

**Utilización del Repertorio de recomendaciones prácticas y del manual de educación y formación de la OIT:**

**Directrices orientadas a los jueces y magistrados del trabajo**



Estas directrices tienen por objeto contribuir a una mejor comprensión de las normas y principios de la OIT relativos al VIH/SIDA.

Se centran en el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* y facilitan ejemplos de cómo aplicar los principios fundamentales del Repertorio a través de la legislación y la jurisprudencia nacionales.



*Estas directrices tienen por objeto contribuir a que los jueces y magistrados comprendan mejor las normas y principios de la OIT relativos al VIH/SIDA, y cómo integrarlos en su trabajo. Las directrices se centran en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, que fue elaborado mediante un amplio proceso de consulta tripartita, y facilitan ejemplos de cómo se han aplicado los principios fundamentales del Repertorio a través de la legislación y la jurisprudencia nacionales. No hacen referencia a códigos y políticas nacionales no vinculantes.*

## **Agradecimientos**

Las presentes directrices, elaboradas por Michaela Clayton, se basan en dos documentos principales: *Legal initiatives to address HIV/AIDS in the world of work*, por Marie-Claude Chartier, Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo (ILO/AIDS), septiembre de 2003, y *Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law*, por Jane Hodges, Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (IFP/DIALOGUE), OIT, enero de 2004.

Derechos de autor © Organización Internacional del Trabajo 2004  
Primera edición 2004

Las obras publicadas por la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección del derecho de autor, en virtud del Protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, la reproducción de extractos breves puede hacerse sin autorización, siempre que se indique la fuente. Quienes deseen reproducir o traducir el presente texto deben solicitar la autorización correspondiente a la Oficina de Publicaciones (derechos de autor y licencias) de la Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

**ISBN-92-2-316855-4 (versión impresa)**

**ISBN-92-2-317047-8 (versión electrónica en pdf)**

Las denominaciones empleadas y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Toda referencia a empresas, procesos o productos comerciales no implica aprobación alguna por parte de la Oficina Internacional del Trabajo. No obstante, el hecho de que no se mencionen empresas, procesos o productos comerciales tampoco implica desaprobación a ese respecto.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías, en las oficinas que mantiene la OIT en muchos países o directamente en la Oficina de Publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, oficina que pone a disposición del público, sin costo alguno para éste, los catálogos de sus publicaciones.

Fotocomposición: Oficina Internacional del Trabajo  
Impreso en Suiza SRO

<b>Efectos del VIH/SIDA en las prácticas de empleo .....</b>	<b>1</b>
<b>Función de los jueces y magistrados del trabajo.....</b>	<b>2</b>
<b>Buenas prácticas en la legislación y la jurisprudencia nacionales.....</b>	<b>3</b>
<b>Normas y principios de la OIT relativos al VIH/SIDA.....</b>	<b>5</b>
<i>El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el</i>	
<i>VIH/SIDA y el mundo del trabajo .....</i>	<i>5</i>
Utilización de los instrumentos internacionales .....	6
<b>Aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas.....</b>	<b>7</b>
Información básica sobre el VIH/SIDA.....	7
Cuestiones relativas a los derechos humanos comunes .....	8
Información adicional .....	9



# Efectos del VIH/SIDA en las prácticas de empleo

La OIT es el organismo especializado de las Naciones Unidas cuyo mandato abarca específicamente el mundo del trabajo. Su principal objetivo es promover el trabajo decente y el empleo productivo para todos, basados en los principios de la justicia social y la igualdad. Habida cuenta de que el SIDA amenaza la salud y los medios de subsistencia de sus mandantes, y compromete el logro de sus objetivos estratégicos, la OIT creó, en el año 2000, un programa mundial sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

Los objetivos de este programa son los siguientes:

- sensibilizar sobre los efectos económicos y sociales del VIH/SIDA en el mundo del trabajo
- ayudar a los gobiernos, empleadores y trabajadores a hacer frente al VIH/SIDA mediante la cooperación técnica, la formación y directrices de política en materia de prevención, asistencia y protección social, y
- combatir la discriminación y la estigmatización basadas en el estado serológico con respecto al VIH del trabajador.

La OIT es copatrocinador de ONUSIDA y colabora estrechamente con otros organismos especializados de las Naciones Unidas y con organizaciones no gubernamentales (ONG).

La OIT estima que, de los aproximadamente 38 millones de personas que viven con el VIH en la actualidad, al menos 26 millones son trabajadores de edades comprendidas entre 15 y 49 años. Muchos de ellos son objeto de discriminación en el lugar de trabajo debido a su estado serológico presunto o real con respecto al VIH. A algunos se les niega el derecho a la promoción, la formación y el acceso a asistencia médica y a prestaciones por enfermedad. A otros se les obliga a someterse a pruebas de detección del VIH,

cuyos resultados se comunican a terceros sin respetar el derecho a la confidencialidad de las personas. Los trabajadores que viven con el VIH también pueden ser condenados al ostracismo o al aislamiento por sus colegas de trabajo, y algunos acaban siendo despedidos por ser seropositivos. Cuando contraen el SIDA, a menudo se les niega una adaptación razonable de su trabajo para ayudarles a hacer frente a su enfermedad. Muchos nunca tienen la oportunidad de trabajar, ya que se les somete a pruebas de detección del VIH en el momento de su contratación y se les excluye del trabajo por el solo motivo de vivir con el VIH.

La estigmatización y la discriminación se deben en gran parte al temor y la ignorancia sobre el modo en que el VIH se transmite y sobre la progresión natural de la enfermedad. Se basan en mitos y prejuicios sobre quiénes contraen el VIH y quiénes no.

Los empleadores son cada vez más conscientes de que la estigmatización y la discriminación no sólo vulneran los derechos humanos fundamentales de sus trabajadores, sino que también son contraproducentes en la medida en que obstaculizan los esfuerzos de prevención. Así pues, muchas empresas han declarado la “tolerancia cero” de toda forma de discriminación en el lugar de trabajo, y aseguran que el estado serológico con respecto al VIH no es un factor que se tome en consideración para el empleo, la promoción, la formación o el acceso a las prestaciones sociales. En algunos lugares de trabajo se han establecido prácticas innovadoras, como compartir un trabajo o crear un fondo de licencia por enfermedad, con miras a atender las necesidades de los trabajadores que viven con el VIH. También se han lanzado programas de educación y formación en el lugar de trabajo, fundamentales para combatir la propagación de la epidemia, fomentar la tolerancia hacia los trabajadores seropositivos, abordar las cuestiones de género y reducir considerablemente la ansiedad y la estigmatización relacionadas con el VIH.

# Función de los jueces y magistrados del trabajo

*“Los efectos de la discriminación en las personas seropositivas son devastadores, y más aún en el contexto del empleo, ya que se les niega el derecho a ganarse la vida. Por este motivo, gozan de protección especial en nuestra legislación”.*

(Per Ngcobo J, caso Hoffman contra South African Airways, Tribunal Constitucional de Sudáfrica).

No obstante la creciente sensibilización de los empleadores sobre los derechos humanos y otras cuestiones asociadas con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, se exige cada vez más a los jueces y magistrados del trabajo en todo el mundo que determinen judicialmente las prácticas laborales injustas basadas en la estigmatización y discriminación relacionadas con el VIH. Habida cuenta de la creciente disponibilidad de medicinas antirretrovirales, también es más probable que el marco jurídico de muchos países abarque el suministro de tratamiento a los trabajadores que viven con el VIH/SIDA, lo que les permitirá seguir trabajando.

Los jueces y magistrados del trabajo desempeñan un papel crucial cuando se trata de asegurar la no discriminación y un ambiente de trabajo favorable. Las políticas y la legislación que prohíben la discriminación en el lugar de trabajo y que facilitan medidas de prevención y protección social serán poco eficaces a menos que se vele firmemente por su cumplimiento en los tribunales laborales a los que tienen acceso los trabajadores que viven con el VIH/SIDA.

Los jueces y magistrados del trabajo pueden tomar medidas en tres niveles<sup>1</sup>. a saber:

1. **Hacer posible que las personas que viven con el VIH/SIDA puedan acceder a tribunales laborales y procesos legales:** Debido a la estigmatización y discriminación asociadas con la enfermedad, a menudo es necesario proteger la intimidad y confidencialidad de los hombres y mujeres que recurren a los tribunales laborales para solicitar reparación legal. El personal de la Administración de Justicia debería ser consciente de la necesidad de dictar órdenes judiciales de supresión de nombres, especialmente cuando, de otro modo, el trabajador agraviado no recurriría al tribunal para ejercer su derecho a la no discriminación. También debería ser consciente de que los casos relacionados con personas que viven con el VIH/SIDA tienen carácter de urgencia.

El retraso de las resoluciones judiciales puede suponer que el demandante no sobreviva el tiempo suficiente como para beneficiarse de una sentencia.

2. **Adquirir y aplicar conocimientos técnicos y jurídicos pertinentes:** Todas las respuestas al VIH/SIDA deberían basarse en información fundamentada. Como miembros de la comunidad, el personal de la Administración de Justicia no puede estar totalmente libre de los prejuicios, temores y actitudes de las sociedades en las que viven. Por lo tanto, es difícil que todos ellos dispongan de información precisa sobre la enfermedad que les facilite conocimientos sólidos del VIH/SIDA. Al arbitrar un problema relacionado con el VIH en el lugar de trabajo, es fundamental conocer la legislación y los principios de derecho consuetudinario aplicables. Asimismo, el conocimiento de los instrumentos internacionales pertinentes y de la jurisprudencia nacional comparativa, y de los modos en que éstos pueden utilizarse en foros judiciales nacionales, puede ser sumamente útil.
3. **Promover el cambio social:** Los jueces y magistrados del trabajo deberían evaluar la eficacia y pertinencia de las leyes actuales para la epidemia y, cuando sea posible y necesario, unirse a las voces que claman por una reforma de la legislación. Pueden colaborar con los parlamentarios, autoridades gubernamentales, interlocutores sociales y especialistas en materia de VIH/SIDA al objeto de asegurar tanto el establecimiento de un marco normativo eficaz para combatir la discriminación en el lugar de trabajo, como la conformidad de los programas de prevención y protección social en el lugar de trabajo con el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* (pár. 5.1.i)). El propio poder judicial podría tomar medidas para asegurar que es un empleador modelo a este respecto.

*“Frente al HIV/SIDA, el personal de la Administración de Justicia en todo el mundo debe dar muestra de liderazgo. La epidemia conlleva muchos problemas de orden jurídico, pero aún más problemas de prejuicios, ignorancia y actitudes discriminatorias.”*

(Justice Michael Kirby)

1. Esta sección se basa en las ideas expresadas por Justice Michael Kirby en “Courts and Justice in the Era of HIV/AIDS”, un taller sobre el VIH/SIDA orientado a jueces, organizado por el Colectivo de Abogados en Nueva Delhi, el 10 de enero de 2002. El texto completo de la presentación puede consultarse en la página Web [http://www.lawfoundation.net.au/resources/kirby/papers/19990107\\_HIV.html](http://www.lawfoundation.net.au/resources/kirby/papers/19990107_HIV.html)

# Buenas prácticas en la legislación y la jurisprudencia nacionales

En la Sesión Extraordinaria de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, celebrada en junio de 2001, no menos de 189 Estados acordaron una serie de objetivos limitados en el tiempo, comprometiéndose, por tanto, a:

*“Para 2003, establecer un marco jurídico y normativo nacional que proteja en el lugar de trabajo los derechos y la dignidad de las personas que viven con VIH/SIDA o afectadas por éste y las que corren el mayor riesgo de transmisión, en consulta con representantes de los empleadores y los trabajadores y teniendo en cuenta las directrices internacionales establecidas en relación con el VIH/SIDA en el trabajo.”* (Declaración de compromiso en la lucha contra el VIH/SIDA, aprobada por las Naciones Unidas, 2001, párr. 69)

Cada vez es más frecuente que los países incluyan estrategias para el mundo del trabajo en las políticas y directrices nacionales y subregionales sobre el VIH/SIDA como, por ejemplo, el Código de Conducta sobre el VIH/SIDA adoptado por la Comunidad de Desarrollo de Sudáfrica, y la Plataforma de Acción sobre el VIH/SIDA en el contexto del mundo del trabajo en el Caribe. Los países también han adoptado o están examinando una legislación para proteger los derechos de las personas afectadas por el VIH/SIDA. Los siguientes instrumentos contienen disposiciones legislativas nacionales relativas al VIH/SIDA:

- Leyes específicas sobre el SIDA
- Leyes laborales
- Leyes y disposiciones constitucionales sobre derechos humanos y no discriminación
- Leyes sobre discapacidad
- Principios de Common Law sobre la protección de la intimidad y la confidencialidad

A los fines de que la legislación sobre el VIH cree un marco propicio para responder eficazmente al VIH/SIDA, debe prohibir toda forma de discriminación basada en el estado serológico presunto o real respecto del VIH tanto en el lugar de trabajo como en otros lugares, y proteger los derechos de las personas que viven con el VIH/SIDA. Esto es necesario porque:

- los gobiernos tienen el deber de respetar, proteger y promover los derechos humanos de todas las personas, con independencia de su estado serológico con respecto al VIH, y
- en la práctica, la discriminación basada en el VIH y la vulneración de otros derechos humanos obstaculizan los esfuerzos de prevención, tratamiento, asistencia y apoyo.

En **Mozambique**, la Ley de 5 de febrero de 2002 hace referencia específicamente al VIH en

## Informe sobre los progresos realizados en la repuesta mundial a la epidemia de VIH/SIDA, 2003

No obstante los grandes progresos realizados en el establecimiento de marcos estratégicos nacionales para combatir eficazmente el VIH/SIDA, el 38 por ciento de los países –incluidos casi la mitad de los países del África subsahariana– han de adoptar aún una legislación para impedir la discriminación contra las personas que viven con el VIH/SIDA.

el lugar de trabajo. Prohíbe la discriminación basada en el estado serológico respecto del VIH en el acceso y la continuidad del empleo, la formación, la promoción y las oportunidades de trabajo, así como las pruebas de detección del VIH sin el consentimiento de la persona. También establece el carácter confidencial de la información sobre el estado serológico respecto del VIH de un trabajador.

En **Costa Rica**, se aprobó en 1998 la Ley General del VIH/SIDA núm. 7771 y, en 1999, el reglamento de la ley (Reglamento núm. 27894-S). Esta legislación abarca una serie de cuestiones relativas a la prevención, tratamiento, asistencia y apoyo en lo que respecta al VIH, y contiene disposiciones específicas sobre el VIH en el lugar de trabajo. Prohíbe la discriminación en cualquier aspecto del empleo, no sólo contra las personas que viven con el VIH/SIDA, sino también contra sus familiares y allegados. Hace referencia específicamente a la necesidad de examinar con celeridad las quejas presentadas en el contexto del VIH. De conformidad con el Reglamento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene la obligación de examinar, en un plazo inferior a quince días, las quejas presentadas relativas a la obligación de someterse a pruebas de detección del VIH o a la discriminación basada en el VIH.

En **Camboya**, la Ley sobre la prevención y el control del VIH/SIDA, 2002, prohíbe la discriminación basada en el estado serológico presunto o real con respecto al VIH de una persona o de sus familiares, así como la realización de pruebas de detección del VIH sin el pleno consentimiento de la persona. Las sanciones previstas en esta legislación son considerables e incluyen una pena de prisión de hasta seis meses por incumplir las disposiciones sobre la discriminación. En caso de reincidencia en el delito, prevé que se agrave la consecuencia jurídica doblando la pena impuesta.

En algunos países se ha determinado incluir disposiciones relativas al VIH/SIDA en la legislación del trabajo. En las **Bahamas**, la Ley sobre el empleo núm. 27 de 2001 prohíbe la realización de pruebas de detección del VIH y la discriminación basada en el VIH/SIDA contra todos los trabajadores y solicitantes de empleo. En reconocimiento de que la propia naturaleza de la enfermedad del VIH puede impedir a las personas afectadas trabajar hasta alcanzar la edad normal de jubilación,

esta ley prevé el pago no discriminatorio de prestaciones de jubilación anticipadas, para que los trabajadores que viven con el VIH/SIDA disfruten de las mismas condiciones que los trabajadores que se jubilan anticipadamente.

En **Zimbabue**, la Ley de relaciones laborales, modificada por la Ley de enmienda de la Ley de relaciones laborales de 2002, prohíbe explícitamente a un empleador discriminar a un trabajador actual o potencial por ser seropositivo. La Ley de relaciones laborales (VIH y SIDA) de 1998 contiene una amplia serie de disposiciones que regulan la respuesta al VIH en el lugar de trabajo. Además de prohibir la discriminación en todos los aspectos del empleo, las disposiciones prevén específicamente que se imparta educación e información sobre el VIH durante las horas normales de trabajo. Esta disposición es decisiva, ya que muchos empleadores suelen organizar los programas de información y educación después de la jornada laboral para que no interfieran en la producción, lo que impide a muchos trabajadores tomar parte en los mismos, en particular a las mujeres, debido a sus compromisos familiares. Puede obligarse a todos los trabajadores a participar en los programas previstos durante las horas de trabajo, que también pueden ayudar a combatir la estigmatización y hacerles comprender la importancia que revisten para el empleador. Otra disposición igualmente importante es la protección de la confidencialidad de los datos personales de los trabajadores en relación con el VIH, en vista de los niveles actuales de estigmatización y discriminación a los que los trabajadores que viven con el VIH/SIDA se ven sometidos por parte de sus compañeros de trabajo.

En otros países, las disposiciones sobre el VIH están contenidas en leyes antidiscriminatorias. En **Rumania**, el Reglamento de Emergencia núm. 137/2000 sobre la prohibición y sanción de toda forma de discriminación prohíbe discriminar a las personas por pertenecer a una “categoría desfavorecida”, lo que incluye a las personas que viven con el VIH/SIDA. En **Sudáfrica**, la Ley de equidad en el empleo prohíbe la discriminación de los seropositivos en el empleo.

En la **Región Administrativa Especial de Hong Kong** (China), la Ordenanza de discriminación por razón de discapacidad de 1995 define el VIH como una discapacidad y prohíbe la discriminación, el acoso o el vilipendio por motivo de discapacidad en todos los aspectos del empleo. En virtud de esta Ordenanza, el criterio para el empleo es la facultad del trabajador para realizar las tareas que exige el trabajo. En este caso, es ilícita la terminación de la relación de trabajo basada exclusivamente en el estado serológico respecto del VIH del trabajador. Asimismo, puede considerarse legalmente responsable a todo empleador que permita la discriminación en el lugar de trabajo, lo que alienta a los empleadores a adoptar medidas eficaces a este respecto.

### Jurisprudencia

Existe una creciente jurisprudencia que ilustra el modo en que el personal de la Administración de Justicia puede aplicar

razonablemente la legislación para proteger los derechos de los hombres y mujeres que viven con el VIH/SIDA. Muchos de estos casos se han arbitrado en ausencia de disposiciones legislativas específicas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, y constituyen buenos ejemplos de cómo aplicar las disposiciones legislativas generales sobre la igualdad, dignidad e intimidad para combatir la vulneración de los derechos humanos fundamentales sobre la base del estado serológico respecto del VIH en el lugar de trabajo.

En el caso de **Haindongo Nanditume contra el Ministerio de Defensa**, el Tribunal Laboral de Namibia falló a favor de un recluta que había sido excluido del trabajo en la Fuerza de Defensa de Namibia por el solo motivo de ser seropositivo, a pesar de que la Ley del Trabajo de Namibia no especifica que ésta condición sea un motivo prohibido de discriminación. El tribunal sostuvo que el estado serológico respecto del VIH no indicaba por sí mismo la aptitud para el trabajo, por lo que excluir a una persona del trabajo por este solo motivo constituía un acto injusto de discriminación en virtud de la Ley del Trabajo.

En Sudáfrica y Botswana, la cuestión de que una solicitud de trabajo pueda desecharse o no por el solo hecho de que el solicitante sea seropositivo se ha decidido sobre la base de lo estipulado en los reglamentos constitucionales. En el caso **Hoffmann contra South African Airways**, el Tribunal Constitucional de Sudáfrica (SACC) declaró que la exclusión del Sr. Hoffmann de su trabajo como auxiliar de vuelo vulneraba su derecho a la dignidad. Del mismo modo, en el caso **Diau contra Botswana Building Society**, el Tribunal Industrial consideró que negarse a contratar a una persona por la sola razón de ser seropositivo violaba el derecho a la dignidad.

En otras jurisdicciones se ha considerado que la terminación de la relación de trabajo sobre la base del estado serológico respecto del VIH del trabajador vulnera el derecho a no ser discriminado por motivo de discapacidad. En el caso **Thwaites contra Canadá (Fuerzas Armadas Canadienses)**, la Comisión de Derechos Humanos de Canadá declaró que las Fuerzas Armadas Canadienses no habían cumplido su deber legal de adaptar el trabajo al demandante sobre la base de su discapacidad y de evaluar individualmente sus facultades. La Comisión puso de relieve la importancia que revestía hallar alternativas razonables o adaptar el trabajo a la persona afectada para que pudiera seguir realizando su actividad laboral. Declaró que “En efecto, sin una adaptación razonable, la protección ofrecida (...) a ciertos grupos, en particular a las personas con discapacidades, sería ilusoria (...)”.

En la India, tanto el Tribunal Superior de Bombay (**MX contra ZY AUR 1997 (Bom 406)**) como el Tribunal Superior de Gujarat (**Chotulai Shambahi Salve contra el Estado de Gujarat (2001)**) han declarado que excluir del trabajo a una persona por el solo motivo de ser seropositiva constituye una violación del artículo 14 (Igualdad ante la ley) y el artículo 16 (Igualdad de oportunidades en materia de empleo público) de la Constitución India.

# Normas y principios de la OIT relativos al VIH/SIDA

Puede recurrirse a algunos instrumentos internacionales para apoyar medidas contra la discriminación basada en el estado serológico con respecto al VIH y ayudar a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores.

Los instrumentos internacionales de derechos humanos incluyen la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** y la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**.

También pueden invocarse algunos convenios y recomendaciones de la OIT para apoyar los esfuerzos de los países encaminados a combatir la vulneración de los derechos humanos en el contexto del VIH/SIDA. Aunque ningún convenio o recomendación trata específicamente del VIH/SIDA, algunos tratan ámbitos pertinentes, inclusive la protección contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, la protección social, la prevención de accidentes del trabajo y la adaptación del trabajo a los trabajadores que no gozan de buena salud.

El **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111)** es el más importante en el contexto del VIH en el lugar de trabajo. Este convenio prohíbe explícitamente la discriminación en lo que respecta al acceso y la continuación de la relación de trabajo y en términos de condiciones laborales. Aunque no se especifica que el VIH sea un motivo prohibido de discriminación, el convenio establece que los Estados deben añadir otros motivos, como el estado serológico respecto del VIH o el estado de salud.

## El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo

No obstante, la OIT elaboró un Repertorio de recomendaciones prácticas que se refiere específicamente al VIH/SIDA en consulta con representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores en todas las regiones. El Repertorio se ultimó en una reunión tripartita de expertos, fue adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en junio de 2001, y se lanzó ese mismo mes en la 26ª Sesión Extraordinaria de la Asamblea de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, celebrada en Nueva York. El Repertorio de recomendaciones prácticas establece principios fundamentales para la elaboración de políticas y orientaciones prácticas que sirvan de base para dar respuestas concretas al VIH/SIDA, tanto en el seno de las empresas como en los planos comunitario y nacional. Promueve un enfoque integrado de los programas en el lugar de trabajo, que contemple:

### Convenios de la OIT

Existen muchos instrumentos que abarcan tanto la protección contra la discriminación como la prevención de la transmisión, y que pueden utilizarse y se han utilizado en los tribunales nacionales. Los convenios particularmente pertinentes en el contexto del VIH/SIDA en el trabajo son los siguientes:

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161);
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158);
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159);
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

- la protección de los derechos de los trabajadores, inclusive la protección del empleo, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el derecho a prestaciones y la no discriminación;
- la prevención a través de la educación, de programas sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y del apoyo práctico al cambio de actitud y comportamiento, y
- la asistencia y el apoyo, incluido el derecho a una adaptación razonable del trabajo, a servicios de salud asequibles, a regímenes obligatorios de seguridad social y planes de previsión profesionales, y al tratamiento en la medida de lo posible.

Se establecen claramente los derechos y deberes comunes e individuales de los mandantes tripartitos.

El Repertorio constituye la piedra angular de los esfuerzos desplegados por la OIT para combatir el VIH/SIDA y está siendo utilizado en la actualidad por las autoridades normativas y las partes asociadas en el lugar de trabajo en más de 60 países. Se ha traducido a 30 idiomas. En aras de complementar y orientar la aplicación del Repertorio, la OIT ha producido un manual de capacitación *Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Este manual sirve de documento informativo y de referencia, y contiene pautas, información técnica, estudios de casos, actividades de aprendizaje, cursos modelo de formación y ejemplos de legislación y políticas para ayudar a los usuarios a aplicar el Repertorio a los planes estratégicos nacionales y a las políticas y programas en el lugar de trabajo. Abarca el papel que desempeñan el gobierno y los interlocutores sociales, cuestiones jurídicas y de derechos humanos, políticas en el lugar de trabajo, programas de prevención y asistencia, la dimensión del género del VIH/SIDA y cómo llegar a la economía informal.

## El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (2001):

Estas directrices internacionalmente reconocidas se asientan en diez principios fundamentales:

1. El reconocimiento del problema del VIH/SIDA en el ámbito laboral;
2. La no discriminación de los trabajadores basada en su estado serológico presunto o real con respecto al VIH;
3. La igualdad entre hombres y mujeres, porque unas relaciones de género más igualitarias son fundamentales para prevenir la propagación del VIH/SIDA y poder hacer frente a sus consecuencias;
4. Un ambiente de trabajo sano para reducir al mínimo el riesgo profesional y asegurar que el lugar de trabajo se adapta a las facultades de los trabajadores afectados;
5. El diálogo social, porque las políticas se aplican mejor a través de la colaboración y la confianza mutua entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos;
6. La no realización de pruebas de detección con fines de exclusión del trabajo y de las actividades laborales;
7. La confidencialidad para proteger los datos personales de los trabajadores;
8. La continuación de la relación de trabajo mientras las personas sean médicamente aptas para hacerlo;
9. La prevención a través de la información, la educación y el apoyo al cambio de actitud y comportamiento, y
10. La asistencia y el apoyo, inclusive el acceso a la seguridad social, a prestaciones de planes de previsión profesionales y a servicios de salud asequibles.

Fuente: *Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, 2001, Módulo 2, El VIH/SIDA y los derechos humanos, págs. 4-6.

## Utilización de los instrumentos internacionales

Los jueces de los tribunales laborales han recurrido al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), al *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* y al Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores, para arbitrar casos relacionados con el VIH: **el caso de Joy Mining Machinery (SA) contra el Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos de Sudáfrica y otros (2002) 23 ILJ 391 (LC); el caso de PFG Buiolding Glass (PTY.) LTD. contra el Sindicato de Trabajadores de Industrias Químicas, de Papel y de la Madera y otros (2003) 24 ILJ 974 (LC).**

*“Aunque el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo no es vinculante para el Tribunal Laboral, es importante señalar que, como instrumento internacional, hace eco de algunas disposiciones importantes contenidas en nuestra legislación. Sus principios fundamentales incluyen el reconocimiento del problema del VIH/SIDA en el lugar de trabajo, la promoción de la no discriminación contra los trabajadores basada en su estado serológico presunto o real con respecto al VIH; la prohibición de pruebas de detección del VIH en el momento de contratar a los trabajadores o como requisito para la continuación de la relación de trabajo; la prohibición de pruebas obligatorias de detección del VIH; recomendaciones sobre las condiciones para la realización de pruebas voluntarias a solicitud de los trabajadores, y el cumplimiento del requisito estricto de confidencialidad.*

*“El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores<sup>2</sup> también contiene recomendaciones importantes sobre las pruebas de detección del VIH. Defiende, como principio general, que los datos generales deberían, entre otras cosas, procesarse de forma lícita y justa, y sólo por motivos directamente pertinentes para el empleo del trabajador, y utilizarse a los efectos por los que fueron recopilados originalmente. Los empleadores deberían evaluar regularmente sus prácticas en materia de procesamiento de datos para mejorar las formas de proteger la intimidad de los trabajadores (...)”*

(Judge Pillay, en PFG Building Glass (párrafos 77 y 78)

2. Oficina Internacional del Trabajo, Reunión de expertos sobre la protección de la vida privada de los trabajadores, 1-7 de octubre de 1996 (1997) 18 ILJ 26.

# La aplicación del Repertorio de recomendaciones prácticas

El Repertorio y el manual proporcionan conjuntamente información que puede ayudar a los jueces y magistrados del trabajo a ampliar sus conocimientos y mejorar su comprensión del VIH/SIDA y de las cuestiones jurídicas y de derechos humanos relacionados con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo por las que probablemente se solicite su arbitraje. En las

siguientes páginas se identifican una serie de cuestiones que pueden surgir y se indica qué secciones del Repertorio y del manual son más pertinentes para hacer frente a las mismas. El texto completo de ambos documentos puede consultarse en el sitio Internet de ILO/AIDS: <http://www.ilo.org/aids>. También pueden obtenerse copias gratuitas previa solicitud.

## Información básica sobre el VIH/SIDA

### Efectos de la enfermedad y cómo se transmite

**¿Qué efectos tiene la epidemia en el mundo del trabajo?**

Véase en el Repertorio de recomendaciones prácticas

**Sección 5:** Derechos y deberes generales  
**Anexo I:** Datos básicos sobre la epidemia y sus secuelas

Véase en el manual

**Módulo 1:** El VIH/SIDA: la epidemia y su impacto en el mundo del trabajo  
*Págs. 9-13: Impacto del VIH/SIDA en el mundo del trabajo;*  
*Pág. 15: Respuesta en el lugar de trabajo*

**Module 2:** El VIH/SIDA y los derechos humanos  
*Págs. 1-6: El VIH/SIDA y los derechos humanos*

**¿Cómo se transmite el VIH y cuáles son los riesgos de transmisión en el lugar de trabajo?**

Véase en el Repertorio de recomendaciones prácticas

**Anexo 1:** Datos básicos sobre la epidemia y sus secuelas

Véase en el manual

**Módulo 1:** La epidemia y su impacto en el mundo del trabajo  
*Págs. 2-4: Información sobre el VIH/SIDA*

El virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) se transmite por conducto de los líquidos corporales, normalmente durante una relación sexual no protegida, de una transfusión infectada, de la utilización de jeringuillas hipodérmicas contaminadas y de una madre seropositiva a su hijo en el útero o durante el parto.

No se transmite por un contacto físico ocasional con la persona seropositiva, al estrecharle la mano o abrazarla, ni por el hecho de compartir los servicios sanitarios, ni a través de la tos y estornudo.

Cuando una persona ha contraído el VIH, puede vivir de forma sana y trabajar eficazmente durante muchos años, sin suponer una amenaza para los demás trabajadores.

La estigmatización y la discriminación fomentan el miedo y el rechazo, y obstaculizan los exámenes y consultas de índole voluntaria, así como el tratamiento y los programas de prevención.

Pruebas de detección del VIH y confidencialidad

¿Debería permitirse que los empleadores obliguen a los trabajadores a someterse a pruebas de detección del VIH?

Véase en el Repertorio de recomendaciones prácticas

Sección 4.6:	<b>Pruebas de detección con fines de exclusión del trabajo y de las actividades laborales</b>
Sección 4.7:	<b>Confidencialidad</b>
Sección 5.2:	<b>Los empleadores y sus organizaciones: e) Política de personal y g) Confidencialidad</b>
Sección 8:	<b>Pruebas de detección del VIH</b>
Sección 9.7:	<b>Protección de la intimidad y la confidencialidad</b>

Véase en el manual

<b>Módulo 2:</b>	<b>El VIH/SIDA y los derechos humanos</b> <i>Págs. 13-16: Pruebas o análisis médicos</i>
<b>Módulo 7:</b>	<b>Asistencia y apoyo</b> <i>Pág. 5: Consulta y pruebas voluntarias</i>

No se debería exigir una prueba de detección del VIH en el momento de contratar a los trabajadores o como requisito para la continuación de la relación de trabajo. Además de vulnerar los derechos humanos de los trabajadores, tratar de excluir del trabajo a las personas que viven con el VIH/SIDA obstaculiza los esfuerzos desplegados para combatir la epidemia. Es perfectamente posible que las personas seropositivas vivan de forma sana y trabajen eficazmente durante muchos años a pesar de su condición. Los empleadores y compañeros de trabajo no deben tener miedo a contagiarse por estar en contacto de forma cotidiana con personas que han contraído el VIH. En la mayoría de las profesiones, su presencia en el trabajo no supone un riesgo de

transmisión para los demás.

La realización de pruebas obligatorias crea un clima de miedo y hostilidad, y contribuye a la propagación de la epidemia, ya que es más probable que las personas seropositivas oculten su condición e incluso transmitan el virus a otros por miedo a la estigmatización o a perder su puesto de trabajo. Es preferible abordar la mitigación del impacto de la epidemia a través de medidas de prevención como programas de educación y la promoción de pruebas voluntarias y confidenciales de detección del VIH, acompañadas de orientación y asesoramiento apropiados.

¿Debería obligarse a los empleadores a considerar confidencial la información sobre el estado serológico respecto del VIH de un trabajador?

Véase en el Repertorio de recomendaciones prácticas

Sección 4.7:	<b>Confidencialidad</b>
Sección 5.2:	<b>Los empleadores y sus organizaciones: e) Política de personal y g) Confidencialidad</b>
Sección 9.7:	<b>Protección de la intimidad y la confidencialidad</b>

Véase en el manual

<b>Módulo 2:</b>	<b>El VIH/SIDA y los derechos humanos</b> <i>Págs. 10-12: Derecho a la privacidad</i>
<b>Módulo 7:</b>	<b>Asistencia y apoyo</b> <i>Págs. 7-8: Revelación y confidencialidad</i>

Una parte importante del derecho a la intimidad se refiere a la salud de la persona. Cuando las personas hacen frente a enfermedades que constituyen una amenaza para la vida, tienen derecho a decidir a quiénes comunicárselo y cuándo. Pueden reservarse el derecho de comunicárselo a su empleador. No existe justificación alguna para obligar a los solicitantes de empleo o a los trabajadores a proporcionar información sobre su estado

serológico con respecto al VIH. En el caso en que éstos decidan facilitarla, deberá tratarse con la más estricta confidencial, al igual que cualquier otra información relativa a la salud o a las circunstancias personales del trabajador. Esto reviste particular importancia, habida cuenta de la estigmatización y discriminación asociadas con el VIH en muchas de nuestras sociedades.

## Adaptación razonable del lugar de trabajo

**¿Qué obligación tiene un empleador de seguir empleando a una persona que vive con el VIH y de adaptar razonablemente el trabajo a la misma?**

**Véase en el Repertorio de recomendaciones prácticas**

**Sección 3.2:** Definición de acondicionamiento razonable (véase el recuadro más abajo)  
**Sección 4.8:** Continuación de la relación de trabajo  
**Sección 5.2:** Los empleadores y sus organizaciones: e) Política de personal y (j) Medidas de acondicionamiento razonable

**Véase en el manual**

**Módulo 2:** El VIH/SIDA y los derechos humanos  
*Pág. 5: Adaptación razonable*

**Módulo 7:** Asistencia y apoyo en el lugar de trabajo  
*Págs. 4-9: Asistencia y apoyo en el lugar de trabajo*

El estado serológico con respecto al VIH no es una razón para terminar la relación de trabajo. Al igual que en el caso de una condición médica crónica o que constituya una amenaza para la vida, debería alentarse a los trabajadores que

viven con el VIH a seguir trabajando mientras sean médicamente aptos para hacerlo. Los empleadores tienen la obligación de adaptar razonablemente el trabajo a estas personas para que puedan continuar su actividad laboral.

### Adaptación razonable

Se entiende por “adaptación razonable” los reajustes prácticos que efectúa el empleador para ayudar a los trabajadores con algún tipo de enfermedad o discapacidad a continuar su actividad laboral. Las medidas varían según el lugar de trabajo, pero podrían consistir en lo siguiente:

- Reducción o reestructuración de la jornada laboral
- Modificación de las tareas o los puestos de trabajo
- Adaptación del ambiente de trabajo
- Pausas para el descanso más largas o más frecuentes
- Concesión de tiempo libre a los trabajadores para consultas médicas, asesoramiento y otros servicios
- Licencias por enfermedad flexibles

Como en el caso de otras condiciones de trabajo, es preferible que la dirección y el sindicato o los representantes de los trabajadores definan de común acuerdo la adaptación razonable. Es importante que otros trabajadores consideren que la adaptación razonable representa una asistencia necesaria y no un trato favorable.

Fuente: *Manual de capacitación: Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, 2001, Módulo 8: Asistencia y apoyo, págs. 6-7.*

### Información adicional

Algunos sitios Web que abarcan cuestiones jurídicas relativas al VIH/SIDA y juicios relacionados con el VIH son:

AIDS Law Project, Sudáfrica:

[www.alp.org.za](http://www.alp.org.za)

Canadian HIV/AIDS Legal Network:

[www.aidslaw.ca](http://www.aidslaw.ca)

ILO/AIDS:

[www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)

Lawyers Collective HIV/AIDS Unit:

[www.lawyerscollective.org](http://www.lawyerscollective.org)

## **ILOAIDS**

Oficina Internacional del Trabajo

4, route des Morillons

CH-1211 Ginebra

Suiza

Correo electrónico: [iloaids@ilo.org](mailto:iloaids@ilo.org)

Sitio Internet: [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)