

16 de abril de 2021
SITUN-OFIC-71-2021

M.Sc. Steven Oreamuno Herra
Coordinador, Comisión de Análisis de Temas Institucionales
Consejo Universitario, Universidad Nacional

Referencia de oficio: UNA-CATI-SCU-OFIC-044-2021

El suscrito **ÁLVARO MADRIGAL MORA**, mayor, soltero, vecino de Heredia, portador de la cédula de identidad número: uno- cero seis siete cinco-cero nueve ocho siete, en mi condición de Secretario General con Facultades de Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma del **SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**, en vista del oficio número: **UNA-CATI-SCU-OFIC-044-2021**, recibido por el suscrito en fecha 14 de abril del 2021, en tiempo y forma, procedo a emitir criterio sobre el expediente 21776, **“ADICIÓN DE UN INCISO N) AL ARTÍCULO 81 DEL CÓDIGO DE TRABAJO LEY NÚMERO 2, DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS “CÓDIGO DE TRABAJO”,** de la siguiente forma:

OBSERVACIONES GENERALES:

La reforma que se pretende implementar, señala:

Artículo 81- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

n) Cuando la persona trabajadora incurra en actos discriminatorios contra otra persona trabajadora con VIH.

El VIH afecta a todos los países del mundo y nuestro país no es la excepción, Las personas con VIH/SIDA son consideradas como un grupo vulnerable socialmente, pues

constantemente están expuestas a un estigma en múltiples factores, incluidos el desconocimiento de la enfermedad, los conceptos erróneos sobre cómo se transmite, la falta de acceso a tratamiento, las noticias irresponsables sobre la epidemia por parte de los medios de comunicación, la imposibilidad de curar el SIDA, los prejuicios y temores relacionados con diversas cuestiones socialmente delicadas, como la sexualidad, la enfermedad, la muerte y el consumo de drogas, estigmas que en ocasiones con llevan a discriminación en el sector laboral, relacionados con rechazo hacia la persona enferma, y hasta despidos por desconocimiento de como se sobrelleva la enfermedad.

Este tema y los Derechos Humanos, en nuestro país, han sido de amplia discusión, tanto en el seno de la Sala Constitucional como en foros internacionales, y, por ello, Costa Rica se ha comprometido a garantizar la protección de estos a sus ciudadanos, de acuerdo con las nuevas tendencias y los avances científicos en el mundo, así como con las teorías de Derechos Humanos.

Las acciones relacionadas con la prevención, educación de la salud y la atención integral del VIH y SIDA deben garantizar el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas, consagrados en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos aplicables a nuestro país. La discriminación, por cualquier razón, ha sido un problema que hemos enfrentado históricamente porque deriva de una posición cultural o socialmente aprendida. Pero eso no justifica que la sigamos apoyando.

OBSERVACIONES AL ARTICULO:

El legislador plantea tipificar con la máxima sanción laboral la discriminación contra las personas portadoras del VIH. En este sentido, de considerarse la necesidad de emitir una norma con respecto a este tipo de discriminaciones, **debería evitar, en su redacción, la discriminación en sí misma, y sería más pertinente plantearla como enfermedades de posible transmisión por algún tipo de contacto o convivencia, donde se incluiría no solo el VIH, sino una gran variedad de virus y enfermedades con un alto riesgo de contagio entre las personas.**

Además, no se fundamente la necesidad de dicha particularización, al igual, **es inespecífico en cuanto a qué nivel de discriminación correspondería la sanción de despido sin**

responsabilidad, por lo tanto, lo importante, a este respecto, es poder tener especificidad, ya que no queda claro, si se valoraría por ejemplo, con la misma pena, un comentario discriminatorio con una exclusión de un concurso, o una no contratación de una persona por factores que impliquen una discriminación negativa. Desde esta perspectiva, sería más pertinente establecer en el artículo 404 del Código de Trabajo el despido por VIH como una causal de discriminación.

RECOMENDACIÓN:

De conformidad con los puntos expuestos, en este escrito, es criterio de esta Organización que la modificación que se pretende realizar debe plantearse de manera general: como **enfermedades de posible transmisión por algún tipo de contacto o convivencia, donde se incluiría no solo el VIH, sino una gran variedad de virus y enfermedades con un alto riesgo de contagio entre las personas, además, se debe detallar el nivel de discriminación correspondiente al despido, pues este, según la falta, puede variar desde una sanción grave hasta el despido**, por las razones expuestas, no es de recibo apoyar este proyecto de ley, hasta tanto no se entren a conocer las recomendaciones señaladas, dejando claro que esta organización debe velar por los derechos de los trabajadores(as), en forma general, por lo que, ante el poco detalle de la normativa que se pretende implementar, debemos plantear estas observaciones, sin estar en contra de los derechos de las personas que padecen la enfermedad supra citada.



Álvaro Madrigal Mora
Secretaría General
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN