

## Principios fundamentales

### 1. Reconocimiento del problema del VIH/SIDA en el ámbito laboral

El VIH/SIDA constituye un problema en el lugar de trabajo, no solamente porque afecta a los trabajadores, sino también porque el centro de trabajo puede desempeñar un papel esencial en la lucha general contra la propagación y los efectos de la epidemia.

### 2. Acabar con la discriminación

No debería haber discriminación alguna contra los trabajadores basada en una infección por el VIH real o supuesta.

### 3. Igualdad entre hombres y mujeres

Una mayor igualdad en las relaciones de género y el empoderamiento de las mujeres son factores esenciales a la hora de prevenir satisfactoriamente la propagación de la infección por VIH y permitir que las mujeres hagan frente al VIH/SIDA.

### 4. Un ambiente de trabajo sano

El medio ambiente de trabajo debería ser sano y seguro y adaptarse al estado de salud y las facultades de los trabajadores.

### 5. El diálogo social

La cabal aplicación de una política y un programa contra el VIH/SIDA requiere la colaboración y la confianza mutua entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos.

### 6. Pruebas de detección con fines de empleo

No se debería exigir la presentación de diagnósticos relativos al VIH a los solicitantes de un puesto de trabajo ni a quienes ejercen un empleo, así como tampoco se deben realizar pruebas de VIH en el lugar de trabajo, excepto en las ocasiones especificadas en este repertorio de recomendaciones.

### 7. Confidencialidad

El acceso a los datos personales sobre la eventual seropositividad de un trabajador debería regirse por unas normas de confidencialidad que concuerden con lo dispuesto en los actuales repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT.

### 8. Continuación de la relación de trabajo

Las personas con enfermedades derivadas del VIH deberían tener la posibilidad de trabajar mientras sean médicamente aptas para hacerlo en un puesto apropiado existente.

### 9. Prevención

Los interlocutores sociales ocupan una posición óptima para impulsar la prevención a través de actividades de información y educación, así como de apoyo a los cambios en las actitudes y comportamientos.

### 10. Asistencia y apoyo

En el mundo del trabajo, la actitud ante el VIH/SIDA debería inspirarse en la solidaridad y la prestación de asistencia y apoyo. Todos los trabajadores tienen derecho a unos servicios médicos asequibles y al disfrute de las prestaciones de los regímenes obligatorios de seguridad social y de los planes de previsión profesionales.

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

## IV. Disposiciones per Naciones Unidas

### IV.A. Pacto Internacion

El artículo 6 del Pacto Inter contiene disposiciones rela en la Observación General y Culturales.<sup>98</sup> Una de las garantizar la no discrimin del empleo.

El artículo 7 del PIDESC re equitativas y satisfactorias.

- un salario equitativo po sus familias con unas c
- la seguridad y la higien
- igual oportunidad para
- el disfrute del tiempo li periódicas pagadas. asi

El artículo 2(2) del PIDESC así como todos los demás alguna por motivos de raz origen nacional o social, po uso de las expresiones «o mantiene abierta la lista de

El carácter abierto de esta cortes y tribunales nacion abarcan también los cas mencionados explicitamen infección por el VIH/SIDA,

### IV.B. Pacto Internacion

El artículo 26 del Pacto principio de igualdad ante Esta disposición también e todas las personas protecci raza, color, sexo, idioma, social, posición económica, artículo 2(2) del PIDESC, protección contra la discrim

### IV.C. Convención Inter Discriminación R

La discriminación racial se las Formas de Discriminaci

<sup>98</sup> Consejo Económico y Soc General núm. 18 (2005) relat

#### IV. Disposiciones pertinentes de determinados instrumentos de las Naciones Unidas relativos a los derechos humanos

##### IV.A. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) contiene disposiciones relativas al derecho humano a trabajar, cuyo significado está recogido en la Observación General núm. 18 adoptada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.<sup>98</sup> Una de las obligaciones esenciales con respecto al derecho a trabajar es garantizar la no discriminación en materia de empleo y ocupación y la igualdad de protección del empleo.

El artículo 7 del PIDESC reconoce el derecho de toda persona a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que le aseguren especialmente:

- un salario equitativo por trabajo de igual valor, que proporcione a todos los trabajadores y sus familias con unas condiciones de existencia dignas;
- la seguridad y la higiene en el trabajo;
- igual oportunidad para ser promovidos a una categoría superior; y
- el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

El artículo 2(2) del PIDESC exige que los Estados Partes garanticen que el derecho a trabajar, así como todos los demás derechos enunciados en el Pacto, «se ejerciten sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.» El uso de las expresiones «o de otra índole» y «cualquier otra condición social» indica que se mantiene abierta la lista de motivos de discriminación ilícitos contenida en dicho artículo.

El carácter abierto de esta disposición puede constituir un fundamento jurídico para que las cortes y tribunales nacionales consideren que las prohibiciones generales de discriminación abarcan también los casos de discriminación relacionados con motivos distintos a los mencionados explícitamente en la legislación nacional, tales como la salud, incluyendo la infección por el VIH/SIDA, la discapacidad o la edad.

##### IV.B. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) enuncia el principio de igualdad ante la ley e igualdad de protección de la ley, sin ninguna discriminación. Esta disposición también especifica que «la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.» Como ocurre con el artículo 2(2) del PIDESC, el artículo 26 del PIDCP también está encaminado a proporcionar protección contra la discriminación por cualquier motivo o criterio inadecuado.

##### IV.C. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

La discriminación racial se define en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CIEFDR) como «toda distinción, exclusión, restricción o

<sup>98</sup> Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Observación General núm. 18 (2005) relativa al derecho al trabajo (Documento Naciones Unidas E/C.12/GC/18)

preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública» (artículo 1). Esta Convención requiere que los Estados ratificantes prohíban y eliminen la discriminación racial y garanticen el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin ninguna distinción. Esta disposición también se aplica con respecto al goce del derecho a trabajar (artículo 5).

#### IV.D. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) define la expresión «discriminación contra la mujer» como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera» (artículo 1).

Las disposiciones más pertinentes con respecto a la igualdad de las mujeres y los hombres en temas de empleo se recogen en el artículo 10, el cual trata sobre cuestiones de educación y formación, y en el artículo 11, que enuncia las áreas específicas en las que se debe alcanzar la igualdad entre las mujeres y los hombres, incluyendo los siguientes derechos:

- igualdad de oportunidades de empleo, inclusive la aplicación de los mismos criterios de selección;
- igualdad de remuneración, inclusive prestaciones, e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- elección libre de profesión y empleo, derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio;
- acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- acceso a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar;
- protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo

El artículo 11 también requiere que los Estados Partes tomen medidas orientadas a prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. Además, esta Convención establece varias obligaciones con el fin de promover la igualdad de género en áreas rurales y en la economía informal. Así por ejemplo, exige la igualdad de los hombres y las mujeres con respecto al derecho de igualdad de acceso a créditos y préstamos o a obtener todo tipo de formación y educación académica y no académica (artículo 14).

#### Referencias bibliográficas

- Bronstein, A.; Thomas, C.: *International standards in labour court decisions* (1995) [disponible únicamente en línea]
- Brownlie, I.: *Principles of Public International Law* (1995) [disponible únicamente en línea]
- CIF-OIT: *Guía sobre las normas internacionales de trabajo*  
-: *Utilización del derecho del trabajo. Recopilación de sentencias*
- Hodges-Aeberhard, J.: *Guidelines for employment and labour law* (en inglés)  
-: *An outline of recent developments in court judges and assessors*  
-: «Jurisprudencia reciente del Trabajo», vol. 135.
- INTERIGHTS: *International Human Rights Instruments* (2005) [disponible únicamente en línea]
- OIT: *Igualdad en el trabajo: a través del seguimiento de la Declaración de los Derechos Fundamentales en el Trabajo* (reunión, Ginebra, 2007)  
-: *Informe de la Comisión Internacional de Expertos* Informe III(1A). Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007  
-: *Informe de la Comisión Internacional de Expertos* Informe III(1A). Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007  
-: *Igualdad de género y trabajo decente* (2005)  
-: *Utilización del repertorio de normas internacionales de trabajo para la formación de la OIT* (Ginebra, 2004)  
-: *Informe de la Comisión Internacional de Expertos* Informe III(1A). Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007  
-: *La hora de la igualdad: la Declaración de la OIT sobre la Igualdad de Oportunidades y el Tratamiento* Informe I(B). Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001  
-: *Las normas internacionales de trabajo* (2001)

## Recursos

### Referencias bibliográficas

- Bronstein, A.; Thomas, C.: *European Labour Courts: international and European labour standards in labour court decisions and jurisprudence in sex discrimination* (OIT, Ginebra, 1995) [disponible únicamente en inglés]
- Brownlie, I.: *Principles of Public International Law*, fourth edition (Clarendon, Oxford, 1990) [disponible únicamente en inglés]
- CIF-OIT: *Guía sobre las normas internacionales del trabajo* (Turín, 2008)
- : *Utilización del derecho internacional por parte de los tribunales nacionales. Recopilación de sentencias*, Turín, diciembre de 2007
- Hodges-Aeberhard, J.: *Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law*, Paper No. 4 (OIT, Ginebra, 2004) [disponible únicamente en inglés]
- : An outline of recent developments concerning equality issues in employment for labour court judges and assessors (OIT, Ginebra, 1997) [disponible únicamente en inglés]
  - : «Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 135, 5, 1996
- INTERIGHTS: *International Discrimination Law: A Handbook for Practitioners* (London, 2005) [disponible únicamente en inglés]
- OIT: *Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Informe I(B), Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, Ginebra, 2007
- : *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III(1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, Ginebra, 2007
  - : *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III(1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 94.ª reunión, Ginebra, 2006
  - : *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III(1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Ginebra, 2005
  - : *Igualdad de género y trabajo decente: buenas practicas en el lugar de trabajo*, Ginebra, 2005
  - : *Utilización del repertorio de recomendaciones prácticas y del manual de educación y formación de la OIT: Directrices orientadas a los jueces y magistrados del trabajo* (Ginebra, 2004)
  - : *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III(1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003
  - : *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Informe I(B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003
  - : *Las normas internacionales del trabajo, un enfoque global*, versión preliminar (Ginebra, 2001)

- : *Readaptación profesional y empleo de personas inválidas. Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III(1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 85.ª reunión, Ginebra, 1998*
  - : *Igualdad en el empleo y la ocupación. Estudio especial de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III(4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 83.ª reunión, Ginebra, 1996*
  - : *Protección contra el despido injustificado. Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III(4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 82.ª reunión, Ginebra, 1995*
  - : *Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III(4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 81.ª reunión, Ginebra, 1994*
  - : «Informe de la comisión de encuesta establecida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para examinar la queja respecto de la observancia por Rumania del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111)», en *Boletín Oficial*, Suplemento 3, vol. LXXIV, 1991, Serie B
  - : *Igualdad en el empleo y la ocupación. Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III(4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 75.ª reunión, Ginebra, 1988*
  - : *Igualdad de remuneración. Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III(4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 72.ª reunión, Ginebra, 1986*
  - : «Informe de la comisión de encuesta establecida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para que examine el cumplimiento por parte de la República Federal de Alemania del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)», en *Boletín Oficial*, Suplemento 1, vol. LXX, 1987, Serie B
  - : Informe del Comité de Libertad Sindical, 130º informe, en *Boletín oficial*, vol. LV, Suplemento, 1972
- Thomas, C.; Oelz, M; Beaudonnet, X.: «The use of international labour law in domestic courts: Theory, recent jurisprudence and practical implications», en *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos* (OIT, Ginebra, 2004) [disponible únicamente en inglés]

## Documentos

### ■ OIT

*Instrumentos fundamentales en materia de igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación:*

Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951

Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm.111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

*Otros instrumentos en materia de igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación:*

Convenio (núm. 156) y Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

## Otros instrumentos relevantes

Convenio sobre los trabajos

Convenio sobre el derecho

Convenio sobre la termina

Convenio sobre la readapta

Convenio sobre la protecc

Recomendación sobre los

Recomendación sobre los

Constitución de la OIT. 19

Declaración de la OIT rela

Repertorio de directivas p

Repertorio de directivas p

trabajo, 2002

*Comentarios relevantes de*

Comisión de Expertos en

sobre el Convenio núm. 1

Comisión de Expertos en

sobre el Convenio núm. 1

■ Naciones Unidas

*Instrumentos relevantes:*

Declaración Universal de l

Pacto Internacional de De

Pacto Internacional de De

Convención Internacional

1965

Convención sobre la Elim

*Comentarios relevantes de*

Comité de Derechos Econ

«El derecho al trabajo»

Comité para la eliminaci

(1992) sobre «La violenci

Comité para la eliminaci

(2004) sobre «Medidas es

■ Unión Europea

*Directivas relevantes:*

Directiva del Consejo 97/8

en los casos de discrimina

Directiva del Consejo 2000

de igualdad de trato de la

Oficial núm. L 180 de 19

Directiva del Consejo 2000

un marco general para la i

303 de 02/12/2000

*Otros instrumentos relevantes:*

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
- Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)
- Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162)
- Constitución de la OIT, 1919
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998
- Repertorio de directivas prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, 2001
- Repertorio de directivas prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, 2002

*Comentarios relevantes de los órganos de control:*

- Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, observación general sobre el Convenio núm. 111 (2003)
- Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, observación general sobre el Convenio núm. 100 (2007)

■ Naciones Unidas

*Instrumentos relevantes:*

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979

*Comentarios relevantes de los órganos de control:*

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general 18 (2005) sobre «El derecho al trabajo»
- Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, recomendación general 19 (1992) sobre «La violencia contra la mujer»
- Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, recomendación general 25 (2004) sobre «Medidas especiales de carácter temporal»

■ Unión Europea

*Directivas relevantes:*

- Directiva del Consejo 97/80/EC del 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, Diario Oficial núm. L 014 de 20/01/1998
- Directiva del Consejo 2000/43/EC del 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, Diario Oficial núm. L 180 de 19/07/2000
- Directiva del Consejo 2000/78/EC del 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, Diario Oficial núm. L 303 de 02/12/2000

## Enlaces Internet

### ■ OIT

Portal web de la OIT: <http://www.ilo.org>

Convenios y protocolos de la OIT: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Recomendaciones de la OIT: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>

Informes generales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrepsq.htm>

Estudios generales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/surveyq.htm>

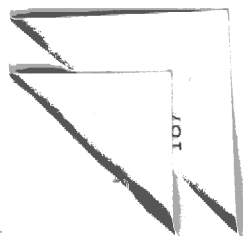
ILOLEX, base de datos que contiene los Convenios y Recomendaciones de la OIT, ratificaciones, comentarios de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, reclamaciones, quejas, interpretaciones, estudios generales, y numerosos documentos vinculados: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/>

APPLIS, base de datos que contiene informaciones sobre las ratificaciones, los comentarios de la Comisión de expertos y las obligaciones de los Estados en materia de sumisión de memorias: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=es>

### ■ Naciones Unidas

Portal web del ACNUDH: <http://www.ohchr.org/>

Documentos de los órganos de los tratados: <http://tb.ohchr.org/default.aspx>



## Termini

### I. Introducción

La impugnación, por parte del trabajador, de un contrato de trabajo a iniciarse, supone un conocimiento de los derechos laborales.

Tanto las reclamaciones sobre las relaciones de trabajo de una comisión de arbitraje, empresa perseguida. Igual que el despido, un país puede comprometerse en materia de

Es entonces importante que se considere sobre la completa gama de posibilidades de inspiración en materia de derechos laborales podrían fundarse sus derechos en los principales instrumentos internacionales de despido<sup>99</sup>. Pondremos es

<sup>99</sup> Tal y como sucedió en el caso de la Directiva internacional del trabajo de las siguientes directivas europeas de aproximación de las legislaciones: Directiva del Consejo 98/59/CE de los Estados Miembros que establece el mantenimiento de los derechos de actividad o de partes de la actividad de Consejo 2002/14/CE de información y a la consulta

