

Mar del Plata 6 de febrero de 2014

## DICTAMEN DENUNCIA

### I.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS.

Se inician las presentes mediante la denuncia de la Sra. L. E. A. respecto del Sanatorio C.C.M.D.P.S.A. ya que entiende la denunciante que la negativa a emplearla ha tenido fundamento en que ella vive con VIH, lo cual le resulta discriminatorio.

En tal sentido relata la denunciante que "el día 1/11/2012 llevo currículum a este sanatorio a raíz de un aviso solicitando enfermeras. Entrevistada por la supervisora M. B., me da las órdenes para preocupacional, diciendo que precisa enfermera para turno noche. Urgente" (sic).

Afirma además que "el día 2/11/2012 realizo la rutina de sangre, orina y HIV solicitados en el Laboratorio AC, así como Rx y electrocardiograma en dicho sanatorio. El día 6/11/2012, llevo los resultados y se me informa que la Sra. B. se comunicaría conmigo". (sic)

Asegura la Sra. A. que transcurrida una semana sin tener noticia alguna acerca del puesto de trabajo pretendido envió un mail a la Sra. B., consultando a este respecto. A lo que obtuvo como respuesta que "están cerrados los ingresos" (sic).

Entiende la denunciante que el motivo de tal contestación fue su serología positiva (V.I.H) poniendo de relieve que no se le informó el resultado.

Agrega en carácter de documental dos correos electrónico intercambiados con la Sra. B. (fs 3,4).

A fs. 6 obra disposición de esta Dirección General dando cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 5º del Decreto 352/07, por la cual se ha dado intervención al sanatorio denunciado.

A fs. 8/15 se presenta E. C. H., Presidente del Directorio del Sanatorio C.C.M.D.P.S.A., quien realiza el correspondiente descargo.

En tal sentido reconoce que la denunciante presentó su CV "al igual que otras varias postulantes"(sic). Agregando que la totalidad de las postulantes fueron entrevistadas por personal capacitado y remitidas al control pre/ocupacional, cuestión que resulta de rutina.

Por otro lado explica que el futuro empleador posee amplio poder de discrecionalidad a la hora de selección de personal, destacando la razonabilidad en el ejercicio de aquella facultad.

Informa a su vez que de tal proceso de selección se optó por dos de las candidatas (D. y T.) quienes emergieron como resultado de una evaluación objetiva de los antecedentes, la profesionalidad, títulos y capacidad de las mismas y subjetivamente el perfil de la vacante requerida.

Destaca que “todas las candidatas fueron tratadas de igual manera (entrevistas-pre/ocupacionales) y no se efectuó preselección alguna (acotamiento del número de postulantes) previa a decidir sobre quien o quienes ocuparían los cargos necesarios” (sic).

Asimismo subraya que “el sanatorio que presido actuó de buena fe y según su convencimiento, tratando a todos los postulantes por igual y razonablemente, no pudiendo tildarse de arbitraria (discriminatoria) su decisión de seleccionar a otras personas y no a la denunciante” (sic).

Agrega como documental: constancia de alta de AFIP a nombre de P. B T. (fs13), constancia de alta de AFIP a nombre de P.N. D. (fs14), aviso de convocatoria laboral fechado el 26/10/2012 (fs15). Finalmente ofrece testigos y prueba de informes.

A fs. 32, en cumplimiento del art. 6° del Decreto 357/07, se convoca a las partes a Audiencia Conciliatoria

A fs. 36 obra agregada acta de audiencia conciliatoria en la cual se presentó la denunciante y el letrado apoderado de la institución denunciada, F. P. T., quienes conversaron acerca de los hechos denunciados destacándose el siguiente pasaje de aquella instancia “la parte denunciante quiere dejar manifestado que hasta el momento no se le ha entregado el resultado de su serología positiva no entendiendo la razón por la cual no se le ha comunicado esto. Traslado al letrado este refiere que la denunciante ya sabía su enfermedad y que lo ha manifestado desde su denuncia.

Con posterioridad a la referida instancia conciliatoria se presenta F.V.A., apoderada de la denunciante quien realiza manifestaciones acerca de la audiencia acaecida y amplía el ofrecimiento de la prueba documental.

A este respecto destaca que la Sra. A. permitió que se le realicen los análisis de laboratorio correspondientes resaltando que “es un derecho de la paciente con HIV guardar en reserva esta circunstancia. Permitió que se le realicen los análisis ya que no hay ninguna razón para no obtener el trabajo por ser O positivo, ya que ella no está enferma, sino que tuvo contacto con el virus.” (sic).

Por otra parte hace notar el cambio de trato dispensado a la denunciante por la Lic. B.. El cual, conforme la línea argumental de la Dra. A., varió de cordial a distante en razón de haber tomado el nosocomio conocimiento de la serología positiva con la que vive la denunciante.

También se interroga a la mandataria acerca de la contradicción que conforme su criterio existe por parte del establecimiento de salud denunciado, a la hora de responder por qué no se seleccionó la Sra. A.. Señalando a este respecto que ésta ya había trabajado como enfermera para la institución años atrás. Finalmente ofrece prueba de testigos.

A fs. 46 se dispone notificar de tal presentación a la parte denunciada. Así dicha parte realiza respectiva presentación a fs. 50/55, mediante el co-apoderado M. J A.. Surge de sus manifestaciones el cuestionamiento a la posibilidad de la parte denunciante de realizar aquella presentación, argumentando razones formales atinentes a l decreto 352/07 que actualmente rige el procedimiento de la presente denuncia. Planteando, por ende, la ineficacia de lo manifestado por la Dra. A. por considerar improcedente la misma en la etapa procesal en la que fue realizada.

A fs. 57 de acuerdo a lo ordenado en el art. 9° del Decreto 352/07, se dispone la apertura a prueba por el término de 30 días corridos. En virtud del cual se ha incorporado informativa, no pudiendo lograrse la presentación de las testigos convocadas tal como surge de fs. 67, 68 y 69.

Finalmente a fs. 80 se ha dispuesto plazo de vista a las partes. En virtud del traslado conferido la parte denunciante toma vista del expediente y a fs. 84 realiza breves consideraciones. Incorporándose en virtud de tales precisiones contestación de oficio producido por la parte aquí demandada.

## II.- MEDIDA PRELIMINAR

Atento a los hechos descriptos y como primera medida preliminar, debe delimitarse cual será el ámbito de competencia de esta Dirección General para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, con el fin de establecer la existencia o no de un acto o conducta considerados discriminatorios, en los términos de la Ley 23.592 y su modificatoria Ley 24.782; y en su caso, determinar los cursos de acción que corresponden según la Constitución Nacional y los tratados internacionales.-

Al respecto, cabe señalar como medida de principal y especial pronunciamiento; que la actividad probatoria brindada en estas actuaciones administrativas, es solamente indicativa a los fines de circunscribir la situación fáctica y encuadrarla dentro de la legislación mencionada, sin causar estado. Es decir, sin crear, modificar o extinguir derechos, por cuanto la determinación del presunto daño esta reservada sólo al Poder Judicial, agotándose la actividad de esta Dirección, en la producción de un dictamen técnico emitido por un ente especializado en la materia.

En tal sentido el presente dictamen, debido al carácter consultivo que detenta esta Dirección General, no reviste el carácter de acto administrativo en tanto no afecta de modo directo o inmediato la esfera de los involucrados. Conforme criterio manifestado por la Procuración de esta Municipalidad adhiriendo a lo dicho por el Procurador del Tesoro de la Nación en Título II –Punto 2- Pfos. 1º y 2º- Dictamen N° 41/04- 248.188 de 2/0/2004.

Por tal motivo es que este dictamen no resulta recurrible en los términos previsto en la Ordenanza General 267/80 artículos 86 y siguientes (según criterio expresado por la Procuración Municipal en expte. 985/9/1/2009).

## III.- ANÁLISIS DEL CASO

En primer lugar es importante expresar el encuadre jurídico que se le imprimirá al presente .

Por su parte el artículo 1º de la ley 23.592 (B.O 05/09/88) reza: "Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo, se consideran particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos".

Cabe destacar que la Constitución Nacional consagra el principio de igualdad, en sus Arts. 16 y 75, inc. 22 y 23, siendo el Art. 75, inc. 22, de dicho cuerpo legal el que otorga jerarquía constitucional a los instrumentos internacionales de derechos humanos allí enumerados, los cuales a su vez consagran el mencionado principio de igualdad y no discriminación en más de una oportunidad, verbigracia la Declaración Universal de Derechos Humanos en su Art. 2º refiere que: "*Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...*".

En concordancia, el Art. 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre reza: "*Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.*".

En similar sentido se expresan la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Art. 24; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Art. 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Arts. 2, 3 y 7. Instrumentos todos integrantes del bloque de constitucionalidad.

Tales instrumentos reflejan que la no discriminación es un derecho humano básico necesario para garantizar el desarrollo, el bienestar y la dignidad de las personas.

Con respecto a la temática que nos convoca subrayamos que “desde 1990, la Comisión de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, también ha aprobado una serie de resoluciones sobre derechos humanos y VIH/SIDA. Estas resoluciones confirman que los criterios internacionales existentes sobre derechos humanos prohíben la discriminación por motivo del estado serológico respecto al VIH/SIDA”

El protocolo ONUSIDA entiende el concepto jurídico de discriminación como “cualquier medida que acarree una distinción arbitraria entre personas por razón de su estado de salud o su estado serológico respecto del VIH confirmado o sospechado.

Por su parte el Repertorio de la OIT establece que “En el presente repertorio la palabra discriminación se usa en consonancia con la definición enunciada en el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) 1958 (núm. 111) para referirse a la discriminación debida al VIH. Comprende a la discriminación de un trabajador basada en una infección por el VIH real o supuesta...”

Precisando aun más la conceptualización de la noción jurídica de discriminación, es importante destacar que dicho término nace frente a determinadas situaciones injustas. Por lo tanto la utilización técnica de tal concepción significa que nos estamos refiriendo a distinciones injustas en el ámbito y/o por el motivo de que se trate. Consecuentemente, para eliminar cualquier tinte injusto y/o arbitrario, las circunstancias deberán encontrarse racionalmente justificadas.

Asimismo como destaca Barrere Unzueta para que nos encontremos ante una situación de discriminación deben estar presentes dos características: en primer lugar, el carácter grupal de la injusticia (ya que no se trata de que una persona sea tratada de manera desigual o injusta respecto de otra persona que está en su mismo grupo). Es decir, que no son casos individuales, sino que detrás de un caso individual existe una dimensión de injusticia intergrupal. En segundo lugar, aunque muy relacionado con lo anterior, nos enfrentamos ante la circunstancia del diferente estatus o situación de poder social de ese grupo al que pertenece esa persona y por lo cual se la discrimina.

**En el tema que convoca el presente análisis, se encuentra acreditado que la denunciante, Sra. L.E.A., fue una de las postulantes al puesto de enfermera requerido por el Sanatorio C.C.M.D.P.S.A. (en adelante “el Sanatorio”). Tal afirmación surge sin equívocos del descargo presentado a fs. 8/11.**

**Igualmente acreditado se encuentra que la denunciante se practicó los estudios pre/ocupacionales ya que así lo ha expresado el Sanatorio denunciado. “Todas las postulantes fueron entrevistadas por personal idóneo y remitidas a un control pre/ocupacional, como es de estilo” (sic). Punto en cual la parte denunciada no acompaña listado de las postulantes, antecedentes laborales de cada una ni mucho menos detalla cuáles son las prácticas bioquímicas realizadas, evitando de manera llamativa el abordaje de dicho punto. Actitud que hace presumir la falta de verosimilitud del relato expuesto por la parte denunciada.**

**Sin embargo surge del acta de fs. 36 que el Sanatorio no entregó los resultados de la prueba de VIH realizada en el contexto de los exámenes pre/ocupacionales. La razón de no hacerlo, expuesta en tal instancia, es que la denunciante ya conocía que vive con VIH. Se destaca aquí que la parte denunciada toma conocimiento de que la denunciante ya sabía acerca de su serología positiva al momento de notificarse de la presente denuncia, es decir, dos meses después de tener en su poder los resultados. Cuestión que queda corroborada con el informe agregado a fs. 86 donde el Sanatorio informa que tal prueba fue solicitada y que el resultado le fue entregado entre los días 7 y 9 de noviembre de 2012.**

**Cabe entonces una primera reflexión y es que ha existido por parte del Sanatorio una total desaprensión por el estado de salud de la Sra. A. ya que reservó (ocultó) información grave que afecta el derecho a la vida de la denunciante. Configurándose un grave menoscabo sobre la Sra. A.**

**Al respecto de la incorporación de la prueba de VIH como parte de los estudios pre/laborales entienden la doctrina y jurisprudencia nacional que la Ley Nacional de Sida, Ley 23.798, y su Decreto Reglamentario N° 1244/91 prohíben absolutamente la realización de exámenes de detección de HIV sin conocimiento del sujeto.**

Por ello se interpreta “a contrario sensu” que el conocimiento y la firma del consentimiento por parte del/la postulante superarían la vaya de la discriminación. Sin embargo es recomendable limitarse a los estudios establecidos por la ley y aquellos específicos para el puesto. Limitando el pedido de la prueba de la serología en cuestión a la necesidad de efectuarla por razones específicas de la tarea a desarrollar o del cargo a ocupar.

Por su parte la Guía para Comunicadores sobre VIH/SIDA realizada por IMLAS destaca que “el análisis de VIH no es obligatorio en ningún caso y sólo puede realizarse siempre y cuando la persona entienda sus implicancias y el posible impacto sobre el resultado”.

**Es así que nos adentramos a analizar los posibles motivos por los cuales no se contrata a la denunciante. Así el Sanatorio denunciado ha esgrimido como fundamento que “las postulantes elegidas no fueron privilegiadas, simplemente se las consideró (objetiva y subjetivamente) más aptas para el puesto a cubrir que las restantes”(sic)**

**Se tiene presente que se trata de una institución de salud y que, posiblemente, el trabajo de enfermería implique una razón relevante por la cual tomar mayores recaudos en la selección del personal. Sin embargo tal argumento no ha sido ensayado por la parte denunciada si no como un mero comentario doctrinario.**

Sin perjuicio de lo cual cabe mencionar que el Repertorio de la OIT, en su apartado titulado “Derechos y Deberes Generales” menciona puntualmente respecto de los empleadores y sus organizaciones a los Establecimientos en que los trabajadores entran en contacto regularmente con sangre humana y líquidos corporales. Puntualiza que “en estos lugares de trabajo, los empleadores han de tomar medidas suplementarias para que los trabajadores conozcan las precauciones universales, sepan lo que han de hacer si ocurre un incidente y apliquen siempre las mencionadas precauciones universales. También deberían disponer los medios necesarios para todo ello”

Asimismo en el anexo II del mencionado repertorio titulado “La lucha contra las infecciones en el lugar del trabajo” hace referencias a las precauciones universales en lo que atañe a la sangre y líquidos corporales.

Conforme la OIT si se adoptan algunas precauciones de higiene recomendadas habitualmente en los hospitales, el riesgo de transmisión del VIH al personal médico y paramédico es aún menor. Se dice que esas precauciones son universales, pues deben aplicarse todos los días con todos los pacientes, pues es imposible identificar a todas las personas seropositivas. Es decir que, tomándose las medidas correspondientes, se encuentran protegidos/as tanto los/las usuarias/os del servicio de salud como las/los trabajadoras/res

Ahora bien, de las constancias de autos surge que el puesto a cubrir era de enfermera en el horario nocturno. Sin encontrar ninguna otra especificidad en relación a las tareas puntuales a llevar a cabo ni cuál sería el ámbito concreto donde se desarrollarían las tareas laborales necesitadas por el establecimiento de salud en cuestión. Datos que podrían aportar a una posible justificación a la negativa efectuada, eliminando cualquier arbitrariedad sospechada.

Resulta de interés puntualizar, como es de público y notorio, que en cualquier búsqueda laboral lo primero que se tiene en cuenta es la idoneidad para el puesto vacante. Restando para una etapa posterior y por ende

más avanzada, la realización de los estudios médicos respectivos.

Llama la atención, entonces, que no se observe a lo largo del responde explicación alguna sobre la mecánica relativa a los exámenes pre/ocupacionales, es decir, el motivo por el cuál se envió a la denunciante a realizárselos, si ella no resultaba idónea para el puesto de enfermera solicitado. Tampoco se ha incorporado el detalle de los antecedentes laborales y tests preocupacionales de todas las candidatas intervinientes en el proceso de selección.

La jurisprudencia de la Sala I de la CNT tiene dicho que “El hecho de limitarse a negar y no explicitar los hechos importa a la carga procesal de afirmación, con arreglo a lo cual los hechos importantes deben ser expuestos en su plenitud. Esto constituye una presunción en contra de la demandada (art.163 inc. 5 CPCCN)”

En el mismo sentido advierte el presente la contradicción de respuestas que ha tenido la denunciante ante su solicitud de trabajo. Por un lado, se le dice que las incorporaciones se encuentran suspendidas para luego anoticiarse que en realidad hubo personas “más idóneas” y que sí ingresaron a trabajar ya que se ha adjuntado las altas laborales respectivas (ver fs13/14).

Cobra relevancia ahora el informe de AFIP obrante a fs 72/77 en el cual aparecen aportes realizados por el Sanatorio denunciado a favor de la Sra. A. en épocas pasadas. Es decir que puede inferirse que tuvo idoneidad para su puesto ya que de hecho trabajó para el nosocomio denunciado.

Así se visualiza entendible la incertidumbre y la angustia de la denunciante acerca de cuales fueron las verdaderas razones por las cuales no se la incorporó al puesto vacante. Más aun cuando el requisito fundamental que se exige al trabajador/a para cualquier desarrollo laboral es la idoneidad (Arts. 14 y 16CN).

Como último eje de razonamiento es preciso tener en cuenta que el Sanatorio no entregó los resultados de la prueba requerida a la Sra. A. Actitud ésta más que cuestionable y que aparece como una grave afectación del derecho a la salud de la denunciante. Este derecho es considerado fundamental para la vida de las personas y se relaciona directamente con todos los derechos humanos.

Las condiciones de salud y la garantía de los derechos humanos están estrechamente vinculados: la salud impacta en el ejercicio de los derechos y los derechos impactan en la salud individual y colectiva.

Las violaciones o falta de cumplimiento de alguno o todos los derechos humanos tienen efectos negativos en la salud de los individuos y comunidades, definida ésta como el bienestar físico, mental y social. Las violaciones más flagrantes de los derechos humanos tienen impacto en la salud de las personas, y también lo tienen aquellas violaciones de derechos menos evidentes, como la discriminación, que obliga a las personas a aislarse y dificulta su acceso a la información preventiva y al sistema de salud.

Sobre el particular caso en examen resulta imprescindible introducimos en los lineamientos marcados por la Ley Nacional de SIDA N° 23.798 y su Decreto Reglamentario N° 1244/91, donde encontramos, en primer término, que su artículo N° 8 prescribe: “Los profesionales que detecten el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) o posean presunción fundada de que un individuo es portador, deberán informarles sobre el carácter infectocontagioso del mismo, los medios y formas de transmitirlo y su derecho a recibir asistencia adecuada.”

Por su parte el artículo 8° del mismo Decreto indica la formalidad de notificación del resultado “La información exigida se efectuará mediante notificación fehaciente. Dicha notificación tendrá carácter reservado, se extenderá en original y duplicado, y se entregará personalmente al portador del virus VIH. Este devolverá la copia firmada que será archivada por el médico tratante como consecuencia del cumplimiento de lo establecido por este artículo. Se entiende por “profesionales que detecten el virus” a los médicos tratantes.”

A su vez resulta importante tener en cuenta para la interpretación de los hechos denunciados y las pretendidas justificaciones de la parte denunciada, los principios rectores incorporados por la Ley de Sida. En este sentido se lee en su artículo 2° que “Las disposiciones de la presente ley y de las normas complementarias que se

establezcan, se interpretarán teniendo presente que en ningún caso pueda: a) Afectar la dignidad de la persona; b) Producir cualquier efecto de marginación, estigmatización, degradación o humillación; c) Exceder el marco de las excepciones legales taxativas al secreto médico que siempre se interpretarán en forma respectiva; d) Incursionar en el ámbito de la privacidad de cualquier habitante de la Nación Argentina; e) Individualizar a las personas a través de fichas, registros o almacenamiento de datos, los cuales, a tales efectos, deberán llevarse en forma codificada.”

Volviendo al caso puntual, resulta inadmisibles que, regidos por la normativa expuesta, el Sanatorio denunciado no haya cumplido en la entrega del resultado de la serología positiva a la denunciante. Dicha postura además de arbitraria y violatoria del derecho humano básico a la salud y en fin al primordial derecho a la vida, se torna ilegal ya que es manifiestamente contraria a los postulados de orden público establecidos por la Ley de Sida y su Decreto Reglamentario.

**Tal conducta reprochable configura un serio menoscabo a la integridad física y la vida de la denunciante. Máxime teniendo en cuenta el deber del Sanatorio de actuar con mayor prudencia y pleno conocimiento de la temática, principio consagrado en el art. 902 de Código Civil, mayor resulta entonces su obligación de responder por las consecuencias que su conducta disvaliosa ha generado en el tratamiento del presente caso.**

Téngase presente que la parte denunciada es ni más ni menos que un sanatorio es decir un lugar donde se brinda asistencia y cuidado de la salud. Consecuentemente, el hecho de ocultar un resultado de VIH positivo, trasciende del caso individual y cobra relevancia social ya que resulta a todas luces violatorio de los derechos humanos básicos a la vida, dignidad y salud de la comunidad.

En síntesis, el Sanatorio denunciado solicitó la prueba de VIH como parte de los exámenes pre/ocupacionales. Cuestión que no comparte el presente pero que, con el debido consentimiento de la denunciante, superaría el impedimento de la normativa vigente. La vacante a cubrir era para el puesto de enfermera. Aquí, la parte denunciada no precisó en ningún momento cuáles serían las tareas específicas a llevar a cabo ni demostró los riesgos efectivos a los que, eventualmente, se expondría la Sra. A. y el propio sanatorio, de haberla incorporado a l puesto en cuestión. Nunca demostró que hubo un concurso real de candidatas ya que no se ha exhibido los antecedentes de todas las supuestas involucradas. Tampoco acreditó objetivamente por qué la denunciante no resultó idónea para el puesto, si tras la evaluación de idoneidad de la misma, le requirió que se realizara los exámenes pre/ocupacionales. Además, respecto de este punto, ya se ha demostrado que organismos internacionales no alientan el cese del trabajador/a en sitios como hospitales, etc.

Finalmente nos encontramos con una vaya insalvable, como es la falta de entrega de los resultados a la requirente, cuando por lo delicado del resultado se debería haber desplegado un mecanismo de contención apropiado para aquella, teniendo en cuenta la trascendencia que implica la detección del VIH positivo. Sin embargo el Sanatorio ha puesto de manifiesto su desidia deliberada hacia la salud de la denunciante colocando en un eventual riesgo la integridad física y la vida de la Sra. A.

Cabe señalar que, en la materia bajo análisis rige el principio de inversión de la carga probatoria, conforme el cual es el denunciado quien tiene la carga de probar la inexistencia de la materialidad del acto discriminatorio, o en su defecto ocurrido el hecho, que el mismo se ha llevado a cabo con un motivo suficientemente justificado, eliminando el tinte de arbitrariedad solicitado por la propia ley, así como por la doctrina y jurisprudencia a fin de la configuración del acto discriminatorio. Cuestión que se reitera no ha logrado probar el Sanatorio denunciado.

Todo lo hasta aquí expuesto, constituye una serie de indicios relevantes que inducen a concluir que a la Sra. A. no se la emplea por motivo de su serología positiva. Claramente se utilizó tal conocimiento para descartarla entre las candidatas al puesto de trabajo.

Es decir fue objeto de discriminación que se manifiesta en dos conductas bien definidas. Por una lado el ocultamiento de la información acerca del resultado de la prueba de VIH lo que, se reitera, vulnera el derecho a la salud y a la vida. Por el otro **no haberle otorgado el empleo con motivo de aquel resultado (VIH positivo), lo cual ha resultado estigmatizante, expulsándosela del mercado laboral. Independientemente de si existió la intencionalidad o no de llegar a ese resultado, conforme lo interpreta el Protocolo ONUSIDA.**

**Para comprender la dimensión de las conductas discriminatorias desplegadas resulta de interés conceptualizar la noción de estigma. Así siguiendo a Goffman entendemos aquel atributo que desacredita socialmente a quien lo soporta, quien queda sometido a reacciones adversas de hostilidad y rechazo, que favorecen la soledad y el aislamiento social. El estigma es una realidad social de la que forma parte el mismo afectado de manera que, como apunta también Goffman, produce culpabilidad, baja autoestima y desajustes emocionales en el sujeto con ese atributo.**

**Conforme el informe FIPSE se trata también de un concepto muy utilizado al hablar de los problemas de discriminación que sufren las personas con VIH/SIDA y muy relacionado con la misma. El estigma y la discriminación existen en un círculo vicioso. El estigma facilita o promueve las actitudes discriminatorias estas actitudes a menudo se reflejan en el comportamiento que da lugar a actos de discriminación. Mientras, los actos de discriminación acentúan o favorecen el estigma.**

**Así conforme el marco tuitivo referenciado entiende esta Dirección General que se encuentra afectado el respeto al derecho a la vida, salud, igualdad y a la no discriminación de la Sra. A. habiéndosele proporcionado un trato diferencial e indigno en el proceso de selección de personal, en el cual finalmente no se la incorporó al puesto de trabajo, por ser ella una persona que vive con VIH. Por lo cual mediante el presente se está realizando una acción de promoción de la igualdad y prevención de la discriminación.**

#### IV.- EVALUACION DEL CASO

Es por todo lo expuesto precedentemente el hecho en análisis denunciado, se encuadra en los términos del artículo 1º de la Ley 23592; en tanto que se considera discriminatorio el ocultamiento de la información acerca del resultado de la prueba de VIH y la no admisión al empleo con motivo ser la denunciante un persona que vive con VIH.

Atento los fundamentos antes expuestos, se recuerda a las partes que el procedimiento instado culmina con el presente dictamen, sin que puedan intentarse contra el mismo recurso administrativo de ninguna índole.

n/r