES A NIVEL ADMINISTRATIVO PARA LA INTERPOSICIÓN DE DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN POR VIH/SIDA.....	31
3.5.2 VARIABLE N° 2: REFORMAS INCORPORADAS AL CÓDIGO DE TRABAJO EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN CON OCASIÓN DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL, POR MOTIVOS DE SALUD.....	33
3.6 MUESTREO.....	34
3.7 UNIDAD DE ANÁLISIS.....	35
<b><u>CAPÍTULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.....</u></b>	<b>36</b>
4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA.....	36
4.2 ANÁLISIS.....	37
4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	52
<b><u>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</u></b>	<b>53</b>
5.1 CONCLUSIONES.....	53
5.2 RECOMENDACIONES.....	54

<b><u>CAPÍTULO VI: PROPUESTA .....</u></b>	<b><u>56</u></b>
<b><u>BIBLIOGRAFÍA.....</u></b>	<b><u>58</u></b>
<b><u>ANEXOS.....</u></b>	<b><u>67</u></b>

**ÍNDICE DE SIGLAS**

<b>SIGLA</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
<b>OIT</b>	Organización Internacional de Trabajo
<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>MTSS</b>	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Fuente: Elaboración Propia.



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Población de estudio según género	37
Gráfico 2. Población de estudio según edad	38
Gráfico 3. Población denunciante según escolaridad	39
Gráfico 4. Población de estudio según la preferencia sexual	40
Gráfico 5. Causas de discriminación	41

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA Y PROPÓSITO**

### **1.1 Antecedentes**

#### **1.1.1. Antecedentes a nivel internacional.**

La percepción de que el VIH/sida constituye una amenaza grande para el mundo laboral es relativamente nueva. No es hasta finales de los años ochenta que tanto la Organización Internacional del Trabajo como la Organización Mundial de la Salud, empezaron a incursionar dentro de este ámbito. Para el año 1988, ambas organizaciones realizaron una consulta conjunta sobre el VIH/sida y el lugar de trabajo. Más adelante, diez años después, en 1998, la OIT publicó un estudio monográfico titulado HIV/AIDS and Employment, dentro del cual se estudió la normativa de más de 10 países, dentro de los cuales se pueden citar a los Estados Unidos, Brasil, Uganda, Francia, Costa de Marfil, México, Tailandia, Sudáfrica, India, Jamaica, Hungría e Indonesia. Se reveló así que aún y cuando en la legislación de cada uno de ellos se reconocían los principios universales de la no discriminación y el respeto a la intimidad, en ninguno de ellos se incluía una referencia directa a la infección por el VIH/sida (Salcedo, Tovar, y Arrivillaga, 2014, párr. 2-3).

A inicios de la década de los 2000, la Organización Internacional del Trabajo realizó uno de los aportes más relevantes en pro de la lucha contra el VIH, al publicar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/sida en el mundo del trabajo, mediante el cual se enfatizó en la necesidad de erradicar la discriminación dentro del ámbito laboral a través de la

promoción de ambientes de trabajo sanos; el desarrollo de actividades de prevención de la transmisión del virus y por supuesto, la eliminación -definitiva- de la práctica de someter a los aspirantes de cargos, a la realización de pruebas de VIH (Salcedo, Tovar, y Arrivillaga, 2014, párr. 7-8). En este mismo orden de ideas, dicho repertorio planteó que los gobiernos están en la obligación de:

Promover un ambiente propicio para que las normativas sobre el VIH/sida se cumplan en el mundo del trabajo. Para ello, sugiere realizar consejos nacionales en los que participen todos los actores (empleadores, expertos en VIH/sida y grupos de trabajadores) y se pueda llegar a acuerdos conjuntos. Por otro lado, se señala que los gobiernos tienen el deber de asegurar la protección social de los trabajadores con la infección para que reciban los beneficios estipulados por la ley. Todo esto, además de la obligación de generar y revisar toda la legislación que cobija a los trabajadores con VIH/sida, asegurar su cumplimiento, generar recursos económicos y atender a las necesidades de la población de trabajadores más vulnerables (ídem, párr. 8).

Producto de todo este esfuerzo internacional en el que se ha embarcado la Organización Internacional del Trabajo, surgió en el año 2010 una norma internacional del trabajo sobre VIH/sida, la cual contiene disposiciones sobre programas de prevención, tratamiento, atención, apoyo; así como medidas antidiscriminatorias a nivel nacional y dentro del lugar de trabajo. Un aspecto innovador que destacó esta normativa, radica en la relevancia que tiene el empleo como

mecanismo generador de ingresos para garantizar la continuidad del tratamiento para el VIH/sida (ídem, párr. 19-20).

Más recientemente, en el año 2018, la Organización Internacional del Trabajo elaboró un informe sobre el impacto del VIH y el SIDA en el mundo del trabajo, dentro del cual se había proyectado que para el 2020 la cifra de personas que viven con el VIH dentro de la fuerza de trabajo mundial equivaldría a la suma de 29,9 millones de personas. Estos números ponen en evidencia la necesidad inminente de abordar esta temática de forma preventiva en aras de erradicar las conductas discriminatorias a las que se ven sometidas las personas portadoras del VIH (Organización Internacional del Trabajo, 2018, p.4).

### **1.1.2. Antecedentes a nivel regional.**

En América Latina, se ubica el caso de Argentina como uno de los países que desde la década de los noventa cuenta con una Ley Nacional de Sida, cuyo primer numeral declara de interés nacional la lucha contra el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, colocando como primer eje de abordaje, el fomento de la educación a la población sobre esta temática (Ministerio de Salud de Argentina, 2015, párr. 1). No obstante, a pesar de este gran avance, más de 25 años después de la entrada en vigor de dicha ley, en el país suramericano “persisten actitudes estigmatizantes que hacen que un alto número de quienes tienen VIH viva la exclusión del mercado laboral” (Ministerio de Salud de Argentina, 2015, párr. 4).

### **1.1.3. Antecedentes a nivel local.**

En Costa Rica, se celebra la reciente reforma parcial a la ya existente Ley General Sobre el VIH SIDA de 1998, Ley N° 7771 del 29 de abril del año 1998. Así, mediante ley número 9797 del 02 de diciembre del año 2019, se reformó el cuerpo normativo que regulaba, “la educación, la promoción de la salud, la prevención, el diagnóstico, la vigilancia epidemiológica y la atención e investigación sobre el virus de la inmunodeficiencia humana o VIH y el síndrome de la inmunodeficiencia adquirida o Sida” (Asamblea Legislativa, 2019, párr. 1), ampliando el objeto de la ley, de forma tal que contemple ampliamente la protección de los derechos fundamentales de las personas con VIH/sida (Asamblea Legislativa, 2019, párr. 1-3).

## **1.2 Planteamiento del problema**

¿Cuáles son los mecanismos de protección, dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social costarricenses, con los que cuentan las personas portadoras del VIH/sida cuando sufren discriminación dentro del ámbito laboral?

## **1.3 Justificación**

Costa Rica cuenta desde el año 1998 con una Ley General sobre el VIH/sida, recientemente reformada -de forma parcial-, mediante la ley 9797 del 02 de diciembre del 2019, cuyo objeto deja de manifiesto que, “las acciones relacionadas con la prevención y educación de la salud y la atención integral del VIH deberán garantizar el respeto de los derechos

fundamentales de todas las personas” (Asamblea Legislativa, 2019, párr. 3). De esta forma tanto las instituciones públicas como privadas de todo el país deberán: “asegurar mecanismos expeditos y accesibles para que todas las personas puedan ejercer sus derechos y deberes en relación con el VIH” (Asamblea Legislativa, 2019, párr. 2).

En el año 2017, con la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral se introdujeron una serie de cambios tendientes a incorporar dentro de la normativa del derecho de trabajo costarricense, una protección más amplia de las personas que por su condición se encuentran en una posición de vulnerabilidad, como lo son las personas con VIH/sida, quienes son frecuentemente estigmatizadas y discriminadas dentro del ámbito laboral.

A pesar de los avances obtenidos en cuanto a los cambios introducidos al Código de Trabajo con dicha reforma, Costa Rica cuenta con una educación preventiva muy rezagada aún, en el campo de esta enfermedad. Como cualquier ser humano, esta población requiere que su inclusión en el ámbito laboral y el trato que se les brinde sean dignos para su desarrollo personal. Por lo tanto, el desarrollo de esta investigación es de gran importancia para las personas con VIH/sida, sus amigos, familiares, colegas, compañeros de oficina, y todas aquellas personas que en el día a día deben estar en contacto directo con una persona portadora del VIH/sida.

Las personas beneficiadas con esta investigación de forma directa, son aquellas portadoras de VIH/sida, quienes podrán tener a su alcance información actualizada acerca de los mecanismos de tutela que brinda el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la sede administrativa, cuando consideren estar siendo víctimas de discriminación por VIH/sida.

Indirectamente, se verán beneficiados los familiares de las personas portadoras del VIH/sida, quienes a menudo deben asumir una carga importante adicional en sus hogares para poder hacerle frente a todos los gastos que el tratamiento de esta enfermedad conlleva.

Con esta investigación se pretende generar un cambio de perspectiva respecto de la forma en la que se percibe a las personas con VIH/sida; así como brindar información detallada acerca de los procedimientos que existen dentro de la Dirección Nacional de Inspección, para el abordaje de las denuncias por discriminación.

Finalmente, este trabajo de investigación se realiza para cumplir con los requisitos de aprobación de la memoria de grado, en la Maestría Profesional en Derecho con énfasis en derecho laboral de la Universidad Latina de Costa Rica.

## **1.4 Alcance y delimitaciones**

### **1.4.1. Alcance.**

El alcance de esta investigación se enmarca dentro de las delimitaciones infracitadas. Dicho estudio se centra en identificar cuáles son, a nivel administrativo, dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los mecanismos de protección con que cuentan las personas portadoras del VIH/sida cuando consideren estar siendo discriminadas dentro del ámbito laboral.

### **1.4.2. Delimitaciones.**

- **Geográfica**

Esta investigación se realiza en la Provincia de San José, en el cantón de Goicoechea, en el distrito de San Francisco. Específicamente en la Dirección Nacional de Inspección, ubicada en el Edificio Presbítero Benjamín Núñez, en las oficinas centrales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- **Temporal**

Esta investigación se realizará del 01 de febrero del 2022 al 01 de marzo del 2022, y se analizarán tres casos que se tramitaron como denuncias de discriminación por VIH/sida, en la Dirección Nacional de Inspección, ubicada en el Edificio Presbítero Benjamín Núñez, en las oficinas centrales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante el año 2019. Asimismo, se realizarán dos entrevistas a personas funcionarias de la Dirección Nacional de Inspección y se analizará el contenido de diez pronunciamientos emitidos por el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos de dicho ente Ministerial, los cuales versan sobre el tema en estudio.

- **Temática**

En esta investigación se desarrollarán los mecanismos administrativos que existen dentro de la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para la atención de los casos que se tramitan como denuncias por discriminación por motivos de salud; específicamente, por tener la condición de VIH-sida.



## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general.**

Analizar los mecanismos administrativos que existen dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los que pueden recurrir las personas portadoras del VIH/sida cuando consideren estar siendo discriminadas dentro del ámbito laboral.

### **1.5.2. Objetivos específicos.**

- Exponer el alcance de la Reforma Procesal Laboral costarricense en cuanto a la prevención o no de la discriminación en los centros de trabajo, para las personas portadoras de VIH/sida.
- Señalar las reformas introducidas al Código de Trabajo, a partir de las modificaciones realizadas a la Ley General de VIH-sida, en el año 2019.
- Enumerar los aspectos que se deben tomar en cuenta para prevenir que las personas con VIH/sida sean discriminadas dentro del ámbito laboral.

## CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 2.1. Generalidades sobre el VIH/sida

Esta investigación parte de las definiciones de VIH y sida contempladas en la Recomendación sobre el VIH y el sida (número 200), adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 17 de junio del año 2010, que define el VIH como: “el virus de la inmunodeficiencia humana, que deteriora el sistema inmunitario humano” (Organización Internacional de Trabajo, 2010, párr.1). Asimismo, el sida como: “el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, que resulta de los estadios avanzados de la infección por el VIH y que se caracteriza por la aparición de infecciones oportunistas o de cánceres relacionados con el VIH o ambas cosas” (ídem, párr.1).

Así como de las definiciones incluidas en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo de trabajo, que definen el VIH como: “el virus de inmunodeficiencia humana, que debilita el sistema inmunitario del cuerpo y que, en último término, ocasiona el sida” (Organización Internacional del Trabajo, 2001, p.1). Y el sida como: “el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, que engloba una serie de vicisitudes médicas calificadas a menudo de infecciones y de tipos de cáncer oportunistas y para las cuales no hay actualmente curación posible” (ídem, p.2).

Como lo sostiene el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (ONUSIDA), “desde que se declararon los primeros casos de VIH hace más de 35 años, 78 millones de personas han contraído el VIH y 35 millones han muerto por enfermedades relacionadas con el sida” (ONUSIDA, s.f., párr. 2). Cabe destacar que este es el único programa

conjunto copatrocinado en todo el sistema de las Naciones Unidas, dentro de las cuales destacan; el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas (PMA), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FPNU), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial (ídem, párr. 6).

Este programa conjunto, presente en 22 países de África Oriental y Meridional, 26 países de África Occidental y Central, 34 países de Asia y el Pacífico, 17 países de Europa Oriental y Asia Central, 33 países de América Latina y el Caribe, incluido Costa Rica, 17 países del Oriente Medio y África Septentrional y 35 países de otras regiones, dentro de los cuales destacan Alemania, Canadá, España, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Los Estados Unidos de Norteamérica, Israel, Polonia, Portugal, los Países Bajos, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suecia, Suiza, entre otros; lidera un esfuerzo mundial que busca poner fin a la epidemia del sida como amenaza para la salud pública para el año 2030 (ídem, párr. 1-9). En este sentido, conviene destacar que:

La estrategia de ONUSIDA para 2016-2021 es una de las primeras del sistema de las Naciones Unidas que se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que establecen el marco de la política de desarrollo mundial para los próximos 15 años, y entre los que se incluye poner fin a la epidemia de sida para el 2030 (ídem, párr. 1).

De acuerdo a los datos publicados por ONUSIDA el pasado 01 de diciembre del 2019, fecha en la que se conmemora el Día Mundial de la lucha contra el Sida, al cierre del 2018, 37,9 millones de personas vivían con el VIH en todo el mundo; 1,7 millones de personas contrajeron la infección por el VIH; y 770 millones de personas fallecieron a causa de enfermedades relacionadas con el sida. Para el cierre de junio del 2019, 24,5 millones de personas tenían acceso a la terapia antirretrovírica. La hoja informativa publicada por este programa conjunto señala que, en el 2018, de esos 37,9 millones de personas que vivían con el VIH, 36,2 millones afecta a los adultos y el restante 1,7 millones afecta a niños menores de 15 años (ídem, párr. 1-2).

## **2.2. Generalidades sobre la discriminación**

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo define discriminación de la siguiente forma:

Toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación a que se hace referencia en el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Organización Internacional de Trabajo, 2015, p.62).

En este mismo sentido, el principio de no discriminación se encuentra inserto dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, específicamente en su artículo segundo, según el cual: “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra

índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Naciones Unidas, 2015, p.6).

### **2.3. El trabajo como derecho humano**

Como lo sostiene Hernán Esquivel, los derechos humanos son, “aquellos que son indispensables para lograr la realización plena e integral de la dignidad humana o, en su sentido más amplio, para lograr el ideal común de la humanidad” (Esquivel, 2010, p.9). Por su parte, las Naciones Unidas señalan que:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos (Naciones Unidas, (s.f.), párr. 1-2).

La Constitución Política de Costa Rica contempla el derecho al trabajo, dentro del capítulo de los derechos y las garantías sociales. En este sentido, incorpora dentro del artículo 56 una definición dual, al establecer que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad (Asamblea Legislativa, 2008, p.22).

### **2.3.1. La realidad laboral de las personas con VIH/sida.**

En el año 2004, el Ministerio de Salud, el Consejo Nacional de Atención Integral del VIH/SIDA, la Organización Panamericana de la Salud, la oficina regional de la Organización Mundial de la Salud y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA elaboraron la publicación titulada “La situación del VIH/SIDA en Costa Rica”, como parte de la serie de Análisis de Situación de Salud, que elaboran conjuntamente el Ministerio de Salud y la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (Organización Panamericana de la Salud, 2004, p.5).

En la publicación de cita, dichos organismos realizaron un análisis general de la situación epidemiológica del sida en Costa Rica, tomando en consideración las tendencias de la morbilidad, entendida como el: “número de personas que enferman en una población y período determinado” (Real Academia Española, 2005, párr. 1) y la mortalidad por sida en nuestro país para el periodo que va de 1983 al 2002. Para ese periodo, el estudio demostró que la tendencia fue ascendente hasta el año 1998, pues de ahí en adelante y hasta el año 2002, hubo una disminución en el número de casos registrados. Sin embargo, los datos correspondientes a la

transmisión del VIH eran desconocidos, por cuanto para esa fecha, el VIH era un evento de declaración obligatoria muy reciente en el país.

Respecto de este tópico es importante recalcar el avance alcanzado en el año 2002 con la promulgación del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Sistema Nacional de Vigilancia de la Salud, Decreto Ejecutivo N° 30945-S, derogado 8 años atrás por el artículo 58 del Reglamento de Vigilancia de la Salud, aprobado mediante Decreto Ejecutivo N° 37306 del 27 de agosto del 2012, cuya aplicación atañe a todos los establecimiento de salud, ya sean públicos o privados e incluso abarca a todas aquellas instituciones u organizaciones que estén relacionadas con los eventos de importancia para la vigilancia de la salud pública (Asamblea Legislativa, 2012, p.2).

Como bien lo recalca el considerando décimo primero de dicho reglamento, es necesario contar con registros de notificación obligatoria, completos, oportunos y actualizados para la toma de decisiones efectivas y asertivas que permitan continuar avanzando en el mejoramiento de la salud de la población. En este sentido, el síndrome de inmunodeficiencia adquirida e infección por VIH, se encuentra catalogado dentro de los eventos de notificación obligatoria del Grupo D. Según el tratamiento que el propio reglamento otorga a este grupo de enfermedades, su notificación e investigación no son inmediatas. Sin embargo, si requieren del llenado de formularios o boletas especiales de notificación; en algunos casos se lleven registros propios y se debe cumplir con la periodicidad establecida en los protocolos o normas específicas (Asamblea Legislativa, 2017, párr. 12).

Según la información recopilada por el Ministerio de Salud en el año 2004, la probabilidad de desarrollar el sida cambia por grupos de edades. Estableciéndose a los niños de 0 a 9 años como el grupo de menor riesgo, en cuyo caso, la aparición del sida dependería de la transmisión madre-hijo al nacer. A partir de los 15 y hasta los 19 años de edad, se incrementa significativamente el riesgo de adquirir esta enfermedad. Por último, se catalogan a las personas que van de los 30 a los 34 y de los 35 a los 39 años de edad como el grupo con mayor riesgo de toda la población del país. Una vez alcanzados los 39 años de edad, el riesgo tiende a disminuir (Organización Panamericana de la Salud, 2004, p.8).

El 01 de diciembre del año 2014, con motivo de la conmemoración del Día Mundial de la Lucha contra el Sida, la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica, señaló que la discriminación por VIH/sida continuaba siendo una realidad latente en nuestro país. Identificando ciertos ámbitos en los que con frecuencia estas personas sufren algún tipo de diferenciación social, dentro de los cuales se pueden citar quejas contra los servicios de salud vinculados con los efectos psicoemocionalidades del tratamiento antirretroviral, consejería pre y postprueba, servicios de odontología, largos tiempos de espera, mala calidad de la atención, prueba de genotipo y fenotipo; desigualdad en las oportunidades de trabajo; discriminación sociolaboral; y en general la falta de acceso a una serie de servicios médicos de la seguridad social (Nuestro País, 2014, párr. 1-11).

Más recientemente, en el año 2017, la cadena de televisión CNN en español, reveló información alarmante respecto de la incrementación de los casos por VIH/sida en Costa Rica en el año 2016, por cuanto fueron diagnosticadas con esta enfermedad 9.197 personas, lo que



provocó que la tasa se disparara a 20 personas infectadas por cada 100.000 habitantes, lo cual para ese momento implicaba un aumento de 105 personas, en comparación con la cifra del 2015 que ascendía a la suma de 874 casos detectados. Para la elaboración de dicho artículo, CNN en español contó con la participación de la funcionaria Alejandra Acuña del Ministerio de Salud costarricense, quien señaló que dicho aumento puede obedecer a dos razones, la primera de ellas, sería que actualmente se cuenta con una mayor detección, análisis y diagnóstico de la enfermedad; la segunda, y la más preocupante es que las medidas de prevención no están llegando a la población más necesitada (CNN Español, 2017, párr. 1-2).

## **2.4. Derechos vinculados a la relación laboral para las personas con VIH/sida**

### **2.4.1. Derechos regulados por normas internas costarricenses para personas con VIH/sida.**

Como se señaló en apartados anteriores, Costa Rica cuenta desde el año 1998 con una Ley General sobre el VIH/sida, recientemente reformada -de forma parcial-, mediante la ley 9797 del 02 de diciembre del 2019, la cual modificó, los artículos 70, 81, 83 y 404 del Código de Trabajo, quedando absolutamente prohibido a los patronos solicitar pruebas de VIH para efectos de contratación laboral o permanencia en el trabajo. Asimismo, se facultó al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: cuando la persona trabajadora incurra en actos discriminatorios contra otra persona trabajadora con VIH (Ministerio de Trabajo, 2017, p.21).

Además, se modificó el artículo 404 del mismo cuerpo normativo y se le adicionó el supuesto de: “condición de salud”. Por último, se derogó el inciso f) del artículo 71 según el cual

era obligación de las personas trabajadoras, el someterse a un reconocimiento médico, ya sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante la ejecución de este, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición de un organismo oficial de Salubridad Pública o de Seguridad Social, con cualquier motivo (Ministerio de Trabajo, 2017, p.22).

#### **2.4.2. Derechos regulados por normas internacionales para personas con VIH/sida.**

Internacionalmente, uno de los mayores aportes en torno a la lucha contra el VIH lo fue la publicación del repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/sida emitida en el año 2001 por la Organización Internacional del Trabajo, cuyo enfoque principal se centra en buscar erradicar la discriminación, promoviendo ambientes sanos de trabajo, fomentando la prevención y la educación, así como el desarrollo de actividades que den a conocer las formas de transmisión y tratamiento del VIH (Salcedo, Tovar, y Arrivillaga, 2014, párr. 7-8).

#### **2.4.3. Situación real de los derechos laborales de las personas con VIH/sida.**

Mientras tanto, en este país, los casos de contagio aumentan día con día, y la discriminación no disminuye. El 01 de diciembre del año 2014, con motivo de la conmemoración del Día Mundial de la lucha contra el sida, la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica señaló que las personas con VIH/sida sufren discriminación en diversos ámbitos. Incluso, se reveló que más del 17% de los reclamos recibidos por este organismo tiene que ver con la falta de acceso a una serie de servicios médicos de la seguridad social. Además, se señala que estas personas

sufren una desigualdad de oportunidades de trabajo y frecuentemente tienen problemas relacionados con los servicios de odontología, largos tiempos de espera y mala calidad de la atención (El País, 2014, párr. 1-11).

El Dr. Eric Briones, en su artículo denominado, “Protección de la salud de la persona trabajadora, a nivel constitucional”, el cual fue publicado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, recalcó el hecho de que, en el año 2001, la Organización Internacional de Trabajo emitió una serie de recomendaciones prácticas sobre el VIH/sida, dentro de las cuales se señaló lo siguiente:

El tratamiento del Sida, debe tratarse como cualquier otra enfermedad profesional grave, no solamente porque afecta a los trabajadores, sino porque, al ser el centro de trabajo parte integrante de la vida local, le incumbe una misión en la lucha general contra la propagación y los efectos de la epidemia (p.3). Siendo que, con arreglo al principio de trabajo decente, el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas, no debería haber discriminación alguna (Briones. s.f., pág. 6).

Asimismo, continúa señalando el autor,

Más bien, se ha considerado que la discriminación y el rechazo (estigmatización) de las personas que viven con dicha enfermedad, entorpecería gravemente el empeño de prevenir la epidemia (p.4). Así dentro de la no discriminación es oportuno resaltar que el Sida, no constituye una causa justificada de despido. Tal como sucede con otras enfermedades, las personas con enfermedades derivadas del VIH deberían tener la posibilidad de trabajar mientras sean médicamente aptas para hacerlo. En apremio de esto, le corresponde entonces al Estado, fortalecer la legislación (tanto sustantiva como adjetiva) y sus órganos encargados de velar por la protección, con el fin de conjurar una práctica desleal con ocasión del virus y la enfermedad. Bajo este objetivo, es que el país en el año 1998, procedió a promulgar la ley N° 7771, promoviendo así la salud, la prevención, el diagnóstico, la vigilancia epidemiológica y la no discriminación, tratando además los derechos y deberes de los portadores del VIH, los enfermos de Sida y los demás habitantes de la República de Costa Rica (Briones, s.f., pág. 6-8).

## **2.5. La participación del Ministerio de Trabajo frente a la interposición de denuncias por discriminación por VIH/sida**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el principal órgano estatal encargado de procurar el respeto irrestricto de la legislación de trabajo y de seguridad social contenida en las Normas Internacionales del Trabajo tanto de la Organización de Naciones Unidas, de la

Organización de Estados Americanos, de la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución Política y el resto del ordenamiento jurídico costarricense, incluyendo las leyes de origen profesional establecidas por los actores sociales.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 88 de la Ley Orgánica de dicho ente Ministerial, la Dirección Nacional de Inspección tiene la facultad y la disposición legal de tutelar el cumplimiento de la legislación laboral, para contribuir a la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, procurando que las relaciones laborales se desarrollen en un marco de trabajo decente, tal cual ha sido impulsado por la Organización Internacional del Trabajo.

Desde esta perspectiva, la Dirección Nacional de Inspección, ya sea por denuncia o de forma oficiosa, interviene para asegurar el respeto a las leyes, convenios colectivos y reglamentos, concernientes a las condiciones de trabajo y la previsión social. Actuando en estricto apego a las competencias dadas por ley, respetando el principio de legalidad, sin dejar de lado su labor preventiva, instruyendo a los patronos y trabajadores en cuanto a sus derechos y obligaciones.

En este sentido, cabe resaltar la participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual a través de la Dirección Nacional de Inspección tiene encomendada la fiscalización y vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral, mediante la atención de denuncias de todo tipo, incluidos los casos de discriminación por VIH; así como la realización de ciclos inspectivos para la detección de este tipo de problemas en los centros de trabajo, tanto a nivel público como privado (Ministerio de Trabajo, 2013, p.p.33-34).

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Enfoque metodológico, método seleccionado y tipo de investigación**

En la presente investigación se seleccionó el paradigma, enfoque metodológico, método y tipo de investigación descritos infra.

#### **3.1.1. Paradigma – enfoque metodológico.**

Para el adecuado desarrollo de una investigación es esencial que el investigador se posicione desde la etapa inicial en un determinado paradigma que le sirva como guía durante el proceso investigativo (Ramos, 2015, p.10). En este sentido conviene comenzar por entender qué se entiende por paradigma; se puede afirmar que el paradigma o modelo de investigación refiere al: “conjunto de creencias y actitudes, como visión global compartida por un grupo de científicos que implica una metodología determinada” (Alvira, 1982, p.35). Así las cosas, para el presente trabajo, fue seleccionado el método cualitativo, por las razones que se detallarán infra.

#### **3.1.2. Método seleccionado.**

La Real Academia Española define el método como un “procedimiento, modo de actuación, protocolo” (Real Academia Española, s.f., párr.1). Por método se entiende aquel conjunto de procedimientos que permiten orientar de manera ordenada las ideas para lograr

convertir un tema en un problema de investigación y explicar la realidad de manera secuencial (Hintelholher, 2013, p. 86).

Los métodos de investigación pueden valorarse como un conjunto de procedimientos ordenados que permiten orientar la agudeza de la mente para descubrir y explicar una verdad. Su utilidad consiste en que tienden al orden para convertir un tema en un problema de investigación y llevar a cabo la aprehensión de la realidad (ídem, p. 86).

Aunado a lo anterior, los trabajos de investigación no son actividades que se lleven a cabo sin orden o secuencia y: “la aplicación del método no depende de sí mismo, sino del sujeto cognoscente, el cual con su libertad valorativa elige el objeto de estudio a investigar” (ídem, p. 86). En este sentido, para el desarrollo de la presente investigación se eligió la utilización del método científico, el cual se define como:

Un método o procedimiento que ha caracterizado a la ciencia natural desde el siglo XVII, que consiste en la observación sistemática, medición y experimentación, y la formulación, análisis y modificación de las hipótesis. El método científico sería el procedimiento mediante el cual podemos alcanzar un conocimiento objetivo de la realidad, tratando de dar respuesta a las interrogantes acerca del orden de la naturaleza (Castán, s.f, p.1).

### **3.1.3. Tipo de investigación.**

Para el presente trabajo, se eligió desarrollar una investigación de tipo cualitativa, exploratoria y descriptiva según se detalla infra.

#### **3.1.3.1. Cualitativa.**

Con el método de investigación cualitativa, se busca lograr una recolección de información basada en la observación de comportamientos naturales, así como respuestas abiertas y/o discursos que permitan con posterioridad la interpretación de resultados que puedan ser cotejados con la información recolectada a través de los instrumentos de medición utilizados (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.384).

La investigación por desarrollar se considera de enfoque cualitativo, ya que la información que se pretende recolectar está basada en evidenciar los mecanismos legales y los procedimientos de tutela, disponibles a nivel administrativo, para aquellos casos en los cuales las personas con VIH/sida consideren estar siendo víctimas de discriminación en razón de su condición.

#### **3.1.3.2. Exploratoria.**

Por investigación exploratoria se entiende aquella que se realiza con la intención de ampliar los conocimientos sobre temas poco desarrollados o estudiados e incluso que resultan ser



muy novedosos; con lo cual la investigación puede servir incluso para dar pie a investigaciones futuras (ídem, p.87). En este sentido, esta se considera de tipo exploratoria porque pretende identificar los mecanismos de tutela con que cuentan las personas con VIH/sida, a nivel administrativo, específicamente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para denunciar posibles conductas discriminatorias a las que estén siendo sometidas dentro del ámbito laboral y por la condición antes dicha.

### ***3.1.3.3. Descriptiva.***

Con el desarrollo de una investigación de tipo descriptiva, se tiene por objeto detallar de forma ordenada, las características y los rasgos significativos que posee una población o fenómeno determinado (ídem, p.87). Sobre la base de las ideas expuestas, se considera que esta investigación es de tipo descriptiva, toda vez que busca desarrollar ampliamente los mecanismos de tutela con que cuentan las personas con VIH/SIDA a nivel administrativo ante eventuales conductas discriminatorias a las que puedan ser sometidas dentro del ámbito laboral.

## **3.2. Descripción del sitio dónde se lleva a cabo el estudio**

### **3.2.1. Zona y ubicación geográfica.**

La zona donde se realizará el presente proyecto de investigación es urbana. Respecto a la ubicación geográfica del sitio, este se llevará a cabo en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conocido por sus siglas como MTSS, específicamente en la

Dirección Nacional de Inspección, ubicada en la provincia de San José, cantón Goicoechea, distrito de San Francisco; toda vez que de conformidad con el numeral 669 del Código de Trabajo, la Inspección es la encargada de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral.

### **3.2.2. Aspecto social.**

La función social atribuible al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es ser: “la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social, dirigida a la sociedad costarricense; vigilante del trabajo decente, el desarrollo, inclusión, equidad y justicia social”. El Ministerio de Trabajo tiene como visión ser: “líder en la promoción y protección de los derechos humanos laborales y de seguridad social, personal con vocación de servicio, tecnología de avanzada, servicios de calidad de cobertura nacional” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s.f., párr. 1-2).

### **3.2.3. Aspecto económico.**

En relación con el aspecto económico de la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al tener a cargo la fiscalización y tutela del efectivo cumplimiento de la legislación laboral, tiene dentro de sus competencias accionar en el procedimiento para juzgar las infracciones contra las leyes de trabajo y de previsión social ante los Juzgados de Trabajo competentes, de conformidad con lo preceptuado en el numeral 669 del Código de Trabajo (Asamblea Legislativa, (s.f.), párr.1-6).

En este sentido, el numeral 398 del mismo cuerpo normativo establece las multas a las que se harán acreedores aquellos patronos que infrinjan la normativa laboral, las cuales oscilan entre uno y veintitrés salarios base, que para el año en curso está definido en una suma equivalente a 462 200 colones, según la Circular N° 263-2021 del Poder Judicial. Precisamente, estas multas impuestas a los patronos contribuyen con la generación de recursos para el buen funcionamiento de la Dirección Nacional de Inspección.

#### **3.2.4. Aspecto histórico.**

A lo largo de los años, el marco de competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha abarcado, entre otras, las siguientes funciones; gestionar procesos de política pública en materia sociolaboral, diseñar e implementar estrategias en aras de fomentar la equidad laboral, así como fiscalizar y garantizar el adecuado cumplimiento de la legislación laboral (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2018, párr.1-8).

### **3.3. Característica de la población y fuentes de información**

En este subepígrafe se mencionarán las características de la población objeto de esta investigación. Asimismo, se hará una indicación expresa de las fuentes de información primarias y secundarias a utilizar para el desarrollo del presente trabajo.

### **3.3.1. Características de la población de estudio.**

La población de estudio de la presente investigación está conformada por una inspectora de trabajo de la Dirección Nacional de Inspección, así como una asesora legal del Departamento de Asesoría Legal de la Dirección supracitada, que tengan como mínimo cinco años de laborar en la institución. Asimismo, se procederá con la revisión de tres casos de denuncias interpuestas por personas con VIH/sida ante la Inspección de Trabajo, por motivos de discriminación en razón de su condición.

Finalmente, se revisarán diez pronunciamientos emitidos por el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos, relacionados con los objetivos de la presente investigación, específicamente en lo tocante al tema de discriminación, a la luz de la Ley N° 9343, denominada, “Reforma Procesal Laboral”, la cual entró en vigencia el 25 de julio del 2017, incorporando en el Código de Trabajo modificaciones en el ámbito laboral individual, destacando dentro de ellas, la prohibición de discriminar regulada en el numeral 404. Se utilizarán, además, los siguientes criterios de inclusión y exclusión para la selección de la población de estudio.

#### ***3.3.1.1. Criterios de inclusión.***

- Persona inspectora de trabajo de la Dirección Nacional de Inspección.
- Persona asesora legal del Departamento de Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Inspección.

- Denuncias interpuestas por personas con VIH/sida que consideren haber sido discriminadas por la condición antes dicha.
- Pronunciamientos del Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos que versen sobre el tema de la prohibición de discriminar, a la luz del artículo 404 del Código de Trabajo, por motivos de VIH/sida.

### ***3.3.1.2. Criterios de exclusión.***

- Personas asesoras legales de otras Direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Denuncias por discriminación interpuestas por otros motivos ajenos al VIH/sida.
- Pronunciamientos del Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos que desarrollen temas de discriminación por otros motivos ajenos al VIH/sida.

### **3.3.2. Sujetos y fuentes de información.**

#### ***3.3.2.1. Sujetos de información.***

Para esta investigación se obtendrá información de las personas de la siguiente manera:

- Entrevista a una inspectora de trabajo de la Dirección Nacional de Inspección, para conocer de manera detallada el procedimiento de atención de denuncias por discriminación interpuestas por personas con VIH/sida.

- Entrevista a una asesora legal del Departamento de Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Inspección, para conocer de manera detallada el procedimiento de atención de casos por denuncias de discriminación interpuestas por personas con VIH/sida.
- De las personas con VIH/sida que han sido discriminadas dentro del ámbito laboral con ocasión de su condición de salud, a partir del estudio de tres casos tramitados ante la Dirección Nacional de Inspección.

### ***3.3.2.2. Fuentes de información.***

Para esta investigación se obtendrán datos de las siguientes fuentes primarias y secundarias.

#### ***Fuentes primarias.***

- Expedientes de tres casos de denuncias por discriminación interpuestas por personas con VIH/sida, tramitados ante la Dirección Nacional de Inspección.
- Bases de datos del Departamento de Gestión de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Entrevistas a una asesora legal y a una inspectora de trabajo de la Dirección Nacional de Inspección.

### *Fuentes secundarias.*

- Centro de Información Jurídica en Línea del Colegio de Abogados – Digital.
- Legislación nacional referente a la protección de las personas con VIH/sida en el empleo.
- Legislación internacional referente a la protección de las personas con VIH/sida en el empleo.
- Pronunciamientos del Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

### **3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

Para la recolección de la información se utilizará la técnica de estudio de casos y análisis de las entrevistas realizadas a la inspectora de trabajo y a la asesora legal de la Dirección Nacional de Inspección, para conocer de manera detallada los mecanismos legales disponibles a nivel administrativo, para la interposición de denuncias por discriminación por VIH/sida, a la luz de la modificación del artículo 404 del Código de Trabajo costarricense; así como dilucidar el procedimiento que se le brinda dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a esta clase de denuncias interpuestas.

Propiamente, respecto al instrumento de recolección de datos, se pretende extraer información de los pronunciamientos emitidos por el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de los tres casos

de las denuncias interpuestas ante la Inspección de Trabajo, con la pretensión de recabar información que brinde conocimiento sobre lo formulado en los tres objetivos específicos del presente trabajo; sin detrimento de los datos que puedan ser recolectados a través de la entrevista por aplicar a la asesora legal y a la inspectora de trabajo de la Dirección Nacional de Inspección.

#### **3.4.1. Consideraciones éticas para la confidencialidad de la información.**

Resulta relevante indicar que, en cuanto a los datos de los casos por denuncias interpuestas ante la Inspección de Trabajo y por contener información de carácter confidencial contenida en los expedientes administrativos, para efectos de la presente investigación no se mencionará dentro del análisis, información personal o sensible de las personas parte de la muestra.

### **3.5. Variables de investigación**

#### **3.5.1. Variable N° 1: Mecanismos legales disponibles a nivel administrativo para la interposición de denuncias por discriminación por VIH/sida.**

##### **Definición conceptual**

Se entiende por discriminación: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la



ocupación” (Organismo Internacional de Trabajo, 1958, párr.8-10). Así como, “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato” (ídem, párr.8-10).

### **Definición instrumental**

Para recolectar información sobre esta variable se utilizarán los siguientes instrumentos:

1. Entrevista a una inspectora de trabajo de la Dirección Nacional de Inspección, para conocer de manera detallada el procedimiento de atención de denuncias por discriminación interpuestas por personas con VIH/sida.
2. Entrevista a una asesora legal del Departamento de Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Inspección, para conocer de manera detallada el procedimiento legal aplicable a la tramitación de los casos por denuncias de discriminación interpuestas por personas con VIH/sida.

### **Definición operacional**

Los aspectos que se tomarán en cuenta para medir esta variable son:

1. El criterio profesional de la inspectora de trabajo de San José, de la Dirección Nacional de Inspección, quien en el día a día al estar en contacto directo con las personas usuarias,

recibe y da trámite a las denuncias por discriminación por parte de la población nacional, incluidas las personas con VIH/sida.

2. El criterio profesional de la asesora legal del Departamento de Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Inspección, sobre el trámite que se les brinda a las denuncias tramitadas dentro de la institución que versan sobre aparentes motivos de discriminación por VIH/sida.

**Meta de alcance.** Con la evaluación de esta variable se lograrán establecer los mecanismos legales disponibles a nivel administrativo para la interposición de denuncias por discriminación por VIH/sida. Además, se logrará cumplir con el objetivo general de la presente investigación.

### **3.5.2 Variable N° 2: Reformas incorporadas al Código de Trabajo en materia de discriminación con ocasión de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, por motivos de salud.**

#### **Definición conceptual**

Se busca realizar un análisis de la normativa aplicable al tema en desarrollo, específicamente las reformas introducidas con la implementación de la Reforma Procesal Laboral y las recientes modificaciones a la Ley General sobre el VIH-SIDA, en el año 2019.

### **Definición instrumental**

Para recolectar información sobre esta variable, se procederá con la revisión documental de diez pronunciamientos emitidos por el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como de la utilización de fuentes vivas, a través de la realización de las dos entrevistas indicadas supra.

### **Definición operacional**

Por medio de la evaluación de la presente variable, se pretende exponer el alcance de la Reforma Procesal Laboral costarricense en cuanto a la prevención o no de la discriminación en los centros de trabajo, para las personas portadoras de VIH/sida. Además, se logrará cumplir con los objetivos específicos 1 y 2.

### **3.6 Muestreo**

No se utilizará ninguna técnica de muestreo clásica debido a que el tipo de investigación es de corte cualitativo según se describe en el epígrafe 3.1.3.1 supra, razón por la cual la muestra en la presente investigación no es probabilística. Así las cosas, para recolectar la muestra se revisarán y analizarán los tres expedientes que se hayan tramitado como denuncias por discriminación dentro del ámbito laboral, presentadas por personas con VIH/sida, ante la Dirección Nacional de Inspección durante los años 2018 y 2019. Asimismo, se revisarán diez

pronunciamientos emitidos por la Dirección de Asuntos Jurídicos y dos entrevistas realizadas a las personas funcionarias de la Inspección de Trabajo.

Ahora bien, respecto a los tres expedientes que se estudiarán sobre las denuncias interpuestas por discriminación en razón del VIH/sida, se aclara que la Inspección de Trabajo cuenta con un sistema electrónico que recoge gran parte de lo que son los registros administrativos propios de la Dirección Nacional de Inspección. Este sistema tiene una clasificación por tipo de caso, a saber, denuncia general, denuncia de persona menor de edad, denuncia de trabajadora en estado de embarazo, diligencia judicial o gestión patronal o sindical. Dentro de los tipos de acciones, encontramos: la discriminación, en razón de género, edad, entre otros; el hostigamiento sexual, la inspección de un centro de trabajo, las inspecciones focalizadas, virtuales y otras. Sin embargo, la desagregación de los datos se debe hacer con una recodificación manual, por cuanto el sistema no proporciona un gran nivel de detalle, por lo cual la muestra se limita a dos casos, en razón del difícil acceso a la información requerida.

### **3.7 Unidad de análisis**

La unidad de análisis de la presente investigación, es: a) la inspectora de trabajo de la Dirección Nacional de Inspección y la asesora legal del Departamento de Asesoría Legal de la Dirección antes dicha; b) las personas con VIH/sida, que hayan denunciado el haber sufrido discriminación en el ámbito laboral y que hayan presentado una denuncia ante la Dirección Nacional de Inspección; c) así como los pronunciamientos vertidos por el Departamento de Asesoría Externa del Ministerio de Trabajo.

## **CAPÍTULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

En este capítulo se realiza el análisis y la interpretación de los resultados, a partir de los datos recolectados en la presente investigación.

### **4.1 Caracterización de la muestra**

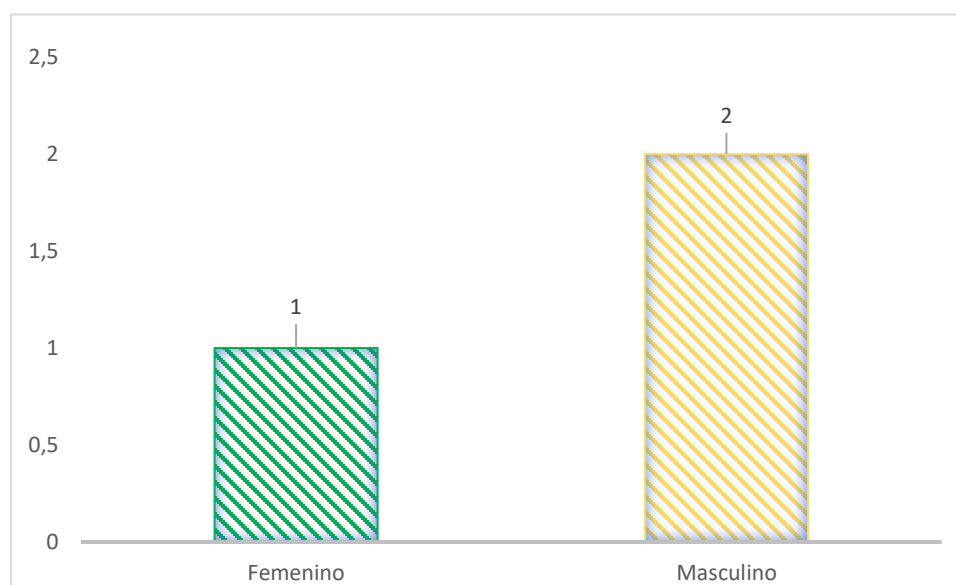
La muestra seleccionada para realizar este estudio se encuentra conformada por: a) tres expedientes administrativos correspondientes a tres denuncias por discriminación por motivos de VIH/sida, b) dos entrevistas a personas funcionarias de la Inspección de Trabajo, una asesora legal y una inspectora de trabajo; y c) la revisión documental de diez pronunciamientos emitidos por el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sobre el tema de la discriminación a la luz de la modificación introducida al artículo 404 del Código de Trabajo, con ocasión de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral.

En cuanto a los tres expedientes administrativos, todos cumplieron con los criterios de inclusión contemplados en la sección 3.3.1.1 del capítulo tercero y los tres casos analizados fueron tramitados ante la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Es importante recalcar que en total se analizaron 29 casos de discriminación, facilitados por el Departamento de Asesoría e Investigación de la Gestión de Inspección de Trabajo, de los cuales se excluyeron 26 expedientes por cuanto los mismos no cumplieron con los criterios de inclusión definidos.

## 4.2 Análisis

En cuanto a los datos recolectados a través del estudio de los tres expedientes administrativos por denuncias presentadas por personas con VIH/sida ante la Inspección de Trabajo, se realiza la siguiente interpretación y análisis:

**Gráfico 1. Población de estudio según género**

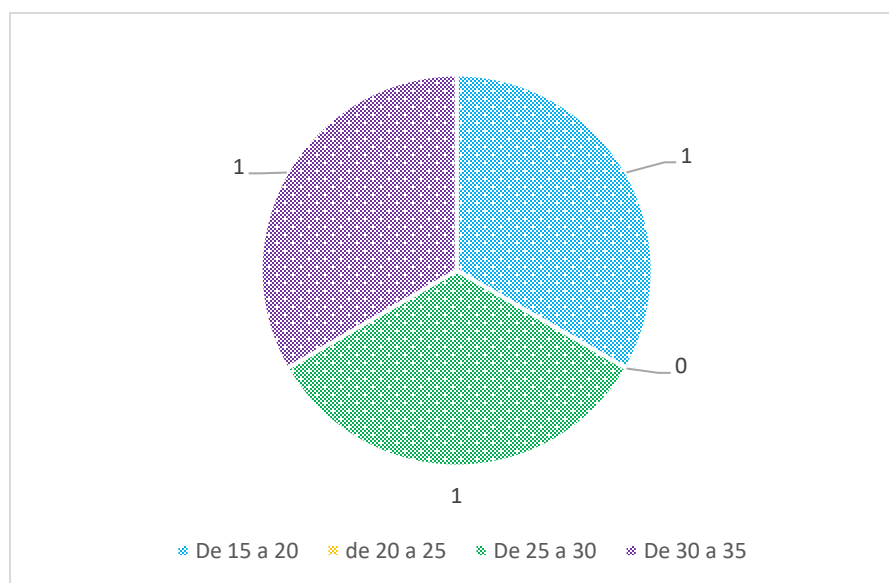


Fuente: Elaboración propia

En relación con el género de la muestra analizada, el 67% de las personas denunciantes portadoras del VIH corresponde a hombres. Este aspecto es importante por cuanto permite determinar si se está en presencia de discriminación por razón de género. Sobre este aspecto conviene resaltar lo indicado por la MSc. Leida Márquez Rodríguez, asesora legal del Departamento de Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Inspección, en cuanto a que en el marco del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo, la

Dirección Nacional de Inspección adoptó el concepto de Trabajo Decente, desarrollado por la OIT a partir de sus ocho convenios fundamentales; reorientó su intervención y elaboró el “Programa de Trabajo Decente” (PTD), el cual prioriza entre una gama muy amplia de normas de trabajo, la equidad de género y la no discriminación. En ese marco y cumpliendo con lo que establece la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, “CEDAW” y los Convenios 100 y 111 de la OIT; en el año 2016, se inició el programa de inspecciones con enfoque de género, el cual tiene como objetivo: identificar, prevenir y fiscalizar tratos diferenciados entre hombres y mujeres, en las relaciones laborales (Márquez, 2022). No obstante, según los datos arrojados en el gráfico anterior, en estos casos denunciados no estamos en se está de este tipo de discriminación.

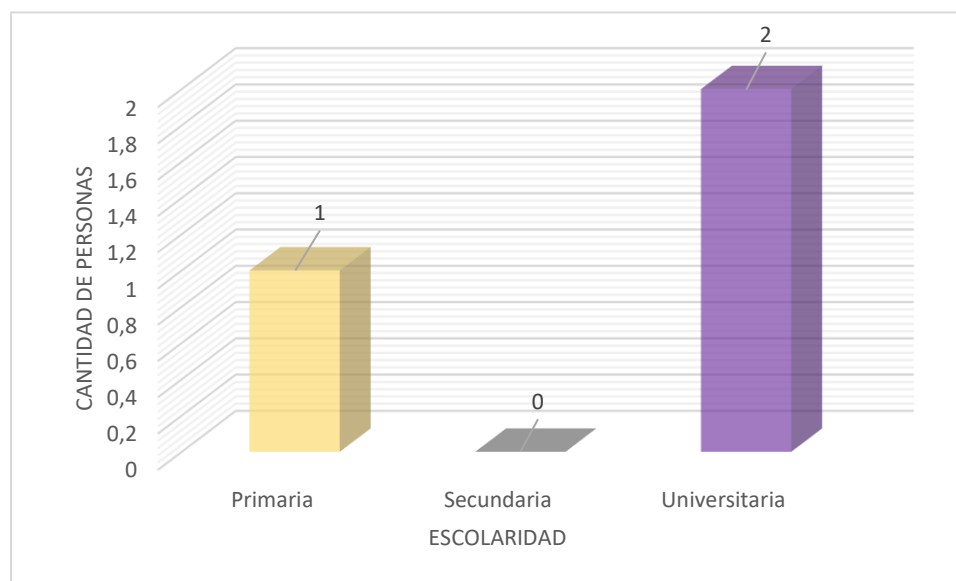
**Gráfico 2. Población de estudio según edad**



Fuente: Elaboración propia

En relación con los rangos de edad de la muestra analizada, estuvo distribuida de la siguiente forma; una persona de 15 a 20 años, menor de edad; una persona de 25 a 30 años; una persona de 30 a 35 años. Lo anterior manifiesta que, para efectos de esta investigación, las personas denunciante de VIH son relativamente jóvenes, todos menores de 40 años y forman parte de la fuerza laboral activa en este país, situación que refleja a todas luces, los datos arrojados por el Ministerio de Salud costarricense, así como la Organización Panamericana de la Salud, según los cuales la probabilidad de desarrollar el VIH/Sida incrementa significativamente, a partir de los 19 años (al alcanzarse la mayoría de edad), siendo incluso a partir de los 30 años en adelante que se encuentra al grupo con el mayor riesgo de contagio.

**Gráfico 3. Población denunciante según escolaridad**



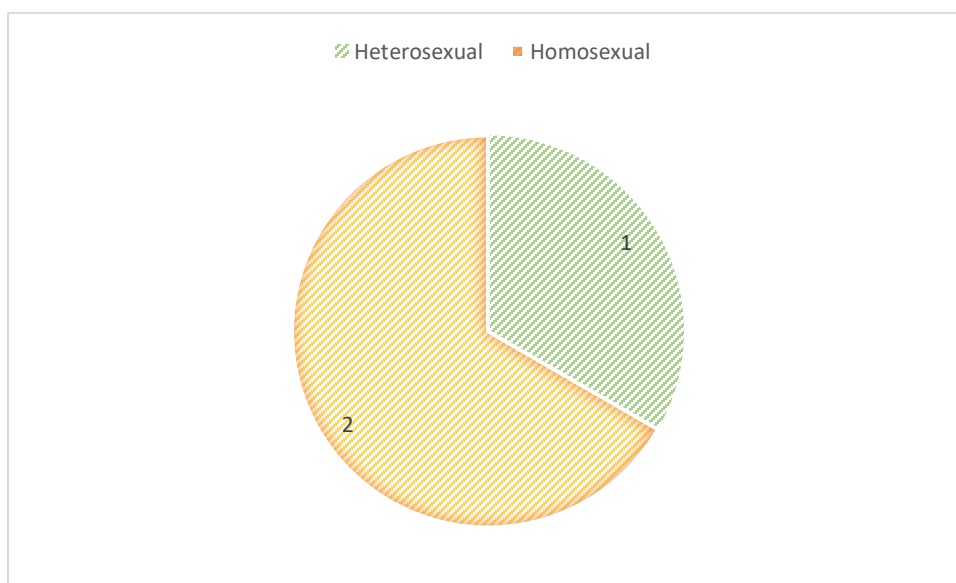
Fuente: Elaboración propia.

En relación con el grado de escolaridad de la muestra analizada, el 67% de las personas denunciante portadoras del VIH posee una formación universitaria, es decir, cuenta con



conocimientos amplios que le permite desarrollarse dentro del ámbito de trabajo de forma competitiva, mientras que solo el 33%, que para efectos de este trabajo equivale a una persona, es menor de edad, únicamente con primaria aprobada.

**Gráfico 4. Población de estudio según la preferencia sexual**



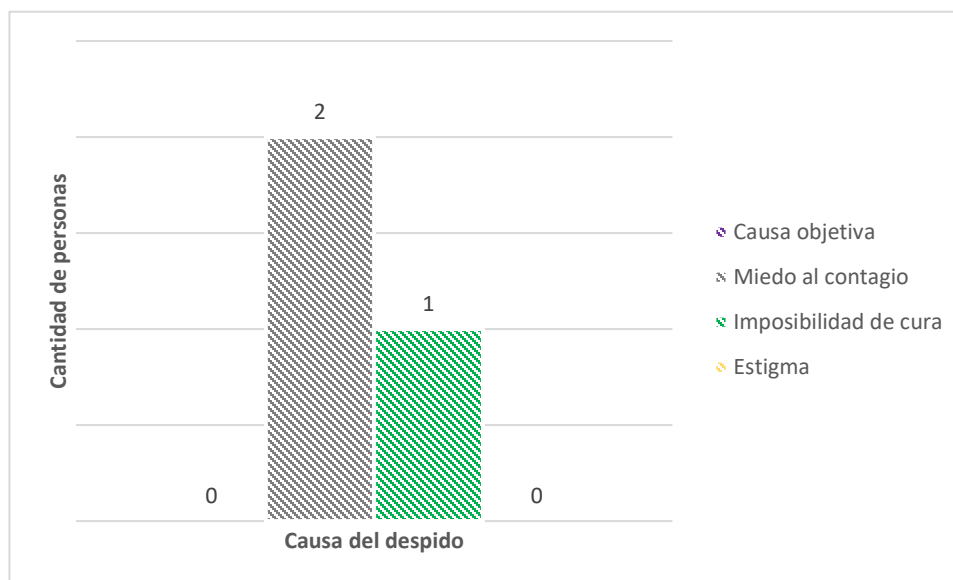
Fuente: Elaboración propia

En relación con la preferencia sexual de la muestra analizada, el 67% de la población es homosexual. Ante este escenario surge una interrogante en cuanto a si el hecho de que las personas portadoras de VIH sean homosexuales aumentan el riesgo de ser discriminados, no solo por su condición de salud, sino también por su preferencia sexual.

Esta situación fue resaltada por la Licenciada Marcela Campos, Inspectora de Trabajo de la Dirección Nacional de Inspección, quien señaló que el tema de la discriminación hacia las personas con VIH/sida se relaciona mucho con el tema de la homosexualidad; y ambos temas

generan bastante rechazo por parte de la sociedad, por lo cual la homofobia constituye un obstáculo más que vencer (Campos, 2022).

**Gráfico 5. Causas de discriminación**



Fuente: Elaboración propia.

En relación con las causas de discriminación de la muestra analizada, las personas denunciantes manifestaron que el **miedo al contagio** es uno de los principales motivos por los cuales se discrimina a las personas portadoras del VIH y el sida. En segundo lugar, la imposibilidad de cura de la enfermedad se manifestó como otra de las principales causas de discriminación de esta población. Lo anterior refleja el desconocimiento que existe respecto de dicha enfermedad, así como de las formas de transmisión de esta.

Sobre este tema, la inspectora de trabajo, Marcela Campos, señaló lo siguiente:

(...) uno de los casos que atendí, como inspectora en San José, recuerdo que la denuncia la interpuso un muchacho de 30 años, él trabajaba en una fábrica de carne, procesándola. La empresa tenía su ganado, traían a la fábrica los cortes en grande, después los hacían en porciones más pequeñas y los empacaban, o los distribuían a muchas carnicerías en San José. Él era operario de máquina, se empezó a enfermar y cuando se sometió a exámenes lo diagnosticaron con VIH. Él siguió trabajando, pero sintió la necesidad de contarle a uno de los encargados de la empresa, a su jefe inmediato -no al dueño- sino al encargado de esa área. Le contó porque él a raíz de que se sentía con esos problemas de salud, de forma constante tenía que pedir permisos para ir al médico. En la ley general de VIH, hay una prohibición de revelar esta información. La persona que se entera de esta situación debe guardar confidencialidad en la empresa, de igual forma la persona con VIH tampoco está obligada a contarle ni a su jefe ni a su patrono, ni a nadie. Pero en la realidad, sí se hace necesario contarle a alguna jefatura, precisamente para que les permitan este control médico que es tan necesario, por el tema de los antirretrovirales y tienen que llevar un orden muy estricto, porque si no empiezan a perder la salud más gravemente. Entonces en ese caso que atendí, el muchacho se enteró de que el jefe inmediato les había contado a los otros representantes patronales, entre ellos el dueño de la empresa, y ellos se preocuparon porque él manipulaba alimentos, utilizaba máquinas, les daba miedo que él se cortara teniendo VIH, no sabían cómo atenderlo. Sin embargo, la denuncia la interpuso el trabajador, porque sintió que el patrono le limitó su derecho a la confidencialidad,

y en su trabajo todos empezaron a tratarlo de una forma despectiva... (Campos, 2022).

Del contenido de las manifestaciones anteriores se desprende la importancia de capacitar, no solamente a lo interno de la Inspección de Trabajo, sino también a nivel empresarial, ofrecer más información, publicidad, porque hay mucha desinformación en cuanto a esta enfermedad.

Ahora bien, de seguido, se ofrecen los resultados obtenidos en la presente investigación una vez superada la revisión documental de los pronunciamientos emitidos por la Dirección de Asuntos Jurídicos, así como de la revisión de las entrevistas efectuadas a la Licenciada Marcela Campos, Inspectora de Trabajo de la Dirección Nacional de Inspección y a la MSc. Leida Márquez Rodríguez, asesora legal del Departamento de Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Inspección, con el fin de ilustrar los hallazgos a los cuales se arribó, tomando como base los objetivos formulados en el presente trabajo final.

En cuanto al objetivo general, respecto al análisis de los mecanismos administrativos que existen dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a los que pueden recurrir las personas portadoras del VIH/sida cuando consideren estar siendo discriminadas dentro del ámbito laboral, en primera instancia, se realizó un análisis de la información que se obtuvo producto de la investigación documental realizada en la normativa aplicable, específicamente en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo.

De la misma manera, en cuanto a este punto se utilizaron fuentes vivas, específicamente las entrevistas llevadas a cabo a la Licenciada Marcela Campos, inspectora de trabajo de la

Inspección de Trabajo y a la M.Sc. Leida Márquez Rodríguez, asesora legal del Departamento de Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Inspección.

Sobre este aspecto, se logró determinar que, dentro de la Inspección de Trabajo, el trámite brindado a las denuncias interpuestas por -aparentemente- haber sufrido discriminación por una condición de salud como lo es el VIH/sida, lo es a través de la modalidad de un ciclo inspectivo. Siendo que, una vez recibida la denuncia, la jefatura regional procede con el nombramiento de una o varias personas inspectoras de trabajo, con el objeto de que procedan a realizar las visitas al centro de labores denunciado, para un posterior levantamiento de una acta denominada, “Acta de Inspección y Prevención”, mediante la cual se previene la existencia de una infracción a las leyes de trabajo por presunta discriminación, se le confiere a la parte empleadora un plazo razonable, dentro de los límites que regula el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección, con la finalidad de que el ente patronal pueda subsanar lo prevenido; este proceso es el que corresponde a la primera visita que realiza el Ministerio de Trabajo.

Transcurrido el plazo otorgado, la o las personas inspectoras deben realizar una segunda visita, denominada, “Visita de Revisión”, en la cual verifica el cumplimiento de lo prevenido mediante el acta de Inspección y Prevención. En caso de cumplimiento, se cierra el caso. No obstante, ante un eventual incumplimiento y dentro de las facultades que le otorga la ley, la Dirección Nacional de Inspección procede a entablar un proceso en sede judicial, por infracciones a las leyes de trabajo, de conformidad con el artículo 669 del Código de Trabajo.

Sobre este aspecto, la M.Sc. Leida Márquez, de calidades antes indicadas, señaló textualmente lo siguiente:

(...) de acuerdo a nuestro Manual, se aplica el procedimiento por discriminación. Se recibe la denuncia, previo tiene que hacerse la revisión de los elementos de la misma, cada hecho debe ser descrito y contar con su respectiva prueba, así como con su fundamentación jurídica. Es importante recalcar que los hechos tienen que ser claros y precisos, en cuanto a tiempo modo y lugar. Además, tiene que haber una comparativa entre la persona trabajadora que no tiene la enfermedad y la persona denunciante, para poder comparar la conducta discriminatoria. Una vez tomada la denuncia, teniendo la persona inspectora claros esos puntos, procede con el levantamiento de un acta inspectiva, señalando de forma específica, cada uno de los hechos. Debe haber una indicación expresa de quién es la persona que aparentemente está incurriendo en la conducta discriminatoria, quién es la posible víctima o persona ofendida y se le otorga al ente patronal un plazo respectivo para que corrija. En esa etapa, se logra determinar si dentro de la empresa se cuenta con un procedimiento propio para atender denuncias de este tipo o bien, la persona empleadora demuestre de forma fehaciente el abordaje que se brindará a la denuncia interpuesta. Una vez vencido el plazo, la persona inspectora de trabajo va a hacer la visita de revisión para ver si se cumplió, de lo contrario, se da el acta por incumplida y se presenta la denuncia ante el Juzgado de Trabajo competente. Una vez en sede judicial, la Dirección Nacional de Inspección aporta a la persona trabajadora como testigo del proceso, o a alguna otra persona que haya ofrecido

para que puedan rendir su declaración sobre los hechos denunciados (Márquez, 2022).

En cuanto a los **objetivos específicos 1 y 2**, consistentes en exponer el alcance de la Reforma Procesal Laboral costarricense, en cuanto a la prevención o no de la discriminación en los centros de trabajo para las personas portadoras de VIH/sida; así como, señalar las reformas introducidas al Código de Trabajo, a partir de las modificaciones realizadas a la Ley General de VIH-SIDA en el año 2019, fue necesario realizar la revisión de diez pronunciamientos emitidos por el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los cuales van del año 2011 al año 2021. Lo anterior, con el fin de determinar los antecedentes normativos relacionados con el concepto de discriminación, a la luz de la modificación del artículo 404 del Código de Trabajo, tras la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral.

Los documentos que se verificaron son los siguientes: 1) Pronunciamiento DAJ-AE-065-2011 del 07 de marzo del 2011, 2) Pronunciamiento DAJ-AE-118 del 21 de junio del 2012, 3) Pronunciamiento DAJ-AE-085-14 del 06 de junio del 2014, 4) Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-62-2020 del 26 de febrero del 2020, 5) Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-172-2020 del 13 de mayo del 2020, 6) Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-173-2020 del 13 de mayo del 2020, 7) Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-224-2020 del 22 de julio del 2020, 8) Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-232-2020 del 23 de julio del 2020, 9) Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-240-2020 del 06 de agosto del 2020 y 10) Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-27-2021 del 13 de enero del 2021.

De conformidad con los pronunciamientos DAJ-AER-OFP-62-2020, DAJ-AER-OFP-172-2020, DAJ-AER-OFP-173-2020, DAJ-AER-OFP-224-2020, DAJ-AER-OFP-232-2020 y DAJ-AER-OFP-27-2021, todos emitidos por el Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se logró determinar que, con la promulgación de la Ley N° 9343, denominada “Reforma Procesal Laboral”, se introdujeron una serie de modificaciones en el ámbito laboral individual, dentro de las cuales sale a relucir el tema de la discriminación en el empleo, específicamente en lo atinente a la prohibición de discriminar. En este sentido, a partir del 25 de julio del 2017, fecha en la que entró en vigencia la citada reforma, se modificó el contenido del anterior artículo 618 del Código de Trabajo, el cual pasó a ser el actual numeral 404; con lo cual se ampliaron los tipos de discriminación prohibidos en el ámbito laboral (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2021, pág. 1-15).

El antiguo artículo 618 del Código de Trabajo señalaba textualmente: “Prohíbase toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión” (Asamblea Legislativa, 2011, art. 618). Sin embargo, tras la modificación citada, se aumentó significativamente el número de conductas discriminatorias que se encuentran expresamente prohibidas dentro de nuestra normativa costarricense, al establecerse que: “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, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación”; con lo cual se pasó de 4 a 15 causales expresamente prohibidas por la normativa laboral.



Adicionalmente, en el año 2019, mediante la Ley N° 9797 se reformó integralmente la Ley N° 7771, denominada “Ley General sobre el VIH-SIDA”, se derogó el inciso f) del artículo 71 del Código de Trabajo, con el cual se establecía como obligación para las personas trabajadoras a: “someterse a reconocimiento médico, ya sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición de un organismo oficial de Salubridad Pública o de Seguridad Social, con cualquier motivo” (Ídem, art. 71 inciso f). Dicha supresión imposibilita a todas luces que, en la actualidad, un ente patronal pueda exigir el cumplimiento de esa obligación, salvo que la persona trabajadora lo acepte de manera voluntaria, o bien, que el ente patronal justifique de manera objetiva, con la existencia de un criterio médico de por medio, la necesidad de la realización de pruebas o exámenes de salud a las personas candidatas a un puesto de trabajo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2021, pág. 1-15).

Asimismo, con la Ley N° 9797 también se modificó el artículo 404 del Código de Trabajo, y se incorporó “la condición de salud”, como una causal prohibitiva de discriminación de una persona trabajadora. Más recientemente, en el año 2022, mediante la Ley N° 10090 publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 15, del 25 de enero del 2022, se agregó un nuevo inciso al artículo 81 del Código de Trabajo, mediante el cual se incluyó una nueva causal de despido sin responsabilidad patronal que establece como causa justa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: “n) Cuando la persona trabajadora incurra en conductas discriminatorias contra otra persona trabajadora con VIH” (Asamblea Legislativa, 2021, art. 81). Con lo cual se ve reforzado el artículo primero de la Ley General sobre el VIH-SIDA, mediante

la cual se establece que las acciones relacionadas con la prevención y atención del VIH y el sida garantizarán el respeto de los derechos fundamentales de las personas infectadas y de todos los habitantes de la República de Costa Rica.

Por su parte, mediante el pronunciamiento DAJ-AE-065-2011 del 07 de marzo del 2011, la Dirección de Asuntos Jurídicos evacuó una consulta en la que el ente patronal solicitó asesoría respecto a la forma en la que debía proceder por cuanto una persona trabajadora de su empresa, resultó contagiada con el virus de la inmunodeficiencia humana, causante de la enfermedad denominada sida; siendo que el giro de la empresa es un restaurante de comidas rápidas en el que la persona trabajadora infectada debe manipular alimentos. Bajo esta perspectiva, la Dirección supracitada, realizó una exposición basada en la normativa laboral existente a la fecha, tanto nacional como internacional, así como en criterios jurisprudenciales referidos al tema de discriminación laboral, señalando entre lo que interesa, lo que se cita a continuación:

(...) el tratamiento de la situación dependerá del medio en el cual se desenvuelva el trabajador, ya que el contagio es menos probable en ocupaciones donde no se tiene mayor contacto con el público, que en aquellos donde la inmediatez con éste es la nota característica de la prestación del servicio. Aún más, si se trata de trabajadores cuya ocupación principal es la preparación de comidas, con los riesgos muy bien descritos en su nota. Concretamente sobre este grupo de trabajadores, el patrono tiene la obligación de garantizar el trabajo de la persona infectada, lo cual implica que no podrá aislarlo, hostigarlo, menospreciarlo ni invisibilizarlo, mucho menos despedirlo, a causa de la enfermedad que padece. La

obligación patronal ante la presencia de un trabajador infectado consiste en procurar el cambio en las condiciones de trabajo para el mejor desempeño de las funciones. Esto no lo hará a discreción, sino que debe contar con el criterio médico respectivo, lo cual dotará a la medida patronal de la objetividad que la ley persigue en el tratamiento laboral de la situación del trabajador, a pesar de su enfermedad. Paralelamente, el patrono debe tomar acciones para que el personal a su cargo, no ejecute acciones discriminatorias contra el trabajador infectado con el virus, a su vez que deberá instar con mecanismos de formación, capacitación e información sobre la enfermedad, esto con el fin de proteger a estos y a terceras personas con la enfermedad. Véase que los cambios en las condiciones bajo las cuales el trabajador ha laborado deben ser motivados en una recomendación médica, lo cual respalda nuestro criterio inicial de que su consulta debe ser elevada a instancias médico técnicas competentes en la materia. (...) Desde el punto de vista laboral, el trabajador no puede verse perjudicado en los elementos esenciales del contrato laboral: salario, jornada laboral y jerarquía. En el caso que esta última pudiera verse afectada, como es posible que suceda con un trabajador encargado de la cocina y que deba trasladarse a otro puesto, ciertamente debe valorarse el grado de probabilidad de que ante un incidente que le afecte físicamente pueda verse en peligro un grupo de personas, sean estos compañeros y clientes del servicio. Lo cierto es que legalmente el patrono tiene la obligación de mantener el empleo del trabajador y reubicarlo en otro puesto donde el peligro colectivo, personal y laboral sea mínimo. Para esto, como se ha indicado supra, el respaldo médico será una condición necesaria o presupuesto para fundamentar la

variación de las condiciones, lo cual permitirá que el trabajador no considere la medida adoptada como un acto de discriminación por su condición patológica (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2011, pág. 10-11).

El contenido del extracto anteriormente citado, se encuentra estrechamente relacionado con el tercer objetivo específico, el cual consiste en enumerar los aspectos que se deben tomar en cuenta para prevenir que las personas con VIH/sida sean discriminadas, al señalarse de forma explícita que le corresponde al ente patronal tomar acciones para que el personal a su cargo no ejecute acciones discriminatorias contra las personas trabajadoras que resulten infectadas con VIH/sida, así como **instar mecanismos de formación, capacitación e información** sobre esta enfermedad.

Adicionalmente, este punto también fue analizado con la utilización de fuentes vivas, específicamente las entrevistas llevadas a cabo a las funcionarias de la Inspección de Trabajo, antes citadas. Sobre este aspecto, la MSc. Márquez enfatizó la importancia de trabajar la parte informativa y publicitaria desde el Ministerio de Trabajo, realizando campañas interinstitucionales con el Ministerio de Salud o la Caja Costarricense de Seguro Social, por ejemplo, a efecto de educar en cuanto al tema de la enfermedad como tal y respecto a los derechos laborales que ostenta esta población vulnerable (Márquez, 2022).

### 4.3 Discusión de resultados

A partir de los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis general en cuanto a la existencia de un procedimiento administrativo, dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previsto para la atención y trámite oportuno de las denuncias interpuestas por personas con VIH/sida, en aquellos casos en los cuales consideren estar siendo víctimas de discriminación en razón de su condición. Además, se identificó un cambio en la normativa laboral, a partir del año 2017, tendiente a proteger a las personas que ostentan la condición de VIH/sida, al establecerse dentro del Código de Trabajo una prohibición expresa de discriminarlas por su condición de salud. De igual forma, gracias a las posteriores reformas, actualmente resulta prohibido para los patronos el realizar pruebas de VIH para efectos de contratación laboral o permanencia en el trabajo y se incluyó como causal que faculta al patrono a dar por terminada la relación laboral, el incurrir en conductas discriminatorias contra otra persona con VIH/sida. Lo anterior demuestra que el ámbito de protección de estas personas se ha expandido y se les ha otorgando mayor seguridad a nivel laboral.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

- En Costa Rica, la normativa tendiente a tutelar los derechos de las personas portadoras de VIH/sida ha ido en aumento, sin embargo, esta población continúa siendo discriminada por diferentes factores dentro del ámbito laboral.
- Con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral y la reciente reforma a la Ley General sobre el VIH/sida, se amplió el rango de protección de las personas portadoras de VIH/sida dentro de las relaciones de trabajo, al incorporar dentro de las causales contempladas en el artículo 404 del Código de Trabajo, la prohibición de discriminación por motivos de salud. Así como al excluir dentro de las obligaciones que ostentan las personas trabajadoras la obligatoriedad de someterse a pruebas VIH para efectos de contratación laboral o permanencia en el trabajo. Y, al incorporar dentro del artículo 81 del Código de Trabajo, la posibilidad de que el patrono dé por terminada la relación laboral en aquellos casos en los que una persona trabajadora incurra en conductas discriminatorias contra otra persona trabajadora que tenga la condición de VIH/sida.
- Se logró constatar que, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Inspección, atiende de manera oportuna, todas aquellas denuncias que son interpuestas por las personas portadoras de VIH/sida, por motivos de discriminación, a través de ciclos inspectivos, mediante los cuales se previene al ente

patronal la inmediata corrección y eliminación de la conducta discriminatoria y, en caso de no ser acatada la prevención, se procede a entablar la denuncia correspondiente ante los Juzgados de Trabajo competentes, de conformidad con lo establecido en el artículo 669 del Código de Trabajo.

## **5.2 Recomendaciones**

Al Estado e instituciones competentes

Se debe trabajar en la creación de encadenamientos interinstitucionales en los que se cuente con la participación de expertos en el tema del VIH/sida, representantes patronales y representantes de los trabajadores, a efecto de crear políticas que regulen la protección y tutela efectiva de los derechos de esta población.

A la Caja Costarricense de Seguro Social y al Ministerio de Salud

Impulsar talleres o capacitaciones internas y externas que busquen educar tanto a los funcionarios, como a la población y usuarios en general en las formas de prevención de la transmisión del virus.

Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Procurar una mayor divulgación de los mecanismos de protección que ofrece el Departamento de la Inspección de Trabajo para la atención de denuncias por discriminación por parte de las personas con VIH/sida.



## CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Una vez superada la etapa de investigación del presente estudio, se determinó que es necesario adicionar un inciso, al artículo 540 del Código de Trabajo, específicamente en el Título VIII, Capítulo VII, Sección II, denominado “Procesos especiales”, “Protección en fueros especiales y tutela del debido proceso”, para establecer de forma clara que las personas trabajadoras con VIH/Sida, tanto del sector público como del privado, gozan de un fuero especial de protección en su empleo. Asimismo, se propone modificar el inciso b) del artículo 541 del mismo cuerpo normativo, a efecto de que el debido proceso para el despido de las personas portadoras de VIH/Sida, deba ser gestionado ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.

A partir de lo anteriormente expuesto, dentro de la propuesta de intervención jurídica y tomando como base el presente trabajo de investigación, se presenta el siguiente objetivo específico de propuesta:

Diseñar un proyecto de ley que adicione un inciso en el artículo 540 del Código de Trabajo, específicamente en el Título VIII, Capítulo VII, Sección II, denominado “Procesos especiales”, “Protección en fueros especiales y tutela del debido proceso”, el cual establezca de forma clara que las personas trabajadoras con VIH/Sida, tanto del sector público como del privado, gozan de un fuero especial de protección en su empleo. Asimismo, se propone modificar el inciso b) del artículo 541 del mismo cuerpo normativo, a efecto de que la autorización para el despido de las personas portadoras de VIH/Sida, se incluya como uno de los

procesos que debe ser gestionado ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.

Este documento se aporta en el apartado de anexos de la presente investigación.

## BIBLIOGRAFÍA

Alvira, F. (1982). La perspectiva cualitativa y cuantitativa de las investigaciones sociales. Estudios de Psicología. 11. P.p.34-36.

Briones, E. (s.f.) Protección de la salud de la persona trabajadora, a nivel constitucional. Recuperado de [https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista\\_N10/contenido/PDFs/07-proteccion\\_salud.pdf](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N10/contenido/PDFs/07-proteccion_salud.pdf)

Castán, Y. (s.f.). Introducción al método científico y sus etapas. p. 1. Recuperado de <http://www.ics-aragon.com/cursos/salud-publica/2014/pdf/M2T00.pdf>

CNN Español. (2017). Casi 1.000 nuevos casos de VIH se registraron en Costa Rica: aumenta la preocupación. Obtenido desde <https://cnnespanol.cnn.com/2017/06/26/casi-1-000-nuevos-casos-de-vih-se-registraron-en-costa-rica-aumenta-la-preocupacion/>

Diario Digital Nuestro País. (2014). Defensoría: discriminación por VIH es una realidad en Costa Rica. Obtenido desde <https://www.elpais.cr/2014/12/01/defensoria-discriminacion-por-vih-es-una-realidad-en-costa-rica/>

Diario El País. (2014). Defensoría: discriminación por VIH es una realidad en Costa Rica. Obtenido desde <https://www.elpais.cr/2014/12/01/defensoria-discriminacion-por-vih-es-una-realidad-en-costa-rica/>

Esquivel, H. (2010). Lecciones de Derecho Constitucional. San José, Costa Rica: ISOLMA.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Citación de las fuentes. En: Metodología de la Investigación. 1 (5). P.p.7-587. Chile. McGraw-Hill.

Hintelholher, A. (2013). Identidad y diferenciación entre el método y metodología. Distrito Federal, México. p.86.

Ministerio de Salud de Argentina. (2015). Trabajo y VIH: cuáles son tus derechos y cómo hacerlos cumplir. Recuperado de <https://www.digecitss.gob.do/2019/07/trabajo-y-vih-cuales-son-tus-derechos-y.html>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2018). El Ministerio. Recuperado de <http://www.mtss.go.cr/elministerio/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2021). Pronunciamiento N° DAJ-AER-OFP-27-2021. Departamento de Asesoría Externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos.

Ministerio de Trabajo. (2013). Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo. San José, Costa Rica: Diseño Editorial S.A.

Ministerio de Trabajo. (2017). Código de Trabajo de Costa Rica actualizado con la Reforma Procesal Laboral. Obtenido desde [http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo\\_Trabajo\\_RPL.pdf](http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf)

Naciones Unidas. (2015). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)

Naciones Unidas. (s.f.). Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>

Nuestro País. (2014). Defensoría: discriminación por VIH es una realidad en Costa Rica. Recuperado <https://www.elpais.cr/2014/12/01/defensoria-discriminacion-por-vih-es-una-realidad-en-costa-rica/>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.). ¿Qué son los derechos humanos? Obtenido desde <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

Organismo Internacional de Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_108\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2001). Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Suiza: OIT Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). R200 - Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200). Obtenido desde [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R200](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R200)

Organización Internacional del Trabajo. (2015). El VIH y el sida y los derechos laborales: Un manual para jueces y profesionales del derecho. Suiza: OIT Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). El VIH y el sida y los derechos laborales: Un manual para jueces y profesionales del derecho. Suiza: OIT Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). El impacto del VIH y el SIDA en el mundo del trabajo: estimaciones mundiales. Recuperado desde [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_630161/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_630161/lang--es/index.htm)

Organización Panamericana de la Salud. (2004). La situación del VIH/SIDA en Costa Rica. Xinia Bustamante C., OPS/OMS.

Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida. (s.f.). Quienes somos. Recuperado de <https://www.unaids.org/es/whoweare/about>

ONUSIDA (s.f.). Hoja informativa – Últimas estadísticas sobre el estado de la epidemia de sida.

Recuperado de <https://www.unaids.org/es/resources/fact-sheet>

Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. Ecuador. p. 10. Recuperado de

[http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Carlos\\_Ramos.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf)

Real Academia Española. (2005). Diccionario Panhispánico de dudas. Recuperado de

<http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=morbilidad>

Real Academia Española. (s.f.). Método. Recuperado de <https://dej.rae.es/lema/m%C3%A9todo>

Salcedo, Tovar y Arrivillaga. (2014). Aportes de la Organización Internacional del Trabajo al

mundo laboral de las personas con VIH/sida. Recuperado de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fw

ww.medigraphic.com%2Fpdfs%2Frevcubsalpub%2Fcsp-

2013%2Fcsp134h.pdf&clen=61971&chunk=true

## **Leyes**

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2008). Citación de las fuentes. En: Constitución Política.

24.ed. San José, Costa Rica. P.22. Editec Editores S.A.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2019). Reglamento de vigilancia de la salud. Recuperado de

<http://www.medicos.cr/website/documentos/NormativaLegal/NormativaGeneralEjercicioProfesion/Reglamento%20de%20Vigilancia%20de%20la%20Salud.pdf>

Asamblea Legislativa. (2011). Código de Trabajo. Versión de la norma 32 de 46 del 12 de agosto del 2011. Recuperado de

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=87820&nValor5=205427](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=87820&nValor5=205427)

Asamblea Legislativa. (2012). Reglamento de Organización y Funcionamiento del Sistema Nacional de vigilancia de la Salud. Recuperado de

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=49922&nValor3=90186&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=49922&nValor3=90186&strTipM=FN)

Asamblea Legislativa. (2017). Reglamento de vigilancia de la salud. Recuperado de

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=84661&nValor3=109322&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=84661&nValor3=109322&strTipM=FN)

Asamblea Legislativa. (2019). Ley General Sobre el VIH/SIDA. Recuperado de

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=44302&nValor3=0&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=44302&nValor3=0&strTipM=TC)



Asamblea Legislativa. (2019). Reforma integral a la Ley General sobre el VIH/SIDA.

Recuperado de

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=90243&nValor3=118768&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=90243&nValor3=118768&strTipM=TC)

Asamblea Legislativa. (2020). Código de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=119285&nValor5=205481](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=119285&nValor5=205481)

Asamblea Legislativa. (2021). Código de Trabajo. Versión de la norma 46 del 15 de diciembre

del 2021. Recuperado de

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=128650&nValor5=47107](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=128650&nValor5=47107)

## **Entrevistas**

(Campos, M). (2022). Inspectora de Trabajo de la Dirección Nacional de Inspección, entrevista

llevada a cabo el 09 de febrero del 2022, a las 04:30 pm.

(Márquez, L). (2022). Asesora Legal del Departamento de Asesoría Legal de la Dirección

Nacional de Inspección, entrevista llevada a cabo el 07 de febrero del 2022, a las 04:30 pm.

## **Pronunciamientos**

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2011). Dirección de Asuntos Jurídicos.  
Pronunciamiento DAJ-AE-065-2011 del 07 de marzo del 2011.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2012). Dirección de Asuntos Jurídicos.  
Pronunciamiento DAJ-AE-118 del 21 de junio del 2012.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2014). Dirección de Asuntos Jurídicos.  
Pronunciamiento DAJ-AE-085-14 del 06 de junio del 2014.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2020). Dirección de Asuntos Jurídicos.  
Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-62-2020 del 26 de febrero del 2020.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2020). Dirección de Asuntos Jurídicos.  
Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-172-2020 del 13 de mayo del 2020.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2020). Dirección de Asuntos Jurídicos.  
Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-173-2020 del 13 de mayo del 2020.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2020). Dirección de Asuntos Jurídicos.  
Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-224-2020 del 22 de julio del 2020.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2020). Dirección de Asuntos Jurídicos.

Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-232-2020 del 23 de julio del 2020.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2020). Dirección de Asuntos Jurídicos.

Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-240-2020 del 06 de agosto del 2020

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2020). Dirección de Asuntos Jurídicos.

Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-27-2021 del 13 de enero del 2021.

## ANEXOS

### Anexo 1. Entrevista dirigida a la asesora legal de la Dirección Nacional de Inspección

#### Preguntas

1. Según su experiencia, ¿cuáles cree usted que son las principales causas de discriminación de las personas con VIH/sida en el ámbito laboral?
2. ¿La Inspección de Trabajo tiene acciones preventivas para evitar que las personas con VIH/sida sean discriminadas en su centro de trabajo?
3. ¿Cuáles aspectos considera usted que podrían mejorarse, a efecto de erradicar la discriminación contra las personas con VIH/sida en los centros de trabajo?
4. ¿Cuáles son los mecanismos legales disponibles a nivel administrativo para la interposición de denuncias por discriminación por VIH/sida?

**Anexo 2. Encuesta dirigida a la jefatura de la Región Central de la Inspección de Trabajo**

1. ¿Cantidad aproximada de denuncias por discriminación que atiende mensualmente?
2. ¿Cantidad aproximada de denuncias por discriminación interpuestas por personas con VIH/sida que atiende mensualmente?
3. ¿Frecuencia con la que recibe capacitaciones sobre los derechos laborales de las personas con VIH/sida?
4. ¿Considera usted que ha habido un incremento en la interposición de denuncias por discriminación por parte de las personas con VIH/sida después de la implementación de la Reforma Procesal Laboral?
5. ¿Cuáles son los mecanismos legales disponibles a nivel administrativo para la interposición de denuncias por discriminación por VIH/sida?

**Anexo 3. Proyecto de ley**

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA**

**PROYECTO DE LEY**

**ADICIÓN DE UN INCISO 9) AL ARTÍCULO 540  
Y MODIFICACIÓN DEL INCISO B) DEL ARTÍCULO 541, AMBOS DEL CÓDIGO DE  
TRABAJO, LEY NÚMERO 2, DEL 27 DE AGOSTO DE 1943  
Y SUS REFORMAS**

**IVONNE SOLANO MORALES  
ABOGADA**

**EXPEDIENTE N.º 001-2022**

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS  
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES**

## PROYECTO DE LEY

**ADICIÓN DE UN INCISO 9) AL ARTÍCULO 540 Y MODIFICACIÓN DEL INCISO B)  
DEL ARTÍCULO 541, AMBOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY NÚMERO  
NÚMERO 2, DEL 27 DE AGOSTO DE 1943  
Y SUS REFORMAS**

Expediente N. ° 001-2022

## ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El 26 de noviembre del año 2019, esta Asamblea Legislativa aprobó el expediente 21.031 *“Reforma Integral a la Ley General sobre VIH”*. Esta iniciativa reformó integralmente la ley General sobre VIH N° 7771 del 29 de abril de 1998, además hizo reformas a otros cuerpos normativos como lo es el Código de Trabajo, que la convirtió en la Ley N° 9797 desde el 02 de diciembre del 2019.

Asimismo, mediante la Ley N° 10090 publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 15, del día martes 25 de enero del 2022, se agregó un nuevo inciso al artículo 81 del Código de Trabajo, mediante el cual se incluye una nueva causal de despido sin responsabilidad patronal que establece: *“n) Cuando la persona trabajadora incurra en conductas discriminatorias contra otra persona trabajadora con VIH.”*

El presente proyecto de ley pretende introducir un mecanismo de fiscalización por parte de la Inspección de Trabajo, para avanzar en el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales de las personas trabajadoras portadoras del VIH/Sida. Para ello, se propone adicionar un inciso 9) al artículo 540 del Código de Trabajo; y reformar

y actualizar el contenido del inciso b) del artículo 541 del mismo cuerpo normativo a efecto de establecer un fuero especial de protección a favor de las personas portadoras del VIH/Sida, de forma tal que, previo a su despido, se deba obtener el aval de la Dirección Nacional de Inspección, de conformidad con lo establecido en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo.

En virtud de las consideraciones expuestas, someto a conocimiento de la Asamblea Legislativa, el siguiente proyecto de ley para su estudio y aprobación por parte de los señores diputados y las señoras diputadas.



LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**ADICIÓN DE UN INCISO 9) AL ARTÍCULO 540 Y MODIFICACIÓN DEL INCISO B) ,  
DEL ARTÍCULO 541, AMBOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY NÚMERO  
NÚMERO 2, DEL 27 DE AGOSTO DE 1943  
Y SUS REFORMAS**

**ARTÍCULO PRIMERO-** Adiciónese un inciso 9) al artículo 540 del Código de Trabajo, Ley número 2, del 27 de agosto de 1943. El texto dirá:

Artículo 540.-Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas.

Se encuentran dentro de esta previsión:

[...]

9) Las personas trabajadoras portadoras del VIH/Sida.

**ARTÍCULO SEGUNDO-** Modifíquese el inciso b) del artículo 541 del Código de Trabajo, Ley N° 2, del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

Artículo 541.- Las personas indicadas en el artículo anterior tendrán derecho a un debido proceso, previo al despido, el cual se regirá por las siguientes disposiciones:

[...]

b) El debido proceso para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5), 6) y 9) del artículo anterior, deberá gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.

Rige a partir de su publicación.

Ivonne Solano Morales

**Abogada**