

# Discriminación y VIH/sida



Daniel Valverde M.

dvalverde@bdsasesores.com

Estudios posteriores desmintieron todas esas creencias, dejando claro que el VIH solo se transmite de tres formas: mediante relaciones sexuales sin protección con una persona infectada; por compartir agujas con drogas o bien, mediante el contacto con la sangre de una persona infectada. A pesar de lo anterior, siempre existe discriminación contra esta población, tanto a nivel personal, como laboral.

**Regulación.** En Costa Rica, desde 1998 la *Ley General sobre el VIH-SIDA* (número 7771) prohíbe discriminar a portadores del virus con actos contrarios a su dignidad.

En su artículo 10 se prohíbe cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral. De hecho, el paciente solo debe revelar su condición cuando sea necesario y, en caso de hacerlo, el patrono debe guardar la confidencialidad del caso.

Para el patrono también está prohibido pedir exámenes de VIH a sus colaboradores, segregarlos o aislarlos de cualquier actividad.

En el 2001, se incorporó al Código de Trabajo el título undécimo con la prohibición de discriminar en las relaciones de empleo.

Dicha reforma también permitió reinstaurar a colaboradores despedidos por discriminación, incluso otorgándoles una indemnización de 12 salarios base (artículos 623 y 624 del Código de Trabajo).

**Proyecto de ley.** En agosto de este año se presentó en la corriente legislativa el proyecto de ley número 19.243, denominado *Reforma integral a la Ley General de VIH*.

En el ámbito laboral existen varios puntos que traerían un cambio en el enfoque que se tiene en la actualidad sobre esta población.

Por ejemplo, el artículo 47 del plan establece que el portador de VIH tiene la libertad o no de revelar su condición médica al patrono y, en caso de hacerlo, no podrá ser despedido salvo por alguna de las causas establecidas en las leyes laborales y debidamente comprobadas conforme a la garantía constitucio-

nal del debido proceso.

Esta redacción es ambigua, dado que en el sector privado no existe la obligación de seguir un “debido proceso” para aplicar una sanción, como ocurre en el sector público.

Además, el artículo 48 del proyecto incluye la obligación para los patronos de contar con reglamentos internos para garantizar la prevención del VIH, así como la no discriminación en el trabajo.

Igualmente, otorga la potestad a los sindicatos para defender los derechos de las personas con VIH o sus allegados, sin especificar si deben ser o no afiliadas al sindicato.

En materia laboral, también se incluyen cambios en los artículos 71, 81 y 83 del Código de Trabajo.

Básicamente, estas modificaciones se enfocan a prohibir la solicitud de exámenes que verifiquen la presencia del VIH –salvo que exista criterio médico que demuestre la necesidad–, así como a terminar un contrato de trabajo si un colaborador o un patrono discriminan en razón de esta enfermedad. ■

El virus de inmunodeficiencia humana, conocido como VIH, acaba con las células del sistema inmunológico a tal punto que provoca la aparición del sida, dejando al organismo sin sus defensas para combatir, incluso, un resfrío.

En 1983, el virus fue descrito por los virólogos franceses Françoise Barré-Sinoussi y Luc Montagnier, galardonados con el Premio Nobel de Medicina 2008.

En un principio no se tenía claridad sobre los alcances de la enfermedad y las formas en que se contagia. Por esta razón se generaron prejuicios en contra de estos pacientes, dado que se creía que con solo relacionarse, tocar e inclusive respirar cerca de un portador, se quedaba expuesto al contagio.