



Declaración de Compromiso de
la Promoción y Aplicación de
la Recomendación de la OIT
sobre el VIH y el sida y el
mundo del trabajo,
2010 (No.200)



**REAFIRMAMOS
NUESTRO
COMPROMISO**

Política Laboral

9 Principios y 3 líneas estratégicas



El Principio (4) de nuestra Política Laboral “Tu trato será sin distinciones”, establece el compromiso del sector agro de asegurarnos que nuestros colaboradores no son discriminados y son evaluados únicamente, por la habilidad y conocimiento que poseen para realizar su trabajo conforme a lo establecido en lo que la ley nos dice.

Cada Principio descrito dentro de nuestro Manual de Buenas Prácticas Laborales contiene una serie de recomendaciones o prácticas que sí respaldamos, a ser implementadas por las empresas y sectores para asegurar el cumplimiento de cada Principio.

Reconocemos públicamente como Prácticas que Sí Respaldamos, las políticas suscritas e implementadas por algunos de nuestros socios:

- 1) Política Laboral de VIH APIB/Fundabanano (noviembre 2010)
- 2) Política de VIH en el Lugar de Trabajo /Azúcar de Guatemala (febrero 2012)
- 3) Política Laboral de VIH ANACAFE /FUNCAFE (diciembre 2013)

Declaración de compromiso de la promoción y aplicación de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (No. 200).

La Cámara del Agro de Guatemala:

Reconociendo que el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (sida) tienen un impacto considerable sobre el desarrollo humano, la población trabajadora y sus familias y las empresas;

Considerando que la ausencia de una respuesta adecuada a la prevención del VIH y del sida en el mundo del trabajo socaba los esfuerzos dirigidos hacia el logro del trabajo decente;

Reconociendo que es fundamental avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para el desarrollo del país; entre ellos el Objetivo 6: Combatir el VIH/sida, la malaria y otras enfermedades;

Recordando que la respuesta nacional a la prevención del VIH necesita de la participación de diversos sectores de la sociedad en una respuesta articulada, tal y como lo establece el Plan Estratégico Nacional para la prevención, atención y control de ITS, VIH y sida (2011-2015), y que el sector empresarial tiene un importante rol en la promoción de los esfuerzos nacionales;

Reconociendo que el sector agro es vital para el desarrollo económico y social de Guatemala y que la protección de los colaboradores y empleadores, mediante programas integrales de salud y seguridad social en el trabajo contribuyen al desarrollo del sector;

Afirmando los principios de nuestra Política Laboral vigente y en apoyo a la difusión de una cultura de cumplimiento de la legalidad laboral que permita la generación de empleos dignos en el sector agropecuario, agroindustrial y agroexportador;

Subrayando que dicha Política Laboral tiene entre sus principios la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación, los cuales son indispensables para avanzar en el logro de las metas hacia prevenir nuevas infecciones por VIH, muertes por sida y promover la no discriminación relacionada al VIH, en el país;

Reiterando el principio de garantizar un ambiente de trabajo sano y seguridad en el trabajo, mediante el cual establecemos que la salud y la seguridad de la persona es un interés prioritario para el empleador del sector; con la certeza de que unas condiciones seguras y un entorno agradable contribuyen a mejorar el ambiente laboral y la productividad;

Recordando que nuestro Manual de buenas prácticas laborales incentiva la puesta en marcha de acciones orientadas a asegurar dichos principios, entre ellas una política escrita contra la discriminación y los mecanismos para asegurar que esta se cumpla, y la adopción de las prácticas

preventivas necesarias para proteger de manera eficaz la vida, seguridad y salud de los colaboradores de la empresa, así como un ambiente de mutuo respeto, sin estigma y discriminación;

Adopta los siguientes compromisos:

Promover entre sus afiliados, y al interior de su organización, el cumplimiento de la legislación nacional vigente en materia de VIH, en especial los artículos relativos al trabajo;

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

Artículo 22. Excepciones a la realización de la prueba de VIH. No se solicitará la prueba serológica para el ingreso al país, el acceso a bienes o servicios, a trabajo, a formar parte de instituciones educativas o para recibir atención médica. No deberán ser consideradas como causal de la rescisión de un contrato laboral, exclusión de un centro educativo, evacuación de una vivienda o salida del país, tanto de personas nacionales como extranjeras.

Artículo 36. De los derechos humanos en general. Toda persona que viva con VIH/Sida tiene los derechos y deberes proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Acuerdos Internacionales sobre Derechos Humanos suscritos por el Estado de Guatemala, los estipulados en la Constitución Política de la República y los previstos en la presente ley.

Artículo 37. De la discriminación. Se prohíbe la discriminación de las personas que viven con VIH/Sida, contraria a la dignidad humana, a fin de asegurar el respeto a la integridad física y psíquica de estas personas.

Artículo 38. De la confidencialidad. La confidencialidad es un derecho fundamental de las personas que viven con VIH/Sida cuyo objetivo final es no afectar la vida privada y social. Ninguna persona podrá hacer referencia al padecimiento de esta enfermedad sin el previo consentimiento de la persona que vive con VIH/Sida, salvo las excepciones contempladas en la presente ley.

Artículo 42. Derecho al trabajo. Las personas que viven con VIH/SIDA, tienen derecho al trabajo y pueden desempeñar labores de acuerdo a su capacidad y situación. No podrá considerarse la infección por el VIH como impedimento para contratar ni como causal para la terminación de la relación laboral.

Artículo 43. De las condiciones al trabajo. No constituirá requisito alguno para obtener un puesto laboral, la prueba de VIH/SIDA. Ningún patrono está autorizado a solicitar dictámenes y certificaciones médicas a los trabajadores sobre la infección del VIH/SIDA para efectos de conservar o terminar una relación laboral, ni se les negará los beneficios económicos-laborales a los que tienen derecho.

Artículo 49. Derecho a la seguridad social. Las personas trabajadoras que vivan con el VIH/Sida que estén bajo la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, recibirán los beneficios de éste, sin limitárseles bajo ningún concepto este derecho. Por el carácter crónico de la infección por VIH/Sida, dichos beneficios serán de por vida.

Divulgar y promover entre sus agremiados y al interior de su organización la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (No. 200), y sus principios básicos;

Principios básicos de la Recomendación No. 200:

- Se debería reconocer que la respuesta al VIH contribuye a la realización de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad de género para todos.
- Los trabajadores no deberían ser objeto de discriminación o estigmatización alguna por su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH.
- La prevención de todos los modos de transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental.
- El lugar de trabajo debería facilitar el acceso a la prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH.
- Los trabajadores deberían poder participar en la formulación, aplicación y evaluación de programas sobre el VIH.
- Los esfuerzos de prevención deberían abordar los riesgos específicos de transmisión del VIH, de la tuberculosis y enfermedades conexas relacionados con el trabajo.
- Debería asegurarse la protección de la vida privada y la confidencialidad de los trabajadores por lo que se refiere a su estado serológico respecto del VIH.
- No se deberían exigir pruebas de detección obligatorias del VIH con fines de empleo.
- La respuesta en el lugar de trabajo debería formar parte de las políticas y programas nacionales, en particular los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y de salud.

Sugerir a sus agremiados a que, con el apoyo de las autoridades competentes, elaboren y pongan en práctica políticas y programas sobre la prevención del VIH y el sida en sus lugares de trabajo que tomen en cuenta la Recomendación de la OIT, sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (No. 200), a través de las siguientes acciones:

Discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato: Velar porque en el sector agro se incorporen medidas que ofrezcan la misma protección frente a la discriminación por VIH (real o supuesto), que la ofrecida ante cualquier otro tipo de discriminación para sus colaboradores;

Prevención: Promover entre sus agremiados, el desarrollo de programas en los lugares de trabajo que tengan como eje central la prevención del VIH y que tomen en cuenta los aspectos culturales, étnicos y de género, asociados a la vulnerabilidad frente al VIH;

Tratamiento y atención: Generar alianzas con las autoridades correspondientes para facilitar el acceso de la población trabajadora del sector a los servicios de atención y apoyo, en respeto al derecho a la salud de las personas;

Pruebas de detección, vida privada y confidencialidad: Promover buenas prácticas dentro de sus agremiados y al interior de su organización, entre ellas no exigir la prueba de detección del VIH como requisito para el acceso al empleo y la permanencia en el mismo.

Apoyar, desde el lugar de trabajo, los esfuerzos de las autoridades de salud nacionales para promover la realización de pruebas de detección del VIH, siempre y cuando se realicen de manera voluntaria, con consejería y se garantice la confidencialidad del resultado.

Salud y seguridad en el trabajo: Difundir información relacionada al VIH y el sida en los servicios de salud en el trabajo y las estructuras relacionadas con la seguridad y la salud.

Diálogo social: Promover la participación de los colaboradores y empleadores, en la elaboración e implementación de las políticas y programas sobre la prevención del VIH y el sida en los lugares de trabajo del sector agro; así como la cooperación con el gobierno en las acciones que se implementen en el marco de la respuesta nacional a la epidemia.

Impulsar la inclusión del tema en los espacios de diálogo tripartito, con miras a generar políticas y acciones coordinadas a favor de la respuesta a la prevención del VIH y el sida en el trabajo.

Cooperación: Cooperar de manera voluntaria, con las organizaciones de empleadores en el país, para ampliar la respuesta a la prevención del VIH en otros sectores económicos; especialmente aquellos más vulnerables.

Dado en la Ciudad de Guatemala, el 2 de diciembre de 2013.

Lo que la Ley nos dice:

Constitución Política de la República:

...“Todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad!” (Art.4)

Además los artículos: 5: Libertad de acción; 43: Libertad de industria, comercio y trabajo; 100: Seguridad social; 101: Derecho al trabajo; 102: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo; 103: Tutelaridad de las leyes de trabajo; 106: Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Código de Salud:

“El Ministerio de Salud es responsable de formular, evaluar y supervisar acciones dirigidas al control de las enfermedades de transmisión sexual. Dada la magnitud, trascendencia y otras características epidemiológicas de las Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS) y del Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (VIH/sida), el Ministerio de Salud apoyará el desarrollo específico de programas de educación, detección, prevención y control de ETS, VIH/sida, con la participación de diversos sectores.” (Art. 62)

Además los artículos: 18, 24, 44, 52, 55, 59, 68, 152, 190.

Código de Trabajo:

“Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros de donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo...” (Art. 137 bis Código de Trabajo)

Además los artículos: 2, 3, 6, 10, 12, 14, 14 bis, 22, 57, 58, 60, 62, 197.

Otras normas:

- Decreto 27-2000 del Congreso de la República de Guatemala. Ley General para el combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana – VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA- y de la promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA.
- Acuerdo 317-2002. Reglamento de la ley para el combate del Virus de Inmuno Deficiencia Humana –VIH- y del Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida –SIDA- y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA.
- Política Pública 638-2005. Respecto de la prevención a las infecciones de transmisión sexual –ITS- y a la respuesta a la epidemia del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida – SIDA-.
- Convenio 19,100,111, 154, 156 de OIT.
- Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo, 2010 (No. 200).

Preguntas frecuentes



- 1. ¿Están obligados los colaboradores con VIH, a informar sobre su estado serológico a su empleador?**
No, la confidencialidad es un derecho fundamental de las personas que viven con VIH/sida. (Art. 38 Decreto 27-2000)
- 2. ¿Se puede exigir la prueba de VIH/sida para contratar, mantener a los colaboradores en sus puestos de trabajo o determinar los resultados de ésta como causal de la terminación laboral?**
No, no constituirá requisito alguno para obtener un puesto laboral, la prueba de VIH/sida. Ningún empleador está autorizado para solicitar dictámenes y/o certificaciones médicas sobre la infección del VIH/sida a los colaboradores. No podrá considerarse la infección por el VIH como causal para la terminación de la relación laboral. (Arts. 42 y 43 Decreto 27-2000)

Proceso de diálogo social

Esta declaración de compromisos está alineada con la visión de largo plazo y objetivos estratégicos de Cámara del Agro y se integra a nuestra Política Laboral. Y dentro del proceso de diálogo social para su elaboración, discusión, revisión y aprobación, reconocemos y valoramos la participación de las siguientes instituciones:



Cámara del Agro
Guatemala



**UNIÓN
DE CAÑEROS
DEL SUR**



**Consejo
Nacional
de Algodón**



Cámara del Agro Guatemala



Guatemala, Centro América
Tels. 23353003 – 23352996 – 23352997
E-mail: info@camaradelagro.org

 /Camara del Agro

 @CamagroGuate

www.camaradelagro.org

Con el apoyo de:

