

H.COMISIÓN PERMANENTE LXIV LEGISLATURA

La suscrita, **Senadora Alejandra Lagunes Soto Ruíz**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México en la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión, de conformidad con lo establecido en los artículos 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8, numeral 1, fracción I, 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, someto a la consideración de esta Honorable Asamblea la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LAS FRACCIONES XVII Y XVII BIS AL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN HACIA PERSONAS QUE VIVEN CON VIH Y SUS SERES CERCANOS**, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La estigmatización relacionada con el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida) tiene costos económicos, sociales y de salud para las personas que viven con estas condiciones, sus familias y sus comunidades. Las manifestaciones de prácticas discriminatorias son especialmente perniciosas en el espacio laboral al restringir y afectar las oportunidades de acceso a empleos dignos, la empleabilidad, promoción y retención del trabajo, además de que violan, muchas veces, los derechos de igualdad, confidencialidad y privacidad de las personas que viven con VIH/sida y los de sus seres cercanos. La práctica de solicitar o aplicar pruebas de laboratorio en un ambiente laboral de forma obligatoria o como pre-condición en el proceso de contratación, promoción o permanencia, y/o en cualquier momento de la relación de empleado-patronal, es una práctica violatoria de los derechos humanos, que impacta negativamente el éxito y promoción de procesos de prevención, detección, tratamiento y cuidado del VIH/sida.

Derechos humanos y compromisos globales

El Estado mexicano tiene el compromiso de asegurar el acceso y progresividad de los derechos humanos sin estigma y discriminación para todas las personas, sin importar la condición médica, orientación sexual o identidad de género. Además, el Estado tiene la prerrogativa de promulgar disposiciones legislativas específicas, pro-persona, para velar que las personas o grupos vulnerados no sean discriminados en el acceso a, entre otros derechos, la salud y a un empleo digno. México, como Estado miembro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adherente de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 y de la “Declaración Política sobre el VIH y el SIDA: En la vía rápida para acelerar la lucha contra el VIH y poner fin a la epidemia del SIDA para 2030” de 2016, tiene el compromiso global de contribuir a la meta de poner fin a la epidemia del VIH/sida

para el 2030. La estrategia para alcanzar este objetivo, delimitada dentro del documento “90-90-90: Un ambicioso objetivo de tratamiento para contribuir al fin de la epidemia de sida”¹, está basada en el respeto a los derechos humanos y la inclusión. La detección de la infección por VIH no debe de ser considerada como causal médica para disminuir o afectar el goce y el ejercicio de ninguno de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), ni de los tratados internacionales en la materia, sino por el contrario, se debe de brindar a las personas protección ampliada al presentar estas condiciones de salud.²

La evidencia de más de tres décadas de pandemia han llevado al Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (ONUSIDA) a asegurar que las estrategias coercitivas relacionadas con el VIH no solo violan los derechos humanos fundamentales de las personas, sino que suponen un obstáculo para alcanzar la meta de acabar con la epidemia, pues alejan a las personas de los servicios de atención y tratamientos que requieren³, y profundizan temores al buscar atención y tratamiento cuando su bienestar económico, laboral o social peligra como resultado del estigma asociado al VIH. Por lo anterior, con el objetivo de garantizar la protección de grupos vulnerados, eliminar prácticas que estigmatizan y desfavorecen a la población seropositiva y que pueden motivar o exacerbar la vulnerabilidad individual, colectiva y nacional frente al VIH⁴ es que se presenta la propuesta de reforma que busca establecer una prohibición clara y definitiva dentro de la Ley Federal del Trabajo sobre prácticas coercitivas y discriminatorias que afectan el acceso a un empleo digno para las personas que viven con VIH o sida, entendiendo que el estigma y la discriminación en contra de las personas seropositivas continúan siendo prácticas especialmente prevalentes en el mundo laboral que resultan de temores irracionales, estereotipos, homofobia/bifobia/transfobia, ignorancia sobre las posibilidades de infección o los costos que estas condiciones realmente puedan implicar para el empleador o la empresa. El acceso a servicios de salud, educación y empleo, entre muchos otros, han sido limitados para las personas que viven con VIH abiertamente y sus seres cercanos en el mundo, por lo que el Estado está obligado a actuar para brindar protección y seguridad ampliada a este grupo históricamente vulnerable y sus seres cercanos.

¹ ONUSIDA. 90-90-90 : Un ambicioso objetivo de tratamiento para contribuir al fin de la epidemia de sida [En Línea] [Fecha de consulta 28 de marzo de 2019] Disponible en:

http://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/90_90_90_es.pdf

² PROYECTO de Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-2018, Para la prevención y el control de la infección por virus de la inmunodeficiencia humana. [En Línea] [Fecha de consulta 28 de marzo de 2019] Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5521250&fecha=02/05/2018

³ Idem.

⁴ Ibidem.

En la CPEUM, desde el artículo 1º, se determina que queda prohibida toda discriminación motivada, entre otras razones, por las condiciones de salud y preferencias sexuales para el goce de todas las personas de los derechos humanos reconocidos por la misma y los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte; entendiendo además a la discriminación, definida en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, como: “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades”; y reconociendo que en el artículo 9º, de esta misma Ley, se establece con base en lo establecido en el artículo primero constitucional que se consideran como prácticas discriminatorias, entre otras el:

- Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; y,
- Estigmatizar y negar derechos a personas con VIH/sida.

En suma, el derecho al trabajo, definido en el artículo 5º de la CPEUM establece que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, mientras sean lícitos; previendo como un derecho fundamental y constitucional el acceso al trabajo libre de discriminación. Además, en la Declaración Universal de Derechos Humanos se establece dentro del artículo 2º que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna...”⁵ Por lo que, bajo ninguna circunstancia, ninguna persona debe ser tratada con menoscabo, dañando su persona y dignidad. Asimismo, en la propia Declaración, dentro del artículo 23º, se establece el derecho al trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias, sin que se le deba discriminar a la persona por ninguna razón, concediendo un salario igual por un trabajo igual. Adicionalmente, dentro del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), del cual México es adherente, se establece, en el artículo sexto que el derecho al trabajo “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido”, y el que los Estados deberán de tomar medidas para garantizar dicho derecho.⁶

También, en el artículo séptimo del Pacto de los DESC, se reconoce, que no solo es un derecho elegir el empleo, sino que también que éste suceda en condiciones

⁵ Naciones Unidas. **La Declaración Universal de Derechos Humanos**. [En Línea] [Fecha de consulta 28 de febrero de 2019] Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

⁶ Diario Oficial de la Federación. H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión. **PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS**. 1981. [En Línea] [Fecha de consulta 28 de febrero de 2019] Disponible en: https://www.colmex.mx/assets/pdfs/2-PIDCP_49.pdf?1493133879

de trabajo equitativas y satisfactorias, que aseguren, entre otras cosas, igual oportunidad para ser promovidos a la categoría superior que les corresponda sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad⁷.

En ese sentido, es claro que las autoridades mexicanas están obligadas a implementar mecanismos y tomar medidas que busquen activamente revertir cualquier situación que vulnere la igualdad sustantiva, el acceso a un empleo libre de discriminación y con oportunidades de promoción equitativas. Es decir, que permitir que los patrones o sus representantes requieran pruebas de VIH o sida como precondition para que una persona sea considerada para un empleo, una promoción o cambio dentro de la empresa, o para asegurar su permanencia serían actos inconstitucionales, violatorios de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución y acuerdos internacionales, además de que profundiza las prácticas de estigmatización y discriminación hacia las personas que viven con VIH/sida y tiene impactos negativos también observados contra sus seres cercanos, prácticas contrarias a lo establecido y recomendado para cumplir con las metas 90-90-90 de la ONU.

Proteger y observar el derecho laboral de las personas que viven con VIH/sida para detener la pandemia

Se reconoce que existen determinantes económicas y sociales que aumentan la vulnerabilidad de las poblaciones para contraer VIH y desarrollar en consecuencia sida. Es decir, si bien la epidemia de VIH/sida es un reto de salud pública global, que se debe de enfrentar con tratamiento antirretroviral, profilaxis pre o post-exposición al virus, atención sanitaria y médica, educación sexual, acceso a condones, detección temprana y prevención, también se debe de atender desde otros ámbitos y perspectivas, especialmente la del acceso pleno y el respeto de los derechos humanos. La salud pública y la promoción de los derechos humanos se refuerzan mutuamente, como afirma en la Declaración Conjunta sobre los servicios de pruebas del VIH: nuevas oportunidades y desafíos⁸ la Organización Mundial de la Salud (OMS) y ONUSIDA.

Algunas de las determinantes reconocidas que impactan y aumentan la vulnerabilidad de las poblaciones son la distribución desigual de ingresos, los procesos y movimiento migratorios, la falta de educación y de empleo, así como el estigma, discriminación, homofobia y la inequidad de género. Es necesario abordar el estigma, la discriminación y otras barreras legales de forma paralela a las medidas médicas/sanitarias, así como adecuar los marcos normativos y

⁷ Idem.

⁸ ONUSIDA. “Declaración conjunta de la OMS y ONUSIDA sobre los servicios de pruebas del VIH: poner de relieve las nuevas oportunidades y los continuos desafíos” 2017. https://www.unaids.org/es/resources/presscentre/featurestories/2017/august/20170829_HIV-testing-services

legislativos para reducir las causas que potencialicen la vulnerabilidad al VIH y su estigma de los individuos y poblaciones clave.

Dichas determinantes impactan con mayor intensidad a las denominadas poblaciones clave - en el caso del VIH/sida son aquellas personas que se inyectan drogas, hombres que tienen sexo con hombres, mujeres transexuales y mujeres trabajadoras sexuales -, quienes están expuestas no solo a riesgos y vulnerabilidades desproporcionadas de infección, sino que se enfrentan en mayor medida a estigma y exclusión social por sus estilos de vida, empleos, orientación sexual, identidad o expresiones de género, lo que impacta negativamente su posibilidades de acceso igualitario a derechos, como el de vivir una vida libre de discriminación, acceso a la salud y a un empleo digno. Es decir, para alcanzar las metas planteadas en materia de VIH/sida, se debe de atender y cerrar la brecha existente en el acceso a derechos, asegurar ambientes libres de discriminación para quienes se están quedando atrás. El no tomar medidas correctivas para proteger el acceso a un empleo digno de las poblaciones clave refuerza y profundiza el ciclo de riesgo.

Pruebas de detección

La OMS ha manifestado que las pruebas de detección deben de ser voluntarias y las personas tienen el derecho a declinar sobre la realización obligatoria o bajo coacción de estas pruebas ya que es contraria a la buena práctica de salud pública y constituye una violación de los derechos humanos⁹. Además, la OMS también recomienda que toda detección de la infección por el VIH deben registrarse por las cinco C, como principios fundamentales:

- consentimiento informado;
- confidencialidad;
- consejo;
- correctos resultados de las pruebas;
- conexión/vinculación con la prevención, la atención y el tratamiento.¹⁰

Estos principios son recogidos y reproducidos dentro de la norma oficial mexicana NOM-010-SSA2-2018 sobre la prevención y el control de la infección por virus de la inmunodeficiencia humana, por lo que la presente modificación a la Ley Federal del Trabajo busca la armonización con lo estipulado en la materia sobre pruebas de detección. En la NOM-010-SSA1-2018 se define que:

⁹ La Constitución fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional celebrada en Nueva York del 19 de junio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946, México firma como parte de la misma. [En Línea] [Fecha de consulta 28 de marzo de 2019] Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids>

¹⁰ OMS. Servicios de detección de VIH. [En Línea] [Fecha de consulta 28 de marzo de 2019] Disponible en: <https://www.who.int/hiv/topics/vct/about/es/>

“La detección de la infección por VIH no debe ser considerada como causal médica para disminuir o afectar el goce y el ejercicio de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de la materia, sino por el contrario, se debe brindar a las personas la protección más amplia, atendiendo al principio Pro Persona.”

Además, en la norma se define que **la detección de la infección no deberá utilizarse para fines ajenos a los de protección de la salud** de la persona en cuestión. Los principios rectores avalados por la OMS también están presentes, en la regla de que “el proceso de detección deberá ser **confidencial** en todo momento, con la garantía de que el servicio de salud al que acude respetará su **derecho a la privacidad y a la confidencialidad**, y protegerá sus datos personales, incluido el diagnóstico, de conformidad con las disposiciones aplicables en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.”¹¹ Además, del respeto a la confidencialidad y privacidad, y el enfoque de derechos humanos, también está estipulado que se deberá de “hacer saber en todo momento a la persona que se encuentra en libertad de decidir realizarse o no la prueba de detección, y que **nadie puede obligar o condicionar derecho alguno, ni imponer obligación**, salvo las excepciones que establecen las disposiciones aplicables¹²”; y que quienes presten el servicio de detección deben de abstenerse de emitir juicios de valor o calificativos hacia la persona haciéndose la prueba, así como que el personal médico o clínico deberá de asegurarse que el **consentimiento de las personas sea libre de coacción o vicio alguno**.

Es decir, en la práctica de la prevención y detección en México, existe claramente la estipulación de que las pruebas de detección de VIH tendrán como objetivo el que las personas libremente puedan conocer sus estatus con respecto al VIH, así como que los resultados se utilizarán con el objetivo de acceder a los servicios de salud y atención correspondientes.

Si bien toda prueba clínica debe de ser hecha con consentimiento informado y voluntariamente; la decisión de compartir y/o revelar el estatus seropositivo en cualquier espacio laboral deberá de hacerse también sin que esto repercuta en la permanencia o promoción en el empleo. En este sentido la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha resuelto que las pruebas de VIH no podrán utilizarse como vehículo para privar del derecho al empleo a los mexicanos, previo a la contratación o durante el ejercicio de sus funciones:

¹¹Diario Oficial de la Federación. PROYECTO de Norma Oficial Mexicana NOM-010-SSA2-2018, Para la prevención y el control de la infección por virus de la inmunodeficiencia humana. [En Línea] [Fecha de consulta 28 de marzo de 2019] Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5521250&fecha=02/05/2018

¹² Idem.

En febrero 6 de 2019 mediante el comunicado No. 014/2019¹³, la SCJN informó:

“QUE ES DISCRIMINATORIO REALIZAR EXÁMENES DE VIH A EMPLEADOS DE SALUD COMO REQUISITO PARA LA CONTRATACIÓN

Al resolver el amparo directo 43/2018, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que es discriminatorio que el IMSS establezca, como requisito para la contratación del personal médico, la aplicación de exámenes de VIH/SIDA. Ello, por tres razones básicas.

*La primera, porque **exigir el examen de VIH como requisito para acceder al trabajo médico viola el derecho a la igualdad**, pues permitiría negar el empleo a la persona, simplemente por su condición de salud, lo que está prohibido por el artículo 1 de nuestra Constitución.*

*Segundo, porque **la práctica de exámenes de VIH/SIDA a los aplicantes no resulta necesario para proteger la salud de otras personas**, pues si todavía no forman parte del personal médico, entonces **no se justifica la invasión a la privacidad de los solicitantes**, ya que en ese momento no deparan riesgo alguno para trabajadores ni pacientes.*

*Tercero, porque **la protección al derecho a la salud de cualquier manera se cumpliría con la posibilidad de realizar el examen de VIH/SIDA a las personas que ya se encuentran laborando en las instituciones de salud** y que trabajen en las especialidades, áreas médicas o actividades en las cuales, efectivamente, exista un riesgo razonable y objetivo de infección al personal o a los pacientes (precisándose que el examen debe aplicarse de manera general a todo el personal del área o especialidad respectiva y no individualizada a un solo trabajador).*

Esto es, la Segunda Sala consideró que sí está permitido que el IMSS u otras instituciones de salud lleven a cabo exámenes de VIH/SIDA al personal médico, siempre y cuando se realicen de manera posterior a la contratación del profesional de salud y se cumplan con las obligaciones establecidas en una Norma Oficial Mexicana denominada “NOM-010-SSA2-1993. Esto significa que los exámenes de VIH/SIDA que practiquen las instituciones de salud a sus trabajadores médicos, deben cumplir con los siguientes requisitos:

¹³ Suprema Corte de Justicia de la Nación. SCJN DECLARA QUE ES DISCRIMINATORIO REALIZAR EXÁMENES DE VIH A EMPLEADOS DE SALUD COMO REQUISITO PARA LA CONTRATACIÓN. 2019. [En Línea] [Fecha de consulta 4 de marzo de 2019] Disponible en: <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=5826>

1. Nunca pueden realizarse de manera previa a la contratación.

2. No deben dar lugar al despido del trabajador.

3. El examen de VIH solo debe practicarse en las especialidades, áreas médicas o actividades en las cuales, efectivamente, exista un riesgo razonable y objetivo de infección al personal o a los pacientes, conforme a la naturaleza del trabajo médico respectivo y de forma general, no individualizada.

4. Los resultados del examen de VIH/SIDA no deben ser publicados y por regla general sólo podrán ser del conocimiento de las personas y trabajadores que, estrictamente, sean responsables o corresponsables de la aplicación de las medidas necesarias para la protección de la salud del personal médico y los pacientes.¹⁴

En diciembre de 2006 la SCJN, dictaminó como inconstitucional que se utilice al VIH como razón para dar de baja a un elemento dentro del Ejército y Fuerza Aérea Mexicana; estableciendo que la existencia de un padecimiento como el VIH no puede utilizarse para declarar la no aptitud física o mental de una persona (Tesis 2a./J. 197/2007).

"EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS. ES PROCEDENTE LA SUSPENSIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO PROMOVIDO CONTRA LOS EFECTOS DE LA ORDEN DE BAJA DEL ACTIVO Y ALTA EN SITUACIÓN DE RETIRO "POR INUTILIDAD".

*Con fundamento en el artículo 197, último párrafo, de la Ley de Amparo, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación modifica la jurisprudencia 2a./J. 157/2006, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIV, diciembre de 2006, página 199, con el rubro: "EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS. ES IMPROCEDENTE LA SUSPENSIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO PROMOVIDO CONTRA LOS EFECTOS DE LA ORDEN DE BAJA DEL ACTIVO Y ALTA EN SITUACIÓN DE RETIRO POR INUTILIDAD DE SUS MIEMBROS.", en virtud de que el Pleno de este Alto Tribunal al declarar la inconstitucionalidad del artículo 226, Segunda Categoría, fracción 45, de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas en vigor, **por ser contrario a las garantías de igualdad y de no discriminación, fijó el criterio consistente en que la única causa que justifica la baja del activo de las Fuerzas Armadas y el alta en situación de retiro por motivos de salud, es la inutilidad, entendida***

¹⁴Idem.

como la no aptitud física o mental para el servicio de las armas, y no la sola existencia de un padecimiento o enfermedad, como pueden ser, entre otros, el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH). En consecuencia, cuando se solicite la suspensión de la resolución en la cual se ordene la baja y alta precitadas, deberá hacerse una apreciación provisional de inconstitucionalidad de ella, que el Pleno del Máximo Tribunal consideró permitida para constatar la apariencia del buen derecho y el peligro en la demora, siempre y cuando se cumplan los requisitos del artículo 124 de la Ley de Amparo, según se advierte de la jurisprudencia P./J. 15/96, publicada en el indicado medio de difusión, Tomo III, abril de 1996, página 16, con el rubro: "SUSPENSIÓN. PARA RESOLVER SOBRE ELLA ES FACTIBLE, SIN DEJAR DE OBSERVAR LOS REQUISITOS CONTENIDOS EN EL ARTÍCULO 124 DE LA LEY DE AMPARO, HACER UNA APRECIACIÓN DE CARÁCTER PROVISIONAL DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ACTO RECLAMADO.". Por tanto, con base en la declaración del Tribunal Pleno, **debe considerarse presuncionalmente inconstitucional la resolución en la cual se ordena la baja del servicio activo de un miembro de las Fuerzas Armadas Mexicanas y su alta en situación de retiro por motivos de salud; por lo que es procedente otorgar la suspensión de los efectos y consecuencias de esa resolución, a fin de que el quejoso continúe prestando sus servicios como miembro activo del Ejército Mexicano, perciba sus haberes y todas las prestaciones generadas que por estar en activo le correspondan legalmente; sea en la misma área en la cual ha realizado sus labores o en una distinta acorde a sus capacidades, derivadas de su estado de salud."¹⁵**

Con lo antes señalado el Poder Judicial se ha pronunciado en contra de que las pruebas de detección de VIH/sida obligatorias sean utilizadas como una condición por la cual se supedita el acceso al empleo, definiéndolas como violatorias de los derechos laborales, constitucionales y humanos, dejando vulnerables los derechos, integridad y dignidad de los sujetos al limitar las capacidades y condiciones de los trabajadores a una condición o padecimiento de salud, que por ningún motivo les limita a desempeñar el trabajo físico o mental de manera eficiente y eficaz.

¹⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación. **EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS. ES PROCEDENTE LA SUSPENSIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO PROMOVIDO CONTRA LOS EFECTOS DE LA ORDEN DE BAJA DEL ACTIVO Y ALTA EN SITUACIÓN DE RETIRO "POR INUTILIDAD".** Tesis: 2a./J. 197/2007, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVI, Octubre de 2007, Novena Época, Pag. 241, 171189 1 de 1, Jurisprudencia(Administrativa) 2007. [En Línea] [Fecha de consulta 4 de marzo de 2019] Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=197%2F2007&Dominio=Rubro.Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBI&NumT E=1&Fpp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=171189&Hit=1&IDs=171189&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

Intensificar y fortalecer la legislación para promover y asegurar el acceso a derechos de grupos vulnerados

Dentro de la Declaración Política sobre el VIH y el sida: en la vía rápida para acelerar la lucha contra el VIH y poner fin a la epidemia del sida para 2030 (2016) se establece que la promoción de leyes, políticas y prácticas para permitir el acceso a los servicios y poner fin a la estigmatización y la discriminación relacionadas con el VIH son primordiales para reducir las nuevas transmisiones, prevenir muertes a causa del sida y asegurar que las personas que viven con VIH lo sepan y reciban tratamiento adecuado.

En el artículo 63 de la Declaración los Estados Parte, incluido México, se comprometen a:

“Intensificar los esfuerzos nacionales encaminados a crear marcos jurídicos, sociales y normativos en cada contexto nacional a fin de eliminar el estigma, la discriminación y la violencia relacionados con el VIH, vinculando a los proveedores de servicios en el sector de la salud, el lugar de trabajo y la educación, entre otros entornos, y promover el acceso a la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo relativos al VIH y el acceso no discriminatorio a la educación, la atención de la salud, el empleo y los servicios sociales, a proporcionar protección jurídica a las personas que viven con el VIH, en riesgo de contraerlo o afectadas por él, incluidos el derecho a la herencia y el respeto de la intimidad y la confidencialidad, y a promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

Además, se establece la necesidad de que estas medidas se extiendan más allá de las personas que viven con estas condiciones, ya que subrayan “la necesidad de mitigar los efectos de la epidemia en los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo, los lugares de trabajo y las economías.” Frenar y mitigar todo tipo de discriminación directa y por asociación persistente en el mundo laboral para las personas seropositivas, sus familiares, cónyuges, concubinos o dependientes es responsabilidad del Estado. Por ello, esta Iniciativa, retoma la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200)¹⁶, emitida por la Organización Internacional del Trabajo, al establecer una prohibición clara de solicitud de pruebas de detección a empleadores como medida para

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200). [En Línea] [Fecha de consulta 18 de marzo de 2019] Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R200

eliminar el estigma y la discriminación y como resultado facilitar el acceso a la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo relativos al VIH.¹⁷

En este sentido, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) ha emitido también una posición en materia de igualdad de género como clave para la respuesta al VIH y el sida en los lugares de trabajo¹⁸ estableciendo que la desigualdad de género va de la mano con la epidemia, ya que “las mujeres representan un porcentaje ligeramente superior al 50% del total de personas que viven con VIH”¹⁹ en el mundo, lo que es inaceptable y discriminatorio al existir avances tecnológicos y científicos cuyos beneficios no deberían de ser distribuidos desigualmente entre los géneros. Es decir, las medidas que promuevan ambientes libres de discriminación y estigma para las personas seropositivas, tiene también efectos positivos en el acceso a tratamiento, y como resultado en la calidad de vida y de salud, de grupos vulnerados, incluyendo a las mujeres.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) ha reportado que que del 2012 a junio de 2018, recibió y analizó 301 casos de discriminación de personas con que viven con VIH, de los cuales 41% ocurrieron en el ámbito laboral. De las 123 personas que se quejaron en Conapred por discriminación laboral, a 78 les fue vulnerado el derecho a un trabajo digno, y a 44 les negaron el empleo²⁰. El reporte de este tipo de casos hechos ante Conapred si bien parecen pocos, tienen que entenderse en la lógica del secreto y privacidad en la que las personas con VIH normalmente habitan, atemorizadas por que haya repercusiones mayores causadas por el estigma y discriminación de compartir su estatus seropositivo. El que existan denuncias que llegan sistemáticamente a Conapred es solo una muestra del verdadero tamaño del problema y reafirma la necesidad de terminar con estos actos de discriminación tanto en empresas privadas como en instituciones públicas.

Asimismo, esta iniciativa es de clara urgencia para la actual Legislatura, ya que el Senador Eruviel Ávila Camacho del Partido Revolucionario Institucional presentó

¹⁷ Declaración Política sobre el VIH y el SIDA: en la vía rápida para acelerar la lucha contra el VIH y poner fin a la epidemia del SIDA para 2030. [En Línea] [Fecha de consulta 18 de marzo de 2019] Disponible en:

http://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2016-political-declaration-HIV-AIDS_es.pdf

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo. Publicaciones, Revista Trabajo, Reportajes, La igualdad de género es clave para las respuestas al VIH y el SIDA en los lugares de trabajo. [En Línea] [Fecha de consulta 4 de marzo de 2019] Disponible en:

https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_181873/lang-es/index.htm

¹⁹ Idem.

²⁰ Blanca Juárez, El Economista. (2018) Personas con VIH sufren discriminación en el trabajo. [En Línea] [Fecha de consulta 18 de marzo de 2019] Disponible en:

<https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/personas-con-vih-sufren-discriminacion-en-el-trabajo/2018/12/>

en 2018²¹ una iniciativa en el mismo sentido, agregando la prohibición de solicitud como precondition para empleo de pruebas médicas o clínicas de VIH dentro de la Ley Federal del Trabajo. Considerando su propuesta, en la presente se añade el componente que busca también proteger a aquellos trabajadores y trabajadoras de actos de discriminación que por su estatus sean despedidos o coaccionados a dejar el empleo, así como adicionar el que se proteja dentro de la misma Ley todo tipo de discriminación por asociación a familiares, cónyuges, concubinos y dependientes de personas que viven con VIH.

Contenido de la Iniciativa:

Por lo anteriormente expuesto, esta Iniciativa busca establecer que el reconocimiento pleno de los derechos de los y las trabajadoras a nivel nacional e internacional no puede y no debe de ser menoscabado por condición de salud, estigma o actos discriminatorios basados o relacionados con su condición de portadores del virus de inmunodeficiencia humana, ya que esta condición médica crónica no impide a nadie para desempeñar sus actividades laborales, no representa un riesgo para las personas a su alrededor y no limita las capacidades de las personas trabajadoras, de sus familiares, de su ingreso, permanencia o promoción a nuevos empleos o puestos laborales. Además, hacerlo resulta violatorio de los derechos humanos reconocidos en la CPEUM y en los tratados internacionales a los que México está adscrito.

Para ello, se propone agregar dos nuevas fracciones a la Ley Federal del Trabajo, las XVII y XVII Bis, dentro del artículo 133, para incluir como prohibición a los patrones o a sus representantes:

- 1. La exigencia, solicitud o coacción que se haga a cualquier persona para que se realice estudios o pruebas de laboratorio clínico de detección del virus de inmunodeficiencia humana como requisito para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;**
- 2. El despido o la coacción directa o indirecta para que renuncie a cualquier persona trabajadora por ser portadora, familiar, cónyuge, concubina o dependiente de una persona portadora del virus de inmunodeficiencia humana.**

Con esta reforma, se podrá sancionar a cualquier a las y los empleadores que exijan estudios o pruebas de laboratorio para detectar VIH, y a quien despida o coaccione la renuncia relacionada con la presencia del VIH, considerando que la

²¹ Del Sen. Eruviel Ávila Villegas, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 2 y 135 de la Ley General de Salud y el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo. [En Línea] [Fecha de consulta 18 de marzo de 2019] Disponible en: http://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/86588

Ley Federal del Trabajo en su artículo 995, actualmente sanciona a los patrones que violen la prohibición contenida en las fracciones que se reforman del artículo 133, con una multa equivalente de 50 a 2500 veces la unidad de medida y actualización, es decir de \$4,224.5 hasta \$211,225 pesos²².

Para mejor entendimiento de la iniciativa, se presenta cuadro comparativo de la reforma:

Ley Federal del Trabajo	
Vigente	Reforma
Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. al XVI. ...	Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. al XVI. ... XVII. Exigir, solicitar o coaccionar a cualquier persona a que se realice estudios o pruebas de laboratorio clínico de detección del virus de inmunodeficiencia humana como requisito para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. XVII BIS. Despedir a cualquier persona trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por ser portadora, familiar, cónyuge, concubina o dependiente de una persona portadora de VIH.

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado, someto a la consideración de esta Soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LAS FRACCIONES XVII Y XVII Bis DEL ARTÍCULO 133 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Único.- Se adicionan las fracciones XVII y XVII Bis a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

²² Considerando que la Unidad de Medida y Actualización diario en este 2019 corresponde a \$84.49

I. a XVI. ...

XVII. **Exigir, solicitar o coaccionar a cualquier persona a que se realice estudios o pruebas de laboratorio clínico de detección del virus de inmunodeficiencia humana como requisito para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.**

XVII BIS. **Despedir a cualquier persona trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por ser portadora, familiar, cónyuge o concubina de una persona portadora de VIH.**

ARTÍCULO TRANSITORIO

ÚNICO.- El Presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Salón de sesiones del Senado de la República, sede de la Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión, a 22 de junio de 2020.



**SENADORA ALEJANDRA LAGUNES SOTO RUÍZ
GRUPO PARLAMENTARIO DEL
PARTIDO VERDE ECOLOGISTA DE MÉXICO**