

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a person in profile, wearing a crown and holding a staff. Above the figure is a coat of arms with a crown and two lions. The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACADÉMICA" is written in a circle around the top, and "GUATEMALENSIS INTER CETERAS" is written around the bottom. The seal is rendered in a light gray, semi-transparent style.

**LA RECOMENDACIÓN NÚMERO 200 EMITIDA POR
LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Y LA NECESIDAD DE INCORPORARLO Y ADECUARLO
LEGALMENTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
GUATEMALTECO**

AUGUSTO GIOVANNI JERÉZ ARRIOLA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2018

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA RECOMENDACIÓN NÚMERO 200 EMITIDA POR
LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Y LA NECESIDAD DE INCORPORARLO Y ADECUARLO
LEGALMENTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

AUGUSTO GIOVANNI JERÉZ ARRIOLA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre de 2018

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Mejía
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



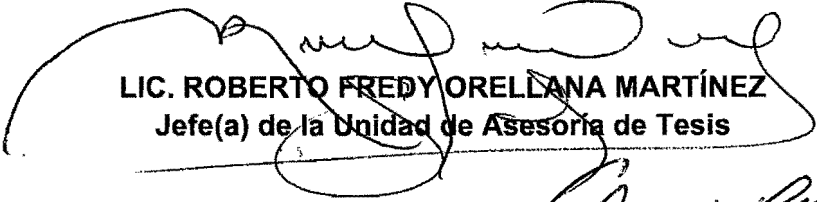
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 25 de agosto de 2017.

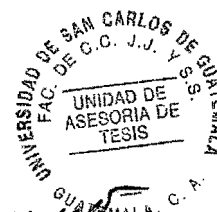
Atentamente pase al (a) Profesional, **CARLOS DIONISIO ALVARADO GARCÍA**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
AUGUSTO GIOVANNI JERÉZ ARRIOLA, con carné **9116774**,
intitulado **INEXISTENCIA DE UNA POLÍTICA LABORAL DE VIH EN GUATEMALA, ENUNCIADA EN EL ACUERDO**
MINISTERIAL NÚMERO 7-2014, DE FECHA 27 DE ENERO DE 2014, EMITIDO POR EL MINISTRO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL, POR NO COINCIDIR CON LA RECOMENDACIÓN 200 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE EL VIH Y EL SIDA Y EL MUNDO DEL TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

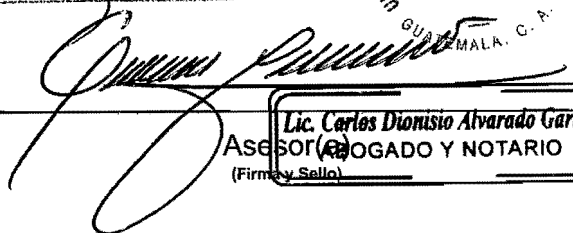
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 31 / 10 / 2017. f)


Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
ASESOR(ABOGADO Y NOTARIO)
(Firmar y Sello)

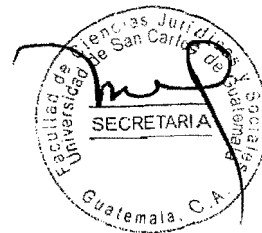
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala

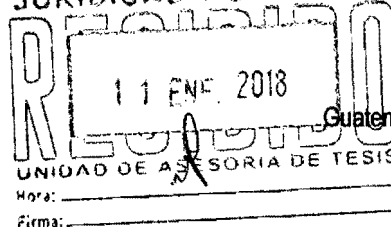




Alvarado & García Asociados
Abogados y Notarios
Bufete Corporativo



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



Guatemala 26 de diciembre del año 2017.

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su despacho.

Me place saludarle deseándole los correspondientes éxitos en ese despacho y demás labores profesionales.

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona de fecha veinticinco de agosto del año dos mil diecisiete, en mi calidad de asesor del trabajo de tesis del bachiller **AUGUSTO GIOVANNI JERÉZ ARRIOLA**, intitulado: **"INEXISTENCIA DE UNA POLÍTICA LABORAL DE VIH EN GUATEMALA, ENUNCIADA EN EL ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 7-2014, DE FECHA 27 DE ENERO DE 2014, EMITIDO POR EL MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, POR NO COINCIDIR CON LA RECOMENDACIÓN 200 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE EL VIH Y EL SIDA Y EL MUNDO DEL TRABAJO"**.

En el desempeño de mi función como asesor de tesis se consideró que debería cambiarse el título de la tesis el cual quedo de la siguiente manera: **"LA RECOMENDACIÓN NÚMERO 200 EMITIDA POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE INCORPORARLO Y ADECUARLO LEGALMENTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO"**, es procedente resulta dictaminar respecto a la asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones.

- i. El estudiante **AUGUSTO GIOVANNI JERÉZ ARRIOLA**, en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad con apoyo en el derecho positivo y la doctrina, sobre la incorporación de la Recomendación número 200 de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre el VIH y el SIDA en el Mundo del Trabajo, del año 2010 en la legislación laboral guatemalteca, ya que es necesaria para que los trabajadores que padezcan del VIH/SIDA gocen plenamente de protección y así asegurarles una vida digna, tanto para ellos como para sus familias, que no gocen del seguro y previsión social.
- ii. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones, doctrina y una conclusión discursiva, así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho ordinario aplicable al mismo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.
- iii. Aunado a lo expuesto, se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo treinta y uno (31) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ya que las técnicas que se utilizaron fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recopiló la información actual y relacionada con el tema.



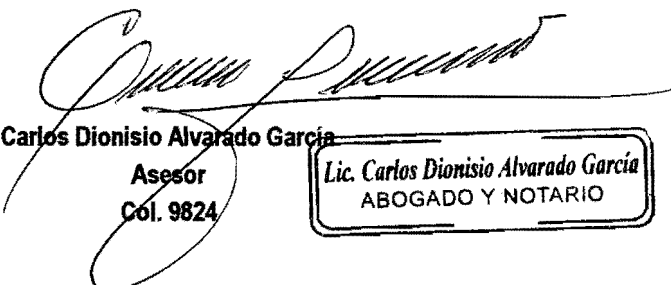
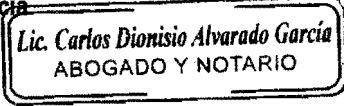
Alvarado & García Asociados
Abogados y Notarios
Bufete Corporativo



- iv. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con la conclusión discursiva, siendo la bibliografía empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos. Al sustentante, le sugerí ampliar sus capítulos, introducción y bibliografía, bajo el respeto de su posición ideológica; quien se encontró conforme con llevarlas a cabo, y por último pude constatar que la bibliografía era la adecuada para la elaboración del tema.
- v. El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño y personalmente me encargué de guiarlo durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando las técnicas de investigación y los métodos analíticos y sintéticos; con lo cual se comprobó la hipótesis planteada.
- vi. No fueron necesarios la presentación de cuadros estadísticos, debido a que la investigación no lo ameritaba.
- vii. El lenguaje empleado durante el desarrollo de la tesis es correcto y el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo un aporte técnico y científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema del derecho laboral especialmente en los derechos perteneciente a los trabajadores que sufren de la pandemia del VIH/SIDA, trabajo que fue realizado con esmero por parte del estudiante.
- viii. Por lo expuesto concluyo que el trabajo de tesis, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías análisis y aportes tanto de orden legal como académica, ello en atención a los preceptos del normativo en mención regulados para el efecto, resultando como relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación
- ix. Aunado a lo anterior manifiesto expresamente que con el bachiller **AUGUSTO GIOVANNI JERÉZ ARRIOLA**, no me unen nexos de parentesco, amistad íntima o enemistad, ni cualquier otro tipo de relación que pudiera afectar la imparcialidad de este dictamen, la cual ofrezco sin ningún interés directo o indirecto.
- x. En consecuencia en mi calidad de **asesor** de tesis me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y poder optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

Deferentemente;


Carlos Dionisio Alvarado García
Asesor
Cól. 9824




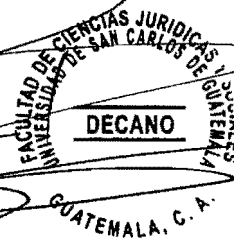
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 17 de agosto de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante AUGUSTO GIOVANNI JERÉZ ARRIOLA, titulado LA RECOMENDACIÓN NÚMERO 200 EMITIDA POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE INCORPORARLO Y ADECUARLO LEGALMENTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

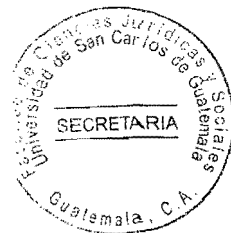
RFOM/cpchp.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente inagotable de sabiduría, por haberme permitido llegar a este punto de mi vida, dándome salud, además de su infinito amor.
- A MI MADRE:** Elizabeth Arriola Flores (Q.E.P.D), por haberme apoyado en su momento con sus consejos, sus valores y por la motivación que me transmitió constantemente para seguir adelante.
- A MI ESPOSA:** María Celia Reyes Alvarado, por estar siempre a mi lado y ser ese bastión fundamental en mi vida; motivándome a seguir adelante y compartiendo conmigo todos esos momentos de nuestras vidas.
- A MI HIJA:** María Fernanda Jerez Reyes, por ser la razón de mi existir y la fuerza fundamental para afrontar los retos que se presentan en mi vida.
- A MI HERMANA:** Amalia del Rosario Jeréz de Antillón, por el cariño que siempre me ha expresado, y por estar conmigo en todo momento compartiendo mis penas y alegrías.
- A MI TÍA:** Edna Arriola Flores, por estar apoyándome en todo momento con sus consejos, y haberme ayudado a salir adelante desde el inicio de mi carrera.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser la fuente y el lugar donde adquirí mis conocimientos por medio de los cuales alcanzo este triunfo.
- A:** La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios y darme la oportunidad de pertenecer a ella, para posteriormente ayudar y servir a los demás.

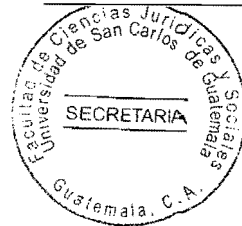


PRESENTACIÓN

En este trabajo de investigación el objeto de estudio lo constituye la carencia de una adecuada política laboral en los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo del VIH Virus de Inmunodeficiencia Humana y el SIDA Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, y los sujetos de estudio son los trabajadores infectados con la epidemia. En Guatemala el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente encargado, no prevé el grave impacto en la sociedad que deriva de la referida pandemia, y su efecto en el ámbito laboral en la economía nacional, en los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo, tanto en el sector formal como el informal, así como en entidades públicas y en entidades privadas, ya que su política interna laboral del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), no coincide con la Recomendación Número 200, emitida por el Consejo de Administración de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo.

El tema abarca el ámbito, de la rama del derecho laboral, ya, que a través de la Recomendación Número 200 de la OIT se rigen las políticas, funciones y obligaciones; para la prevención y tratamiento en el seno familiar, de los trabajadores del VIH/SIDA, debido a la inexistencia de políticas claras y precisas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y por consiguiente conlleva una desprotección a los derechos de los trabajadores que sufren la citada enfermedad.

La tesis es un aporte, técnico y científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema del derecho laboral, especialmente sobre el tema del derecho a la igualdad y la no discriminación en el trabajo, la misma es de índole cualitativo toda vez que se evaluó los derechos del trabajador con VIH/SIDA, que comprende el periodo de 2015 a 2017.



HIPÓTESIS

Que la incorporación de la Recomendación número 200 de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre el VIH y el SIDA en el Mundo del Trabajo, de 2010 en la legislación laboral guatemalteca, es necesaria para que los trabajadores que padezcan del VIH/SIDA gocen plenamente de protección y así asegurarles una vida digna, tanto para ellos como para sus familias, que no gocen de una protección que impida todo tipo de discriminación en el ámbito laboral.

Por lo que la implementación de una política acorde con la Recomendación número 200 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, es necesaria para que los trabajadores que padezcan de ambos virus gocen plenamente de protección en el ámbito laboral; y de esta manera asegurarles una vida digna, tanto para ellos como para sus familias.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El Estado de Guatemala debe incorporar a la legislación laboral guatemalteca la Recomendación número 200 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, para cumplir con lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala. El goce de la salud que es un derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna y que el Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes, desarrollando, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social; ya que la salud de los habitantes de la Nación es un bien público y que todas las personas e instituciones están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento.

Los métodos empleados para comprobar la hipótesis fueron el analítico y el deductivo, ya que con el primero se analizó la legislación relacionada y la diferencia que existe entre la Recomendación Número 200 de la OIT con la legislación actual en materia de la prevención y tratamiento del VIH/SIDA, y con el segundo se dedujo que no existen políticas actuales para hacer valer los derechos y la protección de los infectados por el VIH/SIDA, ya que en toda la legislación guatemalteca no existen programas para asegurar una vida digna, tanto para ellos como para sus familias.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Características.....	5
1.4. Principios fundamentales.....	6

CAPÍTULO II

2. Discriminación en el campo laboral.....	15
2.1. Definición.....	15
2.2. Discriminación y la participación de las personas en el campo laboral.....	17
2.3. Tipos de discriminación.....	20
2.3.1. Según la persona que lo comete.....	21
2.3.2. Según la forma en que se comete.....	22
2.4. Actos que no constituyen discriminación.....	26
2.5. Grupos discriminados en Guatemala.....	29
2.6. El principio de igualdad ante la ley en materia laboral.....	30
2.7. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	31

CAPÍTULO III

3. Políticas laborales nacionales e internacionales ante el VIH/SIDA.....	37
3.1. Concepto.....	37
3.2. Fundamentos de derecho y contenido.....	38



Pág.

3.3. Políticas laborales sobre VIH/SIDA.....	41
3.4. Políticas laborales formales e informales.....	42
3.5. Aspectos a considerar en una política sobre el VIH/SIDA.....	43
3.6. La importancia que la estructura jurídica laboral incluya aspectos de previsión social para el VIH/SIDA.....	45
3.7. Políticas nacionales laborales que pueden aplicarse en previsión social para el VIH/SIDA.....	48

CAPÍTULO IV

4. La recomendación Número 200 emitida por la Organización Internacional de Trabajo y la necesidad de incorporarlo y adecuarlo legalmente en el Código de Trabajo guatemalteco.....	57
4.1. Trabajador o personal sanitario.....	58
4.2. Directrices de las políticas conjuntas de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo –ONUSIDA-.....	62
4.3. Medidas de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.....	63
4.3.1. Poner en marcha servicios de salud en el trabajo.....	64
4.3.2. Elaborar programas en los lugares de trabajo.....	66
4.3.3. Poner en práctica los programas de control del VIH/SIDA.....	67
4.3.4. Desarrollar, aplicar y ampliar los programas de realización de pruebas del VIH.....	68
4.3.5. Proporcionar información sobre los beneficios y riesgos de la utilización de equipo de protección personal a todos los trabajadores	69
4.3.6. Proporcionar tratamiento gratuito contra el VIH para los trabajadores sanitarios que lo necesiten.....	70
4.3.7. Formular y aplicar programas de capacitación para todos los trabajadores.....	72
4.4. Principios de la política laboral del sector cafecultor sobre el VIH/SIDA...	76



Pág.

4.5. Análisis.....	76
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83



INTRODUCCIÓN

La razón de este trabajo deriva en la importancia que surge en virtud de incorporar a la legislación laboral guatemalteca la Recomendación Número 200 de la OIT sobre el VIH y el SIDA en el Mundo del Trabajo de 2010. Ya que en la actualidad el Estado a través del Ministerio de Trabajo carece de una política o programas sobre los derechos de los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo para tener acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y el SIDA, y poder beneficiarse de los mismos, en el lugar de trabajo para el desempeño de una función, facilitando el acceso a esos servicios, debido a la falta de información o de recursos y a una asignación de responsabilidades deficiente o nula en el sector laboral del Estado.

La hipótesis formulada se refiere a la incorporación de la Recomendación número 200 de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre el VIH y el SIDA en el Mundo del Trabajo de 2010 en la legislación laboral guatemalteca, es necesaria para que los trabajadores que padezcan de ambos virus gocen plenamente de protección en el ámbito laboral; y de esta manera asegurarles una vida digna, tanto para ellos como para sus familias.

El objetivo general de esta investigación fue: demostrar que la incorporación de la Recomendación número 200 de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre el VIH y el SIDA en el Mundo del Trabajo, de 2010 en la legislación laboral guatemalteca es necesaria para que los trabajadores que padezcan del VIH/SIDA gocen plenamente de protección y así asegurarles una vida digna, tanto para ellos como para sus familias. Objetivos específicos que se alcanzaron fueron formular programas y políticas en los



lugares de trabajo para el tratamiento y protección de los trabajadores del sector públicos como privados y analizar la legislación vigente en materia de los derechos humanos para los padecidos de la pandemia del VIH/SIDA.

La investigación se dividió en cuatro capítulos: el capítulo I, destinado al estudio del derecho de trabajo, antecedentes, definición, características y principios fundamentales; el capítulo II aborda sobre la discriminación, definición, tipos de discriminación, actos que no constituyen discriminación, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; el capítulo III se refiere sobre a las políticas públicas nacionales e internacionales ante el VIH/SIDA, concepto de políticas laborales, políticas sobre el VIH/SIDA, políticas nacionales laborales que pueden aplicarse en previsión social para el VIH/SIDA; y el capítulo IV sobre la recomendación Número 200 emitida por la Organización Internacional de Trabajo y la necesidad de incorporarlo y adecuarlo legalmente en el Código de Trabajo guatemalteco, las directrices de las políticas conjuntas de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo y medidas de prevención del VIH/SIDA.

Los métodos empleados dentro de este análisis fueron: el analítico, sintético, inductivo y deductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la investigación documental, el fichaje, la recopilación y el ordenamiento de datos; se planteó la conclusión discursiva correspondiente, con la cual se comprobó la hipótesis planteada.

Esperando que este informe final sirva como medio de consulta para todos los estudiantes y profesionales interesados en el derecho laboral especialmente sobre la protección de los derechos del trabajador con VIH/SIDA positivo.

CAPÍTULO I



1. Derecho de trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho, la rama del derecho del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, aunque se relaciona bastante con ellas.

1.1. Antecedentes

Al hablar de los antecedentes del derecho de trabajo, necesariamente se tiene que abordar el tema de la lucha de clases, las condiciones de trabajo de un importante sector, la conformación de agrupaciones mutualistas o gremiales de personas que realizan una misma actividad laboral, etc. En el caso de Guatemala y a nivel mundial, se tiene que abordar el tema de las muertes de miles de trabajadores que por la lucha de los derechos que ahora se respetan o se reconocen legalmente, dieron sus vidas.

El derecho de trabajo a pesar de ser un derecho relativamente joven; ha estado marcado por la lucha de clases sociales.

El derecho del trabajo está intensamente expuesto a la inestabilidad y a las fluctuaciones de la política; es un derecho cambiante y en constante evolución. Nació en una época de prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas; en donde se concibió la intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo; con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus conflictos. El resultado de esa intervención es la característica básica de la reglamentación de las relaciones de trabajo; la heteroregulación, que provoca cierta rigidez de la legislación.

El trabajo representa un esfuerzo humano, una actividad de carácter intelectual o mental y físico, que presenta generación y generación de personas, y que tiene como consecuencia, también, la producción de bienes o servicios. La producción de bienes y servicios, conlleva también, los objetivos propios que tienen las dos personas o personajes importantes dentro de una relación de trabajo, como lo es el trabajador y el patrono, quien aporta su fuerza de trabajo y quien aporta los medios de producción, por lo que uno no puede subsistir sin el otro.

Así pues a través de las constantes luchas de los sectores de trabajadores por evitar los abusos a que se veían sometidos; surgen las organizaciones sindicales, y propiamente el marco jurídico en que se desenvolvería el trabajo a través de regularlo por medio del derecho de trabajo.



1.2. Definición

“En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos estudiosos de esta disciplina, definieron al derecho de trabajo como se conceptualiza ahora, como derecho obrero”.¹

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria.

“Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrence al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede difundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa”.²

El derecho de trabajo se denomina doctrinariamente también como derecho laboral. El autor Guillermo Cabanellas indica que: “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las

¹ López Larrave, Mario. **Derecho de trabajo**. Pág. 63

² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.

profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente...”³

Por otro lado, el autor de derecho de trabajo Krotoschin indica que es: “El conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.⁴

El derecho de trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. “En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 235

⁴ **Ibid.** Pág. 236.

perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo, en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”⁵

Se puede indicar entonces que el derecho de trabajo, lo constituye un conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

1.3. Características

Dentro de las principales, se citan las siguientes:

⁵ Ibid. Pág. 434.

- a) El derecho de trabajo constituye un conjunto de normas, principios y leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.
- b) Se encuentra conformado tanto por el derecho individual de trabajo, como por el derecho colectivo de trabajo; siendo que cada uno de ellos, se conforma por una serie de instituciones que lo designan.
- c) Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procedimental o adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre éste y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

1.4. Principios fundamentales

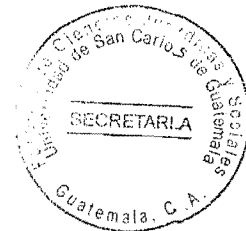
Existen en la doctrina una serie de clasificaciones que hacen autores respecto a los principios que inspiran al derecho de trabajo; unos los denominan principios generales y especiales, otros, esenciales; sin embargo, para efectos del presente estudio, se considera importante citar lo que establece el cuarto considerando del Código de Trabajo; que reúne en general, los principios que fundamentan la legislación propiamente dicha siendo los siguientes:

- a) El principio de la titularidad: Este es un principio fundamental o esencial del derecho de trabajo. Cuando se habla del mismo, se tiene que entender que la titularidad se

encuentra inmersa en las normas a partir de lo que regula la Constitución Política de la República de Guatemala. Se dice que el derecho de trabajo, o las normas del derecho de trabajo son tutelares de los trabajadores; por cuanto éstas, tratan de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

- b) Principio de irrenunciabilidad: Este es otro principio constitucional propio del derecho de trabajo. Se enfoca en lo que regulan las normas del derecho de trabajo, contenidas precisamente en el Código de Trabajo; que constituye el instrumento más importante de los trabajadores, porque en él, que es el más conocido por estos, se establecen una serie de derechos que les asisten y que pueden en determinado momento hacerse valer, porque las normas de trabajo constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables sólo para el trabajador; y son concebidas para desarrollarse en forma dinámica; así lo establece el cuarto considerando del Código de Trabajo.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como: "La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...«los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas



económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida".⁶

c) Principio de imperatividad: Respecto a este principio, establece la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social".

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado...Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad...El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*), el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de

⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 67.

aplicación era el derecho privado. El segundo, se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público".⁷

d) El principio de realismo y objetividad Este principio está concebido por la legislación también en el cuarto considerando, literal d) del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes..." Y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles."

"Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuere nulo o no existiera... (Además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden

⁷ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 99.



a la realidad, carecerán de todo valor..."⁸ Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- e) Principio democrático: Se estima que este principio, establece que todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f.) regula a esta rama de la ley, como: "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos..."

Este principio sólo puede darse dentro de un Estado como el de Guatemala, que propugna o se basa en su accionar en una Constitución Política que tiene la naturaleza jurídica que ha sido promulgada con acuerdo de todos, y es la que rige y constituye la ley fundamental; y a través de las normas ordinarias se desarrollan todos los derechos y principios que se refieren al derecho de trabajo, como un derecho humano y fundamental.

- f) Principio de sencillez o antiformalista: Este principio tiene como fundamento, determinar que sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal

⁸ Plá Rodríguez. **Ob. Cit.** Pág. 245.

quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto; como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad".⁹ Por el contrario, el proceso de trabajo se caracteriza, según la opinión unánime de los autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, se considera más acertado referirse a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.

⁹ López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 15.

- g) Conciliatorio: Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo establece el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes..." Un ejemplo del desarrollo de este principio se observa en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo regula: "Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables..."
- h) "Equidad: Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada, según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad".¹⁰
- i) La estabilidad: Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue obtener continuidad en su trabajo. "Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia".¹¹

¹⁰ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 88

¹¹ López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 88



De acuerdo a la realidad guatemalteca en los centros de trabajo se violan los derechos del trabajador; ya que no se cumplen las disposiciones legales establecidas. No obstante que el derecho del trabajo, es tutelar de los trabajadores; además, el trabajo es un derecho humano que está protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala y por convenios internacionales; los cuales en determinado momento tienen preeminencia sobre la legislación ordinaria guatemalteca, por lo que deben ser respetados por el Estado, los trabajadores y principalmente por los patronos.



CAPÍTULO II

2. Discriminación en el campo laboral

Discriminar significa, excluir a una persona de un derecho particular; es decir una situación en la que una persona o grupo de personas es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre esas categorías se encuentran la raza, género, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y las capacidades especiales. En la actualidad existe una amplia legislación internacional contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda, bienes y servicios. El Convenio 111 de la OIT menciona como causas de discriminación las siguientes: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, sin excluir otras que, por ahora, son innominadas pero existentes.

De hecho, hasta 2003, la OIT ha tenido noticia de casos de discriminación en el empleo y la ocupación por razones de invalidez, estado civil, estado de salud, incluido el VIH/SIDA, la orientación sexual y la afiliación sindical.

2.1. Definición

El Diccionario de la Lengua Española respecto de la palabra discriminación, indica que es la acción y efecto de discriminar. Sobre este último vocablo se refiere: "Separar,

distinguir, diferenciar una cosa de otra...Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos etc.”¹²

“La etimología de esta palabra proviene del latín y significa separar, distinguir, diferenciar una cosa de la otra; aplicado a los seres humanos significa, tratar a una persona de manera diferente. Muchas veces su origen se encuentra en decisiones adoptadas respecto a otras personas, basadas en razones que terminan en prejuicios. Si bien es cierto que en el balance entre la mujer y el hombre existen diferencias biológicas, a ella le adjudican valores negativos aportados por la sociedad, cuyo basamento socio-filosófico se fundamenta en el machismo”.¹³

En concordancia con la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Racial, Jiménez Ajb’ee expone: “Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”¹⁴

El Decreto 17-73 del Congreso de la República y sus reformas, Código Penal, en su Artículo 202 bis, define a la discriminación así: “Se entenderá como discriminación toda

¹² Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 536.

¹³ Badilla, Ana Elena. **La discriminación de género en la legislación penal, laboral y de familia en Centroamérica**. Pág. 25

¹⁴ Jiménez, Ajb’ee, y otros. **Cambiemos de chip, para una Guatemala plural, un periodismo incluyente**. Pág. 14.



distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualquiera otro motivo, razón o circunstancia que impidiera o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos...”

2.2. Discriminación y la participación de las personas en el campo laboral

La definición de la discriminación en el campo laboral es suficientemente importante analizarla, la discriminación es más fácil de definirlo que de discernir. Existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los del grupo mayoritario, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo.

Según McConell, existen cuatro tipos generales de discriminación en el campo del trabajo las cuales son: la discriminación salarial, la discriminación en el empleo, la discriminación ocupacional y la discriminación en la adquisición del capital humano. La discriminación salarial “Significa que hay personas que ganan menos que otros por hacer el mismo trabajo.

En términos más técnicos, existe discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la existencia de diferencias de productividad.”¹⁵

La discriminación en el empleo dice que: “Existe cuando, manteniéndose todo lo demás constante, las personas soportan una parte desproporcionada de la carga del desempleo.

La discriminación ocupacional: Significa que hay personas excluidas total o parcialmente de algunas ocupaciones aunque sean tan capaces como otras en realizar estos trabajos y, en cambio, están concentradas en otras ocupaciones para las que suelen estar excesivamente cualificadas.

La discriminación en la adquisición de capital humano: Existe cuando hay personas tienen menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad, como la enseñanza reglada o la formación en el trabajo. Esta situación, muy frecuente en tiempos pasados, es hoy prácticamente inexistente en los países europeos...pero puede ser importante en otros contextos, especialmente en los países en vías de desarrollo.”¹⁶

A nivel mundial la sociedad tiende a excluir todo aquello que para ella difiera a la mayoría, que no logra entender desde su condición de normalidad.

¹⁵ McCONNELL, Campell R, Brue, Stanley L y Macpherson, David, A. **Economía Laboral**. Pág. 403.

¹⁶ **Ibid.** Pág. 404.

“Es por eso que diversos grupos humanos con diferentes características han tenido que pasar por procesos excluyentes generados por el conjunto social y que en el caso de Guatemala se caracteriza por ser un conjunto social conservador, machista, dogmático, racista y prejuicioso. Estos aspectos, a través de la convulsionada historia guatemalteca han llevado a enarbolar la bandera de la intolerancia, el desprecio por el otro, la indiferencia y la segregación. El sector de mujeres, las clases desposeídas, las personas de la diversidad sexual, los grupos étnicos y las personas con discapacidad han sido desde siempre objeto de la crítica, el desprecio y la exclusión del resto de la sociedad; sociedad que sigue transmitiendo con su práctica y su discurso, estereotipos y enigmas que excluyen y que nacen desde posiciones políticas e ideológicas dogmáticas, autoritarias, homogenizantes e intolerantes”.¹⁷

La historia de Guatemala se ha caracterizado por sufrir diversos regímenes autoritarios que han dejado huellas profundas en la cultura y que han moldeado la subjetividad del guatemalteco con rasgos autoritarios e intolerantes lo que ha consolidado posiciones conservadoras en lo político, económico y con respecto a los roles sociales y las relaciones de poder en los distintos ámbitos de la vida.

Los esfuerzos internacionales para combatir la discriminación fueron casi inexistentes hasta la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas en 1945. Uno de los objetivos de esta Carta era fomentar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos sin distinción de raza, sexo, idioma o religión.

¹⁷ Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. **Condiciones de exclusión social en Guatemala.** Pág. 25.



La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, contiene una amplia afirmación de los derechos humanos. Posteriormente la Asamblea General aprobó el Acuerdo sobre Derechos Civiles y Políticos que entró en vigor en 1976, así como acuerdos específicos sobre prevención y penalización del genocidio y sobre eliminación de cualquier forma de discriminación racial.

El principal obstáculo a la protección internacional de los derechos humanos es el hecho de que la mayoría de los países no aceptan la intervención en sus asuntos internos, y no reconocen la discriminación de sus propios ciudadanos. En cierta medida esta dificultad ha podido ser solventada por organizaciones como la Comisión Europea de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Algunas organizaciones independientes, como Amnistía Internacional, trabajan por la protección de los derechos humanos y contra la discriminación en todo el mundo.

2.3. Tipos de discriminación

Existen varios tipos de discriminación dependiendo si se analiza desde el punto de vista de quién discrimina o de la forma en que se discrimina. Según el autor de la discriminación, se puede hablar de discriminación cometida por personas naturales o por personas jurídicas, por agentes del Estado o por particulares, o por instituciones públicas o privadas. Así también, dependiendo de la forma en que se comete la discriminación puede ser formal o informal, normativa o conductual, intencional o no intencional, por acción u omisión, positiva o negativa.

2.3.1. Según la persona que lo comete

La persona natural es cualquier hombre o mujer sujeto de derechos y obligaciones. La persona jurídica es un ente ficticio, diferenciado de la persona natural, que también es sujeto de derechos y obligaciones y que siempre está conformado por un grupo de personas naturales que buscan una finalidad específica. Esta clasificación diferencia entre un acto discriminatorio de un vecino, compañero de trabajo o maestro que son personas naturales, de un acto discriminatorio cometido por una institución bancaria, un colegio profesional o un comercio que son personas jurídicas. Como ejemplo, un trabajador puede discriminar a otro porque su color de piel es oscuro y celebrar reuniones sociales con todos los empleados y no invitar a éste; ése constituye un acto discriminatorio incorrecto pero no surte mayores consecuencias legales que aquellas del derecho privado, entre partes, por cualquier daño o perjuicio ocasionado. Por el otro lado, un banco puede eliminar a una aspirante de la lista de candidatas para cajera porque su color de piel es oscuro y en ese caso, sí debe haber mayores consecuencias legales mediante la intervención del Estado con leyes que prohíban la discriminación en el empleo.

La discriminación puede ser cometida por agentes del Estado. En materia de derechos humanos, esta clasificación toma mucha importancia porque los agentes del Estado actúan en representación del Estado mismo, que ha asumido obligaciones a nivel internacional, de respetar y garantizar los derechos humanos, y más específicamente, el principio de igualdad o de no discriminación. Por ejemplo, si el Estado aprueba una ley que obligue a todos los ciudadanos a hacerse exámenes del VIH/SIDA antes de

poder optar a cualquier empleo, podría ser sujeto de demandas nacionales por las personas que son portadores de VIH, argumentando que esa ley fomenta la discriminación en el empleo, lo que en un futuro podría convertirse en denuncias contra el Estado a nivel internacional ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Por otro lado la discriminación puede cometerla un particular, si un compañero de trabajo excluye a una compañera solo por ser mujer y estar embarazada, seguramente esa actitud sólo podrá generar un conflicto entre partes privadas para indemnizar por cualquier daño o perjuicio que haya ocasionado dicha actitud. El Estado debe regular el respeto a los derechos humanos, y más específicamente, de la no discriminación en el acceso a un puesto de trabajo en una empresa, el acceso a los centros privados de salud, centros privados de educación, entes comerciales o industriales, entre otras instituciones.

2.3.2. Según la forma en que se comete

Dentro de estos tipos de discriminación pueden darse las siguientes variaciones.

- a. Formal o informal: como se explicó anteriormente, hay casos en los que las actividades cotidianas de los seres humanos consisten en discriminación pero del tipo informal, es decir, sin consecuencias legales prohibitivas. Tal es el caso de la diferenciación que se hace al momento de seleccionar un candidato para un puesto en lugar de otro, se le da preferencia al que tiene más años de experiencia o más preparación académica. La discriminación de tipo formal es aquella prohibida por

los convenios y organismos defensores de los derechos humanos y por el Código Penal de Guatemala, porque se utiliza para crear un prejuicio a otra persona, basada únicamente en la intolerancia a la diversidad de las características inherentes o adquiridas de los seres humanos. Puede decirse que hay discriminación formal cuando una persona es expulsado de un centro educativo únicamente por ser ateo o indígena o simplemente no poder acceder a un puesto de trabajo por ser mujer.

- b. Normativa o conductual: La discriminación normativa es aquella que se refleja en toda ley, reglamento, norma, política o procedimiento preestablecido ya sea por el Estado o por instituciones privadas. Por ejemplo, la discriminación contra extranjeros residentes cuando la ley sólo permite a guatemaltecos el ejercicio de cualquier trabajo, o la discriminación contra los adultos mayores cuando las empresas ponen políticas que limitan a 35 o 40 años la edad de contratación. La discriminación conductual es aquella que se refleja en el comportamiento hostil, despectivo y prejuiciado de las personas contra grupos específicos. Muchas veces se puede dar el caso en que los prejuicios arraigados de un individuo contra un grupo específico promuevan la adopción de normas o políticas discriminatorias, pasándose de lo conductual a lo normativo. Por ejemplo, si el presidente de un banco tiene animadversión contra las personas obesas, ateas o con opinión política diferente, es muy factible que promueva una política en su banco de no contratación de esas personas.

c. Discriminación intencional o no intencional. La discriminación intencional, como la palabra lo indica, es aquélla que se comete con la intención de crear el resultado discriminatorio, con ofensas, agresión, demérito o rechazo. Por ejemplo, cuando un grupo de jóvenes excluyen a un grupo de mujeres compañeras, en su reunión de trabajo por considerar que sus ideas interfieren las de ellos o por no estar de acuerdo con su apariencia. La discriminación no intencional se da cuando se comete un acto discriminatorio pero no pensando o ignorando las consecuencias discriminatorias que tendrá. A pesar de su carácter no intencional, este tipo de discriminación también se entiende prohibida según los convenios internacionales de protección de derechos humanos que no hacen diferencia en la voluntad de discriminación del autor. Un ejemplo claro es cuando se publican ofertas de empleo que imponen requisitos de edad a los aspirantes. Muchos de los empleadores que publican esos anuncios piensan en la necesidad de tener a alguien joven en la oficina fácilmente adaptable a los cambios, pero no se dan cuenta que con eso están violentando los derechos de los adultos mayores en edad económicamente activa. Su acción no se hace con la intención de discriminar a los adultos mayores aunque en la práctica sí lo hagan por los prejuicios que tienen arraigados.

d. Discriminación por acción u omisión: esta clasificación se refiere al hacer o dejar de hacer algo que dé como resultado la discriminación. Un policía detiene a un joven porque lo ve sospechoso de ser un delincuente, sólo porque no le pareció correcta su forma de hablar, vestir o sus tatuajes, y luego no se encuentra ningún cargo contra el joven, podría haber incurrido en discriminación por acción. Por otra parte, un diputado que forma parte de la comisión para velar por los derechos de las

personas con discapacidad y nunca promueve una iniciativa de ley que proteja sus derechos o no realiza acciones a favor de ellos, porque en el fondo siente un rechazo hacia ellos, incurriría en discriminación por omisión.

- e. Discriminación positiva o negativa: La discriminación positiva consiste en medidas que se toman para asegurar una igualdad efectiva y no meramente teórica entre los habitantes de un país y está reconocida por los convenios y órganos internacionales protectores de los derechos humanos. Por ejemplo, una ley que dispone que en la contratación de médicos para los hospitales públicos debe cumplirse una cuota del 30% de mujeres, porque tradicionalmente se ha sabido que las mujeres han sido excluidas en los campos profesionales y, en este caso, de la medicina. Este tipo de discriminación es muy controvertida porque hay algunos que piensan que se utiliza un mal para curar otro. Así también, por el contrario, hay otros que opinan que la discriminación no se erradicará con la simple prohibición de la discriminación, sino con medidas activas para cambiar las leyes, las políticas y los comportamientos sociales. La discriminación negativa es aquella prohibida por los convenios y órganos internacionales de derechos humanos que clasifica a ciertos grupos por distintas condiciones sociales, con rechazo, demérito y menosprecio de su condición y limita el goce de sus derechos como seres humanos.

En conclusión, la discriminación puede tener muchas facetas, dependiendo de cómo se analice su forma de acción, su autor, o sus consecuencias o efectos sobre la persona o grupo discriminado.

2.4. Actos que no constituyen discriminación

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 2 establece que:

“Toda persona tiene 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”.

Para llegar a tener un concepto claro y práctico de la discriminación, es necesario identificar qué no es discriminación para deducir la acepción más apropiada del término, que abarque, si no todas, la mayoría de las circunstancias en que puede tomar lugar y analizar qué características del ser humano son susceptibles de discriminación.

Los seres humanos tienen dos tipos de características: aquéllas que son naturales o inherentes a la naturaleza humana como personas desde que nacen; y, aquéllas que son aprendidas o adquiridas cuando ya se tiene uso de la razón o se puede hacer valer por sí mismo. Dichas características se pueden clasificar así:

- a) Naturales o inherentes: edad, origen, raza, color de piel, identidad de género, sexo, capacidad o salud mental y motora. Estas características son las que tiene la persona desde que nace hasta que deje de existir y que no se puede hacer nada por cambiarlas porque forman parte del ser en forma natural.

b) Aprendidas o adquiridas: religión, opinión, cultura, idioma, posición económica, capacidad o salud mental y motora, preferencia sexual. Estas características, por el contrario, sí es posible cambiarlas con relativa facilidad, y no forzosamente serán rígidas o inflexibles.

La capacidad o salud mental y motora puede ser alterada antes de nacer por alguna anomalía genética o después de nacer, a raíz de una fuerte enfermedad o un accidente por lo que pueden ubicarse tanto como características naturales y como adquiridas.

La discriminación que pueda darse contra una persona o grupo puede ser formal o informal, es decir, prohibida o permitida entendiendo ésta última como una diferenciación razonada de acuerdo a las circunstancias desiguales en las que se encuentran las personas; en otras palabras, la existencia de un trato desigual en circunstancias diferentes con relación a dos o más personas. Es en este sentido que puede analizar la discriminación desde el punto de vista de la igualdad ya que al darse un trato desigual en circunstancias iguales se da la discriminación.

En la vida diaria, de una u otra forma, las personas se hacen diferenciaciones o discriminaciones unos a otros en circunstancias desiguales. Por ejemplo, se contrata a una persona con más logros académicos o profesionales que otra, se desaprueban créditos bancarios de aquellas personas aplicantes que no tienen suficientes bienes con qué respaldar el préstamo, se reprueban a los alumnos que no demuestran conocimiento de la clase, entre otras actividades; sin embargo, ninguna de estas

actividades es prohibida o incorrecta porque forma parte del desenvolvimiento natural de las relaciones sociales y no constituyen discriminación formal o negativa.

Puede decirse, en conclusión, que la discriminación está ligada a una reducción de la igualdad de condiciones, de tratos desiguales hacia los seres humanos en circunstancias iguales, lo que vulnera el derecho de igualdad reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 4 como uno de los derechos inherentes a la persona humana cuando establece que: “En Guatemala todos los seres humanos son libre e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

Para que la discriminación, pueda considerársele como tal, debe darse los presupuestos siguientes:

- a. Que exista un rechazo, despectivo, expreso o tácito, por acción u omisión, del Estado o de cualquier persona contra otra u otras.
- b. Que el rechazo se dirija contra una característica natural o adquirida del ser humano como la edad, el sexo, la religión, opinión, cultura, idioma, apariencia física, entre otras, de la persona.
- c. Que la víctima forme parte de un grupo vulnerable de personas discriminadas o discriminables, es decir, que tienen características naturales y/o adquiridas que dan

lugar al rechazo en determinadas circunstancias históricas, particulares de una sociedad.

- d. Que no exista una justificación legal razonada para tratar desigualmente a esa persona o grupo de personas por circunstancias desiguales.

2.5. Grupos discriminados en Guatemala

Bajo este apartado se vuelve muy importante tener presente la definición anteriormente expuesta de discriminación intencional y no intencional. También se pueden dar casos en los que una persona actúa de manera discriminatoria sin pensar o ignorando las consecuencias que tiene su acción. Esto está relacionado con el hecho de que a continuación aparecerán algunos grupos que a simple vista no parecen ser discriminados, sin embargo, muchas veces se encuentran prácticas muy arraigadas en la sociedad guatemalteca que discriminan, aún cuando los autores de dicha discriminación ignoran las consecuencias de sus actos.

En la actualidad el sector de mujeres, las clases desposeídas, las personas de la diversidad sexual, los grupos étnicos y las personas con discapacidad, son las que han sido y siguen siendo objeto de crítica, el desprecio y la exclusión del resto de la sociedad; sociedad en la que se sigue transmitiendo con su práctica y su discurso, estereotipos y enigmas que excluyen y que nacen desde posiciones políticas e ideológicas dogmáticas, autoritarias, homogenizantes e intolerantes. El Convenio 111 de la OIT menciona como causas de discriminación las siguientes: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, sin excluir otras que, por

ahora, son innominadas pero existentes. De hecho, hasta 2003, la OIT ha tenido noticia de casos de discriminación en el empleo y la ocupación por razones de invalidez, estado civil, estado de salud, incluido el VIH/SIDA, la orientación sexual y la afiliación sindical.

2.6. El principio de igualdad ante la ley en materia laboral

El reconocimiento del principio de igualdad es el primer paso dado por Guatemala para combatir la discriminación. El reconocimiento de la igualdad de todos los habitantes del país en dignidad y derechos desarrolla la no discriminación, concepto enriquecido en el derecho internacional de los derechos humanos.

El Artículo uno del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación en el empleo y ocupación define el término discriminación como: "Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, 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."

El Artículo cinco inciso dos del mismo Convenio establece que: "Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, a definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez."

Este aporte del derecho internacional de los Derechos Humanos al derecho laboral tiene los siguientes efectos:

- I. Establece la supremacía jerárquica de los principios de igualdad y no discriminación
- II. Esta jerarquización clasifica el derecho a la igualdad y a la no discriminación como un derecho fundamental de obligatoriedad "erga omnes"
- III. Permite limitar la libertad empresarial y de contratación, al relacionarlo con las características propias del derecho laboral que tutela la paz social entre empleadores y empleados.

El Código de Trabajo de Guatemala regula a su vez el derecho a la no discriminación en la esfera laboral. Así el Artículo 14 bis del Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala establece: "Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de los trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general."

2.7. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Respecto de esta área puede citarse algunos artículos del Código de Trabajo que hacen referencias al principio de la no discriminación en materia de empleo y ocupación. Es menester aclarar que la discriminación en materia de empleo y ocupación puede ser originada por motivos diversos, así, por ejemplo, se puede hablar

de la discriminación de género; discriminación por nacionalidad, en el caso de los empleadores que reciben los servicios de trabajadores nacionales y extranjeros; discriminación por el origen étnico de los trabajadores, la cual es contemplada en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y por la Constitución Política de la República y, en los últimos años, la discriminación por motivo de VIH/SIDA.

El Artículo 14 bis del Código de Trabajo establece: "Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general".

Asimismo, el Artículo 151, literal a, del mismo Código, prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas: el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características, previa autorización de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

En adición, el Artículo 137 de dicho cuerpo normativo, amplía la prohibición de discriminación a la situación económica y a la naturaleza de los centros de enseñanza en que los trabajadores han obtenido su formación académica.

- a) En cuanto a la discriminación por género, el Artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación por género.
- b) Cuando la discriminación laboral es motivada por la nacionalidad, la ley guatemalteca regula, desde la Constitución Política de la República, el principio general, que en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco puede ganar un salario menor al de un extranjero, así como tampoco podrá estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, menores ventajas económicas u otras prestaciones. Artículo 102, literal "n" Constitución Política de la República de Guatemala; Artículo 13 Código de Trabajo.
- c) En cuanto a la discriminación laboral a causa del origen étnico de los trabajadores, debe mencionarse el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el cual se eliminó la restricción para la realización de huelgas por parte de los trabajadores campesinos en tiempo de cosecha; podría decirse que, con tal exclusión, el Congreso de la República, eliminó la discriminación que, por razón de etnia, se practicaba en ese punto contra los campesinos.
- d) Otro elemento de discriminación que es contemplado en la legislación en la actualidad es el VIH/SIDA. Respecto de este aspecto vale la pena mencionar al Decreto 27-2000 del Congreso de la República, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA. Dicha ley prohíbe la discriminación de quienes viven con VIH/SIDA y regula, entre otras cosas, cómo sería la prueba serológica para el ingreso al trabajo (Artículos. 22, 42) para obtener un puesto laboral (Artículo. 43), para disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo

(Artículo. 43), o para conservar un empleo (Artículos. 20 y 43). De modo que por este motivo no puede darse por terminado el contrato de trabajo (Artículos. 22, 42 y 43).

Con relación a la discriminación por motivo de discapacidad, dentro de la legislación ordinaria puede mencionarse al Decreto 135-96 del Congreso de la República, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, el cual establece, en el Artículo 35 que son considerados como actos discriminatorios en perjuicio de las personas con discapacidad: "...el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo..." El Artículo 40 de la misma ley afirma que las personas con retos especiales también tienen derecho a "gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo y a que su trabajo sea adecuado, especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales".

El Decreto 27-2000 del Congreso de la República: Además del género, el ordenamiento jurídico guatemalteco también contempla un tratamiento especial para el caso de la discriminación motivada por el estado de salud, específicamente, por el padecimiento del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), provocado por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), en adelante, VIH/SIDA.

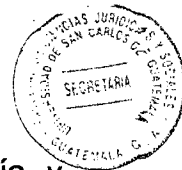
La Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana, prohíbe, positivamente, la discriminación de quienes viven con VIH/SIDA en los siguientes

términos de acuerdo al Artículo 37 Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana. “Se prohíbe la discriminación de las personas que viven con VIH/SIDA, contraria a la dignidad humana, a fin de asegurar el respeto a la integridad física y psíquica de estas personas”.

La confidencialidad y el trabajo figuran entre los derechos de las personas que viven con VIH/SIDA que son especialmente protegidos. De esa cuenta, la violación a la confidencialidad y la exigencia del examen diagnóstico del VIH a los trabajadores, constituyen infracciones a la Ley. Esta normativa puede resumirse en tres puntos importantes: el respeto a la confidencialidad de quien vive con VIH/SIDA, la práctica voluntaria y asesorada de la prueba diagnóstica del VIH y el libre acceso y permanencia en el trabajo de las personas que viven con el VIH/SIDA.

a) Respeto a la confidencialidad. Tanto la realización de la prueba para el diagnóstico de la infección por VIH como su resultado deberán respetar la confidencialidad de las personas. La Ley confiere a la confidencialidad el calificativo de derecho fundamental de las personas que viven con VIH/SIDA y le atribuye la finalidad de no afectar su vida privada y social. La persona que vive con VIH/SIDA puede revelar su padecimiento a quien desee pero nadie puede hacer referencia a tal padecimiento sin el consentimiento de la persona que vive con VIH/SIDA. Establecidos en los Artículos 19, 38, 40.

b) Prueba para el diagnóstico de la infección por VIH. Toda prueba serológica deberá ser practicada de conformidad con las siguientes reglas: 1) Mediando pleno



consentimiento de la persona (consentimiento informado); y 2) Con asesoría y orientación, antes y después de la prueba. De manera que la práctica obligatoria de dichas pruebas, fuera de los casos contemplados en la ley, es prohibida. Para el caso específico del trabajo, la ley aludida determina claramente que no se solicitará la prueba serológica para el acceso al mismo en tanto que no constituirá requisito para obtener un puesto de trabajo. Artículos 22, 43.

- c) Acceso y permanencia en el empleo y ocupación. Siendo que la prueba de VIH/SIDA no constituye requisito legal para aplicar a un puesto de trabajo, ningún empleador está legitimado a solicitar dicha prueba para efectos de otorgar un empleo, conservarlo o terminarlo; así como tampoco podrá hacerlo para sujetar a su resultado el derecho del trabajador a disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo Artículo 43.

El VIH/SIDA no constituye motivo para negar a quien lo padece su derecho a ocuparse en cualquiera actividad lícita que desee; tampoco puede condicionar la prestación de los beneficios económicos derivados del trabajo ni limitar, en ninguna forma, las condiciones bajo las cuales se rija la relación laboral; finalmente, no puede darse por terminado el contrato de trabajo por motivo de VIH/SIDA.

CAPÍTULO III

3. Políticas laborales nacionales e internacionales ante el VIH /SIDA

Desde que inicio la epidemia del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) en 1981, la forma de transmisión y el riesgo que cada una de éstas representa ha sido una preocupación y motivo de estudio. Se han descrito en la literatura cinco formas principales de trasmisión, las cuales son el contacto sexual, la transmisión perinatal, transfusiones sanguíneas o exposición a hemoderivados, el accidente laboral de tipo biológico y el uso compartido de jeringas por usuarios de drogas intravenosas. Al inicio de la epidemia el principal factor de riesgo y por tanto principal método de transmisión se atribuyó a la transmisión homosexual masculina; sin embargo a medida que ha evolucionado, transmisión ha modificado, convirtiéndose la forma de transmisión heterosexual cada vez más importante, lo que ha conllevado a la paulatina feminización de la enfermedad y que por tanto ofrece un mayor riesgo de VIH en la población.

3.1. Concepto

Se entiende por política laboral la necesidad de crear instituciones laborales flexibles, de impulsar una política de ingresos, de fomentar un mercado de mano de obra calificada, con la finalidad de lograr una producción nacional competitiva en la que empleados y empleadores se vean beneficiados.

3.2. Fundamento de derecho y contenido

Una política laboral enfocada a legislar normas de previsión social. El trabajo es un derecho de la persona, pero también produce obligaciones recíprocas entre empleadores y trabajadores. Ambos se benefician económica y socialmente, transformándose la concepción de castigo divino para concebirse como una oportunidad, un favor o una bendición, porque a través del trabajo se obtienen los medios necesarios para vivir, además de los otros beneficios que se obtienen.

Al promulgar normas que regulan el trabajo, los legisladores han tomado muy en cuenta y se han inspirado en los principios de justicia social, tal y como sucedió por los legisladores constituyentes guatemaltecos, quienes en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, determinaron que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, y en aplicación a dichos principios contemplaron sobre: la protección a la mujer trabajadora, a los menores y mayores de edad, a los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, etc.

Debe existir una normativa jurídica ordinaria, que regule las relaciones laborales, como producto de la prestación subordinada de servicios, de interés tanto para la iniciativa privada como la pública. Derivado que hay consecuencias mediatas e inmediatas en la actividad laboral, dentro de la esfera del derecho se necesita que existan bases jurídicas bien delimitadas que proporcionen el orden de cada aspecto originado de las relaciones laborales. Los sujetos que forman parte de una relación laboral, tienen

determinados derechos y ciertas obligaciones que deben plasmarse en la legislación con categoría de derecho positivo o sea verdaderamente aplicable, con el fin que exista una verdadera paz social que es la armonía entre el capital y el trabajo y estabilidad económica, porque estos puntos son determinantes en el ámbito social de cada país y para su grado de desarrollo.

Esta es la importancia del derecho laboral ya que se encarga de regular más allá de las consecuencias de las relaciones derivadas del trabajo, puesto que toma en cuenta los principios de justicia social, determinando la realidad de las condiciones en las que participan los individuos, ya sea en la posición de propietarios de los medios de producción o como trabajadores. Es por ello que surgió la necesidad de que en las normas laborales, también se establezcan aspectos que garanticen seguridad y bienestar al trabajador en el desempeño de sus labores.

Producto de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1947 para desarrollar su normativa se promulgó el Código de Trabajo, encontrándose vigente el Decreto 1441 con sus reformas. Código que en relación a la protección del trabajador, establece entre algunas de las medidas de previsión social las siguientes:

- La Indemnización o prestación post mortem.
- Prevención de accidentes de trabajo, prevención de enfermedades profesionales, y prevención de incendios.
- Aspectos de higiene y seguridad en el trabajo.
- Proveer un ambiente sano de trabajo.



- La indemnización por los perjuicios causados, cuando se cause daño físico al trabajador.
- Aplicar el régimen de seguridad social, por medio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- La obligación de contribuir los patronos y trabajadores, para financiar el régimen de seguridad social.
- Acatar y cumplir con las medidas de higiene y seguridad que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La orden dirigida a las autoridades de trabajo y salud pública, de emitir los reglamentos que coadyuven a obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de previsión social contenidas en el Código de Trabajo, ya que el derecho laboral se ha caracterizado por ser eminentemente social y se puede apreciar por el contenido de sus instituciones, las cuales por medio de la intervención del Estado se han establecido para limitar la voluntad individual, procurando el bienestar de las personas sujetas a cualquier contrato o relación laboral, siendo ante todo su primordial interés que exista paz en la sociedad. Esto lo logra el Estado a través de la legislación que se promulga.

Sus fines van dirigidos a la protección del trabajo, al trabajador mismo y a la relación que surge con el patrono, por medio de normas de seguridad social, que brinden una protección concreta, con determinados beneficios por las contingencias sociales que se comprendan y a través de un órgano regulador y destinado para el efecto.

Las normas del derecho laboral van dirigidas a regular la conducta de todos los sujetos que intervienen en una relación laboral y no sólo a unos de ellos, poniendo límites a cualquier posible abuso. Pero las normas de seguridad social que se incluyen, por lo regular tienden a brindar protección a los trabajadores, pues no es sólo tener la idea y el ánimo de declarar en forma positiva sobre las consideraciones que deben tenerse en el desempeño de una labor, sino que deben haber normas concretas que impulse la acción de reclamarlas. Dichas normas se desprenden del derecho de la seguridad social, que es "la combinación de normas y principios que ordena el instrumento estatal protector de las necesidades sociales y, específicamente, las relaciones jurídicas a que da lugar".¹⁸ En este contexto, la presentación, por parte del Gobierno de Guatemala, de una política de empleo podría entenderse como una aproximación diferente a lo laboral.

3.3. Políticas laborales sobre VIH/SIDA

Se entiende por políticas del VIH como la posición y las prácticas de una organización para prevenir la transmisión del VIH y para tratar su infección en los empleados. Esta debe proporcionar una guía para los gerentes y/o supervisores que enfrentan los problemas diarios que surgen en el lugar de trabajo, además informará a los empleados acerca de sus responsabilidades, sus derechos y el comportamiento que se espera de ellos.

¹⁸ Martínez Vivot, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 636.

De acuerdo al Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, ONUSIDA, una política sobre VIH tiene que tener las siguientes características:

- “Establece bases para los programas de prevención y atención
- Ofrece un marco para que haya consistencia en las prácticas dentro de las compañías.
- Expresa los estándares del comportamiento que se espera de los empleados.
- Informa a los empleados qué apoyos están disponibles y donde obtenerlos.
- Orienta a los supervisores y gerentes acerca de cómo manejar el VIH en sus grupos de trabajo.
- Asegura la consistencia entre los estatutos y reglamentos internos con las leyes nacionales e internacionales vigentes”.¹⁹

3.4. Políticas laborales formales e informales

Algunas empresas no cuentan con políticas escritas, sino con prácticas estándar establecidas a través del tiempo, esto sirve de guía a los gerentes para beneficio de las políticas escritas que proporcionan el marco para afrontar el VIH de la mejor manera para la compañía y dan claridad y certeza acerca del tema.

¹⁹ www.unaids.org/es. **El Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida**. (Consultado el 21 de septiembre de 2017)

3.5. Aspectos a considerar en una política sobre el VIH/SIDA

El Código de prácticas de la Organización Internacional del Trabajo y otras guías básicas ofrecen una base para conformar políticas en el lugar de trabajo:

- “Reconocerlo como tema del lugar de trabajo
- No discriminación Igualdad de género
- Igualdad de género
- Entorno saludable en el trabajo
- Diálogo social
- No exigir la prueba de VIH
- Confidencialidad
- Continuación de las relaciones laborales
- Prevención”.²⁰

El lugar de trabajo es uno de los puntos más importantes y eficaces para afrontar la epidemia del VIH, así juntos, el patrono y los trabajadores pueden favorecer la prevención mediante programas de educación en el ámbito laboral, y proporcionar asistencia, e incluso tratamiento. Proteger el empleo de los trabajadores afectados puede contribuir a su bienestar, manteniendo alta la productividad y la moral, y servir como ejemplo de no discriminación. Implantar un programa en el lugar de trabajo puede controlar la infección y reducir el impacto de la epidemia.

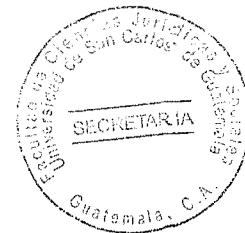
²⁰ Alvarado, Alexia **Políticas y programas de VIH/Sida en el lugar de trabajo**. Pág. 18

Los programas de prevención y atención de VIH/SIDA en el lugar de trabajo son:

- Actividades coordinadas y continuas.
- Información a los empleados.
- Proporcionan servicios.
- Promueven cambios en el comportamiento.

Las actividades educativas sobre el VIH/SIDA, son la base sobre la que se construyen otros aspectos de los programas de prevención. Sin embargo, no es suficiente con informar lo que la gente ya sabe, sino que hay que agregar nueva información, Entre los puntos a informar en los programas de educación de VIH son:

- “La postura de la compañía sobre la enfermedad y porqué existe una política;
- Procedimientos para manejar los problemas relacionados con el VIH o preocupaciones de los empleados;
- La forma en que se transmite el VIH
- Por qué no existe el riesgo de transmisión a través del contacto físico no íntimo;
- La forma de prevenir la diseminación del VIH;
- Qué son las infecciones transmitidas sexualmente, y como se pueden prevenir y tratar;
- Cómo reaccionar ante un compañero que tenga la enfermedad;
- Cómo evaluar el riesgo personal y formular planes para el cambio de comportamiento;



- Beneficios disponibles para los empleados o familiares que estén enfermos;
- La naturaleza de los requisitos de confidencialidad y privacidad;
- Dónde acudir para obtener ayuda e información adicional;
- Promover el comportamiento sexual responsable, tanto dentro como fuera del trabajo”.²¹

Los programas de información y educación en el lugar de trabajo son esenciales para contribuir a garantizar el acceso universal a la prevención. Con una educación eficaz se puede reducir el miedo y el rechazo, y ayudar a los trabajadores a protegerse ellos mismos y a los demás. La inversión en prevención servirá para ahorrar en costes de tratamiento y asistencia.

3.6. La importancia que la estructura jurídica laboral incluya aspectos de previsión social para el VIH/ SIDA

Es importante que exista una estructura jurídica laboral que provea certeza y seguridad, para la consolidación de los fenómenos socio-económicos acaecidos en la época, siendo uno de ellos la epidemia del VIH. Estos fenómenos motivan la celebración de tratados y convenios de diferente índole con otros países, pero con frecuencia la normativa laboral va quedando atrás y no se la da dado el lugar que amerita ante esos importantes cambios. Ha existido dificultad para que se reconozca que el derecho para el mantenimiento de óptimas condiciones de salud cuando se vive con VIH, es fundamental la realización de revisiones médicas continuas y periódicas

²¹ Alvarado. *Ibid.* Pág. 22.



juega un papel preponderante en las relaciones socio-económicas, que todo empresario o empleador debe tener presente si quiere obtener incidencias positivas en su economía, que para no quedarse al margen de lo que representan los cambios y fenómenos económicos.

El primer Considerando de la Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida SIDA y de la promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos ante el VIH-SIDA, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en sus Artículos 93, 94 y 95, que el goce de la salud es un derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna. Que el Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes, desarrollando, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social. Que la salud de los habitantes de la nación es un bien público y que todas las personas e instituciones están obligadas a velar por su conservación y restablecimiento;

De la misma forma la Recomendación 200 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, establece en la sección IV, Políticas y Programas Nacionales numeral 20 que Los trabajadores y las personas a su cargo no deberían ser objeto de ninguna discriminación basada en su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH para acceder a sistemas de seguridad social y a regímenes de seguro profesional, o a las prestaciones previstas en ellos, con inclusión de las prestaciones de salud, discapacidad, muerte y sobrevivientes.

El Artículo 49 de la Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida SIDA y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH-SIDA, establece en este sentido "Derecho a la Seguridad Social. Las personas trabajadoras que vivan con el VIH/SIDA, que estén bajo la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social - IGSS- recibirán los beneficios de éste, sin limitárseles bajo ningún concepto este derecho. Por el carácter crónico de la infección por VIH/SIDA, dichos beneficios serán de por vida".

Los estudios sobre VIH y trabajo se han centrado especialmente en describir los factores laborales que afectan al individuo que vive con VIH; tales como, la discriminación, el estigma y el estrés laboral. Además describen los motivos por los cuales se requiere continuar activo en el trabajo posterior a un diagnóstico de VIH; resaltando la necesidad de estabilidad financiera, el acceso a los servicios de salud y el mantenimiento de relaciones sociales. Los estudios dejan ver que los efectos de la epidemia son devastadores, tanto para los trabajadores que viven con VIH, como para las empresas y la economía de países y regiones enteras; al disminuir el número de personas económicamente activas, generando una pérdida de productividad nacional e impactar el entorno económico, social y de salud; así mismo generando en las personas VIH-positivas aislamiento social y disminución en la calidad de vida.

3.7. Políticas nacionales laborales que pueden aplicarse en previsión social para el VIH/SIDA

Dentro de las políticas nacionales que se deben aplicar en el trabajo para prevenir la epidemia del VIH de acuerdo a la Recomendación No. 200 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el VIH/SIDA, que pueden ponerse en vigencia en la República de Guatemala y que lamentablemente no se ha hecho están los siguientes:

- a) Aplicar nuevas políticas nacionales, o mejorar las existentes, para garantizar el acceso prioritario de los trabajadores y sus familias a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo para el VIH/SIDA: "Los trabajadores que no están infectados corren un alto riesgo de verse infectados por el VIH y como consecuencia de su exposición ocupacional. Ofrecer servicios contra el VIH a los trabajadores de la salud en el trabajo es una opción costo eficaz y deseable para muchos de esos trabajadores".²²

La Recomendación 200 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, establece en la sección IV, Políticas y Programas Nacionales que "Los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían tener acceso y beneficiarse de los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y SIDA, y el lugar de trabajo debería desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios. Esos servicios deberían incluir el acceso gratuito o asequible a

²² Collier A, Van der Borcht S, Rinke de Wit T, Richards S, Feeley F. **Un exitoso programa de trabajo para ahorro previsional voluntario y tratamiento del VIH/SIDA en Heineken**, Pág. 99.



orientación y pruebas de detección voluntarias... a tratamiento de las infecciones oportunistas, las infecciones de transmisión sexual y otras enfermedades relacionadas con el VIH”.

La Recomendación de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, No. 200, sección IV, Políticas y programas nacionales, párrafo 4, (a) y (b) establece: “a) adoptar políticas y programas nacionales relativos al VIH y el sida y el mundo del trabajo y sobre seguridad y salud en el trabajo, cuando todavía no existan, y b) integrar sus políticas y programas sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo en los planes de desarrollo y en las estrategias de reducción de la pobreza, en particular las estrategias relativas al trabajo decente, las empresas sostenibles y la generación de ingresos, según proceda”.

La Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida SIDA y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH-SIDA, no regula al respecto, a que los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo no tienen acceso y mucho menos beneficiarse de los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y SIDA.

En consonancia con esta norma internacional del trabajo, las nuevas políticas que se formulen, o se mejoren las existentes si es necesario, para garantizar que los trabajadores sanitarios y sus familias tengan acceso a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo contra el VIH y la tuberculosis.

b) Introducir nuevas políticas o reforzar las ya vigentes para impedir la discriminación contra los trabajadores con infección por VIH, y adoptar intervenciones encaminadas a reducir la exclusión entre los colegas y supervisores: Aunque en la mayoría de los países hay en vigor políticas concebidas para proteger la salud de los trabajadores y evitar el señalamiento, ofensa y discriminación, faltan estrategias, planes de acción y directrices para aplicar esas políticas. Incluso cuando existen políticas de prevención de la discriminación, que los trabajadores a menudo las desconocen. Los trabajadores prefieren a menudo no notificar su exposición ocupacional a sangre y líquidos corporales. La mayoría de los trabajadores infectados por el VIH temen revelar la presencia de anticuerpos en la sangre VIH por miedo a ser señalados, discriminados, ignorados en las oportunidades de ascenso o despedidos. La situación puede verse agravada por el retraso del inicio del tratamiento necesario.

“Teniendo en cuenta la estigmatización y discriminación generalizadas que provocan el VIH, tanto las directrices conjuntas de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud sobre los servicios de salud y el VIH/sida del año 2005 como la Recomendación núm. 200 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el VIH y el SIDA en el mundo del trabajo, de 2010, subrayaban que el estudio que permite comprobar la presencia de anticuerpos en la sangre (serología) no debe ser motivo de discriminación. En concordancia con los documentos del ONUSIDA sobre el VIH y los derechos humanos”.²³

²³ http://data.unaids.org/Publications/IIRC-pub07/jc1252-internguidelines_en.pdf, y en GIPA http://data.unaids.org/pub/Report/2007/jc1299-policybrief-gipa_en.pdf. **Sobre el VIH y los derechos humanos**. (Consultado: el 25 noviembre de 2017).

“En las directrices conjuntas Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud de 2005 se afirmaba que el estigma y la discriminación por parte de los trabajadores de la salud con respecto a colegas o pacientes o por parte de los empleadores para con los trabajadores son un problema grave en muchos entornos asistenciales, puesto que menoscaban la prestación de atención médica y los programas de prevención. El estigma y la discriminación pueden revestir distintas formas, y provocar el retraso, la inadecuación o la negación de un tratamiento; la inobservancia de la confidencialidad; un comportamiento inapropiado y poco ético, o la toma de precauciones excesivas”.²⁴

La Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida SIDA y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH-SIDA, en el Artículo 37 establece que: “Se prohíbe la discriminación de las personas que viven con VIH/SIDA, contraria a la dignidad humana, a fin de asegurar el respeto a la integridad física y psíquica de estas personas”.

Así mismo en la Recomendación número 200 de la OIT de 2010 en el numeral 10 del Capítulo IV de la Políticas y Programas Nacionales se dice que no debería haber discriminación o estigmatización contra los trabajadores. “El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo de discriminación que impida la contratación, la permanencia en el empleo o el logro de la igualdad de oportunidades,

²⁴ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. **Estigma y Discriminación en el sector de la salud, Directrices conjuntas OIT/OMS sobre servicios de salud y VIH / SIDA, N° 25.** Pág. 11.

de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)". En esa misma Recomendación se indica además que la comprobación de la presencia de anticuerpos en la sangre, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo de discriminación que impida la contratación, la permanencia en el empleo o el logro de la igualdad de oportunidades.

Un punto importante es que se establece que a las personas con enfermedades relacionadas con el VIH no se les debería negar la posibilidad de realizar su trabajo, con ajustes razonables, de ser necesario, mientras sean médicamente aptas para ello de acuerdo a la Recomendación No. 200 de la Organización Internacional del Trabajo del año 2010, IV Políticas y Programas Nacionales, numeral 13. En las directrices se recomienda que se formulen nuevas políticas, o se refuercen las ya existentes si es necesario, para prevenir la discriminación contra los trabajadores sanitarios con infección por VIH o tuberculosis, y que se adopten intervenciones para reducir la estigmatización entre los colegas y supervisores de los trabajadores de la salud.

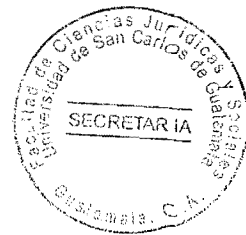
- c) Establecer sistemas de ajustes razonables e indemnización, que incluyan si procede vacaciones pagadas, jubilación anticipada e indemnización por defunción en caso de enfermedad laboral: En lo que respecta al tratamiento, la atención y el apoyo, la Recomendación número 200 de la OIT establece que "Los programas de atención y apoyo deberían incluir medidas de ajustes razonables en el lugar de trabajo destinadas a las personas que viven con el VIH o con enfermedades relacionadas con el mismo, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales".

En la citada Recomendación de la OIT en el capítulo IV. Política y programas nacionales, sobre Tratamiento y atención, párrafo 20, establece además que “Los trabajadores y las personas a su cargo no deberían ser objeto de ninguna discriminación... para acceder a sistemas de seguridad social y a regímenes de seguro profesional, o a las prestaciones previstas en ellos, con inclusión de las prestaciones de salud, discapacidad, muerte y sobrevivientes”.

Aunque en general existen leyes para indemnizar a los trabajadores, en la mayoría de los casos no hay indicaciones específicas para indemnizar a los trabajadores por los casos de infección por VIH relacionadas con el trabajo, la Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida SIDA y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH-SIDA, no establece nada al respecto.

El Código de Trabajo en el Artículo 197 establece que: “Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;



- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios. Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables”.

El Artículo 44 del Código de Salud regula sobre la salud ocupacional, el “Estado a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás institutos del sector, dentro del ámbito de su competencia, con la colaboración de las empresas públicas y privadas desarrollarán acciones tendentes a conseguir ambientes saludables y seguros en el trabajo para la prevención de enfermedades ocupacionales, atención de las necesidades específicas de los trabajadores y accidentes en el trabajo”.

“En los Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, de 1998, se expone claramente el principio de que el empleador debe financiar los gastos de indemnización de las enfermedades causadas o agravadas por las exposiciones en el lugar de trabajo.”²⁵

Un sistema de indemnización operativo puede ser un incentivo para que los empleadores del sector sanitario inviertan en la salud de sus trabajadores. Una correcta documentación de los incidentes relacionados con el trabajo reducirían. La infección por VIH figura hoy en la lista de enfermedades profesionales de seguridad y salud en el trabajo.

Pese a que la dificultad para establecer si la causa es o no laboral sigue siendo un posible obstáculo, y a que el riesgo de transmisión secundaria (cuando una persona se ve infectada por su pareja tras contraer esta la infección en el lugar de trabajo) añade

²⁵ http://www.ilo.org/safework/normative/codes/lang-en/docNameWCMS_107795/index.htm, 1998 **Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Directrices técnicas y éticas para la vigilancia de la salud de los trabajadores.** (Consultado 20 noviembre de 2017)

complejidad a esta cuestión, la aplicación de unas disposiciones detalladas sobre la indemnización de los trabajadores es una opción estable y económica para afrontar las enfermedades laborales. Sin embargo, ello exige la explicación y amplia difusión de los mecanismos en vigor entre el personal sanitario. Y para ello es necesario también formar a los profesionales de la salud ocupacional para que sean conscientes de la relación existente entre la exposición y las consecuencias.

En las directrices se recomienda un conjunto de medidas de indemnización para los casos de infección por VIH contraídas en el trabajo, entre ellas las siguientes:

- a) Profilaxis postexposición inmediata;
- b) Tratamiento de la enfermedad, sobre todo en la fase inicial;
- c) Licencia con sueldo en caso de ausencia por la enfermedad;
- d) Ajustes razonables;
- e) Jubilación anticipada vinculada a la dimisión anticipada o a la interrupción del trabajo por prescripción médica, e
- f) Indemnizaciones por defunción a los sobrevivientes que pierdan al cabeza de familia.

CAPÍTULO IV

4. La recomendación Número 200 emitida por la Organización Internacional de Trabajo y la necesidad de incorporarlo y adecuarlo legalmente en el Código de Trabajo guatemalteco

Los países deben proteger la salud y los derechos de sus trabajadores optimizando las condiciones en que trabajan. Protegiendo al personal sanitario, los países saben que dispondrán de una fuerza de trabajo sana que facilitará el derecho de la población a acceder a los servicios de salud, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho importantes aportes a la respuesta mundial a la epidemia a través de instrumentos fundamentales, a saber el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, así como la Recomendación número 200 y la resolución que la acompaña. También merece destacarse la participación activa de la OIT como copatrocinadora en la estrategia «Llegar a cero» del ONUSIDA, y el valor reconocido a la respuesta del mundo del trabajo en la Declaración Política sobre el VIH/SIDA de las Naciones Unidas (2011). Sigue descendiendo el número de nuevos casos de infección por VIH y es preciso sostener y transformar los esfuerzos realizados con tal finalidad para consolidar ese avance.

Un reto clave para mantener un sistema de salud riguroso es el que puso de relieve el Informe sobre la Salud en el Mundo del año 2006, a saber, la capacidad para contratar y comprometer a trabajadores sanitarios cualificados.

4.1. Trabajador o personal sanitario

“Según se explica en las directrices conjuntas de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA 2005”,²⁶ se refiere al personal sanitario que labora en la promoción de la salud “se entiende por personal sanitario todas las personas que llevan a cabo tareas que tienen como principal finalidad promover la salud”.²⁷

En este sentido el personal sanitario son todas aquellas personas que prestan servicios de salud, como médicos, enfermeras, farmacéuticos y técnicos de laboratorio, así como personal administrativo y de apoyo, como funcionarios de finanzas, cocineros, conductores, limpiadores y guardias de seguridad. Son trabajadores sanitarios no sólo los que trabajan en centros de atención a pacientes agudos, sino también los que dispensan atención a largo plazo, atención comunitaria o atención a domicilio, así como los cuidadores informales.

La escasez de personal sanitario coincide con la creciente doble epidemia de infección por virus de la inmunodeficiencia humana (VIH). Esta epidemia aumenta la demanda de servicios de salud y la carga de trabajo que deben asumir los trabajadores sanitarios, especialmente en los países con alta carga del VIH. “Trabajadores sanitarios de todos los países enferman y mueren por haberse expuesto al VIH y la tuberculosis en el trabajo y en la comunidad. Pese a estar en primera línea en la

²⁶ Organización Mundial de la Salud. **El informe Mundial de la Salud 2006: Trabajando juntos por la salud, Organización Mundial de la Salud.** Pág. 15

²⁷ Organización Internacional del Trabajo. **Directrices conjuntas OIT/OMS sobre servicios de salud y VIH / SIDA (2005), Ginebra.** Pág. 10

respuesta a las necesidades de atención contra el VIH, con frecuencia carecen de acceso a ese mismo tipo de servicios”.²⁸

En una reunión consultiva sobre la escasez de recursos humanos para la salud celebrada en la OMS en 2006 se propuso un plan sobre el sida y el personal sanitario bautizado como Tratar, Capacitar y Retener.

“El plan tiene tres componentes: Tratar, consistente en un paquete de servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo contra el VIH para los trabajadores sanitarios. Capacitar, esto es, medidas de formación para empoderar a esos trabajadores a fin de que ofrezcan acceso universal a los servicios de VIH y sida; y Retener, lo que significa aplicar estrategias para conseguir que los trabajadores sanitarios permanezcan en el sistema público, incluidos incentivos financieros y de otro tipo y estrategias para mejorar su remuneración y sus condiciones de trabajo y para gestionar la migración de esos trabajadores”.²⁹

En vista del enorme incremento de los casos de infección del VIH, y a modo de seguimiento de la reunión consultiva de 2006, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) decidieron aunar fuerzas para elaborar directrices de política sobre el acceso de los trabajadores sanitarios a los servicios de

²⁸ Taegtmeier M, Suckling R, Nguku P, Meredith C, Kibaru J, Chakaya J, y col. **Trabajo con riesgo: problemas de seguridad laboral entre los trabajadores de la salud en Kenia**. Pág. 20.

²⁹ Organización Mundial de la Salud, **Informe sobre la consulta sobre el SIDA y los recursos humanos para la salud, TRATAR, FORMAR, CONSERVAR. El plan sobre el SIDA y la fuerza de trabajo en salud**. Pág. 5.



prevención, tratamiento, atención y apoyo contra el VIH. “Las directrices conjuntas resultantes son el fruto de una revisión sistemática de la bibliografía, una evaluación de las prácticas seguidas actualmente en 21 países, la opinión de expertos internacionales y consultas tripartitas organizadas por la OIT y la OMS con la participación del ONUSIDA. Las Directrices tienen por objeto proteger, fidelizar y empoderar a los trabajadores sanitarios para que sepan afrontar la amenaza del VIH. Las Directrices refuerzan además las prácticas óptimas para los trabajadores sanitarios que están o se han visto afectados por el VIH, la tuberculosis o ambas cosas. Las Directrices complementan y sintetizan otras Directrices de la OIT, el ONUSIDA y la OMS relacionadas con el control de la infección y el VIH en el lugar de trabajo”.³⁰

“El fortalecimiento de los sistemas de salud, la profilaxis postexposición, el diagnóstico clínico y el tratamiento de la infección por VIH, la salud reproductiva y la salud ocupacional”.³¹

Las directrices respaldan la Recomendación núm. 200 de la OIT sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo, de 2010, y vienen a sintetizar otras directrices clínicas y de política ya existentes. Estas orientaciones son la primera iniciativa específica y coherente de la mejora del acceso de los trabajadores sanitarios a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo contra el VIH y de promoción del acceso universal a los mismos.

³⁰ <http://www.ilo.org/global/Themes/HIVAIDS/lang--en/docName--KD00016/index.htm>, (Consultado 25 noviembre de 2017)

³¹ http://www.who.int/occupational_health/publications/bohsbooklet.pdf. (Consultado 25 noviembre de 2017)

El público destinatario son los formuladores de políticas que trabajan en los Ministerios de Salud, los Ministerios de trabajo y las Comisiones Nacionales de SIDA; los empleadores públicos y privados del sector de la salud; los médicos dedicados a la salud ocupacional y el control de las enfermedades infecciosas; todos los trabajadores sanitarios, y sus asociaciones o sindicatos.

Los 14 puntos de las directrices están interrelacionados y pueden aplicarse eficazmente como un solo paquete. Para aplicarlos de forma satisfactoria, se sugiere que todas las partes interesadas trabajadores, administradores, empleadores y del servicio de salud del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social participen en su elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación.

Además, los funcionarios de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo pueden desempeñar un papel fundamental en la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las directrices.

Esta nota de orientación se ha elaborado para facilitar la aplicación de las 14 directrices, agrupándolas en los tres componentes siguientes para facilitar su consulta. Por ello su secuencia difiere de la del documento de las directrices. “Se introdujeron mejoras en la redacción de estas en la consulta tripartita de expertos OIT/OMS celebrada en julio de 2010.

a) Políticas nacionales, incluidos derechos, legislación y planes de protección social.

- b) Medidas en el lugar de trabajo, incluidas políticas, programas y formación para el entorno laboral.
- c) Presupuesto, vigilancia y evaluación, lo que abarca la coordinación nacional y en el lugar de trabajo.

4.2. Directrices de las políticas conjuntas de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo -ONUSIDA-

Las directrices se dividen en principios rectores que están basadas en:

- a) “El respeto de los derechos de los trabajadores y los derechos humanos.
- b) El respeto de la equidad de género.
- c) La prevención primaria.
- d) La eficacia y la eficiencia.
- e) La participación de las personas afectadas por el VIH y/o la tuberculosis.
- f) La participación activa de los trabajadores sanitarios, sus representantes y los empleadores de los servicios de salud”.³²

La epidemia del VIH/SIDA es ahora una crisis mundial y constituye uno de los retos más grandes para el desarrollo y el progreso social. En los países más afectados, la epidemia disminuye los beneficios conseguidos con períodos de desarrollo, quebranta las economías, amenaza la seguridad y desestabiliza las sociedades.

³² http://data.unaids.org/publicaitons/IRC-pub07/jc1252-internguidelines_en.pdf, **Principios y directrices.** (Consultado: el 20 de noviembre de 2017)



Además de los sufrimientos que impone a las personas y sus familias, la epidemia afecta profundamente el tejido social y económico de las sociedades. El VIH/SIDA constituye una amenaza mayor para el mundo del trabajo: afecta al sector más productivo de la población activa, reduce los ingresos e impone costos elevados a las empresas de todos los sectores como consecuencia de la disminución de la productividad, del aumento del costo de la mano de obra y de la pérdida de trabajadores calificados y con experiencia. Por otra parte, el VIH/SIDA perjudica los derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo debido a la discriminación y el rechazo de que es objeto la gente que vive con el VIH/SIDA o se ve afectada por el mismo.

4.3. Medidas de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo

Se deben implantar políticas para los lugares de trabajo que garanticen una representación adecuada de la administración, los sindicatos y los trabajadores. Como se señala en la Recomendación núm. 200 de la OIT de 2010 III Principios Generales, párrafo 3 (h). “los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberán gozar de una protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH y el sida, en particular por lo que se refiere a su propio estado serológico respecto del VIH”. Las políticas sobre el VIH en el lugar de trabajo deben garantizar la confidencialidad e ir acompañadas de políticas de reducción de la estigmatización y la discriminación.

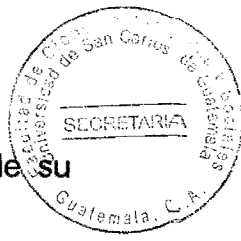


La Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida SIDA y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH-SIDA en el Artículo 38 establece que: “La confidencialidad es un derecho fundamental de las personas que viven con VIH/SIDA, cuyo objetivo final es no afectar la vida privada y social. Ninguna persona podrá hacer referencia al padecimiento de esta enfermedad sin el previo consentimiento de la persona que vive con VIH/SIDA, salvo las excepciones contempladas en la presente ley”.

Esto se refiere a que no hay razón para pedir a los candidatos a un puesto de trabajo o a los trabajadores en activo que proporcionen información personal relativa al VIH. Tampoco debería obligarse a los trabajadores a dar a conocer informaciones de esta índole referentes a un compañero. El acceso a los datos personales sobre la eventual ceropositividad de un trabajador debería regirse por normas de confidencialidad.

4.3.1. Poner en marcha servicios de salud en el trabajo

El Convenio de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) define los servicios de salud en el trabajo como: “Servicios a los que se asignan funciones esencialmente preventivas y que son responsables de aconsejar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: 1) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo, y 2) la



adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental...”³³

Este punto es importante especialmente para fortalecer los servicios de salud en los lugares de trabajo existentes o ampliar los mismos a fin de implementar el acceso a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo contra el VIH y, al elaborar normas o directrices se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) “Las directrices elaboradas por la OIT, la OMS y otros organismos internacionales en materia de servicios de salud en el trabajo.
- b) A menudo los servicios de salud y seguridad en el trabajo no se aplican a los trabajadores sanitarios.
- c) La falta de profesionales de salud ocupacional y de comités de salud y seguridad.
- d) los costos y beneficios de los servicios de salud ocupacional.
- e) Los costos y beneficios de la promoción en los centros de trabajo.
- f) El uso de los servicios de VIH y tuberculosis por los trabajadores sanitarios.
- g) Los programas integrales de salud ocupacional aumentan la capacidad general de los sistemas de salud.
- h) la necesidad de que en los lugares de trabajo del sector de la salud se tomen medidas de prevención de la infección por VIH y de la tuberculosis y se apoye a los trabajadores sanitarios”.³⁴

³³ Ibid. Pág.13.

³⁴ Ibid. Pág. 8.



Las directrices recomiendan que en los lugares de trabajo se pongan punto del servicio de salud ocupacional, para todo el personal sanitario a fin de garantizar su acceso a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo contra el VIH y la tuberculosis.

4.3.2. Elaborar programas en los lugares de trabajo

En la Recomendación núm. 200 de la OIT III Principios Generales, párrafo 3 (g), se señala que “Los trabajadores deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir los riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de las enfermedades transmisibles conexas tales como la tuberculosis”.

La prevención primaria de la exposición ocupacional a agentes nocivos transmitidos por la sangre y la inmunización de los trabajadores sanitarios contra el virus de la hepatitis B y otras enfermedades prevenibles debe ser la prioridad básica de los programas aplicados en los lugares de trabajo.

El 30 de abril del año 2010 se crea el Plan Nacional VIH-SIDA en Guatemala, en la cual nace el Comité Coordinador del nuevo Plan Estratégico 2011-2015, integrado por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS), Comisión Nacional Multisectorial de Organizaciones que velan y trabajan en la prevención de Infecciones de Transmisión Sexual/VIH/Sida (CONASIDA), agencias de Naciones Unidas, donantes y otras organizaciones civiles, para la coordinación, prevención y control de Infecciones de Transmisión Sexual, el objetivo de este comité es que el país pretenda contribuir al desarrollo e implementación de un modelo de atención que sea

de acuerdo con el comportamiento de la epidemia en el país y a las necesidades de los grupos más afectados mismo que no se aplicado en los lugares de trabajo.

4.3.3. Poner en práctica programas de control del VIH

En la Recomendación número 200 de la OIT III Principios Generales, párrafo 3 (g), “se indica que la implantación de medidas de control reduce la transmisión del VIH en los centros de salud. Esas medidas de control comprenden, por orden de prioridad, que los programas existentes o reforzar los mismos, especialmente en lo que respecta a la infección por VIH, y colaborar con los programas de salud y seguridad en el trabajo para garantizar un entorno laboral más seguro entre ellos están los siguientes:

- Controles administrativos para garantizar que las personas con síntomas de enfermedades de transmisión directa sean rápidamente identificadas y, si son contagiosas, separadas y tratadas en un entorno adecuado.
- Controles ambientales relacionados con el diseño, construcción, renovación y uso de los edificios, la adaptación al clima local y las condiciones socioeconómicas. La instalación de sistemas de ventilación es una prioridad, pues la ventilación reduce el número de partículas infecciosas en el aire. Se puede usar ventilación natural, ventilación mecánica o una combinación de ambas, añadiendo como complemento irradiación ultravioleta germicida cuando sea difícil conseguir una ventilación adecuada.

- Cuando haya un mayor riesgo de transmisión, además de implantar esos controles administrativos y ambientales se deberá usar equipo de protección personal (respiradores con filtro de partículas)³⁵.

En las directrices se recomienda que los lugares de trabajo del sector de la salud establezcan programas de control de las infecciones, o refuercen los existentes, especialmente en lo que respecta al control de la infección por VIH, y colaboren con los programas de salud y seguridad en el lugar de trabajo a fin de garantizar un entorno laboral más seguro.

4.3.4. Desarrollar, aplicar y ampliar los programas de realización de pruebas del VIH

Adaptar y aplicar las buenas prácticas de salud ocupacional y manejo del VIH en el lugar de trabajo en los sectores público y privado de la atención sanitaria, así como en otros sectores. Las directrices alientan a ofrecer asesoramiento y pruebas voluntarias para los trabajadores de la salud que deseen conocer su estado y presencia de anticuerpos en la sangre. Los familiares de los trabajadores sanitarios pueden verse expuestos al VIH a través de ellos. Los familiares inmediatos de los trabajadores sanitarios también deberían beneficiarse de los servicios de diagnóstico, asesoramiento y apoyo para el VIH, así como de los servicios de búsqueda de casos de tuberculosis.

³⁵ http://data.unaids.org/publicaitons/IRC-pub07/jc1252-internguidelines_en.pdf. (Consultado: el 25 de noviembre de 2017)



Es importante observar que en Guatemala no hay programas establecidos en la aplicación de políticas sobre los derechos de los trabajadores sanitarios y sobre su acceso a los servicios de prevención, pruebas, tratamiento, atención y apoyo contra el VIH, debido a la falta de información o de recursos y a una asignación de responsabilidades deficiente o nula en el sector laboral del Estado.

Las directrices recomiendan que se apliquen las buenas prácticas en materia de salud ocupacional y manejo del VIH y la tuberculosis a todos los trabajadores sanitarios en todos los lugares de trabajo.

4.3.5. Proporcionar información sobre los beneficios y riesgos de la utilización de equipo de protección personal a todos los trabajadores

En las directrices OIT/OMS sobre la utilización de equipo de protección personal (PPE) (2008) se señala que, al ofrecer la utilización de equipo de protección personal, en el entorno laboral, los temas de la salud reproductiva y las relaciones sexuales sin riesgo deben formar parte del asesoramiento asociado. Es necesario que haya protocolos para los procedimientos de evaluación del riesgo y de equipo de protección personal; un punto importante con la formación necesaria en cada servicio; garantías de que se podrá acceder a este equipo de protección durante y después del horario normal de trabajo; sistemas de refuerzo de la notificación, procurando que todo el personal comprenda la importancia del seguimiento y los posibles beneficios; y una estricta confidencialidad.

La PPE no está exenta de efectos secundarios, entre ellos náusea y vómitos, cansancio, síntomas gripales, erupción cutánea, sabor desagradable en la boca, dolor de cabeza, reflujo ácido y problemas urinarios. Por consiguiente, hay que adoptar también medidas de educación, formación y seguimiento para garantizar que todos los trabajadores sean conscientes de los riesgos y beneficios del tratamiento. Todos los trabajadores de la salud deben gozar de acceso universal a la utilización de equipo de protección personal gratuita y en el momento oportuno.

La Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida SIDA y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH-SIDA en el Artículo 13 establece que: “Se difundirán ampliamente todos los métodos de prevención científicamente comprobados y actualizados de las ITS/VIH/SIDA, garantizando el fácil acceso y disponibilidad a los mismos”. Hasta el momento no se ha cumplido ya que el Estado a través de las instituciones encargadas no la ha hecho ni a la población en general ni mucho menos al sector laboral.

4.3.6. Proporcionar tratamiento gratuito contra el VIH para los trabajadores sanitarios que lo necesiten

Uno de sus propósitos es el de asistir a estas personas para que acepten su condición de salud y las nuevas prácticas de vida a partir de sus resultados positivos. Implementa y sistematiza la atención integral de las infecciones de transmisión sexual de servicios de salud a través de la detección temprana de dichas infecciones, con el objetivo de



disminuir estos casos y evitar que aparezcan nuevos casos de VIH, ya que estas infecciones están asociadas. El pronto comienzo del tratamiento antirretroviral de los trabajadores VIH positivos puede ayudar a reducir la escasez de recursos humanos de salud y potenciar la prestación de servicios.

“Diversos estudios demuestran que proporcionar acceso gratuito a tratamiento para el VIH a los trabajadores sanitarios es una medida costoeficaz para los sistemas de salud pública”.³⁶

“Acceso gratuito significa garantizar la disponibilidad, provisión y administración de los medicamentos de forma cómoda y oportuna, sin pago de honorarios ni mecanismos de copago, con los recursos humanos adecuados para suministrar los antirretrovirales, y procurando que los dispensarios para el personal ofrezcan esos servicios evitando la estigmatización, teniendo en cuenta las cuestiones de género y respetando la confidencialidad”.³⁷

Se recomienda proporcionar tratamiento gratuito contra el VIH a los trabajadores sanitarios que lo necesiten, facilitando la prestación de estos servicios de manera que no se estigmatice a los pacientes, teniendo en cuenta las cuestiones de género, respetando la confidencialidad y en un entorno cómodo cuando no haya un dispensario

³⁶ Makombe S, Jahn A, Tweya H, Chuka S, Yu J, Hochgesang M, y col. **Una encuesta nacional sobre el impacto de la ampliación rápida de la terapia antirretroviral en los trabajadores de la salud en Malawi: efectos sobre los recursos humanos y la supervivencia.** Pág. 11

³⁷ Organización Mundial de la Salud. **Programas de VIH/SIDA en el sector de la salud: Herramienta para mejorar la capacidad de respuesta a las necesidades de las mujeres.** Pág. 15



para el personal o el que haya no ofrezca, o cuando el trabajador prefiera utilizar servicios externos.

La ONUSIDA/ACNUDH sobre el VIH/SIDA y los Derechos Humanos señala que: “La legislación sanitaria debería obligar a que se adopten precauciones universales de control de la infección en los centros sanitarios o de otra índole en que las personas estén expuestas al contacto con la sangre u otros líquidos orgánicos. El personal de dichos establecimientos deberá recibir el equipo y la formación adecuados para tomar esas precauciones”.³⁸

4.3.7. Formular y aplicar programas de capacitación para todos los trabajadores

La OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA de 2005 indican que es necesario capacitar adecuadamente al personal en todos los niveles de responsabilidad para lograr que comprendan mejor la infección por VIH, así como para ayudar a reducir las actitudes negativas y discriminatorias hacia los colegas y pacientes afectados por la enfermedad. La educación y la formación se deben planear de modo que satisfagan las necesidades y situaciones de los diferentes grupos discentes, esta formación debe ser sobre los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo para el VIH; los derechos de los trabajadores y la reducción de la estigmatización y la integración de estos aspectos en los programas de formación existentes, incluidos los dirigidos a administradores y a representantes de los trabajadores.

³⁸ [http // data.unaids.org/publications / IRC-pub07 / jc1252-internguidelines_en.pdf](http://data.unaids.org/publications/IRC-pub07/jc1252-internguidelines_en.pdf). **Directrices internacionales ONUSIDA/ACNUDH sobre VIH/SIDA y derechos humanos, versión consolidada de 2006.** (consultado el 25 de noviembre de 2017).

La capacitación debe ofrecer a los trabajadores sanitarios y a los administradores:

- “Información sobre los modos de transmisión del VIH, la tuberculosis y otras enfermedades infecciosas (profesionales y no profesionales) y el nivel de riesgo ocupacional, para abordar el problema del miedo al contacto físico con los pacientes;
- Conocimientos prácticos interpersonales para ayudar a los trabajadores de la salud a comprender el impacto del VIH, la tuberculosis y la estigmatización, y proporcionarles las herramientas necesarias para comunicarse con los pacientes, los colegas y otras personas de manera respetuosa y no discriminatoria;
- Técnicas para manejar el estrés y evitar el desgaste, como por ejemplo una dotación de personal suficiente; más oportunidades de participación para los trabajadores; sistemas apropiados de turnos; rotación en el trabajo; promoción y desarrollo del personal; reconocimiento precoz del estrés; desarrollo de conocimientos prácticos de comunicación para la supervisión; creación de grupos de apoyo al personal; tiempo libre; y
- Sensibilización sobre la legislación y la reglamentación en vigor para proteger los derechos de los trabajadores de la salud y los pacientes con independencia de su serología VIH.

Las directrices recomiendan que se imparta formación antes del servicio, en el servicio y de forma continua sobre los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo contra el VIH”.³⁹

³⁹ Ibid. Pág. 11.

En respuesta a la epidemia sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo y en atención a la Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo, 2010 (Número 200) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a los objetivos del milenio y los programas nacionales de atención de la epidemia, la Asociación Nacional del Café (ANACAFÉ) y la Fundación de la Caficultura para el Desarrollo Rural (FUNCAFÉ) realizaron un proceso de consulta tripartita para elaborar la política laboral de la Caficultura sobre VIH/SIDA. El evento se llevó a cabo en la sede central de ANACAFÉ, en donde participaron representantes de la oficina del país de ONUSIDA; del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; Cámara del Agro y caficultores. Además, en consonancia con el sector caficultor, la Cámara del Agro presentó su declaración de compromiso con la promoción y aplicación de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el SIDA en el mundo del trabajo.

“Sergio Paixao, representante del Director General de la OIT en Guatemala indica que por la magnitud de la epidemia, Guatemala resulta ser un país prioritario para la cooperación en temas de VIH/SIDA. Por otro lado, la OIT ha privilegiado las intervenciones sectoriales, porque estas se ajustan a las necesidades específicas de la población trabajadora, en materia de VIH/SIDA. Entre los sectores escogidos para recibir cooperación técnica, por parte de la OIT en Guatemala, se encuentra el sector de la producción del café, ya que este cuenta con una agenda y trayectoria en materia socio-laboral, tiene diversidad y movilidad geográfica, cuenta con diversidad étnica y



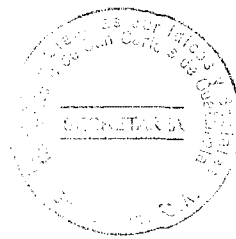
enfoque de género, y los trabajadores y trabajadoras del sector de la caficultura representan una importante población meta para la respuesta al VIH/SIDA en el país”.⁴⁰

Durante la realización del proceso de acompañamiento y apoyo financiero de Organización Internacional del Trabajo, el apoyo técnico de la Oficina del País de ONUSIDA en Guatemala y del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Tomando en cuenta que una política implica un diálogo social entre tomadores de decisión y los receptores de las disposiciones de la misma, para la elaboración de la política del sector caficultor se implementó un proceso participativo y de consulta que se realizó en dos ámbitos: interno, el cual involucró a los trabajadores de ANACAFÉ y FUNCAFÉ; y externo, dirigido a caficultores de todos los estratos y trabajadores de campo, mismos que confirmaron la validez e importancia de la política, a la vez que aportaron insumos importantes para su implementación.

El cultivo del café está presente en 204 de los 333 municipios que conforman el país y por su naturaleza es un polo de desarrollo que genera divisas, empleo y activa la economía rural. “Nils Leporowski, presidente de ANACAFÉ y FUNCAFÉ indica que “Estamos conscientes que el VIH/sida afecta a la población y economía de nuestro país, por lo que como caficultores debemos impulsar acciones para informar, prevenir la transmisión y responder a la epidemia desde nuestro lugar de trabajo, además de articular otros esfuerzos que procuren una vida saludable para la población”.⁴¹

⁴⁰ www.coffeeseearchsystem.com/glifos/index.php?title=13NOT...politica-laboral-VIH. (Consultado: el 20 de noviembre de 2017)

⁴¹ **Ibid.**



4.4. Principios de la política laboral del sector caficulator sobre el VIH/SIDA

La política se estructuró a partir de siete principios que representan los ejes desde los que se desarrollarán diferentes estrategias y programas. Cada principio establece la actuación a seguir por el sector caficulator en su respuesta al VIH/SIDA, además de lineamientos de acción tanto para su observancia y aplicación a lo interno de ANACAFÉ y FUNCAFÉ, como en la promoción con los asociados. Estos principios son:

1. Protección especial por razones de vulnerabilidad
2. Un asunto humano y productivo del lugar de trabajo
3. Hacia una prevención efectiva
4. Corresponsabilidad con igualdad
5. Facilitación de acceso a servicios
6. Protección a la dignidad del trabajador y su familia
7. Un compromiso personal de respeto y solidaridad

4.5. Análisis

Los desafíos que enfrenta la regulación del trabajo respecto prevención, tratamiento, atención y apoyo contra el VIH/SIDA, en Guatemala es que la normativa relacionada al mismo, de conformidad al Código de Trabajo, es vigente más no positiva, por cuanto que los trabajadores han sido invisibles para las estadísticas nacionales de empleo, la legislación laboral interna en general no es clara en establecer los derechos de los

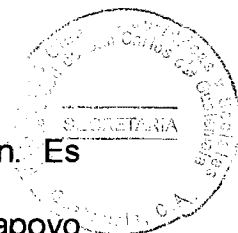


trabajadores con VIH/SIDA, teniendo entre otros efectos que no se les reconocen los derechos sociales mínimos establecidos en la legislación del trabajo que tienen todos los trabajadores y especialmente en la protección del seguro social, por lo que la propuesta de esta investigación es que se implementen las reformas necesarias al Código de Trabajo que permitan superar los obstáculos que dificultan la aplicación efectiva del tratamiento, atención y apoyo a los trabajadores infectados con el VIH/SIDA. Por ello se puede contemplar y aplicar lo siguiente:

- a) Establecer y proporcionar recursos financieros suficientes para los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo a fin de prevenir la transmisión ocupacional y no ocupacional del VIH entre los trabajadores. Se proporcionarán recursos para artículos tales como jeringas autoinutilizables y respiradores a fin de proteger a los trabajadores.

Las directrices recomiendan el establecimiento y provisión de recursos financieros suficientes para los programas de prevención, tratamiento, atención y apoyo a fin de prevenir la transmisión ocupacional o no ocupacional del VIH y la tuberculosis entre los trabajadores sanitarios.

- b) Difundir las políticas relacionadas con estas directrices en forma de códigos de prácticas y otras presentaciones accesibles para su aplicación a nivel de los establecimientos de salud, y garantizar la provisión de presupuestos para hacer operacionales las aportaciones en forma de capacitación y material. La aplicación de instrumentos que traduzcan la evidencia científica de las directrices en medidas



prácticas sería de gran ayuda para facilitar la capacitación y la aplicación. Es necesario destinar parte del presupuesto a proporcionar formación y prestar apoyo operacional para aplicar las directrices. En estas se recomienda difundir las políticas con ellas relacionadas en forma de códigos de práctica y otros formatos accesibles para su aplicación en los establecimientos de salud, y garantizar las partidas presupuestarias necesarias para hacer operacionales las aportaciones en forma de capacitación y material.

- c) Desarrollar e implementar mecanismos de vigilancia de la disponibilidad de las Directrices a nivel nacional, así como de la difusión de esas políticas y su aplicación en el entorno asistencial. Se requiere un trabajo de supervisión para garantizar que se apliquen las directrices. Hay una gran necesidad de normas mundiales de vigilancia de la salud en el lugar de trabajo y la salud de los trabajadores en los servicios de salud, y se debe fomentar la participación en esos órganos de supervisión de sindicatos, asociaciones de profesionales de la salud, expertos independientes, empleadores de los sectores público y privado, y organismos reguladores tales como la inspección del trabajo. La participación activa de esos interlocutores es importante para vigilar y evaluar la aplicación de las directrices.

Se requiere un consenso internacional sobre los indicadores para el seguimiento y evaluación específico de los trabajadores de la salud. Hay que garantizar la confidencialidad de los datos que se recopilen. Los datos de vigilancia deben reunirse desglosándolos por sexo, edad, ocupación y categoría del personal, a fin de poder controlar la cobertura de todos los grupos.



Tomando en cuenta que el VIH y el SIDA impactan en la sociedad y las economías, en el mundo del trabajo, tanto en el sector formal como en el informal, en los trabajadores, en sus familias y las personas a su cargo, en las organizaciones de empleadores y trabajadores y en las empresas públicas y privadas, y socaban el logro del trabajo decente y el desarrollo sostenible, recuerda la función específica que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover y apoyar los esfuerzos nacionales e internacionales de respuesta al VIH y el SIDA que se despliegan en el mundo del trabajo y por intermedio de éste y reafirma la importante función que desempeña el lugar de trabajo por lo que se refiere a la información sobre la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo en el marco de la respuesta nacional contra el VIH y el SIDA, y al acceso a estos servicios.

Cumpliendo así con el marco legal nacional la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículos 5, Libertad de Acción; 100, Seguridad Social; 101, y los Artículos 101 al 117 vinculados a trabajadores de las empresas privadas y del Estado, Decreto 27-2000, Acuerdo Número 317-2002, Política Pública 638-2005, Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 y la Recomendación Sobre el VIH y el SIDA y el Mundo del Trabajo, 2010 número 200 de la OIT. Dicha carta tiene como objetivo la elaboración e implementación de la Política de VIH en el lugar de trabajo, para ello es necesario la reforma del Código de Trabajo para incorporar dicha Recomendación para que se pueda implementar en todas las empresas de la industria guatemalteca con el apoyo de ONUSIDA en Guatemala y la Organización Mundial de la Salud para la prevención de esta epidemia.



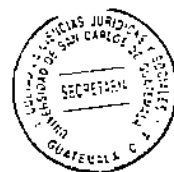
que se pueda implementar en todas las empresas de la industria guatemalteca con el apoyo de ONUSIDA en Guatemala y la Organización Mundial de la Salud para la prevención de esta epidemia.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Es muy importante que el Estado invierta en políticas de salud pública dirigidas a disminuir la progresión del VIH/SIDA, y focalizar los esfuerzos en los lugares de trabajo y de acuerdo con el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo que establece que corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social. En Guatemala no existe una política laboral sobre el Virus de Inmunodeficiencia Humana y el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, en virtud que el Gobierno de la República de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ha previsto el grave impacto en la sociedad que deriva de esta epidemia, el efecto que causa en la economía nacional y en el ámbito laboral de los trabajadores y sus familias.

Ante esta situación, se plantea la necesidad de realizar un análisis jurídico doctrinario de este problema existente por la discriminación de que son objeto los trabajadores que han sido infectado y la protección que se debería tener para poder poseer un trabajo y una vida digna, para ello es necesario la reforma del Código de Trabajo para incorporar la Recomendación Número 200 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el VIH y el SIDA y el Mundo del Trabajo, para tener acceso y beneficiarse de los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y SIDA, y el lugar de trabajo para desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios ya que se trata de un paso decisivo para salvar más vidas y prevenir enfermedades nuevas.





BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO, Alexia. **Políticas y programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo.** (s.l.i.), (s.E.), 2012.
- BADILLA, Ana Elena. **La discriminación de género en la legislación penal, laboral y de familia en Centroamérica.** San José, Costa Rica: Ed. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1994.
- COLLIER A, Van der Borcht S, Rinke de Wit T, Richards S, Feeley F. **Un exitoso programa de trabajo para ahorro previsional voluntario y tratamiento del VIH/SIDA en Heineken, Ruanda.** Revista Internacional de Salud Ocupacional y Ambiental. 2007.
- COMISIÓN PRESIDENCIAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL RACISMO CONTRA LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN GUATEMALA. **Denunciamos la discriminación.** Guatemala: (s.E.) 2009.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa S.A. 1977.
- [HTTP//data.unaids.org/publications / IRC-pub07 / jc1252-internguidelines_en.pdf](http://data.unaids.org/publications/IRC-pub07/jc1252-internguidelines_en.pdf) (Consultado 25 noviembre de 2017).
- [HTTP://data.unaids.org/Publications/IRC-pub07/jc1252-internguidelines_en.pdf](http://data.unaids.org/Publications/IRC-pub07/jc1252-internguidelines_en.pdf), y en GIPA http://data.unaids.org/pub/Report/2007/jc1299-policybrief-gipa_en.pdf. (Consultado 25 noviembre de 2017).
- [HTTP://www.ilo.org/safework/normative/codes/langen/docNameWCMS_107795/index.htm](http://www.ilo.org/safework/normative/codes/langen/docNameWCMS_107795/index.htm), (Consultado el 20 de noviembre de 2017).
- [HTTP://www.ilo.org/global/Themes/HIVAIDS/lang--en/docName--KD00016/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/HIVAIDS/lang--en/docName--KD00016/index.htm), (Consultado 25 noviembre de 2017).
- [HTTP://data.unaids.org/publicaitons/IRC-pub07/jc1252-internguidelines_en.pdf](http://data.unaids.org/publicaitons/IRC-pub07/jc1252-internguidelines_en.pdf). (Consultado 25 noviembre de 2017).
- [HTTP://www.who.int/occupational_health/publications/bohsbooklet.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/bohsbooklet.pdf): (Consultado 25 noviembre de 2017).
- [HTTP://www.coffeeseearchsystem.com/glifos/index.php?title=13NOT...politica-laboral-VIH](http://www.coffeeseearchsystem.com/glifos/index.php?title=13NOT...politica-laboral-VIH). **Política laboral VIH-SIDA ANACAFÉ** (Consultado el 20 de diciembre de 2017).

Informe sobre la consulta sobre el SIDA y los recursos humanos para la salud, OMS, Ginebra, 11-12 de mayo de 2006. **TRATAR, FORMAR, CONSERVAR. El plan sobre el SIDA y la fuerza de trabajo en salud.**

JIMÉNEZ, Ajb'ee, y otros. **Cambiamos de chip, para una Guatemala plural, un periodismo incluyente.** Guatemala: Ed. SERVIPRENSA, 2009.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho de trabajo.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.

MAKOMBE S, Jahn A, Tweya H, Chuka S, Yu J, Hochgesang M, y col. **Una encuesta nacional sobre el impacto de la ampliación rápida de la terapia antirretroviral en los trabajadores de la salud en Malawi: efectos sobre los recursos humanos y la supervivencia.** (s.l.i.), (s.E.), 2007.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** Buenos Aires, Argentina: (s.E.), 1992.

McCONNELL, Campell R, Brue, Stanley L y Macpherson, David, A. **Economía laboral.** (s.l.i.) Ed. Primavera, 2007.

OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DEL ARZOBISPADO DE GUATEMALA. **Condiciones de exclusión social en Guatemala.** Guatemala: (s.E.), 2005.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **sobre servicios de salud y VIH / SIDA, N° 25: Estigma y discriminación en el sector de la salud, Oficina Internacional del Trabajo.** Ginebra, Suiza: (s.E.), 2005.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD **Herramienta para mejorar la capacidad de respuesta a las necesidades de las mujeres.** Ginebra, Suiza: (s.E.), 2006.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: **Trabajando juntos por la salud.** Ginebra, Suiza: Ed. Organización Mundial de la Salud, 2006.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1980.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Argentina: Ed. Depalma, 1978.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española.** Madrid, España: (s.E.), 1992.

TAEGTMEYER M, Suckling R, Nguku P, Meredith C, Kibaru J, Chakaya J, y col.
Trabajo con riesgo: problemas de seguridad laboral entre los trabajadores de la salud en Kenia. (s.l.i.), Ed. AIDS Care, 2008.

www.unaids.org/es. (Consultado el 21 de septiembre de 2017).

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, 1986.

Código de Trabajo. Decreto número 1441. Congreso de la República de Guatemala, 1945.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto número 7-99 del Congreso de la República, Guatemala, 1999.

Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida SIDA y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA. Decreto número 27-2000 del Congreso de la República Guatemala, 2000.