

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 18 de febrero del 2025

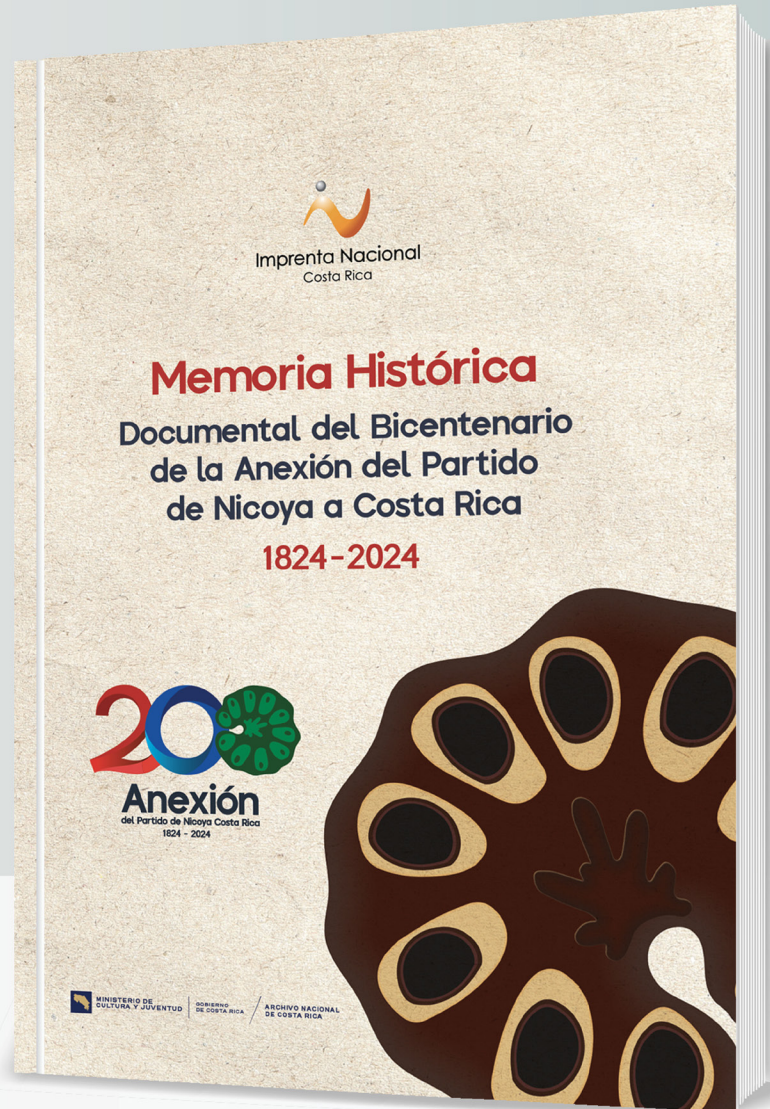
AÑO CXLVII

Nº 32

92 páginas

¡Adquiera ya esta
obra histórica
de colección!

₡4.000



Disponible en las oficinas de la Imprenta Nacional, ubicadas en la Uruca y Curridabat.

Más información al correo: mercadeo@imprenta.go.cr

del IVA para la adquisición de los bienes y servicios que haga el Organismo de Investigación Judicial (OIJ) para el cumplimiento de sus funciones.

V.—Que, para la adquisición de los bienes y servicios indicados con exención del IVA, el Organismo de Investigación Judicial deberá seguir el procedimiento de exoneración ante la Dirección General de Hacienda, de conformidad con lo preceptuado en el Decreto Ejecutivo N°39037-H de 13 de mayo de 2015 y sus reformas, el cual dispone la obligatoriedad en el uso del sistema EXONET o cualquier otro sistema electrónico idóneo al efecto, para todos aquellos beneficiarios que soliciten trámites de exenciones fiscales de las leyes que se mencionan en dicho Reglamento, así como para sus representantes legales y para todos aquellos quienes se determinen como usuarios del sistema y que están involucrados en la gestión y trámite de las solicitudes de exención.

VI.—Que, de conformidad con lo que establece el artículo 12 bis del Decreto Ejecutivo N° 37045-MP-MEIC de fecha 22 de febrero de 2012 y sus reformas, Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, se aclara que el presente Decreto Ejecutivo no requiere del criterio técnico de la Dirección de Mejora Regulatoria, debido a que no establece trámites, requisitos ni procedimientos nuevos, sino que se emite para brindar seguridad jurídica al administrado, al ajustar el RLIVA con lo dispuesto en el artículo 8 inciso 37 de la Ley del IVA.

VII.—Que, en el presente Decreto Ejecutivo se omite el procedimiento de consulta pública establecido en el artículo 174 del Código de Normas y Procedimientos Tributarios, en el tanto este reglamento es urgente y de interés público, por cuanto, la exención que regula la Ley N° 10422 de cita, se estableció como una medida necesaria y apremiante para el país, debido a las altas cifras de criminalidad y delincuencia en el territorio nacional, por lo que se debe dotar con carácter urgente al Organismo de Investigación Judicial (OIJ) de los bienes necesarios para el cumplimiento de sus funciones, es decir, la lucha contra la criminalidad y la erradicación de la delincuencia en el país, por lo que este reglamento, lejos de perjudicar, viene a beneficiar a la seguridad nacional, con el fortalecimiento de la represión de los delitos. **Por tanto,**

DECRETAN:

“ADICIÓN AL DECRETO EJECUTIVO N° 41779-H DEL 7 DE JUNIO DE 2019, REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE EL VALOR AGREGADO Y SUS REFORMAS”

Artículo 1°—**Adiciónese:** Un inciso L) al Apartado 3) y un inciso M) al Apartado 9), ambos del artículo 11 denominado “Exenciones”, del Capítulo IV del Reglamento a la Ley de Impuesto sobre el Valor Agregado, Decreto Ejecutivo N°41779-H del 7 de junio de 2019 y sus reformas, tal y como se indica a continuación:

“Artículo 11.- Exenciones.

Están exentos del pago de Impuesto al Valor Agregado, los siguientes supuestos:

(...)

3) *Exenciones referidas a entidades públicas, organismos internacionales y organizaciones sin fines de lucro.*

(...)

L. La adquisición de bienes y servicios que haga el Organismo de Investigación Judicial (OIJ), para el cumplimiento de sus funciones.

(...)

9) *Sobre la solicitud para gozar del beneficio tributario.*

(...)

M. La adquisición de bienes y servicios que haga el Organismo de Investigación Judicial (OIJ), para el cumplimiento de sus funciones.

(...)

Artículo 2°—**Vigencia.** Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República, a los cinco días del mes de diciembre de dos mil veinticuatro.

RODRIGO CHAVES ROBLES.—El Ministro de Hacienda, Nogui Acosta Jaén.—1 vez.—O. C. N° 4600099502.—Solicitud N° 13402-11.—(D44899 - IN2025926413).

DIRECTRIZ

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECTRIZ N° DUG-MTSS-CSO-DE-2-2024

EL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 50, 56, 66, 70 y 74 de la Constitución Política de la República de Costa Rica; en los ordinales 70, 71 inciso h), 83, 214 inciso d), 273, 274, 282, 284, 300 y 404 de la Ley N°. 02 del 27 de agosto de 1943, Código de Trabajo y; lo establecido en los artículos 4, 10, 44 y 45 de la Ley N°. 9797 del 02 de diciembre del 2019, Ley General sobre el VIH SIDA.

Considerando

I.—Que el contexto epidemiológico del Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) en Costa Rica muestra que se ha presentado un incremento de la incidencia del VIH en los últimos años, con un predominio en personas de 20 a 39 años, siendo necesario que las instituciones públicas y privadas sumen esfuerzos organizados para contribuir a la respuesta nacional para la prevención y atención integral del VIH.

II.—Que el trabajo digno, seguro, saludable, libre de violencia y discriminación es un derecho y principio fundamental, como se ha ratificado en diferentes instrumentos internacionales, tanto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) principalmente con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) Núm. 111 y, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de la reunión N° 110 del 2022; la Organización de Naciones Unidas (ONU) con la declaración Universal de Derechos Humanos y la Organización Mundial de la Salud (OMS) con la promoción de Entornos Laborales Seguros y Saludables, que incluyen la protección y no discriminación de las personas trabajadoras con VIH.

III.—Que el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA, exhorta a los países miembros a adoptar medidas para prevenir la infección en el lugar de trabajo, procurando la participación activa de las personas trabajadoras en la protección y respeto de la salud sexual y reproductiva, la igualdad y la equidad de género, la prevención de la violencia, el acoso laboral y/o sexual y la discriminación; Además de asegurar el manejo confidencial de la información y de la atención de las personas trabajadoras con diagnóstico positivo por VIH, al ser considerada esta “una 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”

(2001. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo de trabajo. Organización Internacional del Trabajo, pág. 3).

IV.—Que la Constitución Política de Costa Rica (artículos 50, 56 y 66) y el Código de Trabajo (artículos 70, 83, 273, 274, 284, 288 y 404) constituyen los preceptos constitucionales y legales que reconocen y protegen el derecho de toda persona de contar con un trabajo en un ambiente sano, respetuoso, libre de comportamientos hostiles y discriminatorios, que proteja la dignidad humana y garantice la salud y el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras.

V.—Que de conformidad con el artículo 71 inciso h) del Código de Trabajo es obligación de las personas trabajadoras observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen las personas empleadoras, para seguridad y protección personal de ellas o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan. Asimismo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 285 del Código de Trabajo, toda persona trabajadora deberá acatar y cumplir, en lo que le sea aplicable, con las recomendaciones que, en materia de salud ocupacional, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Salud y del Instituto Nacional de Seguros.

VI.—Que los artículos 214 inciso d) y 282 del Código de Trabajo establecen que corre a cargo de toda persona empleadora la obligación de adoptar en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de las personas trabajadoras, conforme a los términos de dicho código, sus reglamentos, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional; como las autoridades de inspección, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Salud y del Instituto Nacional de Seguros.

VII.—Que producto de los riesgos laborales por el contacto directo con el virus del VIH se hace necesario fortalecer las acciones preventivas y de protección del riesgo por infección de VIH, a través de la información, capacitación y dotación de equipos de protección personal.

VIII.—Que el artículo 44 del Título III, del Capítulo VII, de la Ley General sobre el VIH-SIDA, Ley No. 9797 del 02 de diciembre del 2019, establece la prohibición contra cualquier forma de discriminación laboral hacia las personas con VIH, por su condición de salud. De igual manera, el artículo 45 del mismo cuerpo normativo establece la obligación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de regular y asegurar espacios laborales libres de estigma y discriminación por VIH y Sida. Además, señala que las personas empleadoras deberán incluir en sus reglamentos internos de trabajo disposiciones que garanticen la información necesaria para la prevención del VIH y el respeto por los derechos de las personas trabajadoras sin discriminación.

IX.—Que la Política Nacional de Salud 2023-2033 contempla el *“Desarrollo del Plan Estratégico Nacional de VIH en el periodo 2024-2028”*, con el objetivo de incrementar el acceso y la cobertura universal de salud de calidad para la protección y mejoramiento del estado de salud de la población, incluida la prevención del VIH.

X.— Que el Plan Estratégico Nacional de VIH y Sida 2024-2027 establece en el eje 3, la reducción de las desigualdades y la promoción de entornos libres de discriminación y violencia,

el cual se enfoca en abordar los factores estructurales y sociales que afectan la salud y el bienestar de las personas trabajadoras con VIH, y busca contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. **Por tanto;** se emite la presente;

DIRECTRIZ PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL VIH/SIDA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°—Ámbito de aplicación. La presente directriz tiene como objeto la regulación de índole jurídico-laboral, para fomentar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas portadoras del VIH-SIDA. La misma contiene recomendaciones de aplicación obligatoria para las personas empleadoras y trabajadoras, tanto del sector público, como privado. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 71 inciso h), 214 inciso d), 282 y 285 del Código de Trabajo.

Artículo 2°—**Definiciones.** Para efectos de la presente directriz se entiende por:

- a) **Autoridades competentes:** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Consejo de Salud Ocupacional, la Dirección Nacional de Seguridad Social y la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo; y el Ministerio de Salud.
- b) **Consejería pre y post prueba del VIH:** Es una orientación confidencial que se otorga a las personas antes y después de realizarse la prueba del VIH, y brinda apoyo a las personas que están en riesgo de contraer el VIH. Se considera una oportunidad para la promoción y prevención del VIH, en una relación de confianza y diálogo para prevenir la infección y la transmisión, y ofrecer apoyo psicosocial a las personas afectadas directa o indirectamente por la enfermedad.
- c) **Estado Serológico:** Estado en el cual una persona tiene o no anticuerpos detectables contra un antígeno específico, medidos en una prueba serológica de sangre.
- d) **Gestión de la salud ocupacional:** Identificar, evaluar y prevenir el riesgo laboral y promover la salud ocupacional a través de la gestión integral de los riesgos higiénicos, de seguridad, los riesgos psicosociales y los emergentes, según la naturaleza propia del lugar de trabajo.
- e) **Estilos de vida saludables para la prevención del VIH:** Conjunto de conocimientos y decisiones personales que pueden alcanzarse, en la medida que se cuente con las oportunidades y condiciones sociales que permiten a las personas ejercer cierto grado de control para la construcción de su nivel de salud.
- f) **Infecciones de transmisión sexual (ITS):** Son infecciones causadas por bacterias, virus, parásitos y hongos, que se transmiten principalmente por contacto sexual, sean relaciones sexuales vaginales, anales u orales. Algunas ITS también pueden transmitirse por otros medios distintos del contacto sexual, como a través de la sangre o de la madre al hijo durante el embarazo, el parto y la lactancia. Las ITS afectan directamente a la salud sexual y reproductiva y pueden dar lugar a estigmatización, esterilidad, cáncer y complicaciones del embarazo, además de aumentar el riesgo de infección por el VIH.
- g) **Lugar de trabajo:** Área edificada o no, en la que las personas trabajadoras deben permanecer durante su jornada laboral o a la que deban tener acceso por razón de su trabajo.

- h) **Desecho bio-peligroso:** El que contiene bacterias, virus u otros microorganismos con capacidad de causar infección o que contiene o puede contener toxinas producidas por microorganismos que causan efectos nocivos a seres vivos o al ambiente humano.
- i) **Bioseguridad:** Comprende aspectos relacionados con los riesgos reales o potenciales de contaminación o infección para todo usuario incluyendo al personal de salud. Así como la identificación de las prácticas o procedimientos técnicos normados para cumplir con la eliminación o reducción al mínimo de tales riesgos.
- j) **Medidas universales de bioseguridad:** Medidas científicas organizativas de condiciones y acciones de contención bajo las cuales los agentes infecciosos deben ser manipulados, con el objetivo de confinar el riesgo biológico y reducir la exposición potencial a material infecto-contagioso en centros de trabajo que prestan atención a la salud y afines a través de las buenas prácticas laborales, controles ingenieriles y el uso de equipo protección personal.
- k) **Departamento de Salud Ocupacional:** Unidad técnica especializada en salud ocupacional obligatoria en organizaciones, empresas o instituciones que ocupen 50 o más personas trabajadoras, que tiene a cargo la prevención del riesgo laboral y la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
- l) **Organizaciones de Sociedad Civil:** Son entidades de carácter privado, con fines y objetivos humanitarios y sociales definidos alrededor del tema del VIH, que contribuyen a la promoción de estilos de vida saludables, la prevención del VIH, así como facilitadoras de asesoramiento educativo y apoyo emocional para la calidad de vida de las personas.
- m) **Persona con VIH:** Persona con un estado serológico positivo por VIH.
- n) **Política interna de prevención y abordaje del VIH/sida:** Es un documento empresarial e institucional orientado a definir el compromiso para la toma de decisiones en prevención y abordaje del VIH/sida.
- o) **Programa de salud ocupacional:** Documento sistematizado que consiste en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones preventivas tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de las personas trabajadoras en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
- p) **Subprograma de prevención y abordaje del VIH/sida:** Conjunto de acciones específicas incorporadas en el plan de trabajo de las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional u otras instancias de coordinación pertinentes y, que consiste en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones preventivas al VIH tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de las personas trabajadoras, la productividad y la proyección de la empresa e institución hacia la comunidad.
- q) **Prueba de laboratorio clínico:** Pruebas que identifican tanto los anticuerpos específicos como los antígenos del VIH presentes en la sangre (un antígeno es una parte del virus del VIH que activa la respuesta del sistema inmunitario para combatir la infección). Esta prueba siempre debe ir acompañada de una Consejería pre y post prueba del VIH, tanto antes como después de realizada, para asegurar una comprensión de las implicaciones del VIH y brindar apoyo emocional a la persona.
- r) **Responsabilidad social:** Medio que utilizan las empresas e instituciones para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, sus familias, la comunidad próxima y el país, a través de la educación, la prevención de enfermedades, obras comunales y otras acciones.
- s) **Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA):** enfermedad causada por el VIH, el virus de la inmunodeficiencia humana. El VIH destruye la capacidad del organismo para combatir la infección y la enfermedad, lo que al final puede llevar a la muerte. Los medicamentos antirretrovíricos o antirretrovirales hacen más lenta la reproducción vírica y pueden mejorar mucho la calidad de vida, pero no eliminan la infección por el VIH.
- t) **Trabajo digno:** Concepto que engloba las aspiraciones de las personas trabajadoras durante su vida laboral, cuyas ideas principales son:
 - Oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno.
 - Seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias.
 - Mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad.
 - Libertad para que la gente exprese sus opiniones.
 - Organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas.
 - Igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.
- u) **Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH):** Puede destruir e inhibir la capacidad del organismo para combatir la infección y la enfermedad.

Artículo 3°—De los principios rectores de la presente directriz:

- a) **Equidad e igualdad de género:** Se refiere a la integración en el ámbito laboral, del hombre y la mujer en igualdad de condiciones, con equidad y respeto de sus diferencias.
- b) **Respeto a la diversidad y a las diferencias:** Hace referencia al respeto que se le debe de tener a todas las personas por igual, visibilizadas como seres integrales con igualdad de derechos y responsabilidades.
- c) **Unidad e integralidad de la respuesta sectorial:** Enfatiza la unión de los diferentes sectores (personas empleadoras, personas trabajadoras y el Estado), cada una desde sus competencias, en el abordaje y enfoque de la prevención y respuesta al VIH/sida.
- d) **Enfoque de ciclo de vida:** Implementación de las estrategias de prevención, de acuerdo a la edad y etapa de vida de las personas.
- e) **Garantía del respeto de los derechos humanos:** Se refiere a los derechos inherentes que tienen todas las personas y la obligatoriedad de su cumplimiento.
- f) **Garantía de acceso a educación en VIH:** Se refiere al desarrollo de programas y metodologías de educación ajustados a la población a intervenir, sean estas educativas, generacionales, de idioma, o capacidades físicas, entre otras.
- g) **Entorno de trabajo seguros y saludables:** Son aquellos centros de trabajo en los que todos sus integrantes colaboran para promover y proteger la salud, seguridad

y bienestar de las personas trabajadoras. El centro de trabajo con características de saludable debe buscar la mejora de la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 4°—Todo lugar de trabajo, público o privado, de acuerdo a sus características propias, desarrollará acciones tendientes a:

- a) Promover en los lugares de trabajo una política o normativa para la prevención del VIH y la promoción de espacios laborales libres de todo estigma y discriminación por razones vinculadas al VIH, según el artículo 45 de la Ley No. 9797 del 02 de diciembre del 2019, Ley General sobre el VIH SIDA.
- b) Incorporar dentro del Programa de Salud Ocupacional, como subprograma, la prevención del VIH y las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), el cual debe comprender los temas relacionados a la vigilancia a la salud, actividades de capacitación e información en promoción de los estilos de vida saludables y la eliminación del estigma y discriminación de personas trabajadoras con VIH-Sida.
- c) Capacitar a las brigadas y comisiones que realizan atención de emergencias, en la implementación de protocolos de bioseguridad.
- d) Identificar y promover el control del riesgo biológico de infección por VIH, y la promoción de las medidas universales de bioseguridad en el desarrollo del trabajo. Esta acción debe realizarse a través del Departamento de Salud Ocupacional de cada organización, empresa o institución.
- e) Incluir en las actividades de promoción de bienestar laboral y de la salud integral, la realización de exámenes para la detección temprana de VIH, con la finalidad de proteger y mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y así prevenir la propagación de la infección.

Artículo 5°—**Responsabilidades de la persona empleadora.** Fuera de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de la persona empleadora:

- a) Diseñar y apoyar la política o normativa para la prevención del VIH y la promoción de espacios laborales libres de todo estigma y discriminación por razones vinculadas al VIH. Así como brindar las facilidades técnicas, logísticas y financieras, necesarias para la consecución de la misma.
- b) Promover la inclusión en igualdad de condiciones laborales de las personas trabajadoras con VIH, velando por el respeto de sus derechos humanos, un ambiente libre de estigma y un trabajo digno.
- c) Realizar toda modificación o ajuste razonable temporal o permanente en aspectos relacionados al derecho al trabajo, tales como pero no limitados a: la flexibilidad de la jornada, permisos para asistencia a citas de control de la salud y otras medidas de organización del trabajo que requiera la persona con VIH o que tenga bajo su cuidado y dependencia la atención de una persona con la condición del VIH, según recomendación de la persona especialista de la salud física y mental.
- d) Promover que las actividades de información y capacitación se realicen durante la jornada ordinaria de trabajo, sin menoscabo de los derechos laborales de las personas trabajadoras.
- e) Desarrollar actividades divulgativas en los centros de trabajo, referentes al Día Mundial de la Respuesta al VIH sida, que se conmemora el 1 de diciembre de cada año;

con el objetivo de crear conciencia sobre la importancia de prevenir la infección, brindar apoyo a las personas que conviven con VIH y recordar a las que han fallecido por enfermedades con el sida.

- f) Asegurar el manejo confidencial de la información proporcionada por la persona trabajadora con VIH. Nadie podrá referirse, pública ni privadamente, a los resultados de los diagnósticos, las consultas y la evolución de la enfermedad, sin el consentimiento previo de la respectiva persona con VIH.
- g) Brindar los implementos necesarios para poner en práctica las medidas universales de bioseguridad para la prevención y control de enfermedades infecciosas.
- h) Remitir, inmediatamente, a la entidad aseguradora de riesgos del trabajo, para su tratamiento, a las personas trabajadoras que tengan un accidente laboral que le exponga o se infecte de VIH a causa del trabajo.

Artículo 6°—**Responsabilidades de las personas trabajadoras.** Toda persona trabajadora participará y cumplirá, en lo que le sea aplicable, con los términos de la presente recomendación y con las acciones que, en materia de prevención del VIH, se establezcan.

Entre las cuales están:

- a) Talleres de capacitación en materia de prevención de VIH.
- b) Campañas de prevención y divulgación.
- c) Participación activa en ferias de salud.
- d) Mantener una actitud de respeto e inclusión con las personas que viven con VIH.
- e) Comunicar situaciones discriminatorias efectuadas a personas que viven con VIH.
- f) Utilizar los implementos necesarios para poner en práctica las medidas universales de bioseguridad.

CAPÍTULO II

De la información y educación para la promoción y prevención en el lugar de trabajo

Artículo 7°—**Información, capacitación y sensibilización sobre el VIH.** Las empresas e instituciones, a través del Departamento de Salud Ocupacional u otras instancias pertinentes, brindarán información, capacitación y sensibilización sobre el VIH a todas las personas trabajadoras, con enfoque inclusivo y de Derechos Humanos. Tales procesos deberán incluir, como mínimo, los ejes que se detallan a continuación:

- a) Generalidades del VIH/Sida.
- b) Normativa vigente en Derechos Humanos y Laborales.
- c) Promoción de los estilos de vida saludables.
- d) Eliminación del estigma y discriminación de personas trabajadoras con VIH-Sida.
- e) Medidas universales de bioseguridad.

CAPÍTULO III

Del acceso a servicios de salud, atención de las emergencias médicas y medidas universales de bioseguridad para las personas trabajadoras

Artículo 8°—**De las emergencias médicas en el lugar de trabajo.** Las empresas e instituciones a través de sus instancias pertinentes (consultorio médico, brigada de emergencia, el Departamento de Salud Ocupacional u otros) incorporarán medidas universales de bioseguridad para el manejo de sangre y desechos bio-peligrosos en sus procesos de atención a las emergencias médicas ocurridas en los lugares de trabajo.

Artículo 9°—**Manejo de datos de salud de las personas trabajadoras.** Las empresas e instituciones que cuenten con el servicio de atención de salud integral, implementarán estrategias para garantizar la confidencialidad de los datos médicos que constan en el expediente salud, de acuerdo a los artículos 12 y 13 de la Ley N° 9797 del 02 de diciembre del 2019, Ley General sobre el VIH SIDA; y al numeral 28 del Decreto Ejecutivo N° 27894 del 03 de junio de 1999, Reglamento a la Ley General sobre el VIH-SIDA.

Artículo 10.—**Autorización para la prueba de VIH.** El personal médico de la empresa o Institución, en caso de que exista criterio médico que demuestre la necesidad y a efectos de protección de la salud de la persona trabajadora, podrá referir, por sintomatología específica y exclusivamente para atender la salud de la persona trabajadora o a solicitud expresa de ésta, a la realización de la prueba de detección del VIH a los servicios de salud públicos respectivos, garantizando la confidencialidad del proceso y del resultado.

CAPÍTULO IV

De las prácticas de empleo justas y no discriminatorias

Artículo 11.—**De la no discriminación hacia las personas con VIH.** Queda prohibida toda discriminación laboral hacia las personas trabajadoras con VIH. Los centros de trabajo se asegurarán de que sus relaciones laborales estén exentas de aplicaciones, disposiciones o prácticas discriminatorias a fin de garantizar un trabajo digno para todas las personas trabajadoras.

Artículo 12.—**De las pruebas de VIH.** La persona empleadora no podrá solicitar pruebas de VIH para efectos de permanencia en el empleo y garantizará que en sus procesos de selección y contratación de personal no se incluya la realización o solicitud de pruebas de detección de anticuerpos al VIH.

Artículo 13.—**De las denuncias por discriminación.** Las denuncias por discriminación por VIH se podrán remitir a cualquiera de las sedes regionales de la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dependiendo de la zona en que se ubique el lugar de trabajo. La intervención de la Inspección del Trabajo tiene como finalidad determinar la existencia o no de infracciones a las leyes laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 669 del Código de Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de que la persona trabajadora afectada pueda acudir directamente al Juzgado de Trabajo competente, a interponer la demanda por discriminación por VIH, para hacer valer sus derechos.

Artículo 14.—**De la confidencialidad.** Ninguna persona empleadora podrá obligar a las personas trabajadoras a realizarse pruebas de VIH/sida o informar sobre su estado serológico. En caso de que la persona empleadora reciba información sobre el estado serológico por VIH de alguna de sus personas trabajadoras deberá garantizar la confidencialidad de la información. A partir de la comunicación al centro de trabajo, la persona trabajadora no podrá ser despedida por su condición serológica ni por cualquier otro motivo de discriminación en ese o cualquier otro sentido.

Artículo 15.—**Derecho a la continuidad de la relación de trabajo.** La infección por VIH no constituye una causa justificada de despido. En caso de que la persona trabajadora sufra discriminación por VIH, podrá dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad patronal, de conformidad con lo preceptuado en el inciso k) del artículo 83 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO V

De la responsabilidad social

Artículo 16.—**Los programas de responsabilidad social.** En la promoción de la salud integral se debe incluir el tema del VIH mediante actividades destinadas a estilos de vida saludables, la prevención del VIH y otras infecciones de transmisión sexual (ITS), así como al respeto de los derechos de las personas con VIH y a su no estigmatización ni discriminación por esa condición.

CAPÍTULO VI

Disposiciones finales

Artículo 17.—Deróguese la anterior Directriz para la Prevención y el Abordaje del VIH/SIDA en el mundo del Trabajo, aprobada mediante el acuerdo N° 997-10, tomado en la Sesión Ordinaria de la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional N° 1609-2010 del 27 de enero del 2010.

Artículo 18.—Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Aprobada en San José por la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional en Sesión Ordinaria N° 036-2024, acuerdo N° 003-2024 del día 13 de noviembre del 2024.

Alexander Astorga Monge, Presidente de la Junta Directiva Consejo de Salud Ocupacional. Viceministro de Trabajo y Seguridad Social.—1 vez.—O.C. N° 4600099856.—Solicitud N° 572462.—(D2-2024 - IN2025927833).

N° DUG-MTSS-CSO-DE-1-2025

EL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 50, 56, 66 de la Constitución Política de la República de Costa Rica; en concordancia con los artículos 59 y 107 de la Ley N° 6227 del 02 de mayo de 1978, Ley General de la Administración Pública; el inciso c) del artículo 3 del Decreto Ejecutivo N° 16620 del 07 de octubre de 1985, Reglamento para el régimen interno del Consejo de Salud Ocupacional; los ordinales 214 inciso d), 273, 274, 282, 284 incisos b) y c) y 285 de la Ley N° 02 del 27 de agosto de 1943, Código de Trabajo; el artículo 41 del Decreto Ejecutivo N° 13466-TSS del 24 de marzo de 1982, Reglamento General de los Riesgos del Trabajo y;

Considerando:

1°—Que al amparo de las disposiciones legales contenidas en el artículo 1° de la Ley General de Salud N° 5395 del 30 de octubre de 1973, se declaró de interés público la salud de la población costarricense como un bien tutelado por el Estado.

2°—Que los artículos 50, 56 y 66 de la Constitución Política de Costa Rica y los artículos 70, 83, 273, 274, 284, 288 y 404 del Código de Trabajo constituyen los preceptos constitucionales y legales que reconocen y protegen el derecho de toda persona de contar con un trabajo en un ambiente sano, respetuoso, libre de comportamientos hostiles y discriminatorios, que resguarden la dignidad humana y garantice la salud y el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras.

3°—Que de conformidad con el artículo 71 inciso h) del Código de Trabajo es obligación de las personas trabajadoras acatar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen las personas empleadoras, para seguridad y protección personal de estas o de las personas compañeras de labores, o de los lugares donde trabajan. Asimismo, de acuerdo a lo dispuesto en el