**APLICABILIDAD DEL CONVENIO Nº 111 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PARA LA INCLUSIÓN, REINSERCIÓN
Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE PERSONAS PORTADORAS DEL
VIRUS DE VIH/SIDA**

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

**APLICABILIDAD DEL CONVENIO N° 111 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PARA LA INCLUSIÓN, REINSERCIÓN
Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE PERSONAS PORTADORAS DEL
VIRUS DE VIH/SIDA**

**Trabajo De Grado presentado como requisito parcial para optar grado
de Magister en Derecho del Trabajo**

**Autor: Oswaldo Vargas
Tutora: María Petrosanti**

Bárbula, Octubre de 2013

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

**APLICABILIDAD DEL CONVENIO Nº 111 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PARA LA INCLUSIÓN, REINSERCIÓN
Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE PERSONAS PORTADORAS DEL
VIRUS DE VIH/SIDA**

**Trabajo De Grado presentado como requisito parcial para optar grado
de Magister en Derecho del Trabajo**

**Autor: Oswaldo Arístides Vargas Matos
C.I.: V-14.695.713**

**Tutor: María Emilia Pietrosanti R
C.I.: V-14.346.306**

Bárbula, Octubre de 2013.

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

CONSTANCIA DE ACEPTACION DEL TUTOR

**APLICABILIDAD DEL CONVENIO Nº 111 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PARA LA INCLUSIÓN, REINSERCIÓN
Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE PERSONAS PORTADORAS DEL
VIRUS DE VIH/SIDA**

**APROBADO EN EL AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DE LA
UNIVERSIDADDE CARABOBO POR:**

**Acepto la tutoría del presente trabajo según las condiciones del Área de
Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo**

**María Emilia Pietrosanti R
CI.: V-14.346.306**

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

AUTORIZACION DEL TUTOR

Yo, María Emilia PietrosantiR ,en mi carácter de tutor del trabajo de Maestría

Titulado:

APLICABILIDAD DEL CONVENIO Nº 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PARA LA INCLUSIÓN, REINSERCIÓN Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE PERSONAS PORTADORAS DEL VIRUS DE VIH/SIDA

Presentado por el (la) ciudadano (a): Oswaldo Arístides Vargas Matos

Titular de la Cedula de Identidad Nº V-14.695.713

Para Optar al Título de Magister en Derecho del Trabajo

Considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Bárbula a los 15 días del mes de octubre del año dos mil trece.

**Firma
Cl.: V- V-14.346.306**

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

Participante: Abog. Oswaldo Arístides Vargas Matos C.I.: N° V-14.695.713
Tutor (a) :Msc. María Emilia Pietrosanti R

Titulo del Trabajo: APLICABILIDAD DEL CONVENIO N° 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PARA LA INCLUSIÓN, REINSERCIÓN Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE PERSONAS PORTADORAS DEL VIRUS DE VIH/SIDA

FORMATO DE INFORME DE ACTIVIDADES

N°	FECHA DE REUNION	TEMA TRATADO	Observaciones
1	02/10/11 14/10/11	Capitulo I. Planteamiento o Formulación del problema de investigación, Objetivos de la investigación, Importancia y justificación de la investigación	
2	07/11/11 27/01/11 05/02/12	Capitulo II. Operalización de Variables e Indicadores. Marco Teórico de la Investigación. Antecedentes de la Investigación. Bases Técnicas Conceptuales, Legales, Definición de Términos	
3	17/02/12 13/03/12 21/04/12	Diseño del Capitulo III. Marco Metodológico de la investigación. Diseño y Tipo de la Investigación. Población o Universo y Muestra de la Investigación. Validación y Confiabilidad de los Instrumentos	
4	19/01/13 09/05/13 10/06/13	Capitulo IV. Presentación de análisis documental	
5	21/06/13 07/07/13	Capitulo V. Conclusiones y Recomendaciones. Revisión del trabajo final de grado	

Firma del Tutor _____ Firma del Participante _____

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **APLICABILIDAD DEL CONVENIO N° 111 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PARA LA INCLUSIÓN, REINSERCIÓN Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE PERSONAS PORTADORAS DEL VIRUS DE VIH/SIDA** presentado por el ciudadano: **Oswaldo A. Vargas Matos**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-14.695.713** para optar al Título de **Magíster en Derecho del Trabajo**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

_____.

Nombres, Apellidos

Cédula de Identidad

Firma del Jurado

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Bárbula, Diciembre de 2013.

DEDICATORIA

Primeramente Dios, La Virgencita y a mis Santos, por haber me dado la Fortaleza para culminar la escolaridad; por tantos kilómetros de carretera sano y salvo.

A mis padres, por darme la crianza y ser mis grandes cómplices y apoyo en cada uno de mis proyectos, los amo.

A mi hermana Ceci, por ser mí gran compañera de vida, mi cielo, te amo.

A mi hermano José, gracias por tu apoyo.

A Camila y Sebastián, por ser la excusa perfecta para seguir hasta Maracay.

A mi Abuela Aura, Tía Chiche y Teofilino Gracias.

A los que ya no están, mi abuela Ramona, mi amiga Marisol, a ustedes con amor.

Oswaldo Arístides Vargas Matos

AGRADECIMIENTO

A mi tía Nancy, Gaudy, Lidia, gracias los amo.

A mis primos Aurimar, Jonaliz, Gaudy Alejandro, Jobby, Alejandro, Arizeli.

A los fantásticos Yuli, Toño, Chuyi, Miguel, Carlos, Gracias su amistad y apoyo.

A la Familia Oviedo, Gracias por haberme recibido en su casa como uno más.

A Marjotieth, Mabilis, Julianara, ida, María Angélica, gracias por su apoyo y cariño.

A todos nuestros facilitadores, en especial al Dr. Napoleón Goizueta, Dr. Héctor Lucena, Dr. Ramón Rodríguez, Prof. Mauricio Cachazo, Dr. Antonio Romero, Dra. Leticia Barrios, Dr. Francisco Iturraspe, Dr. Victor Genaro, Gracias por su dedicación.

Oswaldo Arístides Vargas Matos

INDICE GENERAL

AUTORIZACION DEL TUTOR	v
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	lx
INDICE GENERAL	x
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	01
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA	03
1.1. Planteamiento del Problema.....	03
1.2. Objetivos de la Investigación.....	13
1.2.1. Objetivo General.....	13
1.2.2. Objetivos Especificos.....	13
1.3. Justificación e Importancia.....	14
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	17
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	17
2.2. Bases Teóricas.....	21
2.3. Bases Legales.....	25
2.4. Definición de términos básicos	28
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	31
3.1. Tipo de Investigación.....	31
3.2. Técnicas de Recolección de Datos.....	32
CAPÍTULO IV: ANALISIS	
4.1. Derechos humanos y Trabajo en el marco de la Aplicabilidad del convenio nº 111 de la organización internacional del trabajo	39
4.2. Inclusión de las personas con VIH en el medio laboral	52
4.3. Reinserción y permanencia en el empleo de los trabajadores portadores de VIH en Venezuela.	57
CAPÍTULO V :CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
Conclusiones.....	63
Recomendaciones	65
REFERENCIAS	66

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

**APLICABILIDAD DEL CONVENIO N° 111 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PARA LA INCLUSIÓN, REINSERCIÓN
Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE PERSONAS PORTADORAS DEL
VIRUS DE VIH/SIDA**

**Autor: Oswaldo Vargas
Tutor: María Pietrosanti
Fecha: Noviembre 2013**

RESUMEN

En el marco de la importancia de la no discriminación en el empleo y Ocupación, lo que constituye un Derecho Humano Laboral, esta investigación analiza la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA. De este modo se estudian los derechos consagrados en la legislación nacional e internacional, así como las principales características de la condición de salud que les hace vulnerables a formas de exclusión, y que convierte a estos trabajadores en una población expuesta a la vulneración de sus derechos y dignidad, donde el Estado debe garantizarles los valores, principios y derechos fundamentales. Se trata de un estudio tipo documental utilizando como técnicas la Observación documental, análisis de discursos, análisis bibliográfico, presentación resumida de textos, resumen analítico y análisis crítico. De esta manera se determina la necesidad jurídica y humana de inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de los trabajadores portadores de VIH en Venezuela.

Descriptores: Derechos laborales, Convenio 111 OIT, Discriminación Portadores de VIH

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

**APLICABILIDAD DEL CONVENIO N° 111 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PARA LA INCLUSIÓN, REINSERCIÓN
Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE PERSONAS PORTADORAS DEL
VIRUS DE VIH/SIDA**

**Autor: Oswaldo Vargas
Tutor: María Pietrosanti
Fecha: Noviembre 2013**

ABSTRACT

In the context of the importance of non-discrimination in employment and occupation , which is a labor Human Right , this research analyzes the applicability of Convention 111 of the International Labour Organization , for inclusion, reintegration and job tenure of carriers of the HIV / AIDS virus. Thus the rights enshrined in national and international law, as well as the main characteristics of the health condition that makes them vulnerable to forms of exclusion are studied them , and that makes these workers in a population exposed to the violation of their rights and dignity, which the State must guarantee the values, principles and rights is a documentary study using documentary techniques like observation , discourse analysis , literature review , presentation text summary , executive summary and critical analysis. This will determine the legal and human need for inclusion, rehabilitation and continued employment of workers with HIV carriers in Venezuela

Descriptors : Labor rights, ILO Convention 111, Discrimination HIV Carriers.

INTRODUCCIÓN

Un derecho humano fundamental reconocido también a nivel internacional es el trabajo, y la vocación al mismo, constituye una de las características naturales del hombre; es evidente entonces que toda persona humana tiene derecho al mismo, dado el contenido ético y social que reviste el deber de trabajar. El derecho al trabajo incluye a su vez la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida. De allí que, la singularidad de la actuación del ser humano como trabajador, deviene principalmente de la posición desigual en el mercado de trabajo.

De este modo, el trabajo es un deber que honra al hombre y un derecho que obliga al Estado a proporcionarle a cada individuo una ocupación de acuerdo a su capacidad, implementando una política social y económica que le facilite una existencia digna y decorosa.

Así pues, Barbagaleta (1998), asegura que la protección del trabajo requiere realizar dos precisiones, la primera la que alude al trabajo de la persona física, es decir, al quehacer humano y la segunda es que la protección del trabajo es posible solo a través del Derecho Laboral. Asimismo explica, que si bien es cierto en otras disciplinas jurídicas se ha considerado al trabajo como objeto de regulación, su tratamiento no ha sido comprensivo en sus distintos aspectos.

En tal sentido, es indudable el carácter proteccionista del Derecho del Trabajo y el establecimiento de la igualdad de trato en el empleo, cuya efectividad depende de que la sociedad adopte medidas que garanticen su eficacia. De este modo, el siguiente estudio pretende analizar la Aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional Del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el trabajo, de personas portadoras del virus de VIH y se estructura como sigue:

Capítulo I: Contiene el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación; el Capítulo II: Comprende el marco teórico, los antecedentes, las bases teóricas y legales. En el Capítulo III, se desarrolla el marco metodológico y se precisan al final las referencias utilizadas.

El Capítulo IV se refiere al desarrollo de los objetivos de la investigación, destacándose en este caso el análisis documental correspondiente a cada uno de ellos. En el Capítulo V, se exponen las conclusiones y recomendaciones, agregándose las Referencias y Anexos correspondientes a la Investigación

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Cuando se establece en Venezuela que el trabajo es un hecho social y que la relación laboral existe cuando una persona presta su servicio para otra, quien lo recibe, mediante una contraprestación en dinero que es la remuneración, lo que ha querido fijarse, es precisamente un vínculo que trasciende a la propia esfera individual de los sujetos vinculados para constituir un asunto que interesa a todos.

En otras palabras, el trabajo se reputa como un hecho social, puesto que la sociedad está interesada en que las condiciones de trabajo sean dignas y adecuadas, ya que siendo Venezuela un país en desarrollo, esas condiciones constituyen parte de los objetivos del Estado venezolano, para lograr sus metas de prosperidad y avance de su población, fines últimos que encierran el bien común.

A tal efecto, el Derecho del Trabajo constituye una manifestación fundamental del Estado de Derecho, el cual mediante una serie de normas internas así como tratados internacionales busca equilibrar la desigualdad económica propia de la relación de trabajo, otorgándole al débil jurídico “trabajador” una serie de derechos y mecanismos que sirvan de protección de sus Derechos humanos fundamentales; es decir, en la medida en que el Estado adopta normas para el ejercicio y goce de derechos humanos fundamentales, nace para los particulares en la esfera de sus derechos subjetivos la posibilidad de exigir ante los órganos del estado el cumplimiento de la conducta prescrita por la norma.

En tal sentido Humberto Villasmil Prieto, en su obra Relaciones Laborales en Tiempo Presente (2007) apunta:

...los derechos humanos y particularmente los relativos al trabajo (esto es, y ante todo, los que recoge la Declaración de la OIT de 1.998 sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo) integrarían el bloque de la constitucionalidad con lo que los Convenios de la OIT que los tutelan ya no tendrán diferencias de rango con los preceptos constitucionales. (p.131)

Al mismo tiempo la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 23, les concede a los tratados y convenios jerarquía constitucional, lo que reconoce formalmente su aplicación en el orden interno. Al respecto se cita:

Artículo 23 Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y la ley de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

El artículo antes transcrito, representa uno de los postulados más modernos en cuanto al reconocimiento de los derechos humanos fundamentales y su incorporación en el orden interno, lo que genera la necesaria tutela y vigilancia por parte de los órganos del estado en su actividad.

En este orden de ideas y para la interpretación jurisprudencial en lo atinente a la preeminencia constitucional y relevancia de los Convenios Internacionales, la Sala Constitucional en sentencia N° 790, con ponencia de de fecha 11/04/2002 ha establecido:

(...) la Constitución de 1999, pretende reforzar las conquistas que de forma progresiva se han alcanzado en nuestro país, en el régimen jurídico del trabajo, tanto público como privado, dada la universalidad de los derechos fundamentales y su condición expansiva, que no excluye, sino por el contrario, integra a grupos o comunidades en el disfrute de éstos, y que viene a sumarse al

poco más de medio centenar de Convenios Internacionales del Trabajo, que se han suscrito; (...) la intención manifiesta en la Constitución de 1999, es la de consagrar una serie de principios y derechos (artículos 87 al 97) que procuran resguardar un ámbito de seguridad para los trabajadores indistintamente del régimen al cual estén sometidos, por cuanto no establece distinción alguna... De allí que, el derecho al trabajo ha sido considerado en nuestra Constitución como un hecho social, al ser el conductor a través del cual el Estado puede perfeccionarse y brindar una mayor satisfacción al conglomerado social, y la tutela protectora al trabajador de cualquier clase, se convierte en uno de los pilares que sostiene el derecho social constitucional.

Para efectos del análisis de este punto, es oportuno determinar la relevancia de las fuentes del Derecho Laboral y en especial, lo referente a los Tratados y Convenios Internacionales, pues el ordenamiento laboral venezolano establece que en caso de conflicto de leyes, prevalecerán las del trabajo, sustantivas o de procedimiento.

Se observa entonces, que el legislador patrio prevé la modalidad del conflicto normativo y para el caso de dudas “en la aplicación de varias normas vigentes” o, “en la interpretación de una determinada norma” se aplicará la más favorable al trabajador. En base a estos fundamentos, la norma acogida será aplicada en su integridad; vale decir, la intención del legislador corresponde a la aplicación del criterio de favorabilidad y “el principio del conglobamiento”.

Se denota por tanto, que el marco regulatorio constitucional, constituye el reconocimiento de una serie de derechos básicos, que se encuentran amparados y garantizados por la legislación laboral, como por ejemplo, la protección a la jornada, el descanso, la estabilidad, el salario suficiente, el sistema prestacional, la huelga, la negociación y el convenio colectivo, entre otros, que se encuentran desarrollados en la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento, así como en leyes especiales.

De este modo, los derechos humanos laborales están clasificados dentro de los Derechos Económicos Sociales y Culturales clasificación que

atiende a la naturaleza misma de los derechos, así como también al desarrollo y evolución histórica de sus instituciones. A tenor de las consideraciones anteriores, el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en lo sucesivo (C.R.B.V, 1999) consagra:

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

El artículo antes transcrito, representa la principal norma que consagra el derecho y la obligación de trabajar para todos los venezolanos, en la cual el Estado asume como rol fundamental el desarrollar políticas y programas de empleo como mecanismo indispensable para obtener un nivel de vida adecuado y acorde con las capacidades de cada quien; es innovador en cuanto al amparo que le otorga a los trabajadores que no se encuentren bajo relación de dependencia y promueve el respeto a la libertad de trabajo concepto que es de exclusiva reserva legal.

Ahora bien independientemente de las disposiciones constitucionales en función del resguardo del derecho del trabajo, en la actualidad el mismo se ha visto obstaculizado por problemas de orden político, económico y social, en vista de los cambios que a nivel normativo se suscitan en la república; a este respecto, Olea y otros (1999), señalan que: “el binomio trabajo / empleo y la necesidad de ordenar los sistemas jurídicos laborales y de protección social sobre una contemplación amplia del trabajo, más allá del empleo, ocupan un lugar principal” (p.108).

Bajo estas premisas, uno de los obstáculos que mayor repercusión genera en el ámbito laboral, es el acceso y la permanencia en el empleo, problema caracterizado por la estricta selección del personal, la cual va acompañada de una serie de evaluaciones que pueden poner en peligro derechos humanos fundamentales, pues como se recordará el acceso al empleo es una garantía esencial que por paradigmas sociales puede convertirse en una tarea un tanto frustrante, o peor aún, en caso de poseer el empleo poner en peligro la permanencia en éste; situación que atenta contra la dignidad humana y los principios de igualdad y prohibición de no discriminación propios de todo trabajador.

Al respecto el artículo 21 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, publicada en Gaceta Oficial Número 6.076 Extraordinaria del 07/05/2012, establece el Derecho a la Igualdad y no discriminación en el trabajo y en tal sentido dispone:

Artículo 21. Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social , que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales...

En dicha norma el legislador desarrolla los principios enunciados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela cada una de las circunstancias que pueden constituir discriminación el empleo como es el caso de aquellos trabajadores portadores del virus VIH/SIDA. A manera de recuento, dicha enfermedad, data del año 1.982, como un problema de salud pública debido al serio impacto social que ocasionó su descubrimiento, provocando en la conciencia colectiva reacciones irracionales de miedo y rechazo; en tal sentido en el informe Los Derechos Humanos y la Epidemia del VIH/SIDA en Venezuela (1996) consagra: “la desinformación y los

temores al contagio, generaron la llamada tercera epidemia: la de rechazo y la discriminación de las personas afectadas directa o indirectamente”.(p.2).

El campo de las relaciones de trabajo no fue ajeno a dicha realidad, porcuanto los trabajadores portadores del VIH/SIDA, en algunos casos indica el referido informe que: “...mediante la práctica inconsulta de las pruebas de anticuerpos contra el VIH, sin que en muchos casos los interesados lleguen a conocer los resultados, puesto que se les encubre el motivo del no empleo o el del despido, se les negó el acceso al empleo o peor aun se les despedía por otros motivos ... “ (p.8).

En Venezuela según el Informe Nacional Relativo a los Avances en la Implementación de la Declaración de Compromisos sobre VIH/SIDA (2001) y la Declaración Política VIH/SIDA (2006 y 2011) presentado en fecha 31/03/2012:“el número de individuos masculinos y femeninos portadores de VIH/SIDA para diciembre de 2011, fue de 47.162 y 12.406, respectivamente”. (p.16)

Desde el punto de vista de la salud, éste ha sido uno de los temas más debatidos en la actualidad, específicamente en aquellos casos de personas que padecen del sida (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida), enfermedad que afecta a los humanos infectados por el VIH (virus de inmunodeficiencia humana), y a los fines del presente estudio en los sucesivo se hará referencia como VIH/SIDA.

En este orden de ideas, dicho síndrome ha sido una de las causas por las cuales las personas que intentan acceder al mundo laboral o que ya se encuentran dentro del, se les niega obtener un empleo o su permanencia, cuando son objeto de desmejoras o despido como consecuencia de la enfermedad que padecen, ello obedece a múltiples factores los cuales serán analizados más adelante.

De allí que la no discriminación en el empleo y Ocupación, constituye un Derecho Humano Laboral, por ello la práctica de evitar el acceso al empleo o la permanencia en el mismo a los trabajadores portadores del

VIH/SIDA pudiese configurarse como una violación del derecho al trabajo. Dicha situación, además de contradecir el contenido del artículo 87 constitucional, contraviene el artículo 21 ejusdem el cual dispone:

1.No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona... 2.- La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables...(subrayado del autor)

La norma contempla como derecho el respeto hacia la dignidad humana, manifestada a través de la prohibición de no discriminación, postulado que consigue sustento en la posibilidad de generar en el colectivo la convicción de igualdad ante la Ley, partiendo del hecho de que todos los individuos de la especie humana son iguales indistintamente de la condición que puedan poseer en un momento determinado. Por otra parte el constituyente atribuye al Estado la obligación de hacer real y efectivos los postulados de la igualdad con especial atención en aquellos grupos que pudiesen ser discriminados.

Aunado a lo expuesto, a nivel internacional el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la “Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación”, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 27.309, de fecha seis (06) de diciembre de 1964, centra su objeto en definir las conductas que pueden ser consideradas como discriminatorias tales como:

...distinción, exclusión o preferencia”, las cuales se pueden basar en motivos 1. De raza, 2. Color, 3. Sexo, 4. Religión, 5. Opinión política, 6. Ascendencia nacional u origen social; y cuyo único fin sea “anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En refuerzo de lo anterior, en datos publicados por la Organización Internacional del Trabajo OIT en el 2002, sobre el nuevo Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo:

De los 36 millones de personas infectadas en el mundo por el VIH, estimamos que como mínimo 23 millones, (tres cuartos) son personas económicamente activas de edades comprendidas entre 15 y 49 años”...“...El VIH tiene efectos devastadores en el mundo del trabajo. La mayoría de las personas que viven con VIH/SIDA en el mundo trabajan y son poseedores de conocimientos y experiencias. Sus familias, lugares de trabajo y países no pueden perderlos... el objetivo de la OIT es reducir la discriminación relacionada con el trabajo contra las personas que viven con VIH y mantener el empleo para los trabajadores que viven con VIH/SIDA.(p.32)

Venezuela no está ajena a esa realidad, particularmente, en lo que respecta a la discriminación laboral de personas que padecen de VIH, pues si bien en los últimos años la legislación nacional ha experimentado modificaciones positivas con la finalidad de fortalecer el derecho a la no discriminación, no se puede desconocer que desde los inicios de la epidemia del VIH/SIDA los portadores han recibido un trato desigual por su condición, lo que consigue su máxima expresión en la exigencia del examen de anticuerpos contra el VIH como condición para ingresar a un puesto de trabajo o como requisito de los llamados exámenes de control periódicos.

Para ilustrar lo antes dicho se hace pertinente citar a Carrasco y González (2002), en su Manual Introductorio sobre VIH/SIDA y los Derechos Humanos quienes afirman:

La discriminación en el trabajo continúa siendo otro de los problemas graves que enfrentan las personas que viven con VIH/SIDA. Todavía muchas empresas del sector público como privado, exigen la prueba de anticuerpos contra el VIH.

Igualmente, se continúa con la práctica de exigir las pruebas durante los controles médicos anuales... (p.21)

Sobre ello, es importante traer a colación el fallo dictado por la jueza Clara Carrasco Aidonie, titular del Décimo Tercer (13) Juzgado Civil de Santiago de Chile, ante una demanda indemnizatoria interpuesta por la Clínica de Acciones de Interés Público y Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales, en representación del ex uniformado, quien en su resolución establece claramente que: “El Ser portador del virus VIH” no inhabilita a una persona para seguir desempeñándose en sus funciones”.

En este sentido se pronunció la Organización Internacional del Trabajo en su Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (2001) indicando: “Una infección por el VIH no constituye una causa justificada de despido y las personas con enfermedades derivadas del VIH deberían tener la posibilidad de trabajar mientras sean médicamente aptas para hacerlo en un puesto apropiado existente”.

Desde esta perspectiva, las condiciones que hacen a una persona portadora del virus del VIH, médicamente aptas para ejercer una actividad laboral son las mismas para las personas no portadoras, ya que, el virus no se trasmite de forma casual; contrariamente frente a la enfermedad existen una serie de paradigmas que generan en el colectivo una actitud de rechazo y la vulneración de los derechos humanos fundamentales de los individuos portadores del virus.

En tal sentido las personas que viven con VIH/SIDA, tienen derechos consagrados en la legislación y su condición de salud les hace vulnerables a formas de exclusión en lo sexual, económico, social y laboral, convirtiéndose en una población expuesta a la vulneración de sus derechos y dignidad, por lo cual el Estado debe garantizarles los valores, principios y derechos fundamentales.

De allí la necesidad de inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de las personas portadoras del VIH/SIDA, con lo cual se lograría al aprovechamiento de un capital humano capaz de aportar mucho al desarrollo del país; población estimada por la Cruz Roja Venezolana (2008): “por cada persona con HIV positivo y consciente de poseer la enfermedad, existen tres que no lo saben y una que si pero no ha sido reportada” (p.1).

Bajo esta óptica, la conducta de discriminación en el empleo genera desigualdad y malestar social, en perjuicio directo del trabajador portador del virus y de su entorno de relación inmediato, además de sofocar las oportunidades y desperdiciar un talento humano que es necesario para el progreso del Estado.

Es así, que el Dictamen sobre el uso de la prueba de VIH en el campo laboral (2007), emitido por la consultoría jurídica del Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), obedece a la exigencia generalizada tanto en instituciones privadas y públicas como requisito de contratación, las pruebas de diagnóstico del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), constituyendo una violación de los derechos humanos para el acceso y permanencia en el trabajo. Allí la Consultoría Jurídica, concluyó que:

la práctica de pruebas de anticuerpos contra el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) en exámenes de pre-empleo o en cualquiera de los exámenes de salud periódicos durante la relación de trabajo, constituyen una forma de discriminación contraria a los derechos humanos fundamentales amparados por el ordenamiento jurídico.(s/n)

En consecuencia, el principio de igualdad y el de no discriminación en el empleo, tienen el carácter de derechos fundamentales en el trabajo tal cual lo expresa la Declaración de la OIT de 1998 sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la cual abarca cuatro aspectos fundamentales a saber: La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de

negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación tema objeto de estudio en la presente investigación.

En relación a las consideraciones precedentes, es oportuno plantear las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el contenido del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Discriminación Empleo y Ocupación, en relación al derecho a la no discriminación en el trabajo?; ¿Cuáles son las causas que impiden la inclusión de las personas con VIH en el medio Laboral para garantizar su Derecho al Trabajo?; y ¿Cuál es la necesidad jurídica y humana de reinserción y permanencia de los trabajadores portadores de virus del VIH en Venezuela?.Las interrogantes anteriores conducen al análisis de la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA.

Objetivos Específicos

1. Estudiar el contenido del Convenio N° 111 de la Organización Internacional Del Trabajo en relación al derecho a la no discriminación en el trabajo.
2. Describir las causas que impiden la inclusión de las personas con VIH en el medio laboral para garantizar su derecho al trabajo.

3. Determinar la necesidad jurídica y humana de inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de los trabajadores portadores de VIH en Venezuela.

Justificación e Importancia

Constituye un imperativo ético y de justicia avanzar hacia un pleno reconocimiento de los derechos fundamentales en nuestro país, de manera tal que el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y su concreción en la práctica no se limite sólo a una mera declaración del legislador. En opinión de Caamaño (2004) el pleno reconocimiento y validez del derecho a la no discriminación hace necesario que existan mecanismos legales, judiciales y administrativos eficaces, que garanticen plenamente a aquellas personas que puedan verse afectadas por algún acto o medida discriminatoria un resarcimiento de las consecuencias perjudiciales producidas.

En este sentido, el principio de igualdad como derecho autónomo en el trabajo, se caracteriza por otorgar al trabajador primeramente “igualdad ante la Ley” por lo tanto la norma en su estructura lógica no podrá establecer privilegios que conlleven al desconocimiento de la igualdad entre los hombres, salvo en el caso de aquellas personas que por sus necesidades particulares, generalmente se les reconozca la necesidad de protección; es uno de los principios más observados en las normas relacionadas con los derechos humanos, aplicadas al hecho social trabajo.

El principio de no discriminación es considerado según Jaime (2008) como un:

Derecho autónomo fundamentado en la dignidad de la persona humana y que hace que la discriminación adquiera un carácter humillante para las personas y de exclusión social. De allí que más que la búsqueda de evitar desigualdades de lo que se trata es de brindar iguales oportunidades a todos. (p.449)

Es así, que dichos principios se ven claramente materializados a la luz del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, definido en líneas generales como uno de los principales instrumentos de salvaguarda de los derechos laborales en el ámbito del Derecho Internacional, el cual ampara a todos los trabajadores contra cualquier acto que tenga por objeto vulnerar la igualdad de trato y busca como objetivo primordial la no discriminación en el trabajo.

No obstante dichos principios y el convenio en cuestión, se observa que en el caso de las personas que padecen el VIH han visto con dificultad su acceso al empleo, primordialmente por la exigencia del examen de detección de anticuerpos contra el VIH, como requisito de admisión, en cuyo caso al salir positiva dicha prueba se le niega la posibilidad de incorporarse como trabajador en la empresa ante la cual opta por el empleo; esta situación se hace cada vez más frecuente considerando los altos índices de propagación de la enfermedad, lo que redundaría en el desconocimiento colectivo de las verdaderas dimensiones de la enfermedad.

Peor aún es la pérdida de un individuo que muy probablemente se encuentra en un nivel de competencias intelectuales superior o igual a cualquier otro ciudadano no portador del virus, aunado a la condena moral de sentirse excluido y sin oportunidades para satisfacer mediante un empleo digno, sus necesidades esenciales.

Similar es la situación en cuanto a la reinserción y permanencia en el empleo, ya que ambas situaciones están muy relacionadas, lo primero que ve comprometido el trabajador al salir VIH positivo en uno de los exámenes de chequeo es su estabilidad en el empleo, en virtud de que en el mejor de los casos puede ser despedido sin justa causa, sufrir una desmejora o peor aún ser objeto de acoso moral u hostigamiento tanto por superiores o jefes inmediatos como por sus compañeros, afectando esta situación su derecho a la vida privada y materializándose la discriminación.

Lo antes dicho imposibilita la reinserción del trabajador, por cuanto al ser excluido de la actividad laboral que desempeñaba al no permitirle su acceso o permanencia en un empleo digno sencillamente este pasa a engrosar las listas de desempleo.

De allí que la investigación se justifica, en la necesidad de analizar la aplicabilidad del convenio N° 111 de la Organización Internacional Del Trabajo como garantía para la inclusión, reinserción y permanencia en el trabajo de personas portadoras del VIH en Venezuela, con la cual se pretende aportar argumentos jurídicos capaces de garantizar el derecho humano fundamental de la no discriminación por condiciones de salud, señalar las causas que lo originan, así como también explicar la necesidad humana y social del derecho al trabajo.

Esta investigación adquiere relevancia jurídica, en vista de que la discriminación en el medio laboral es una situación muy grave, ala cual se exponen las personas portadoras del virus, muy habitual el despido injustificado por dicha condición, negándose su derecho al empleo.

El presente trabajo, se puede constituir en un aporte documental para futuras investigaciones, además de servir como punto de partida para investigaciones más profundas sobre el tema objeto de estudio, e inclusive como herramienta para la formación de defensores de los derechos humanos laborales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de Investigación

Para la elaboración de este capítulo, fue necesario hacer una revisión minuciosa de la doctrina, los convenios internacionales relativos a derechos humanos y la legislación nacional, además se describen los antecedentes de la investigación, entre los que destacan:

Carrasco (2002), en su estudio descriptivo sobre: *Programa Nacional de VIH/SIDA – Acción ciudadana Contra el SIDA – con el apoyo del programa conjunto de Naciones Unidas Contra el SIDA (ONU-SIDA)*, presentó la vinculación que tienen los derechos humanos con los atropellos y abusos a los que son sometidas frecuentemente las personas que viven con VIH/SIDA (PVV) y las poblaciones vulnerables.

Dicho estudio comenzó por analizar los derechos humanos, su historia, conceptos y obligaciones de los Estados, para luego revisar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en cuanto a derechos y garantías, presentando casos emblemáticos reales, y así evidenciar como se activan los mecanismos de protección para los individuos que viven con VIH/SIDA.

Este estudio se relaciona con la presente investigación porque trata el tema de los Derechos Humanos laborales y la necesidad que tienen los individuos portadores del virus de VIH de ser amparados en el goce y ejercicio de su Derecho Humano al trabajo y a la no discriminación; entre otras razones por la descripción de la situaciones a las cuales se enfrentan y al trato que reciben, y por presentarse como una investigación de fácil comprensión por el colectivo.

Por su parte, PROVEA (2005), Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos, presentó un Manual a través del cual aporta

información a los defensores de derechos humanos, sindicalistas y otras personas vinculadas al tema laboral como contribución a la difusión, promoción y defensa de los derechos humanos en el contexto de las normas de derecho interno en cuya cúspide se encuentra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los convenios suscritos por Venezuela en materia de derechos laborales fundamentales.

En particular, esta investigación se relaciona con el estudio en cuestión precisamente porque se busca que la población venezolana, esté más informada sobre sus derechos laborales, asimismo demuestra la importancia de conocer los distintos instrumentos normativos que amparan a los trabajadores en sus derechos; especialmente el derecho a estar informado por medio de la comunidad organizada y de los medios de comunicación tanto impresos como audio visuales.

Seguidamente, Castillo (2011) en su trabajo de Especialización en Derecho Laboral sobre: *Inserción laboral de las mujeres con discapacidad en el marco del Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación Empleo y Ocupación, y la legislación especial venezolana*, se planteó como objetivo identificar los factores socio-laborales que obstaculizan el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo.

A tal efecto la autora mencionada concluye en su estudio, que los mecanismos que pueden emplearse en contra de la discriminación, constituyen medidas concretas destinadas a hacer efectivos los principios previstos en la Constitución en el artículo 21 numeral 2.

Por consiguiente, la relación de este antecedente con el estudio se centra en el hecho de que, no sólo el mandato legal debe impulsar el desarrollo de acciones positivas para favorecer a la población de discapacitados, ya que esta igualdad en términos formales no es suficiente para garantizar las mismas oportunidades de estos individuos que muchas veces se hallan infrautilizados; se trata más bien de integrar a personas que no poseen la

suficiente autonomía para desenvolverse en un determinado lugar de trabajo. Es por ello que resulta imprescindible que las mujeres con discapacidad realmente se sientan en igualdad de condiciones respecto a los demás integrantes de la comunidad a la hora de acceder o mantener un puesto de trabajo determinado.

De esta manera, el Convenio 111 Sobre la Discriminación Empleo y Ocupación, promueve la eliminación de todas aquellas disposiciones legales y procedimientos discriminatorios, en base a la igualdad de oportunidades y el establecimiento de criterios objetivos para el empleo en todos los ámbitos: acceso a la formación y a la orientación profesional, admisión en el empleo y en las diferentes ocupaciones, y por último, condiciones de empleo y ascenso.

Antecedentes Jurisprudenciales

A los efectos de analizar la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA, es preciso tomar en consideración los siguientes precedentes jurisprudenciales:

En Sentencia N° 28, de la Sala Político Administrativa, de fecha 20/01/1.998, con Ponencia del Magistrado Alfredo Ducharme Alonso, Expediente: 14.000. Caso: Amparo Constitucional Reservistas J.R.B., D.L., D.R. y .N. A. Vs. Ministerio de la Defensa alegan los recurrentes que:

...una vez detectada la presencia de anticuerpos contra el VIH, les fue impuesto un reposo domiciliario y por ende cesó el libre ejercicio de sus actividades habituales dentro de la fuerza armada. Alegan que su diagnóstico VIH positivo, es del conocimiento público entre compañeros de armas, por lo que han sido sometidos a tratos despreciantes y vejámenes.

La decisión declaró parcialmente con lugar la Acción de Amparo, y ordenó omitir los nombres y apellidos de los recurrentes, en tal sentido emitió el siguiente mandamiento de amparo:

Ordeno al Ministro de la Defensa: 1.- dictar de inmediato las Resoluciones Tendientes a preservar el secreto del estado de salud de los enfermos de VIH/SIDA. 2.- garantizar de inmediato los derechos a la salud de los recurrentes y en tal sentido que puedan recibir el tratamiento médico adecuado y su remuneración, como garantía de su subsistencia. 3.- impartir directivas de concientización en el personal militar sobre la enfermedad VIH/SIDA; así como exigir de todo el personal un comportamiento solidario y ético. 4.- implementar medidas para combatir la enfermedad y ofrecer los medios para su tratamiento.

La decisión jurisprudencial antes expuesta, sentó un precedente Legal con respecto a los derechos que debían ser tutelados a todos aquellos que dentro de la Fuerza Armada se encontraran en situación de VIH Positivo, ordenando como garantía del derecho a la salud la atención médica y el tratamiento oportuna. Así como también la garantía del derecho al Salario o remuneración, por representar sustento económico para los reclamantes. Por otro lado la decisión analiza la importancia del respeto a la dignidad humana y a no permitir lesiones en la condición de ser humano en su honorabilidad, reputación y estimación frente a sí mismo y frente a los demás.

Asimismo, se tiene el Caso: CANTV (1989), donde un trabajador de la empresa de telefonía CANTV, que se había desempeñado como operador durante catorce años, dio positivo en las pruebas médicas que realizaba de manera rutinaria e inconsulta la empresa. Poco después, se le impuso una baja médica de seis meses, a pesar de que era un portador asintomático. Pasado este periodo, los médicos del IVSS que le trataban recomendaron su reincorporación al trabajo, negándose a ello el servicio médico de la empresa, que una vez más le impuso un reposo de seis meses.

En su decisión, el tribunal afirmó que “ninguna política laboral, ni ningún interés empresarial puede buscar sus objetivos o lograr sus fines violentando derechos humanos”; asimismo la decisión estableció que es obligación del estado informar a la población sobre la enfermedad, pues “sobre cualquier interés económico y político, debe prevalecer un interés por una mejor vida para el hombre que obligue a los sectores públicos y privados” a combatir la enfermedad con la debida información.

Por otro lado, en enero de 1999, se introdujo un amparo ante la Corte Suprema de Justicia contra el Ministerio de Sanidad y Desarrollo Social, allí los peticionarios invocaron el derecho a la salud y el correlativo deber del estado de velar porque ese derecho se realice efectivamente; se pueden destacar dos aspectos de la decisión: entrega regular de ARV (anti retroviral) y tratamiento de las enfermedades oportunistas; realización de pruebas de laboratorio e implementación de políticas de tratamiento preventivo integral, así como de programas de asistencia médica.

Bases Teóricas

La búsqueda de elementos conceptuales que sirvan de soporte a las ideas relacionadas con la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA, propicia el establecimiento de conexiones teóricas de diversos autores, cuyos aportes enriquecen la visualización de las distintas dimensiones que abarca esta problemática en la dinámica científica. Allí se encuentra el punto de partida del camino recorrido por el investigador para la conformación de una estructura teórica-conceptual que permita desarrollar las variables del estudio.

Discriminación

Con relación a las diversas teorías vinculadas a la Discriminación y en especial a la referida en esta investigación “discriminación de tipo laboral”, es necesario referirse a diversas conceptualizaciones y teorías de entrada que permiten tener una visión integral y más amplia hacia este importante tema, en este sentido, Rodríguez (2006) refiere que:

aunque “discriminación” es un vocablo de uso político regular, sus definiciones legales, que no incluyen referencias a daños históricos, condiciones estructurales de desventaja, rutinas sociales de exclusión o peso cultural de los prejuicios y estigmas, sino a conductas actuales e identificables en relación con derechos subjetivos, impiden que del concepto de no discriminación se desprenda directamente la obligación normativa de compensación o reparación del daño para los grupos que la han sufrido. La forma de igualdad presente en la no discriminación consiste en el “derecho a ser tratado como un igual”, que es el derecho, no a recibir la misma distribución de alguna carga o beneficio, sino a ser tratado con el mismo respeto y atención que cualquiera otro

En los estudios sobre la discriminación la teoría ha seguido a la experiencia social y, por ello, las definiciones que podemos aceptar como dominantes se han nutrido de las redacciones de una amplia serie de instrumentos o leyes internacionales que se han convertido en modelos para las legislaciones.

En este sentido para Montes (2008) la discriminación, “es el componente comportamental del prejuicio, y por lo tanto, su manifestación externa”(p.6). Los científicos sociales han conceptualizado la discriminación tradicionalmente como el tratamiento desigual desfavorecedor a un sujeto o grupo, como consecuencia del prejuicio. De este modo Montes (obcit) asegura que otros autores acentúan la importancia de la discriminación llegando a afirmar que el prejuicio sólo será relevante cuando desemboque en discriminación

El siguiente cuadro ilustra algunas dimensiones referidas a la discriminación desde diversos ámbitos:

Propuesta	Procesos Involucrados	Tipo de Discriminación Resultante
Prejuicio Simple	Actitud negativa sobreaprendida hacia el grupo en cuestión	Discriminación directa, pública y sin reservas
Manejo de la Impresión	a) Actitud negativa hacia el grupo b) Deseabilidad social	Discriminación encubierta con apariencia de ausencia de discriminación
Racismo Simbólico	a) Actitud negativa hacia el grupo b) Actitud positiva hacia los principios de la Ética Protestante	Discriminación indirecta (en ítems que se pueden justificar sin introducir clichés raciales)
Racismo moderno	a) Actitud negativa hacia el grupo b) Actitud positiva hacia el trato igualitario de todas las persona	Discriminación indirecta (en ítems supuestamente no racistas)
Racismo aversivo	a) Actitud negativa hacia el grupo b) Actitud positiva hacia el trato igualitario c) Demandas de la situación d) Posibilidad de justificación alternativa de la conducta discriminatoria	Conducta discriminatoria o no discriminatoria en función de las demandas de la situación y/o de las posibilidades de justificación alternativa
Racismo sutil	a) Actitud negativa hacia el grupo b) Defensa de los valores tradicionales c) Exageración de las diferencias culturales d) Negación de afectos positivos hacia el grupo	Discriminación indirecta (en ítems supuestamente no racistas)
Amplificación de la respuesta inducida por ambigüedad	a) Actitud negativa hacia el grupo b) Actitud positiva hacia el trato igualitario c) Defensa de la autoestima	Exageración de la conducta discriminatoria o no discriminatoria (en función de las necesidades de protección de la autoestima)

Fuente; Morales (1996)

La discriminación se trata, en opinión de Rodríguez (obcit), de una conducta con raíces culturales profundas y socialmente extendida. Esto implica que no puede reducirse a una mera suma de actos discretos o individuales ni a una cuestión de gustos personales o de libertad de opinión. Su lógica de funcionamiento se halla en la expresión sistemática de desprecio hacia determinados grupos a los que los prejuicios o los estigmas (ambos socialmente construidos, pero no defendibles racionalmente) han individualizado, separado y señalado.

Esta conducta de desprecio se ejerce con independencia de las acciones del grupo discriminado, por lo que es una situación de desventaja inmerecida, ya que sus miembros nunca han hecho nada que justifique el maltrato y el desprecio en términos de justicia retributiva. Sus resultados son siempre la limitación de derechos y oportunidades fundamentales, aunque esta limitación se ejerza consciente y voluntariamente o se dé de manera inercial, involuntaria y hasta inconsciente.

Factores Causales de la Discriminación

Aunque la discriminación en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en Derecho según Osorio (1994), el término hace referencia “al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, de salud, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros”.(p.20) .Entre los factores que destaca este autor se encuentran los siguientes:

- 1-Socio-familiares: Se refiere a las actitudes patriarcales por parte de la sociedad, como por ejemplo, la subordinación de la mujer con respecto al hombre en la esfera familiar y social. En el caso de que la

mujer trabajase fuera del hogar, lo haría para suplir a la fuerza de trabajo masculina.

- 2-Culturales: La igualdad de las oportunidades en el acceso a la cultura reduce bastante la desigualdad entre sexos. Como esta igualdad no ha existido, surge esta discriminación. Además, en el caso de que la mujer recibiese alguna educación, ésta, iba encaminada al aprendizaje de ciertas actividades relacionadas con el hogar. Esta menor cultura por parte de la mujer, hace que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo español sea baja.
- 3-Económico-coyunturales: Los ciclos económicos influyen en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, cosa que no ocurre en países más avanzados en cuanto a nivelación social de la mujer. La mujer constituye un colchón ó ejército de reserva, para periodos de expansión económica, donde se incrementa la demanda de trabajo. Pero aparte de estos aspectos socioculturales hay otros aspectos que determinan la discriminación .

Las pautas como las de comportamiento femenino determinan otro tipo de factor asociados a al discriminación; pues al ser educadas durante siglos para cumplir un determinado papel social, la mujer ha interiorizado pautas de conducta de sumisión y dependencia, resignación, pasividad, inseguridad y desconfianza, han privado en ella los valores emotivos y la intuición en detrimento de la capacidad razonadora. Prendida en las redes de una sociedad de dominación masculina, sus propios valores, la ternura, la delicadeza contribuyen a desarrollar lazos que la atan a una posición de dependencia; mientras que los rasgos típicamente masculinos, la decisión y agresividad, el autoritarismo determina que la actual coyuntura se mantenga e incluso deteriore.

En este sentido la ONU realizan un trabajo riguroso para transformar una situación que compromete seriamente el futuro humano. En 1976 a 1985

quedó fijado como “Decenio de las Naciones Unidas para la mujer”, de esa fecha hasta hoy en día todavía el derecho de igualdad no ha alcanzado el verdadero equilibrio de valores y actuaciones que harán plena a la persona humana y a la sociedad en su conjunto.

En El Salvador contextos socio-culturales exponen a la mujer a la probabilidad de contraer el Vih y desarrollar Sida; factores como el machismo, falta de educación, la promiscuidad masculina y la posición subordinada de la mujer en las relaciones sexuales, contribuyen a la propagación de este virus. La posición de subordinación de la mujer, la educación represiva que reciben, su dependencia económica, la falta de autonomía en cuanto a lo sexual y la dominación por medio de la violencia dificulta que las mujeres puedan exigir un cambio de comportamiento y/o uso de medidas preventivas para reducir el riesgo de contraer enfermedades de transmisión sexual.

Discriminación y Derechos humanos

El Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas ha adherido al concepto tradicional de discriminación; según los dictámenes de Broeks y Zwaan de Vries, que fueron los primeros en detallar los elementos de la doctrina de no discriminación que adoptaría el Comité, fue a partir de estos dos procesos básicos que el Comité llegó a su propia definición de discriminación, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asamblea General, Resolución 2200 A (XXI), 19-Diciembre-1966, que establece que: “el Comité considera que el término “discriminación”, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o

menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”. De este modo, a partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 la cláusula de no discriminación se ha incluido en virtualmente todos los instrumentos universales de protección de derechos humanos, ya sea en forma subordinada o bien autónoma. Su forma subordinada hace referencia a la obligación de los Estados Partes de un tratado sólo a reconocer, garantizar o satisfacer los derechos y libertades reconocidos en el respectivo instrumento a todos sin discriminación, mientras que la cláusula autónoma establece el principio general de no discriminación en sí mismo, que no se limita al ámbito cubierto por la declaración o tratado, sino que cobra su máxima expresión al ser aplicado justamente a situaciones no ahí incluidas. La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo. Con respecto a la definición de discriminación la OIT en su Convenio 111 Sobre la Discriminación Empleo y Ocupación, señala que “el término discriminación comprende en cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan el efecto de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación. La OIT ha señalado que esta definición. Para efectos de este Convenio el término discriminación comprende:

- cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, 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.
- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las Organizaciones representativas de

empleadores y de trabajadores, cuando dichas Organizaciones existan y con otros Organismos apropiados.

Cuando el proceso de selección no se basa en la capacidad laboral, si no en cuestiones subjetivas, se produce la primera discriminación, ya sea en el acceso al mercado de trabajo; esta discriminación laboral empieza cuando se le niega el trabajo a una persona por razón de la edad, la apariencia, la nacionalidad, enfermedad, etc. Quedando rechazado y negándole la oportunidad para trabajar.

La discriminación laboral, aparte de manifestarse en el acceso a un empleo, también puede aparecer mientras se ésta en el mismo, como por ejemplo en caso de despido e incluso, se puede dar distintos tipos de discriminación al mismo tiempo. Muchas veces son los procedimientos, las prácticas y las instituciones del mercado de trabajo las que generan o refuerzan la discriminación, o las que pueden intervenir para romper este círculo. Para Baquero, Guataquí y Sarmiento (2000) existen diversos tipos de discriminación laboral, tales como: Discriminación Salarial, Discriminación en el Empleo, Discriminación Ocupacional, Discriminación en la adquisición del Capital humano

Derecho al Trabajo

El derecho del Trabajo erige sus pilares sobre la base de la legalidad y en procura de fines sociales los cuales trascienden la esfera del individuo, motivado a que el trabajador debe ser considerado como integrante de un entorno social, y por ello debe procurarse con la imperatividad de la Ley aminorar la condición de “débil Jurídico” ante la “empresa” dueña de los medios de producción y recursos económicos; en tal sentido para Alfonso (2001):

El derecho del trabajo es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajenas, con objeto de garantizar a quién lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. (p.11).

El autor mencionado, encabeza magistralmente su definición como “preceptos de orden público” entendiéndolo como tales, al conjunto de normas que no pueden ser objeto de desaplicación por convenio entre particulares y en cuya aplicación el Estado ofrece mecanismos para su ejercicio y protección, aquí se vincula con uno de los fines del Estado como lo es el logro real y efectivo de una convivencia armónica, el bienestar y la justicia social.

Por cuenta y bajo la dependencia ajena, es la definición clásica de la ajenidad ya que es el empresario quién se aprovecha del fruto del trabajo. “garantizar a quién lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad” en esta frase se impregna de relevancia indispensable hecho social trabajo como inherente a la sociedad humana y donde el trabajador de lo beneficiosa o perjudicial que resulte la relación, va influenciar su entorno social, se debe tomar en cuenta que el trabajo cumple una función social dentro de la vida de las personas ya que está vinculado al sustento de la familia, a la recreación, a la seguridad social.

Asimismo, para Hernández (2005) el Derecho Laboral, tiene como postulado “la aplicación de una normativa protectora del trabajador, que se aplica imperativamente a fin de asegurar que el trabajo sujeto a esa disciplina se cumpla en condiciones compatibles con la justicia social y con la dignidad del trabajador”.(p.75)

Los principios del derecho del trabajo dentro de su función jurídica están orientados hacia como se debe interpretar y aplicar los modelos a la

relación social, sobre cuya juricidad debe decidir el Juez, aunque haya dificultades de ajuste, constituyendo las bases teóricas y razones lógicas del ordenamiento jurídico que recibe de ellas un sentido ético, su medida racional y su fuerza vital o histórica. De seguidas se señalarán algunos principios y sólo se hará un estudio más profundo en el principio de no discriminación:

1. Principio protectorio o de tutela:

Principio de favor.

Principio indubio pro operario.

Principio de conservación de la relación laboral más favorable.

2. Principio de Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

3. Principio de primacía de la realidad o de los hechos, frente a la forma o apariencia de los actos derivados de la relación jurídico laboral.

4. Principio de conservación de la relación laboral:

5. Presunción de continuidad de la relación de trabajo.

6. Preferencia de los contratos de trabajo a tiempo indeterminado.

Principio de No discriminación en el trabajo

Originalmente fue concebido en criterio de Jaime (2008):“como un mandato al legislador para que no establezca diferencias o preferencias arbitrarias al momento de delimitar el ámbito de aplicación de la norma.(p.448)

El significado de discriminación, analiza que cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y en la ocupación. (Puede basarse en la raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social). También es discriminación cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el interesado. Perdomo (2002).

Para Palomeque (2006) , la discriminación se consume de dos maneras: “una directa: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga en tanto que habrá de ser indirecta: cuando una disposición legal o reglamentaria pueda ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras”. (p.20). Así pues existe siguiendo al autor anterior una amplitud extrema en la configuración de las distintas variables en juego como los son:

...el momento de la discriminación: puede ser al momento de la contratación o en la ejecución del contrato de trabajo. – su alcance: se prohíben las discriminaciones directas e indirectas. – su sentido u orientación: se prohíben tanto las discriminaciones favorables o adversas. – las materias o ámbitos institucionales sobre los que pueda recaer: el empleo o las condiciones de trabajo. (p.24)

El principio de la no discriminación, se desprende de la obligación para los estados de adoptar medidas y establecer mecanismos que garanticen la vigencia del principio de igualdad. Para Carrasco y González (2002) “el principio de no discriminación permite entonces exigir al Estado adopte medidas tanto legislativas como políticas para proteger a las poblaciones vulnerables, reducir las desigualdades erradicar las prácticas discriminatorias”. (p.8).

Es un principio el cual al ser violentado, justificando tal violación por tratarse de un sujeto contagiado con VIH, necesariamente estas discriminando y estigmatizando, de allí que se constituye en el primer derecho vulnerado seguido del derecho a la salud y del derecho al trabajo.

Este principio comprenderá las discriminaciones que pudieren suscitarse con antelación al nacimiento de la relación de trabajo, tales como, entre otros supuestos, imponer como condición de admisión a la empresa el abstenerse del ejercicio de actividades sindicales o el someterse a exámenes de embarazo. (Art. 9 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo).

Bases Legales

La presente investigación tendrá como bases legales la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999); Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012); Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006); Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (1.998); Convenio N° 111, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los distintos instrumentos normativos antes anunciados consagran una serie de derechos y deberes los cuales desarrollan el principio de no discriminación en el empleo, sobre el cual gira la presente investigación y es a través del conocimiento divulgación y exigencias en el cumplimiento de las normas de derecho positivo vigente que se lograrían las reivindicaciones necesaria para todas aquellas personas a las cuales se les han vulnerados sus derechos humanos laborales.

Los Convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, constituyen un mecanismo de protección, de los derechos laborales, en el ámbito del Sistema Especializado de las Naciones Unidas. Y por mandato Constitucional tienen rango Constitucional y prevalecen en el orden interno en la medida en que sean más favorables a los trabajadores.

Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)

El Convenio 111, Sobre la Discriminación Empleo y Ocupación, dispone que un Estado que lo hubiese ratificado y actuando en consulta con la OIT, pueda ampliar los criterios de discriminación, en virtud del contenido

esencial de los Derechos Humanos Fundamentales y por ende, de la igualdad.

En este sentido, el propósito del Convenio 111 es otorgar la protección a todas las personas contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como la consecuente obligación a todos los Estados que hayan ratificado el instrumento, para prever normas que garanticen a los trabajadores, la igualdad de trato y para erradicar la discriminación en sus múltiples manifestaciones.

El referido Convenio, define la discriminación de la siguiente manera:

... Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo y la ocupación...

Del artículo anterior se analizan tres elementos:

1. Distinción, exclusión o preferencia. Estos términos hacen referencia a una persona o grupo de personas que están recibiendo un trato diferente al resto, sin perjuicio de su capacidad para cumplir los requisitos correspondientes al puesto de trabajo, si es el caso. Este ámbito de aplicación personal se circunscribe igualmente, al trabajador en su condición de persona dentro de la relación contractual frente al empleador, así como al momento de acceder a un puesto de trabajo determinado. Es por ello que la discriminación puede manifestarse indistintamente cuando se busca un empleo, durante la relación laboral o al extinguirse el vínculo jurídico.

De igual forma, la discriminación procede de distintas fuentes; así pues, puede emanar de diversas pautas de funcionamiento del lugar de trabajo, en valores, normas culturales y sociales dominantes, así como de las leyes, regulaciones administrativas, actos unilaterales del empleador, pautas sociales y todas aquellas prácticas y políticas propias de una institución.

Igualmente, surge en los lugares de trabajo del sector formal e informal, siendo en este último caso, la forma más evidente de desprotección, al encontrarse fuera del alcance de la legislación laboral y de sus mecanismos de cumplimiento efectivo.

2. Motivos de discriminación. La discriminación es un comportamiento arraigado en la naturaleza humana, ya que siempre ha formado parte de todas las comunidades, en todas las épocas y en todos los lugares del mundo; y en este sentido, siguen manando nuevas formas de discriminación, a raíz de los cambios estructurales y de las transformaciones sociales y culturales. Hoy en día, el ejercicio de la acción sindical, es una de las causas de discriminación aplicada con más frecuencia en el campo de las relaciones de trabajo, así como aquellas que se fundamentan en la militancia política, en la edad, o en condiciones de salud, como sería el hecho de ser portador del virus VIH.

En definitiva, se admite la consideración de otros criterios previa consulta de los gobiernos interesados y los interlocutores sociales, lo que ha ocasionado que muchos países reconozcan otros motivos de discriminación. De este modo, se ha venido admitiendo el concepto de discriminaciones indirectas, considerando como tales, aquellas prácticas que siendo formalmente lícitas, producen igualmente efectos discriminatorios desfavoreciendo a algunos grupos.

Debe tenerse presente que, el derecho a la igualdad, nace en la medida en que se respeten las libertades individuales que poseen el carácter de fundamental; así por ejemplo, la vida privada del trabajador (sus costumbres, su situación familiar, su salud) o sus convicciones religiosas o tendencias políticas, deben permanecer fuera del ámbito del contrato de trabajo, y por ende, de la relación laboral. Es así como, la libertad sindical, la libertad ideológica y religiosa, la libertad de expresión, el derecho a la intimidad y el derecho a la propia imagen, son circunstancias iguales a las que deben corresponder tratamientos iguales.

3. Impacto negativo sobre la igualdad de oportunidades o de trato; se puede haber producido un caso de discriminación según el convenio. Con relación al impacto negativo sobre el disfrute de la igualdad de oportunidades o de trato, toda discriminación produce efectos desiguales que colocan a la víctima en una situación de desventaja, lo cual dificulta su acceso a oportunidades de empleo o a la igualdad de trato en el lugar de trabajo.

Asimismo, puede repercutir en una reducida motivación para trabajar y de esta manera, lograr un óptimo rendimiento, lo cual redundaría en menor productividad laboral, y en tensiones en el lugar de trabajo, con las consecuentes repercusiones negativas que influyen en el bienestar de la entidad económica.

Definición de Términos Básicos

Accesibilidad a la salud: Indicador de calidad en salud, determinado por componentes; geográficos, educativos y culturales, económicos, legales, y de oferta. Londoño: (2010).

Convenios Internacionales de Trabajo: Son acuerdos suscritos entre los miembros de la OIT, que tienen carácter de pactos tratados internacionales, relativos a todos los aspectos de las relaciones de trabajo, cuya aplicación y vigencia en cada país está supeditada a la firma, ratificación y su inserción en la legislación nacional.

Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza. Lucena (2009)

Derecho a la salud: El derecho a la salud es un derecho inclusivo que no

sólo abarca la atención de la salud apropiada y oportuna sino también los principales factores determinantes básicos de la salud. Son determinantes las características del contexto social donde las personas viven y se desarrollan. Londoño: (2010).

DESC: Iniciales con las que se identifican los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Rodríguez (2006).

Discriminación: La discriminación implica la violación del derecho a la igualdad, su prohibición se dirige a que se coarte, restrinja o excluya el ejercicio de los derechos y libertades de una o varias personas. Palomeque (2006)

SIDA: Iniciales con que se identifica el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. Morales (1996). Para la Organización Mundial de la Salud, El sida representa las etapas más avanzadas de la infección por el VIH. Se define por la aparición de alguna de más de veinte infecciones oportunistas o cánceres vinculados con el VIH.

Seguridad Social: Es la parte de la ciencia política que, mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión o asistencia, tiene por fin defenderse propulsar la paz y prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual de todos sus miembros Pérez Leñeiro, citado en Uzcategui (1995).

Justiciabilidad: La posibilidad que tienen las personas de acudir a los mecanismos contenciosos y administrativos para reclamar al Estado el reconocimiento, respeto o la satisfacción de un derecho, en forma establecida en las normas jurídicas respectivas. La justiciabilidad no le otorga a un derecho la calidad de tal, pero refuerza esa calidad en la medida

en la medida en que se establecen parámetros de protección del mismo. Osorio (1996).

Organización Internacional del Trabajo (OIT): Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. Osorio(1996)

Trabajo: Desde la dimensión económica es definido como factor de producción que supone intercambio de bienes y servicios para la satisfacción humana. Como función social está contemplado en la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, contenida en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. Lucena (2009)

VIH: Iniciales con que se identifica el conjunto de enfermedades que sobrevienen como resultado de la Infección Por Virus De La Inmunodeficiencia Humana (VIH), Baquero, Guataquí, Sarmiento(2000)

Para la Organización Mundial de la Salud (2015), El virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) infecta las células del sistema inmunitario y las destruye o trastorna su funcionamiento, lo que acarrea el deterioro progresivo de dicho sistema y acaba produciendo una deficiencia inmunitaria. Se habla de inmunodeficiencia cuando el sistema inmunitario ya no puede cumplir su función de combatir las infecciones y otras enfermedades. Las infecciones que acompañan a la inmunodeficiencia grave se denominan «oportunistas» porque los agentes patógenos causantes aprovechan la debilidad del sistema inmunitario.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Naturaleza de la Investigación

Tomando en consideración las características teóricas metodológicas del problema objeto de estudio a través del análisis de la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA, el tipo de investigación que se adaptará a los fines establecidos, se ubicó en la modalidad de la investigación documental.

El mismo se desarrollará bajo la modalidad de la investigación de tipo jurídico dogmático, atendiendo a la naturaleza documental y que al mismo tiempo, requiere de la aplicación del diseño bibliográfico. En este sentido Witker (1999), concibe el problema jurídico desde una perspectiva formalista, quiere decir se visualizará el mismo en las normas legales vigentes, tal como se pretende realizar en esta investigación. El tipo jurídico dogmático se define de acuerdo a Chávez (s/f) en documento en línea como:

Una investigación de carácter jurídico dogmática concibe el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento fáctico o real que se relacione con la institución o especie legislativa. Su cometido básico será el de interpretar el derecho objetivo, formal. (p.1 de 1)

De la cita anterior se observa, que la investigación jurídica es pues, la investigación que tiene por objeto el estudio del Derecho, para lo cual, se debe tener en cuenta la norma; los hechos que dan lugar al nacimiento de

ciertas normas y que, por tal razón, son hechos regulados por el Derecho y la valoración social que se tiene de la misma.

3.2. Técnicas para la Recolección de la Información

Prosiguiendo con la finalidad de los objetivos planteados en este estudio, el cual se encuentra enmarcado en la investigación jurídico – documental, se utilizarán las técnicas e instrumentos propios de este tipo de investigación, que según Balestrini (1997), son: “Observación documental, análisis de discursos, análisis bibliográfico, presentación resumida de textos, resumen analítico y análisis crítico de los discursos o del tema” (p.21).

Tomando en consideración lo anteriormente expuesto, se hace necesario señalar, que todo ello permitirá profundizar y precisar la información planteada en torno al análisis de la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA.

3.2.1. Técnicas Bibliográficas

Al comenzar el proceso investigativo, se efectuará una indagación en relación con la diversidad de fuentes de información que permitirán ubicar el problema que se propone estudiar y plantear en la investigación en forma rigurosa.

En este sentido, Balestrini (ob, cit) expone que: “Las técnicas bibliográficas representan el conjunto de fuentes de información (libros, folletos, periódicos, revistas, entre otros) empleados en el proceso de realización del trabajo escrito” (p.13). En razón de lo expuesto, esta técnica facilitará la escogencia y aplicación de la información consultada para presentarla de manera ordenada y sistemática en la presente investigación.

Técnicas Operacionales para el Manejo de las fuentes Documentales

Con relación a las técnicas operacionales que se utilizaron en el estudio, éstas fueron las de la investigación documental, técnicas de subrayado, de fichaje y las citas textuales, las cuales se explican como sigue:

3.2.2. Técnica del Subrayado

En cuanto al subrayado es una técnica que busca centrar la atención del autor en ciertas partes del texto que son importantes para la investigación, se realiza a través de una simple línea sobre los aspectos más relevantes que el autor considera pueden ser útiles para su trabajo investigativo.

Esta técnica permite centrar la atención en aquellas ideas que son de importancia para el lector, de esta manera se identifica rápidamente las partes más resaltantes e importantes del contenido del texto. Balestrini (ob, cit)

3.2.3. El Fichaje

Busca conservar datos importantes, necesarios y de utilidad para llevar a cabo el plan del autor con el fin de facilitar la identificación de obras, citas textuales o resúmenes del punto objeto de la investigación. Esta técnica es de gran utilidad ya que le proporciona al investigador la información de manera rápida y resumida, obteniéndola oportunamente para la elaboración de las referencias bibliográficas y otras partes del contenido del trabajo realizado. Balestrini (ob, cit)

3.2.4. Citas Textuales

Las citas textuales logran con su utilización reforzar la idea del autor

porque se hacen con el objeto de mencionar algún trabajo realizado previamente relacionado con la investigación, es decir, reflejan de manera fiel las ideas y pensamientos que ha querido transmitir el autor, sin ser alteradas, manteniendo su contenido exacto. Esta técnica permite identificar la posición del autor ante la problemática planteada, sirviendo de soporte al momento de fundamentar el mismo enfoque u otro que le sea contrario. Balestrini (ob, cit)

3.3. Técnicas para el Análisis e Interpretación de la Información

El objeto en estudio de esta investigación sobre el análisis de la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA, requerirá de la aplicación de técnicas para el análisis e interpretación documental, que permitirán atender todos los objetivos propuestos. Estos, se desarrollaran mediante la aplicación sistemática y ordenada del diseño investigativo descrito con anterioridad y atendiendo a la naturaleza del mismo.

Los datos e información para el desarrollo de la misma, fueron obtenidos a través de las diversas fuentes informativas correspondientes a la modalidad de la investigación documental, en referencia a las diversas publicaciones, entre ellas: Obras, folletos, documentos legales, trabajos de grado y otras. Con el objeto de efectuar un análisis profundo de las fuentes de información señaladas anteriormente, se emplearon las técnicas de la observación documental, presentación resumida de textos, resumen analítico y análisis crítico. Balestrini (ob, cit)

En base a la presentación resumida del texto, a través de ésta se facilitó la presentación de las ideas básicas contenidas en las fuentes consultadas y en referencia a la técnica del resumen analítico y análisis crítico, se ubica la estructura y contenido básico de los textos consultados en

función de los datos indagados, así como, la evaluación y solidez interna de las ideas asumidas por el autor de la fuente.

En este orden de ideas, con el fin de efectuar un análisis minucioso de las fuentes de información descritas anteriormente, se procedió al empleo de las técnicas de la observación documental, presentación resumida de textos, resumen analítico y análisis crítico.

A partir de la investigación documental para el análisis de la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA, se desarrolló una lectura general de los textos seleccionados, para realizar posteriormente una lectura detenida a objeto de incorporar la técnica de presentación resumida de textos, la cual facilitará el resumen analítico y el análisis crítico. La aplicación de cada una de éstas técnicas, permitirá la evaluación y solidez interna que soportaran los objetivos específicos de la investigación.

En este estudio se evidencia, que las técnicas documentales y operacionales que se realizaron para facilitar la recopilación y clasificación de la información, se fundamentan en la técnica del subrayado, notas de referencia, citas textuales y la técnica del fichaje, la cual permitirá mantener de forma ordenada las informaciones extraídas de las fuentes consultadas.

3.3.1. Observación Documental

Debido a la naturaleza de la investigación, sobre el análisis la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA, ésta se desarrolla a partir de la lectura general de todo el material bibliográfico preseleccionado. Balestrini (ob, cit)

En este sentido, se realizó en dos fases: la primera con la lectura inicial y la segunda comprendida por la lectura minuciosa y exhaustiva de los

textos, con la finalidad de extraer los datos de mayor utilidad y relevancia para así lograr desarrollar los objetivos planteados.

Con el empleo de la técnica de observación documental, se logró analizar la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA., a partir de una lectura general de los textos y observación general de los datos que se localizan en dichos materiales, de gran relevancia para el estudio. Esta lectura inicial, seguidamente se repitió varias veces y detenidamente, con el propósito de captar y extraer de ellos los datos identificados de mayor utilidad y significación.

3.3.2. Técnica de Presentación Resumida del Texto

Al ser desarrollados los procedimientos correspondientes a la naturaleza de la investigación y al diseño bibliográfico, según los instrumentos para la recolección de la información antes señalados, se procederá a la exposición de las ideas principales acordes a los fines de la investigación a través de los objetivos planteados, mediante la presentación resumida de las ideas básicas, que se extraerán de todas las fuentes consultadas.

Al respecto, sostiene Zorrilla (1991), que sintetizar es "... cuando se reestructura un todo en forma condensada a través de un proceso progresivo y sistemático". (p.38), por medio de la cual, se facilitará la presentación sintetizada extraída de las fuentes consultadas.

3.3.3. Técnicas de Resumen Analítico y Análisis Crítico

Según Balestrini (ob, cit), esta técnica consiste en el análisis crítico de los textos seleccionados a fin de fundamentar teóricamente la investigación

propuesta, a través de la presentación resumida y resumen analítico, la cual permitirá la evaluación y solidez interna de las ideas asumidas por el autor de cada fuente analizada.

En consecuencia, para el análisis de la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA, se asumirá el método deductivo, que implica partir de un análisis general hasta llegar a la particularidad del objeto de estudio. Las técnicas utilizadas para realizar la investigación, estarán centradas en el análisis de contenido, resumen analítico y análisis crítico.

Así mismo, el análisis de contenido según González y otros (1993), consiste en: “La descomposición del todo del objeto de estudio en sus partes, que implica, explicar cada uno de los aspectos explicativos e implícitos en un contenido manejado” (p.33), Cada uno de estos aspectos, debe ir acompañado de un resumen analítico, es decir, dirigido a una realidad, socialmente constituida para que sea comprensible en un determinado tiempo y en un espacio definido.

3.3.4. Técnicas para el Análisis del Discurso

Dada las características que corresponden al estudio propuesto sobre el análisis de la aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, para la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de personas portadoras del virus de VIH/SIDA, se incorporaran otras técnicas para el análisis de los datos, correspondientes a la investigación jurídico – documental, entre ellas: las técnicas de estudios documentales correspondientes al análisis de contenido de naturaleza cualitativa comprendidas por el análisis teórico, el análisis del discurso y el análisis jurídico, que de acuerdo al diseño de la investigación planteada, será de tipo histórico – literal.

Respecto del método histórico literal, Balestrini (ob, cit) plantea que: “Es el que selecciona los hechos sociales narrados en forma verídica, exponiendo sus causas o detalles, ubicándolas en tiempo y en espacio La aplicabilidad es en la historia y en las ciencias sociales y en todos los aspectos de cualquier ciencia” (p.21)

3.3.5. Citas Textuales

Las citas textuales, permitirán la identificación de las ideas principales de los diferentes autores y para efectuar las correspondientes anotaciones relacionadas con los datos de las fuentes consultadas; en este orden de ideas, Balestrini (ob, cit), plantea que: “Al implantar esta técnica para el desarrollo del trabajo investigativo, se pueden obtener un conjunto de fichas bibliográficas cuidadosamente elaboradas, ordenadas y clasificadas, de esta forma se localizó fácilmente la información que se conoce”. (p.13).

3.3.6. Hermenéutica Jurídica

La hermenéutica es la técnica de interpretar textos, es decir, comprender su verdadero significado. Según Trabuchi (1997), esta técnica consiste:

Es en primera instancia la experiencia que se da entre pensamiento y lenguaje en el sujeto racional y por lo tanto, indispensable en cada acto que el hombre realiza. En segundo lugar, es el necesario desvelamiento que acontece cuando dos o más dialogantes interactúan bilateralmente sobre un mismo asunto (p.2).

De este modo y siguiendo las consideraciones expuestas de la definición anterior, Alfonso (2006), considera que la correcta interpretación de las normas laborales debe realizarse bajo la observación de ciertos principios fundamentales que regulan el sistema jurídico laboral, tales como el principio de no discriminación en el marco de los derechos laborales.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1: Derechos Humanos y Trabajo en el Marco de la Aplicabilidad del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En primer lugar para estudiar el Convenio N° 111 de la OIT, hay que considerar sus antecedentes dentro del sistema universal, Regional y la doctrina internacional vinculada a los Derechos Humanos, y específicamente aquellos relacionados con la Salud y el trabajo Cuando se habla de derecho, se hace hincapié en un poder o facultad de actuar, un permiso para obrar en un determinado sentido o para exigir una conducta de otro sujeto. En este sentido cuando se califican como humanos se está haciendo referencia a que son del hombre, de la persona humana. El hombre es el único destinatario de estos derechos. Por ende, reclaman reconocimiento, respeto, tutela y promoción de parte de todos, y especialmente de la autoridad.

El tema ha llegado a todas las instancias de discusión, incluso dentro de las mismas Naciones Unidas, donde quedó plasmado en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena (1993), en la que se señaló lo siguiente:

Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales

Estos derechos son inherentes a la persona humana, así también son inalienables, imprescriptibles, no están bajo el comando del poder político,

sino que están dirigidos exclusivamente por el hombre. Así como todos los hombres poseen un derecho, siempre otro hombre o Estado deberán asumir una conducta frente a esos derechos, y cumplir con determinadas obligaciones de dar, hacer u omitir.

4.1.1: Derechos Humanos

Es importante señalar que estos derechos humanos puedan realizarse, y reconocerse dentro de un ámbito real, el Estado, debe encontrarse en democracia. La democracia es la que permite que todos los hombres participen realmente del gobierno de manera activa e igualitaria, cooperando con el reconocimiento, respeto, tutela y promoción de los derechos humanos.

El Estado cumple un papel fundamental en DDHH, porque las autoridades deben, además de reconocerlos, ponerlos en práctica dentro de la sociedad, para que puedan desarrollarse en un ambiente próspero. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) citado por Freitas (2005), proclamaron que; "La Educación en Derechos Humanos es en sí un derecho fundamental" (p.4). Lo que implica que en cualquier campo, y especialmente en el laboral m deben conocerse y promover separa su justo ejercicio. Cualquier concepto de derechos humanos debe contener alguna alusión a la dignidad humana como valor. La dignidad humana está en íntima relación con los principios de igualdad y libertad. En cuanto valor, la dignidad humana involucra también la búsqueda constante por un proyecto de vida digna para todos y todas, especialmente para aquellas personas que por cualquier motivo son discriminadas en nuestra sociedad.

Los derechos humanos, deben entenderse de una manera mucho más amplia e integral, porque además son un fenómeno en constante construcción y evolución. No se pueden delimitar únicamente a un conjunto de derechos determinados, sino a una idea más comprensiva de fenómenos

sociales y políticos, ya que su reconocimiento parte de verdaderas "conquistas" logradas por la persona humana frente al poder del Estado, cualquiera sea su forma de manifestación (Monarquías o Estados Democráticos Republicanos). Es por ello que una definición sobre derechos humanos siempre debe ir acompañada del conocimiento de los procesos históricos y filosóficos alrededor de la persona humana y su constante interrelación en la sociedad y con el poder. Igualmente, debe tener como base, valores indiscutibles como la dignidad, la libertad y la igualdad, aún cuando no fueren términos necesariamente incorporados en la parte conceptual.

Hoy, se puede extender el concepto de derechos humanos a otros niveles que trascienden de un listado de derechos, para entenderlos como un estadio de situaciones y procesos, incluyendo claro está, también derechos; todos ellos necesarios para gozar de una vida digna conforme al proyecto de vida que cada quien adopte conforme a sus cualidades y condiciones. Por su parte, le corresponde al Estado proporcionar las condiciones para que todos sus habitantes tengan acceso y las mismas posibilidades para lograr esos objetivos.

Los derechos humanos son: universales, indivisibles, integrales, interdependientes, complementarios, irrenunciables, imprescriptibles, inviolables e inalienables. Por ello, más importante que una definición de derechos humanos, es la capacidad que podemos desarrollar para "caracterizarlos", es decir, para identificar ciertos elementos o características que conforman un núcleo de circunstancias donde se genere un reconocimiento mínimo de obligaciones y derechos que hagan posible la vida en sociedad en un marco de respeto de instituciones y de reglas de convivencia. Los derechos humanos son una constante manifestación diaria de relaciones entre personas y entre personas e instituciones del Estado que interactúan a partir de ciertas reglas de respeto mutuo. Como conquistas que son, los derechos humanos se muestran como un cúmulo de derechos que la

persona humana ha ido logrando que el Estado le reconozca como inalienables e implícitamente exigibles por medio de garantías. En un nivel más complejo e integral, los derechos humanos se constituyen como la razón de ser de la institucionalidad del Poder del Estado, el cual estará legitimado únicamente en el tanto que sea respetuoso de un marco indisoluble donde confluyen los siguientes tres elementos: 1. Estado de Derecho; 2. democracias participativas; 3. Respeto de los derechos humanos para todas las personas sin ningún tipo de distinción.

Los derechos humanos son valores fundamentales vinculados con la dignidad, la libertad y la igualdad de las personas exigibles en todo momento y lugar. Son, por lo tanto, anteriores y superiores al Estado, el cual no los otorga, sino que los reconoce y, por lo tanto, es el principal obligado a respetarlos y garantizarlos. Tienen, en consecuencia, las siguientes características:

- Son *universales*, porque le pertenecen a todas las personas en cualquier tiempo y lugar.
- Son *indivisibles, interdependientes, integrales y complementarios*. Todos los derechos humanos están relacionados entre sí y forman un sistema armónico independientemente de que unos puedan tener énfasis en derechos individuales o colectivos. Son indisolubles.
- Son *irrenunciables e imprescriptibles*, por lo tanto, representan un estatuto personal que sigue a la persona dondequiera que se encuentre y no puede ser obligada a renunciar a ellos en ninguna circunstancia.
- Son *inalienables e inviolables*. De la misma manera en que nadie puede renunciar a sus derechos, mucho menos pueden ser violentados, pero cuando ello ocurre, el Estado debe asumir las consecuencias en términos de responsabilidad, tanto en el ámbito del Derecho Interno, como en el Derecho Internacional.

No son derechos *suspendibles*, salvo de manera excepcional y temporal y en circunstancias muy especiales.

En el siguiente texto se resumen los artículos 18 y 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos

Los derechos humanos (término frecuentemente abreviado como DD.HH.) son aquellas libertades, facultades o valores básicos que, de acuerdo con diversas filosofías o fundamentaciones, corresponden a toda persona por el mismo hecho de su naturaleza y condición humana, para la garantía de una vida digna. Estas prerrogativas se poseen independientemente de cuál sea el Derecho positivo vigente y de factores particulares como el estatus, etnia o nacionalidad. Desde un punto de vista más relacional, los derechos humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permita a los individuos ser personas, identificándose consigo mismos y con los otros.

Legalmente, los derechos humanos se definen en el Derecho interno de numerosos Estados y en tratados internacionales. Para muchos, además, la doctrina de los derechos humanos se extiende más allá del Derecho y conforma una base ética y moral que debe fundamentar la regulación del orden geopolítico contemporáneo. Pero la validez, contenido e incluso la existencia de los derechos humanos son objeto de un permanente debate en el ámbito de la filosofía y las ciencias políticas. Según qué tipo de concepción se tenga sobre el Derecho, como iusnaturalista, iusracionalista, iuspositivista, vinculada al realismo jurídico o al dualismo jurídico, entre otros, la categoría conceptual de derechos humanos puede considerarse divina, observable en la naturaleza, asequible a través de la razón, determinada por los contextos en las muchas maneras que es posible entender la Historia, una síntesis de ideas de éstas u otras posiciones ideológicas y filosóficas o un mero concepto inexistente y sin validez.

4.1.2: Derechos humanos y derechos constitucionales

Es importante diferenciar y no confundir los derechos humanos con los *derechos constitucionales*. Aunque generalmente los derechos fundamentales se suelen recoger dentro de los derechos constitucionales, no siempre coinciden. Para determinar qué derechos son "constitucionales" basta con recurrir al catálogo de derechos reconocidos por las constituciones políticas de los Estados; no obstante, para establecer qué derechos son "humanos", primero es necesario asumir una posición respecto qué es Derecho e implícita o explícitamente sobre qué es lo "Humano", una vez hecho esto, es necesario ubicarse en algún punto del debate contemporáneo de las teorías sobre los derechos humanos, estos: ¿son un conjunto específico de derechos (a la vida, al sufragio, etc.)? O ¿son un tipo de derechos desarrollo de otros conceptos (libertad, dignidad, seguridad, etc.)?

Además, los derechos constitucionales pueden abarcar más de lo que se entiende que son derechos humanos. La constitución de un país, por ejemplo, puede otorgar derechos a sus ciudadanos que no abarquen a los no nacionales (por ejemplo, el derecho al voto. En ese caso se trataría de derechos constitucionales que se reconocen al ciudadano, pero no podrían ser derechos humanos si no se reconoce a todas las personas sean de la condición que sean.

4.1.3: Clasificación generacional de derechos humanos

Aunque la mayoría de las doctrinas jurídicas distinguen varias generaciones de derechos humanos, existen múltiples y diferentes clasificaciones. Todas suelen coincidir al describir la primera generación, pero posteriormente se ramifican y complejizan. Además, existen al menos dos concepciones de esta visión generacional. Para una de ellas, son expresión de una racionalidad que se realiza progresivamente en el tiempo;

para otras, cada generación de derechos humanos es expresión de una racionalidad diferente y puede entrar en conflicto con las demás. Por otra parte, existen posiciones que evitan pronunciarse acerca categorías de derechos humanos y más bien tienden a enfocarlos como un sistema unitario.

Cada nueva generación, que se clasifica cronológicamente en relación con las anteriores, ha sido objeto de críticas. Si ya los derechos de la primera generación fueros criticados, también sucedió con los derechos de la segunda durante el siglo XX, si bien en la actualidad la casi totalidad de los juristas los aceptan. Hoy en día es aún objeto de debate la existencia de una tercera generación de derechos humanos ya que, tanto desde el punto de vista jurídico como político, se critica la indeterminación de esta categoría y su difícil garantía. No obstante estas objeciones, existen teorías que hablan de cuatro e incluso cinco generaciones de derechos humanos.

La división de los derechos humanos en tres generaciones fue realizada por primera vez por Karel Vasak en 1979. Cada una se asocia a uno de los grandes valores proclamados en la Revolución Francesa: libertad, igualdad, fraternidad.

Los derechos de primera generación son los derechos civiles y políticos, vinculados con el principio de libertad. Generalmente se consideran derechos de defensa o negativos, que exigen de los poderes públicos su inhibición y no injerencia en la esfera privada. Por su parte, los derechos de segunda generación son los derechos económicos, sociales y culturales, que están vinculados con el principio de igualdad. Exigen para su realización efectiva de la intervención de los poderes públicos, a través de prestaciones y servicios públicos. Existe cierta oposición entre los derechos contra el Estado (primera generación) y los derechos sobre el Estado (segunda generación). Los defensores de los derechos civiles y políticos califican frecuentemente a los derechos económicos, sociales y culturales como falsos derechos, ya que el Estado no puede satisfacerlos más que imponiendo a

otros su realización, lo que para éstos supondría una violación de derechos de primera generación.

Por su parte, la tercera generación de derechos, surgida en la doctrina en los años 1980, se vincula con la solidaridad. Los unifica su incidencia en la vida de todos, a escala universal, por lo que precisan para su realización una serie de esfuerzos y cooperaciones en un nivel planetario. Normalmente se incluyen en ella derechos heterogéneos como el derecho a la paz, a la calidad de vida o las garantías frente a la manipulación genética, aunque diferentes juristas asocian estos derechos a otras generaciones: por ejemplo, mientras que para Vallespín Pérez la protección contra la manipulación genética sería un derecho de cuarta generación, para Roberto González Álvarez es una manifestación, ante nuevas amenazas, de derechos de primera generación como el derecho a la vida, la libertad y la integridad física.

4.1.4: Derechos económicos, sociales y culturales (DESC) y el trabajo

Dentro de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, específicamente los Derechos a la Salud y el trabajo, conducen a reconocer la necesidad de contar con mecanismos adecuados y efectivos que hagan justiciable estos derechos en forma individual y colectiva, y que pueden ser investigados desde la realidad venezolana, contando con una serie de fundamentos teóricos y normativas, interpretados a razón de los testimonios, de quienes participan en diversas áreas tanto del ámbito judicial, de salud, de la seguridad social e incluso de la sociedad civil organizada. De allí que, en el marco de la protección de los derechos humanos, Urioste, (2002) manifiesta que:

Tanto los derechos civiles y políticos, como los económicos y sociales y culturales, constituyen para el Estado un complejo de obligaciones positivas y negativas, lo que en el fondo están

señalando la existencia de obligaciones comunes a ambos tipos de derechos, constituyéndose esta idea en uno de los firmes soportes de exigibilidad y justiciabilidad de todos los derechos humanos.(p.22)

En lo que respecta a los derechos humanos el derecho al trabajo debe complementar la dignidad, la igualdad y la libertad humana, dado que éste se relaciona estrechamente con el ejercicio de los demás derechos humanos, en el sentido de que son integrantes del núcleo irreductible de derechos económicos, sociales, políticos y culturales. El derecho al trabajo es, base para la satisfacción de otras necesidades, por lo que se inserta en el desarrollo de la dignidad humana, pues a través de la actividad laboral el ser humano puede identificarse como ser social.

De este modo la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23, menciona el derecho al trabajo, en donde señala que toda persona tiene derecho a éste, sin discriminación alguna, así como igual salario por trabajo igual; sin dejar de lado el derecho de obtener un empleo sin ser sujeto de discriminación por etnia, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual o enfermedad. Para Morera (2002:) los derechos laborales “son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad (p.48) De tal forma que el ejercicio de los derechos laborales tienen que satisfacer las necesidades básicas y ampliar las oportunidades de crecimiento y superación”

Con relación a este análisis Quesada y Villegas (2009) expresan que se comprende que el derecho al trabajo, “es más que la obtención de un empleo, es calidad de vida laboral, es actividad que permita satisfacer las necesidades materiales, el esparcimiento, el acceso a la cultura y formación, capacitación técnica o profesional, sin poner en riesgo la dignidad humana”.(p.74) De esta manera para que un trabajo permita la realización integral de las personas, sus derechos laborales deben estar garantizados en

su totalidad, ya que aquel trabajo que vulnerabiliza la integridad y dignidad de las personas, obstaculiza el pleno desarrollo del individuo en su lugar de trabajo y en la sociedad en general. Siguiendo esta línea, (Morera, 2002). “los derechos laborales pueden ser reconocidos y explícitos en el ordenamiento jurídico, son las relaciones laborales el “escenario” que permite su ejercicio, entendiendo como las acciones prácticas que realizan los contratantes, los trabajadores y las entidades públicas, que favorecen y permiten el cumplimiento de los derechos laborales ” (p.50)

El ordenamiento jurídico del Estado debe ser acompañado y traducido en políticas y prácticas con el enfoque de derechos, el cual según Güendell (2000)“es una concepción de la vida social que procura reconciliar la moral, la política y el derecho en un horizonte ético pero al mismo tiempo operacional, que ha avanzado en una visión de política pública” (p.5).Este enfoque pretende edificar las bases para la creación de relaciones sociales basadas en el reconocimiento y respeto mutuo, en donde el Estado tiene un papel protagónico, ya que debe “construir mecanismos jurídicos y políticos que trasformen las instituciones y, consecuentemente, la vida social y cotidiana de las personas con base en una nueva ética del desarrollo humano.

Los mecanismos mencionados deben incorporar las necesidades que emergen del crecimiento económico, centrándose en las demandas sociales, políticas, económicas y culturales que requieren de un nuevo abordaje centrado en el ser humano, con un nuevo enfoque del cambio social. Para (Güendell, 1999).La aplicabilidad del Enfoque de Derechos Humanos conlleva la participación activa de tres actores: el Estado, las instituciones y los individuos. (p 14)Dentro del enfoque de los derechos humanos, tienen en cuanto sujeto individual un papel de enorme importancia en la racionalización y el autocontrol (...). Esto significa conocer sus derechos y los del otro y enmarcar sus planes de acción en los límites que ellos establecen. De este modo el derecho de un individuo finaliza donde empieza el de la otra persona

y los gobiernos e instituciones tienen el deber de garantizarlos, lo que en términos de Gündell responde a la vigilancia y exigibilidad de los derechos lo que implica “la pertenencia o posesión implícita de una condición que define nuestra naturaleza y, que a la vez, nos caracteriza e impregna de una identidad, responsabilidad posición en la sociedad. Para Chinchilla y Villegas (1995). Ser sujeto y sujeta de derechos humanos, es concebimos como poseedores y poseedoras de derechos que garantizan nuestra participación y desarrollo en cualquier nivel de la sociedad. Y si bien esta cualidad la poseemos por condición natural, su mantenimiento y defensa es un aspecto que corresponde velar a cada persona, a la colectividad y al mismo Estado”.

Las estrategias de exigibilidad de los DECS y especialmente de los trabajadores discriminados como los que sufren el VIH, parten y se fortalecen con el reconocimiento, cada vez mayor, de la universalidad de los derechos humanos y la fuerza de la tutela de la comunidad internacional hacia estos; por lo tanto, se despliega una amplia gama de posibilidades para el uso de instrumentos y mecanismos internacionales de protección de los derechos humanos. Las organizaciones de derechos humanos que tradicionalmente han estado enfocadas en las luchas por los derechos civiles y políticos no solo tienen una enorme experiencia en ese sentido, sino que esta experiencia ha empezado a ser asumida por el movimiento de exigibilidad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Como sostiene la declaración de Quito en su numeral 19:

“La exigibilidad es un proceso social, político y legal. La forma y medida en que un estado cumpla con sus obligaciones respecto a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), no solamente a ser materia de escrutinio de los órganos de verificación del cumplimiento de las normas que los consagran y garantizan, sino que deben acabar la participación activa de la sociedad civil en esta tarea como una condición sustancial de su ciudadanía los DESC son derechos objetivos cuya exigibilidad puede ejercerse individual o colectivamente”.

Ante la creciente tendencia al escrutinio y sanción de la comunidad internacional en este campo, promovida generalmente desde la sociedad civil, los estados vienen respondiendo como recelo y agresividad, particularmente con la ONG y contra los defensores de los derechos humanos, llegándose incluso al extremo de conocer pactos vinculantes y fallos de organismos competentes.

4.1.5: El Convenio 111 Sobre la Discriminación Empleo y Ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo

En relación al convenio 111 de la Organización Internacional del trabajo, adoptado en 1958, en el marco de la Organización Internacional del Trabajo nos referimos un instrumento que contempla una definición expresa de lo que debe entenderse por discriminación en materia laboral. De tal modo, que el Convenio 111 de la OIT, y suscrito por nuestro país dispone expresamente en su artículo 1º que el término discriminación comprende:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, 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.

No obstante el carácter aparentemente taxativo que posee la redacción de esta disposición, las hipótesis que en ella se exponen deben ser entendidas sólo como criterios de identificación preferente de actos discriminatorios, toda vez que a continuación la misma disposición se encarga de aclarar, que a más de los casos establecidos en el literal a) del

Nº 1 del art. 1º, los Estados podrán determinar que también constituyen discriminación otros actos, distintos de los explicitados anteriormente, aunque para ello será menester una actividad positiva por parte del Estado Miembro que los consagre como tales, mientras que en las hipótesis del art.

1.1.a) dicho carácter arranca de la Convención misma, obligando a los Estados desde su ratificación a considerar discriminatoria, y por tanto ilícita, cualquier distinción que se haga en base a los criterios antes aludidos

De tal forma, se puede expresar que el Convenio también se encarga de aclarar que no toda distinción constituye necesariamente un acto discriminatorio ilegítimo, cuestión que dispone expresamente en el N° 2 del artículo 1º, al señalar que «Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. Además, tampoco serán consideradas discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Al ratificar el Convenio 111, los países, y entre ellos Venezuela se compromete a cumplir con una serie de obligaciones, tendientes a promover y garantizar el adecuado respeto a una política de no discriminación, y que se encuentran contempladas preferentemente en el artículo 3º de dicho instrumento. Hay que resaltar que tanto el Convenio N° 111, como la recomendación que lo complementa, tiene por finalidad proteger a todos los trabajadores contra la discriminación y dicha protección es aplicable a todos los sectores del empleo y la ocupación, tanto pública como privada, y conjuntamente con el acceso al empleo y la ocupación también abarca el acceso a la educación, la orientación y la formación profesional, el acceso a servicios de colocación y a las organizaciones de trabajadores y empleadores. Y también se incluye la promoción profesional, la seguridad en el empleo, la negociación colectiva, la seguridad social y otras condiciones laborales, inclusive la seguridad y la salud en el trabajo

Con relación a la exigibilidad interna que poseen estas disposiciones, Dipillo y Ramírez (2006) refieren que “todo dependerá de la naturaleza que se le reconozca al Convenio, toda vez que la solución será distinta si sólo se le arroga el carácter de un simple tratado o si, por el contrario, se determina que él constituye un tratado sobre derechos fundamentales de la persona humana”. (p.64). De esto parte la visión de cada Estado que lo suscribe y su interrelación con el conjunto de Leyes en cada nación.

4.2. Discriminación de las Personas con VIH en el Medio Laboral

Para ACNUDH y ONUSIDA (2007), las prácticas discriminatorias se inscriben en procesos de estigmatización que pueden representarse en un ciclo dividido en las siguientes fases:

a) etiquetado: diferencias humanas designadas con etiquetas, que retiran la visión completa de la persona para reducirla a ciertos aspectos parciales o unilaterales, simplificando en extremo su clasificación en grupos; b) estereotipia: acoplamiento de etiquetas con características negativas, que forman estereotipos, y los cuales producen una percepción social, estandarizada, estática, generalizada y cohesionada de subestimación desaprobarción hacia todas las personas que comparten las etiquetas de grupo; c) separación: apartamiento de los grupos y personas estereotipadas como un “Ellos” diferente a un “Nosotros”, utilizando generalmente lógicas jerárquicas y apelaciones a criterios de superioridad; d) pérdida: sustitución de la condición de sujeto del grupo o de la persona, por el ser que da la cualidad de la etiqueta, y de la cual tienen culpa o son responsabilizados; e) discriminación: poder para colocar a las personas o grupos estigmatizados en una posición en la que es posible vulnerar la dignidad y) vulneración: prácticas de amenaza o actos de discriminación que causan perjuicios a las personas.(P.5)

El poder, en su noción de capacidad para ejercer fuerza, es el elemento característico de la discriminación, de tal modo que sólo discrimina quien puede. La discriminación requiere poseer ciertas condiciones o atributos tales

como estatus, ascendencia, autoridad o control, y contextos en los que éstos tengan la posibilidad de ejercerse de manera arbitraria o por la imposición¹⁹. La discriminación conduce a, o tiene el efecto de producir, la vulneración o el debilitamiento de derechos, utilizando la desacreditación, las amenazas, la hostilidad o el empleo de la violencia.

4.2.1. Derecho a la no discriminación

De tal modo el hecho que las personas o grupos estigmatizados no logren modificar esta situación, a no ser que existan cambios en las relaciones de poder por efecto de marcos institucionales amplios y protectores de derechos, refuerza y reproduce la discriminación y los estigmas, trayendo como resultado que persistan y sean asimilados por las personas discriminadas, hasta el punto de aceptarlos o adaptarse a ellos. El miedo a la discriminación y los sentimientos de “vergüenza” hacen que la persona que posee el atributo estigmatizado lo guarde y se arriesgue a las consecuencias de esconderlo

En este sentido un estudio de ACCSI y AVESA (2008), en Venezuela sobre el estado de cumplimiento de garantías del derecho de las personas con VIH a no ser discriminadas, y del impacto que tienen las conductas de incumplimiento por parte del Estado en la vida de estas personas, así como en la situación de la epidemia durante los últimos años.

El estudio mencionado se basó en los estándares que establece una abundante normativa internacional de protección de los derechos humanos en relación con el VIH/Sida, suscrita por el Estado venezolano, y referida al seguimiento y medición de avances en el cumplimiento del derecho a la no discriminación, enmarcado en cinco esferas:

- Derecho a la protección jurídica y a la no discriminación, es el derecho de toda persona a encontrar amparo y justicia en el reclamo a violaciones de sus derechos humanos, y comprende los derechos a

disponer de normas en los que estos derechos se reconozcan, a estar informada sobre sus derechos, a recibir asistencia jurídica y a contar con todos los medios posibles –tanto judiciales como administrativos– para exigir la protección y restitución de sus derechos, sin discriminación alguna, cuando alguno haya sido vulnerado.

- Derecho a respuestas de política, protección financiera y a no sufrir daños evitables, es el derecho de toda persona a contar con políticas públicas que respondan adecuadamente a los problemas de orden individual o colectivo, y comprende una respuesta efectiva en la magnitud y el tiempo necesario; acceso a protección de los impactos económicos y financieros que causen estos problemas; y sistemas que permitan conocer sus causas y vigilar que éstos no produzcan daños evitables a las personas
- Derecho a disfrutar del más completo estado de bienestar físico, mental y social, es el derecho de toda persona al más alto nivel de salud, incluyendo los derechos a información y prevención basados en métodos eficaces; acceso a exámenes de manera informada, consentida y confidencial, a medicamentos y a una atención integral; así como a no ser objeto de medidas coercitivas por la condición de salud. También es el derecho a gozar de igualdad de oportunidades para alcanzar un nivel adecuado de vida, que incluye, entre otros, los derechos a la educación y a un trabajo productivo y bien remunerado.
- Derecho a decidir sobre el propio cuerpo y al libre desarrollo de la personalidad, es el derecho de toda persona a proteger la integridad personal y las esferas de autonomía individual y libertades para decidir sobre la propia vida sin coacción o violencia, y comprende los derechos a expresar y comunicar libremente opiniones e ideas de manera pública, sin temor a ser discriminada; a elegir relaciones y prácticas sexuales en forma libre y responsable; y a decidir tener o no hijos, casarse y formar una familia.

- Derecho de libre asociación y participación en asuntos públicos, es el derecho de toda persona unirse, afiliarse o constituir libremente un grupo o asociación con una finalidad decidida por sus miembros, para actuar de manera autónoma e independiente por el bien común; así como el derecho a participar en las decisiones públicas que afecten sus vidas. Comprende los derechos a libre asociación, organización y desarrollo; y los derechos a la participación en procesos electorales, nacionales locales, consultas acerca de políticas públicas y vigilancia de derechos humanos.

4.2.2. Recomendaciones de la OIT y la Discriminación

Encontramos que entre las causas de discriminación y el rechazo durante la relación laboral se encuentran en gran medida causadas por el miedo y la ignorancia sobre las especificaciones de esta pandemia especialmente de sus formas de contagio. A partir de esto la OIT resalta dentro de las labores educativas, consideraciones dirigidas a que las personas, además de aprender los métodos más adecuados de protección, también pierda el miedo a los infectados con VIH/SIDA, a fin de lograr disminuir los índices de discriminación y asegurar a estos trabajadores una mejor calidad de vida.

La OIT (2003) con el objeto de evitar la discriminación, ha realizado una serie de recomendaciones, donde establece que, salvo casos muy excepcionales, no se acepte la realización de exámenes destinados a detectar la presencia del virus del VIH en los trabajadores. En opinión de esta organización, la realización de los exámenes no es necesaria y pone en peligro los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores, por cuanto los resultados de las pruebas de detección pueden acabar siendo divulgados y explotados indebidamente, y es posible que el consentimiento del trabajador no sea siempre absolutamente libre o no esté basado en un

conocimiento pleno, es decir, en la apreciación de todas las circunstancias y consecuencias de las pruebas médicas

Particularmente la OIT en la recomendación 8.1, establece la prohibición de la exigencia del examen del VIH como requisito para continuar la relación laboral, el cual no debe realizarse ni aún so pretexto de las pruebas generales sobre aptitud física que puedan existir como requisitos en algunos trabajos. Con respecto de los casos excepcionales en que la OIT acepta que se practiquen exámenes de VIH, aparte de aquellos casos en que los trabajadores decidan, por propia iniciativa y voluntariamente realizárselos, también las acepta cuando ellas tengan por objeto realizar estudios destinados a la “vigilancia epidemiológica”. No obstante, en este último caso, los estudios deben ser realizados de manera anónima e independiente en el lugar de trabajo, a reserva de que se realicen de conformidad con los principios éticos de la investigación científica y la ética profesional, y salvaguardando los derechos individuales y la confidencialidad. Además, cuando se efectúen dichas investigaciones, los trabajadores y los empleadores deberían ser consultados e informados. Respecto de la información recabada, en la recomendación de la OIT 8.3, se manifiesta que esta información no debería utilizarse con fines de discriminación de personas o grupos de personas. Asimismo, la OIT no considera que las anteriores pruebas sean anónimas si existe la posibilidad de que pueda deducirse de las mismas el estado de salud del interesado respecto del VIH/SIDA. Para Abramo (2006), la discriminación en el empleo y en la ocupación es un fenómeno cotidiano, universal y cambiante que reviste diversas formas y se manifiesta

En todos los entornos laborales. A pesar de estas diferencias, cualquier discriminación en el trabajo genera desigualdades y las refuerza. Implica un menoscabo a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas en virtud de características personales o sociales, como el sexo, el color de la piel, la edad o la religión, independientemente de sus méritos y de las exigencias del trabajo de que se trate.

Estas ideas marco contenidas en el Repertorio de Recomendaciones de la OIT son en gran medida directrices que deberían estar en concordancia tanto con nuestra legislación constitucional, como con las obligaciones internacionales adquiridas por nuestro país a través de los tratados suscritos, en los que se prohíbe toda forma de discriminación

Según la Carta de Derechos y obligaciones Laborales de las personas que viven con VIH /SIDA , refiere que (OIT) aborda la pandemia del SIDA , como un problema para el mundo del trabajo, así como en el plano social, y el reto humanitario más grave de nuestra era, de este modo plantea los siguientes objetivos enmarcados en el programa de VIH/SIDA de la OIT : a- Conciencia del impacto social y económico del SIDA en el mundo del trabajo, b-Ayudar a los gobiernos, empleadores y empleados a prevenir la diseminación del VIH/SIDA y a reducir su impacto. Y c-Combatir la discriminación y los estigmas del VIH/SIDA. La OIT ofrece protección social para hacer frente a la enfermedad bajo los siguientes principios fundamentales:

1. El reconocimiento de que el VIH/SIDA es un problema que afecta al lugar de trabajo,
2. La no discriminación en el empleo.
3. La igualdad de trato entre hombres y mujeres, el diagnóstico y la confidencialidad, la prevención, la asistencia y el apoyo como base para enfrentar la epidemia en el lugar de trabajo.

Estos objetivos y principios dan cuenta de la importancia que se ha dado a nivel mundial para la protección en el campo laboral de los trabajadores con VIH/SIDA, donde se busca ampliar este campo de acción con políticas específicas en cada país.

4.3. Inclusión, Reinserción y Permanencia en el Empleo de los Trabajadores Portadores de VIH en Venezuela.

El marco constitucional venezolano, garantiza el derecho a tener un trato digno, una atención humana, respetuosa y sin discriminaciones y promover además el desarrollo de una vida segura, con una alta calidad de salud y libre de explotación y maltrato físico o mental. Otros derechos relacionados con la salud y el trabajo que deben garantizarse en Venezuela son: a) El derecho a la información; b) Derecho a la intimidad y confidencialidad; c) Regulación de la historia clínica; d) Derecho al consentimiento.

En los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la violación general al derecho a la salud y el trabajo, pueden reconducirse o reformularse a través de la articulación de una acción particular, encabezada en un titular individual, que alegue una violación producida por la falta de producción de una vacuna, o por la negación de un servicio médico del que dependa la vida o la salud de esa persona, o por el establecimiento de pautas irrazonables o discriminatorias en el acceso a beneficios de asistencia social. Para (Londoño: 2010) la accesibilidad a la salud que pueda tener un ciudadano es un indicador de su calidad, determinada por componentes geográficos, educativos y culturales, económicos, legales y de oferta.

Dentro de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en el Título III De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes Capítulo I disposiciones Generales, en su Artículo.19 establece que “ El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos (Omissis), de conformidad con la Constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las Leyes, que los desarrollen. La C.R.B.V en su artículo 46 expresa que “ninguna persona será sometida sin su libre consentimiento a experimentos científicos, o a exámenes médicos o de laboratorio, excepto

cuando se encontrare en peligro su vida o por otras circunstancias que determine la ley”.

El tipo de discriminación laboral por VIH puede adoptar distintas formas, afectando la Inclusión, Reinserción y Permanencia en el Empleo, donde las segregaciones y molestias de los compañeros de trabajo, se cuentan entre las situaciones que se manifiestan y contribuyen a tal afectación, para León (2011), en nuestro país se observan en los centros de trabajo indicadores como: “el descenso de categoría profesional, o imposición de pruebas obligatorias a los trabajadores de grupos vulnerables, y puede llegar al despido injustificado, negándole de este modo indemnización o seguros de salud.” (p.73)

En Venezuela se cuenta con instrumentos legales en las que se apoya la defensa de los derechos de las personas con VIH/SIDA, tales como la Ley Orgánica del trabajo ,las Trabajadoras y los trabajadores, LOTT(2012), haciendo referencia a los tratados pactos y convenciones internacionales en su Artículo 15. “En la aplicación de la presente Ley tendrán carácter obligatorio, conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por la República, siempre que sean más favorables que la legislación laboral nacional”. Entre los cuales se incluye el el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la “Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación”, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 27.309, de fecha seis (06) de diciembre de 1964. Destacándose también según la LOTT (2012), en su Artículo 16, que dentro de las fuentes del derecho del trabajo se encuentran..., (Omissis) a) La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República) Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República. (Omissis) , f) La jurisprudencia en materia laboral.g) Aplicación de

la norma y la interpretación más favorable.h) La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamoranoy Robinsoniano.

El Principio de no discriminación en el trabajo se establece en el Artículo 21, y se ha precisado dentro de esta investigación, y relacionado con este la LOTTT(2012) también establece la Reincorporación al trabajo dentro del Artículo 75...(Omissis) el trabajador o trabajadora tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquella,(Omissis)En estos casos el trabajador o la trabajadora será reubicado por el patrono o patrona en un puesto de trabajo adecuado a la nueva situación. En cuanto a los Derechos Sociales y de las Familias el Artículo 87, establece que: Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar (Omissis)...La ley adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la Ley establezca.

El Artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece que: El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: (Omissis) Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. (Omissis) Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición... (Omissis)... En el Artículo 93. Se establece que; La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.

Con relación a la estabilidadlaboral de los trabajadores con VIH/SIDA,se garantiza en la LOTTT (2012) en el Artículo 86, que:Todo trabajador o

trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando (Omissis) haya sido despedido (Omissis) sin causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley. En esta misma ley con relación a las Condiciones Dignas de Trabajo en el Artículo 156. Establece que: El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: (Omissis) d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Otro de los instrumentos legales que pueden relacionarse en el campo laboral con esta problemática es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat) (2005) en lo relacionado a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su Artículo 10, donde se establece que : El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada (Omissis) a la restitución de la salud y la rehabilitación, la recapacitación y reinserción laboral, (Omissis) a tales efectos, realizará consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y empleadoras, de los trabajadores y trabajadoras, organismos técnicos y académicos, asociaciones de trabajadores y trabajadoras con discapacidad y otras organizaciones interesadas. Para el establecimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deben tenerse en cuenta, los estudios epidemiológicos (Omissis) que permitan establecer prioridades para la acción de los entes públicos y privados en defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

En Venezuela a diferencia de otros países latinoamericanos la inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de los trabajadores Portadores de

VIH, no es precisada en ninguna Ley o acuerdo especial. Países como Ecuador que tiene un acuerdo ministerial vigente desde el 13 de julio del 2006 sobre relaciones laborales y VIH/SIDA, toma en cuenta con gran relevancia la no discriminación laboral de estos trabajadores, es referencia importante en nuestro continente México que cuenta con la NOM-10-SSA2 desde 1993 para la prevención y control de la infección por el virus de la inmunodeficiencia humana, donde toda detección del VIH/SIDA se rige por los siguientes criterios: a-No se debe solicitar como requisito para el acceso a bienes y servicios, obtener empleo, formar parte de instituciones sociales o para recibir atención médica. b-No se debe ser considerada como causal para la rescisión de un contrato laboral, la expulsión de una escuela, la evacuación de una vivienda, la salida del país o el ingreso al mismo, tanto de nacionales como extranjeros. c-Quien se somete a análisis debe hacerlo con conocimiento suficiente, en forma voluntaria, con firma de autorización y seguro de que se respetará su derecho a la privacidad y a la confidencialidad del expediente. d- Ninguna autoridad puede exigir pruebas de detección de VIH/SIDA a un individuo, o los resultados de las mismas, sin que presente una orden judicial. La mayoría de las veces se ven afectados nuestros trabajadores y trabajadoras al ser excluidos de muchos procesos y afectados sus derechos por la condición de ser portadores del VIH/SIDA, situación que preocupa en el marco de garantizar los derechos humanos de estos ciudadanos y sus familias, y que demanda de mayores niveles de organización y de legislación en esta materia, a nivel nacional.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Es aplicable el Convenio 111 Sobre la Discriminación Empleo y Ocupación, de la OIT, en las personas portadoras del VIH/SIDA ya que el contenido del mismo atiende a evitar cualquier distinción, exclusión y preferencia que tenga por objeto alterar la igualdad de trato, en el empleo o cualquier acción que atente contra sus derechos es considerada como violatoria del referido convenio, que por vía la Constitución y las Leyes, sin embargo debe ser abordado de forma inmediata por el Estado Venezolano, el desarrollo para tal fin de la Normativa Legal con el concierto de los distintos actores sociales como las Organizaciones de Apoyo a las personas portadoras de VIH/SIDA, Sindicatos, Ministerio del Trabajo, Ministerio de la Salud, ONG entre otros.

En cuanto al primer objetivo enfocado a: Estudiar el contenido del Convenio N° 111 de la Organización Internacional Del Trabajo en relación al derecho a la no discriminación en el empleo, se pudo constatar que de acuerdo al contenido del mismo , en nuestro país no existe una Legislación específica o políticas de Estado que garanticen el cumplimiento de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las personas con VIH/SIDA.

Aunque la normativa legal vigente en nuestro país, no permite discriminaciones en materia de acceso al empleo y las diversas ocupaciones, ni tampoco en lo que respecta a la orientación profesional o la admisión a los medios de formación profesional, es evidente que no existe un amplio

cumplimiento del Convenio 111 en lo que se refiere a las condiciones laborales de las personas con VIH/SIDA.

De esta manera el Convenio N° 111, Sobre la Discriminación Empleo y Ocupación, por Mandato de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, tiene Jerarquía Constitucional y prevalece en el Orden interno, en tal sentido estamos frente a un instrumento que busca evitar, toda forma de discriminación arbitraria en materia de empleo y ocupación, y el trabajo constituye una de las principales facetas de desarrollo del ser humano, principalmente en nuestra sociedad contemporánea, hasta llegar a ser considerado uno de los Derechos Humanos Fundamentales.

Este convenio brinda el apoyo para garantizar el desarrollo de una política de Estado dirigida a garantizar un ámbito laboral exento de estereotipos, que no tienda a reservar determinados oficios a las personas de uno o del otro sexo, o sobre la base de convenciones sociales

En cuanto al primer objetivo enfocado a: Estudiar el contenido del Convenio N° 111 de la Organización Internacional Del Trabajo en relación al derecho a la no discriminación en el trabajo,

De esta manera también se logró dentro de la investigación el objetivo dirigido A: Describir las causas que impiden la inclusión de las personas con VIH en el medio laboral para garantizar su derecho al trabajo, donde se precisan la ausencia de una serie de elementos en materia de condiciones que dan derecho a la seguridad social, entre otros derechos económicos, estableciéndose la preocupación del investigador por el cumplimiento nacional de este convenio, donde se afecta la igualdad de oportunidades en materia de ascenso y promoción profesional. Por otra parte se hace imperioso evaluar la política nacional que promueva, por métodos adecuados as condiciones y la práctica nacional, con respecto a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto

Es por esta razón que resalta la importancia del tercer objetivo enfocado a: Determinar la necesidad jurídica y humana de inclusión, reinserción y permanencia en el empleo de los trabajadores portadores de VIH/SIDA en Venezuela, por cuándo se requiere promover el impacto de estas condiciones laborales asociadas a la inserción y permanencia de trabajadores con VIH en el mundo laboral, de este modo hay que resaltar que el estado cumple un papel fundamental en Materia de Promoción y Defensa en Derechos Humanos, porque las autoridades deben, además de reconocerlos, ponerlos en práctica dentro de la sociedad, para que puedan desarrollarse en un ambiente próspero, para, Dipillo (2006) “según la OIT y otras instancias internacionales, un número importantísimo de los afectados se ubican en condición de desarrollar un trabajo remunerado, razón por la que se hace fundamental contar con una legislación laboral adecuada, que sea capaz de garantizar sus derechos y evitar la discriminación” (p.67).

A nivel internacional tanto las Naciones Unidas como la OIT, han trabajado para destacar la importancia en el desarrollo de legislaciones y organizaciones que destaquen la importancia de hacer frente a la epidemia del SIDA en el ámbito laboral, lo cual involucra en primer lugar a empresarios y trabajadores.

El derecho a la protección jurídica y a la no discriminación, es el derecho de toda persona a encontrar amparo y justicia, y no excluye a ninguno que realice el reclamo a violaciones de sus derechos humanos, donde el ciudadano con VIH/SIDA, también posee estos derechos y lucha por que se le reconozcan.

De esta manera se plantean nuevos desafíos tanto para el Estado Venezolano, los trabajadores y los empleadores. Las intervenciones en el ámbito laboral contempladas en el marco de la lucha contra el VIH/SIDA, debe contener nuevos objetivos dentro de la fuerza laboral organizada, quienes se enfrentan en la actualidad con el desafío de proteger los medios

de subsistencia, la salud, la vida de los trabajadores y sus familias en contra de la amenaza del VIH/SIDA y sus implicaciones.

Recomendaciones

- Propiciar encuentros con los representantes del sector público y privado a fin de intercambiar ideas, formular estrategias y establecer planes, que permitan el manejo eficiente de las situaciones laborales vinculadas con la Inclusión, Reinserción y Permanencia en el Empleo de los Trabajadores Portadores de VIH/SIDA en Venezuela.
- Fomentar investigaciones en diversos escenarios laborales con el objeto de conocer las implicaciones de la discriminación laboral y su impacto en el campo socio laboral, considerando que el trabajador es un ser biopsicosocial y como tal debe ser considerado en función de su entorno inmediato, trabajo – sociedad.
- Dar a conocer las estadísticas y casos tratados por las diversas organizaciones sociales a nivel nacional e internacional con los aspectos relacionados con el VIH/SIDA y la defensa de los Derechos Humanos; con el propósito de promover campañas de información y concientización para generar aceptación e integración a estos grupos de ciudadanos.
- Ampliar el alcance de la legislación vigente a partir del desarrollo de Leyes especiales, resoluciones y otras normativas en beneficio de los trabajadores con VIH/SIDA, tal como ha sido evidenciado existen instrumentos capaces de amparar a los ciudadanos portadores de VIH/SIDA, sin embargo sería interesante condensar dicha normativa en un instrumento destinado para tal fin, en cuya consecución y

discusión intervengan los distintos sectores involucrados para lograr el mayor consenso posible y como fin ulterior evitar la exclusión garantizando el acceso y los puestos de trabajos apropiados para este tipo de ciudadanos.

- Generar corresponsabilidad, Vigilancia y manejo Ético en la actividad desarrollada por los laboratorios de análisis de sangre y empleadores, en el sentido de evitar el reporte de resultados “Fantasmas” término acuñado por el investigador, a través de los cuales son investigados los anticuerpos para la detección de VIH/SIDA y no son reflejados en la hoja de resultados, sin el consentimiento informado de los trabajadores y lo que conlleva a situaciones de exclusión en el empleo de los mismos.

REFERENCIAS

- Abramo, L(2006) Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. Publicaciones de la OIT. Santiago de Chile
- Alfonzo, R (2006). Nueva Didáctica del Derecho Del Trabajo. Caracas, Venezuela. Décimo Cuarta Edición. Editorial Melvin C.A.
- ACNUDH y ONUSIDA (2007). Manual sobre el VIH y los Derechos Humanos para las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos. Venezuela
- ACCSI y AVESA (2008). Informe de la Sociedad Civil. UNGASS AIDS 2008
- Barbagaleta M. (1998) El trabajo como derecho. Editado por la Universidad Yacambú. Barquisimeto.
- Baquero,j; Guataquí, J; Sarmiento, L. (2000).Un Marco analítico de la Discriminación Laboral.Revista Electrónica: Economía. ISSN 0124-4396. N°8, Junio. Universidad del Rosario, Colombia.
- Chinchilla, M; Villegas ,E(2008)). Hacia la construcción de una cultura de los derechos humanos.Documento en línea, disponible en <http://www.ts.ucr.ac.cr/prodoc.htm>. Consulta: 2013, Junio 21
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.453 (Extraordinaria).
- Convenio N° 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación. Gaceta Oficial N° 27. 609 del 03-12-1964.
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. (1969).
- Balestrini, M. (1997). Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación. (Para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles). Caracas, BL Consultores Asociados, Servicio Editorial
- Chávez, A (s/f). Algunos alcances sobre el método dogmático en la investigación jurídica. Disponible en: <http://essentiaiuris.iespana.es/B3-metodo.htm>. Consulta: 2008, Mayo 21.

- Constitución. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860 (Extraordinaria). Diciembre 30, 1999.
- Dipillo, R y Ramírez, E (2006) El SIDA y la Relación Laboral. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho al Trabajo y Seguridad Laboral. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago de Chile
- Freitas. L. (2005). Discriminación Sexista y Otras Formas De Violencia Estructural E Institucional Contra la Mujer.(Tesis Doctoral. Universidad Carlos III de Madrid, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas). Madrid.
- Giraldo, J (2002) El fuero laboral Constitucional. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de ciencias Jurídicas. Trabajo de grado para optar al título de abogado Bogotá; Colombia
- González, R y otros (1993). Metodología de la investigación (2a. ed.). Corrientes innovadoras en educación social.
- Güendel, L (2000). *Políticas Públicas y Derechos Humanos* . Publicaciones de la UNICEF San José de Costa Rica.
- Hernández, O. (2003) El Derecho del Trabajo en las Experiencias Latinoamericanas de Integración Regional. Compiladoras. Delgado, Y.; Richter, J. El Trabajo Desde Diversas Miradas. Primera Coedición Editorial U.C.
- Jaime, H (2005). Las Personas en el Derecho del Trabajo. Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Tomo I. Barquisimeto, Venezuela. Tercera Edición. Jurídicas Rincón.
- Leòn, I (2011) La discriminación Social y Laboral Hacia las Personas Portadoras del Virus VIH de la Ciudad de Barinas, Estado Barinas , Periodo-2009-2010. Trabajo de grado para optar al título de Licenciada en Sociología del Desarrollo. Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales UNELLEZ. Programa de Ciencias Sociales
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, nº 6.076, del 07 de Mayo de 2012

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) (2005). Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005

Londoño, G; Galán,R; Pontón, G. (2010) Garantía de Calidad en Salud. Editorial Médica Panamericana. Bogotá Colombia

Lucena, H (2008)Relaciones de trabajo en nuevo siglo.Editorial fondo editorial tropykos. Caracas; Venezuela

Morales, F.(1996) El prejuicio racial como actitud negativa. Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, España, pp. 11-22).

Morera, N (2002). Derechos laborales en el marco de la globalización económica. Revista Reflexiones 81(1): 47-55. San José . Costa Rica

ONU (1998) Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos. Lecciones para la vida, Naciones Unidas

Organización Internacional Del Trabajo (OIT), Convenio N° 111, de 1958 Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996

Organización Internacional Del Trabajo (OIT). (2003) “Manual de Aplicación de las Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo”, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003

Organización Internacional Del Trabajo (O.I.T.). (1992). Introducción a la Seguridad Social.Convenio 102. Ciudad de México, México. Ediciones Alfaomega.

Osorio, M (1996) Diccionario de Ciencias políticas y jurídicas. Editorial Claridad; Argentina

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Asamblea General, Resolución 2200 A (XXI), 19-Diciembre-1966

PROVEA (2004) Instrumentos para la protección y defensa del derecho a la salud .Serie Aportes 7.Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos

Quesada L; Villegas S (2008) Implicaciones del significado social del VIH/SIDA enel acceso y permanencia al trabajo a partir de la experiencia de

las y los usuarios de la Clínica de SIDA del Hospital San Juan de Dios, en el período de enero a diciembre del 2008 . Universidad de Costa Rica Sede de Occidente. Departamento de Ciencias Sociales Carrera de Trabajo Social. Trabajo Final de Grado para optar al grado de Licenciatura en Trabajo Social

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nro. 38.426 del 28 de Abril de 2006. Ediciones Juan Garay. Julio 2006. Corporación AGR, S.C. Caracas, Venezuela.

Rodríguez, J.(2006)Un Marco Teórico para la discriminación. Consejo Nacional para prevenir la discriminación. Colección de Estudios Numero 2. México

Sabino, C (1991). Metodología de la Investigación. Caracas – Venezuela Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Sabino, C (1994). Técnicas de Documentación e Información. Caracas – Venezuela Editorial Nova.

Trabuchi, Ch (1997). Departamento de Metodología. Buenos Aires. Instituto Brasileiro de Estadística.

Tribunal Supremo de Justicia. TSJ. Disponible en: www.tsj.gov.ve

Uriarte, E (2001) Trabajo decente y formación profesional. Publicaciones de la OIT. Documento en línea, Disponible en :[www.oei/etp/trabajo decente_formaciòn_profesional_ermida.pdf](http://www.oei/etp/trabajo_decente_formaciòn_profesional_ermida.pdf)

Witker, A. (1999). Métodos de la Investigación Jurídica. Material Recopilado. UCAB. Caracas, Venezuela.

Zorrilla, S (1991). Guía para elaborar la tesis. (2ª ed.). Mexico: McGraw-Hill.