

# BOLETIN 2-20

## Reforma integral a la Ley Sobre VIH/SIDA

### Obligaciones de los patrones

Todos los empleadores incluirán, en sus reglamentos internos de trabajo, disposiciones que garanticen información para la prevención del VIH y el respeto por los derechos de las personas trabajadoras sin discriminación por VIH, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

### Planes de prevención

Como parte de las políticas internas para las personas empleadas en los lugares de trabajo, así como en el marco de sus planes de responsabilidad social empresarial, las empresas deberán incluir actividades y programas destinados a la promoción de estilos de vida saludables, a la prevención del VIH y otras infecciones de transmisión sexual (ITS), así como al respeto de los derechos de las personas con VIH y a su no estigmatización ni discriminación por esa condición.

En diciembre pasado se aprobó la reforma integral de la Ley Sobre VIH estableciendo obligaciones a las empresas respecto la prevención de la discriminación y de la promoción de un estilo de vida saludable para la prevención del VIH y otras enfermedades de transmisión sexual.



Les compartimos los puntos más importantes de esta reforma legal

### No Discriminación laboral

Queda prohibida toda discriminación laboral contra cualquier persona trabajadora con VIH. En caso de desarrollar alguna enfermedad que le impida continuar con sus actividades habituales, se procurará su reasignación a otras labores y se le brindará el trato previsto en la legislación laboral vigente, conforme al enfoque de derechos humanos que le corresponda.

Ningún empleador, público o privado, nacional o extranjero, podrá, por sí mismo ni mediante otra persona, solicitar dictámenes ni certificaciones médicas sobre la condición serológica por VIH a las personas trabajadoras, para obtener un puesto laboral o conservarlo.

## Causal de despido sin responsabilidad

Cuando la persona trabajadora incurra en actos discriminatorios contra otra persona trabajadora con VIH.



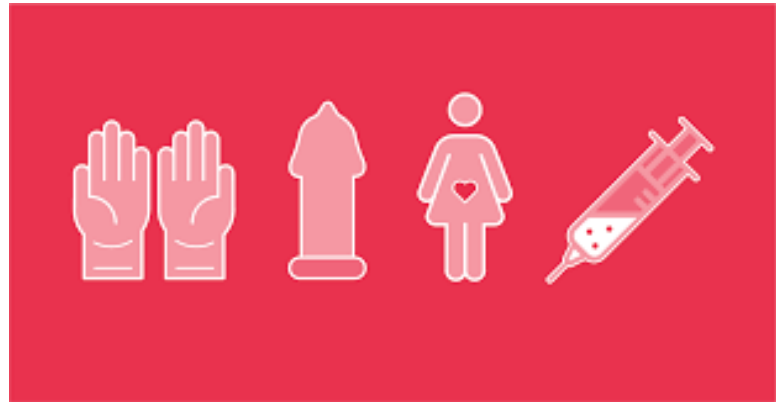
## Justificación para romper el contrato laboral

Cuando la parte patronal incurra en actos discriminatorios contra alguna persona trabajadora con VIH.



Usted tiene derecho al tratamiento sin interrupciones para el VIH...

El tratamiento es una medida de prevención.



## Queda absolutamente prohibido a los patronos

Artículo 70:

[ ... ]

j) Solicitar pruebas VIH para efectos de contratación laboral o permanencia en el trabajo. Cuando requiera pruebas de salud, podrá incluir exámenes hematológicos (pruebas de sangre) solamente en caso de que exista criterio médico que demuestre su necesidad y únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.

**PREVENCIÓN DEL VIH-SIDA**

- LA PREVENCIÓN ES MUY IMPORTANTE EN CUANTO AL CUIDADO DE ESTE VIRUS. COMO SABEMOS, SE ESTA PROPAGANDO DE MANERA CATASTRÓFICA Y ES NECESARIO TOMAR MEDIDAS PREVENTIVAS COMO:
- USO DE PRESERVATIVOS
- PREVENCIÓN CON USO DE ANTIRRETROVÍRICOS
- ELIMINAR LA TRANSMISIÓN DE LA MADRE PORTADORA AL LACTANTE
- PRUEBAS DE ASESORAMIENTO FRENTE A LA ENFERMEDAD.