

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA DE DERECHO**



**Protección del principio de la dignidad humana de los trabajadores con  
VIH sida en el periodo de prueba**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

**Lucía Jesús Puyén Córdova**

**ASESOR**

**Ricardo Vicente Silva Peralta**  
<https://orcid.org/0000-0003-3252-5197>

**Chiclayo, 2025**

**Protección del principio de la dignidad humana de los trabajadores  
con VIH sida en el periodo de prueba**

PRESENTADA POR  
**Lucia Jesus Puyen Cordova**

A la Facultad de Derecho de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**ABOGADO**

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero  
PRESIDENTE

Lenka Luzmila Otoy Tasayko  
SECRETARIO

Ricardo Vicente Silva Peralta  
VOCAL

## **Dedicatoria**

La presente investigación es dedicada para Dios, ya que sin el nada de lo logrado sería posible, a mi mama que fue la primera persona en confiar en mí, a mi papa por su incondicional apoyo en este camino y a mi tía Susy en el cielo, cuyo amor y recuerdo iluminan mi camino.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por guiarme en este camino y darme fuerzas para alcanzar mis metas. A mis padres y familia, por su apoyo incondicional y amor constante. A mi asesor de tesis, por su orientación y paciencia en cada paso del proceso. A mis docentes a lo largo de mi carrera, por su sabiduría y dedicación, que me han inspirado a amar lo que estudio. Sin ustedes, este logro no habría sido posible. Gracias por ser mi fuente de inspiración y motivación constante.

## ARTICULO FINAL-PUYEN CORDOVA LUCIA J.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>7</b> %	<b>6</b> %	<b>2</b> %	<b>2</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3</b> %
<b>2</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>3</b>	<b>hemeroteca.unad.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>5</b>	<b>issuu.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %
<b>6</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Rey Juan Carlos</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>8</b>	<b>www.revepidemiologia.sld.cu</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1</b> %

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>6</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>7</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>8</b>
<b>I. Revisión de literatura .....</b>	<b>11</b>
<b>II. Materiales y métodos .....</b>	<b>22</b>
<b>III. Resultados y Discusión .....</b>	<b>23</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>33</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>34</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>36</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>40</b>

## Resumen

El presente trabajo de investigación denominado "Protección del principio de la dignidad humana de los trabajadores con VIH/sida en el periodo de prueba" realizó un análisis exhaustivo de la normativa laboral vigente para estos trabajadores, así como un estudio comparativo internacional de la regulación del período de prueba y la protección otorgada a los futuros empleados, destacando la importancia de modificar la Ley N.º 26626, conocida como la "Ley Contrasida". A lo largo de los años, los derechos fundamentales de los futuros trabajadores con VIH/sida han sido vulnerados durante el período de prueba, sin recibir una atención específica por parte del marco normativo laboral peruano. Por tanto, se propone fortalecer la protección de su dignidad humana mediante la modificación de la Ley N° 26626. Para lograr estos objetivos, se empleó un análisis detallado de la normativa y se recurrió a diversas estrategias metodológicas, incluida la recopilación de libros y tesis nacionales e internacionales. Por lo tanto, este trabajo establecerá la necesidad imperante de modificar la Ley N° 26626, "Ley Contrasida", como una medida crucial para salvaguardar los derechos y la dignidad de los futuros trabajadores con VIH/sida durante el periodo de prueba. Además, como resultado de esta investigación, se espera generar conciencia sobre la importancia de promover entornos laborales inclusivos y libres de discriminación, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

**Palabras clave:** Periodo de prueba, futuros trabajadores con VIH SIDA, dignidad, modificación de la ley.

### **Abstract**

This research work entitled “Protection of the principle of human dignity of workers with HIV/AIDS in the preliminary period” carried out an exhaustive analysis of the labor legislation in force for these workers, as well as an international comparative study of the regulation of the term and protection provided to future employees, highlighting the importance of modifying Law No. 26626, known as the "Contraside Law." Over the years, the fundamental rights of future workers with HIV/AIDS have been violated during the planning period, without receiving specific attention from the Peruvian labor regulatory framework. Therefore, it is proposed to strengthen the protection of human dignity through the modification of Law No. 26626. To achieve these objectives, a detailed analysis of the legislation was carried out and a variety of methodological strategies were implemented, including the collection of books and national books. thesis and international. Therefore, this work will establish the urgent need to modify Law No. 26626, "Ley Contrásida", as a crucial measure to safeguard the rights and dignity of workers with HIV/AIDS during the trial period. Furthermore, as a result of this research, we hope to raise awareness about the importance of promoting inclusive and free workplaces, thus contributing to the construction of a more just and equitable society.

**Keywords:** Probation period, future workers with HIV AIDS, dignity, modification of the law.

## Introducción

La protección del principio de la dignidad en el contexto laboral es un pilar fundamental de los derechos humanos y laborales en cualquier sociedad. Sin embargo, cuando se trata de trabajadores afectados por el VIH SIDA, esta protección adquiere una relevancia aún mayor debido a los estigmas y prejuicios históricamente asociados con esta condición de salud. Por ello, durante el periodo de prueba, en el cual un empleado demuestra su aptitud y competencia para el puesto, es crucial garantizar que su dignidad no sea comprometida ni sujeto de discriminación debido a su estado de salud.

La Organización Internacional de Trabajo, desde el año 2010 promueve la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores afectados por el VIH SIDA, considerando que la regulación internacional más actual es la Recomendación sobre el VIH y el SIDA, y el mundo del trabajo, 2010 (nùm.200). Esta normativa fue aprobada en el año 2010, durante la 99ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo. Este convenio aparte de fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, también impulsa que se brinde empleo a las personas que viven con VIH SIDA con el propósito de que puedan tener una vida longeva y eficiente.

Siguiendo esa misma línea, el estado colombiano ha otorgado tutela singular a las personas que padecen de VIH SIDA, y de forma particular se ha enfocado en el ámbito laboral, puesto que una gran cantidad de la jurisprudencia colombiana está vinculada con vulneraciones a los derechos fundamentales de estas personas acontecidos en la competencia de esta área. En relación a ello Jaramillo (2023) menciona que, “Los individuos que son portadores de VIH y/o SIDA han obtenido el rasgo de sujetos de especial tutela para el ordenamiento jurídico colombiano, por ende, requieren una protección reforzada con el objetivo de lograr una justicia social y efectiva”.

Actualmente, la normativa laboral peruana sobre el VIH/SIDA se encuentra regulada especialmente por la Ley N° 26626, Ley de Prevención y Control de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), la cual fue publicada el 20 de junio de 1996 y modificada el 31 de mayo del 2004 por la Ley N° 28243. Cabe señalar que, esta norma establece directrices para precaución, supervisión y tratamiento del VIH SIDA en el Peru, sin embargo, esta ley no detalla de forma directa el vínculo entre empleadores y trabajadores, pero si considera aspectos ligados con la prevención de la discriminación y el fomento de la salud en el ambiente laboral. Con respecto al ámbito de aplicación de esta ley, se puede afirmar que tiene

un ámbito de aplicación general, es decir, se emplea a toda la comunidad y a todos los sectores tanto públicos como privados.

Es de advertirse que, en ninguno de los dispositivos normativos anteriormente mencionados, especialmente en nuestro sistema laboral peruano se ha contemplado que, durante el período de prueba, los futuros trabajadores con VIH/SIDA están en una situación de mayor vulnerabilidad a sufrir actitudes discriminatorias que les impiden acceder a oportunidades laborales. Por ello, la utilidad de esta investigación es la incorporación de esta normativa, ya que, es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación en el ámbito laboral, asimismo, aseguraría que las decisiones laborales se basen en el desempeño y las competencias del futuro trabajador, en lugar de prejuicios o desinformación sobre su estado de salud, fortaleciendo la legislación en este aspecto, lo cual contribuiría a la dignidad humana y al respeto de los derechos fundamentales, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y justo.

Teniendo en cuenta la realidad problemática descrita ¿Qué modificaciones deberán incluirse en el ordenamiento jurídico peruano para asegurar la protección del principio de la dignidad humana de los trabajadores con VIH sida en el periodo de prueba?, de la que, en consecuencia, se deriva como hipótesis que la protección del principio de la dignidad humana de los trabajadores con VIH sida en el periodo de prueba repercute de manera favorable al obtener de esta manera un trato igualitario, para ello es relevante proponer una modificación legislativa en la ley 26626 denominada ley contra el sida, dando la posibilidad al trabajadores de poder solicitar su reincorporación o en su defecto la indemnización por la vulneración a su dignidad en caso de exclusión durante el periodo de prueba por su condición de paciente con VIH sida

Considerando lo anterior, se ha propuesto la modificación de la Ley N.º 26626, conocida como la “Ley Contrasida”, con el objetivo de fortalecer la protección de la dignidad humana de los trabajadores con VIH/SIDA durante el período de prueba. Para alcanzar este objetivo, se realizará un análisis exhaustivo de la normativa laboral vigente relativa a la protección de los trabajadores con VIH/SIDA, así como un estudio comparativo de la legislación y jurisprudencia internacionales, específicamente de países como España y Colombia, en relación con la regulación del período de prueba y la protección otorgada a los futuros empleados; finalmente, se establecerá la importancia de modificar la Ley N.º 26676, conocida como la "Ley Contrasida", con el propósito de fortalecer la protección de la dignidad humana de los trabajadores con VIH/SIDA durante el período de prueba.

## Confirmación del asesor

Campus Virtual USAT

Enviar avance de asesoría

- Reporte de Sintomas
- Estado de Cuenta >
- Procesos en línea >
- Investigación
  - Tesis
  - Trabajo de Investigación
  - Formatos e instrumentos de Tesis (nuevo)
  - Tutorial trabajo de investigación
  - Tutorial asesoría de tesis
  - Postular a Fondos
  - Concursables
- Biblioteca USAT >
- Cambiar contraseña

JUNIO - 2024

09/06/2024 15:54

✉
CÓRTEZ PEREZ CESAR DANIEL

Buen día Adjunta la rubrica de evaluación. Atte.

Archivo adjunto 📎

09/06/2024 14:51

✉
PUYEN CORDOVA LUCIA JESUS

Es la rubrica que debera usar para la correccion del trabajo, mcuhas gracias.

Archivo adjunto 📎

09/06/2024 15:25

✉
CORTEZ PEREZ CESAR DANIEL

Buen día Doy mi visto bueno al trabajo. Atte.

## **I. Revisión de literatura**

Romero (2020) señala que “Es el sustento de una investigación, cuya finalidad es aportar credibilidad a la realidad planteada, a través de resultados obtenidos o datos estadísticos que van a mostrar que lo que se plantea es una contribución científica efectiva”. Entonces, la revisión de la literatura es considerada como aquella fase de mayor relevancia en la investigación que nos va a ayudar a recopilar la información adecuada para tener un sustento teórico en nuestra investigación.

### **1.1. Antecedentes**

#### **1.1.1. Nacionales**

Con respecto a los antecedentes nacionales, Flores (2023) en su tesis de bachiller inédita presentada ante la Pontificia Universidad Católica del Perú, tesis denominada “La afectación de los derechos fundamentales del trabajador durante el periodo de prueba”, cuyo objetivo principal es poder examinar la institución del periodo de prueba y de esta manera establecer que la eficacia de los derechos fundamentales es transversal a todo el ordenamiento nacional, lo que incluye a la primera etapa de las relaciones de trabajo. Cabe señalar, que el autor propone que se brinde una modificación en la legislación laboral peruana, proporcionando una tutela de tipo resarcitorio para los casos en que se dé por culminado este periodo de manera anticipada sin tener una justificación que avale tal decisión.

Flores (2023) afirma “El período de prueba ha sido utilizado por los empleadores para poner fin a las relaciones laborales de manera discrecional, lo cual puede conllevar a la afectación de los derechos fundamentales de los futuros trabajadores” (p.4).

El trabajo de investigación aludido anteriormente, es sumamente relevante, pues esta nos servirá para analizar y describir la realidad problemática que ha dado origen a la presente investigación, debido a que tal como se detalla en la presente tesis el uso del periodo de prueba ha vulnerado los derechos fundamentales del futuro trabajador cuando es aplicado de manera inadecuada, y de esta manera se ha desnaturalizado esta figura. En la presente investigación, el futuro trabajador portador de VIH/SIDA enfrenta un notable perjuicio durante el periodo de prueba debido al estigma de los empleadores. Por consiguiente, es imperativo proteger sus derechos fundamentales y su dignidad.

Asimismo, Álvarez (2020) en su tesis de bachiller inédita presentada ante la Pontificia Universidad de Lima, tesis denominada “Estigma relacionado al VIH en el ámbito laboral y

adhesión al tratamiento el TARGA”, cuyo objetivo se centra en evaluar la protección normativa que se otorga a aquellas personas infectadas con VIH SIDA que son víctimas de un trato desigual y de comentarios críticos por parte de los sujetos que pertenecen a su ambiente laboral, trayendo como consecuencia un malestar dentro de su casa de trabajo, el cual conlleva a un aislamiento social que impiden que puedan desarrollarse como seres humanos.

Debido a ello, el autor señala “El sistema laboral peruano protege a los trabajadores con VIH/SIDA; sin embargo, persisten actitudes discriminatorias por parte del empleador. Es necesario fortalecer estas normas para tutelar efectivamente sus derechos” (p.13).

Dentro de este marco de ideas, es de gran relevancia poder tener en cuenta esta tesis para desarrollar nuestro tema de investigación, ya que, nos servirá para identificar las fallas en la implementación de la normativa, diseñar políticas más efectivas, promover la sensibilización y capacitación en el entorno laboral, fortalecer los mecanismos de supervisión y fiscalización, y justificar la creación de servicios de apoyo. En resumen, permitirá transformar el marco legal en una herramienta verdaderamente efectiva de protección y equidad para los trabajadores con VIH/SIDA, asegurando que las leyes se implementen y respeten en la práctica.

En este mismo orden de ideas, Villacorta (2019), en su tesis de bachiller inédita, presentada ante la Universidad Nacional de San Martín, tesis denominada “VIH/SIDA: Creencias y actitudes en personas diagnosticadas”. Tiene como objetivo general evaluar el grado de conocimiento que posee la población peruana, respecto a aspectos relacionados con la infección del VIH, asimismo, pretende analizar actitudes destacadas hacia las personas perjudicadas por esta condición.

Villacorta (2019) señala que, “Se pretende identificar áreas de falta de información o estigmatización, para de esta manera formular estrategias más efectivas de educación y concienciación sobre el VIH en la sociedad peruana.” (p.34).

En este sentido, es necesario que se tomen en cuenta los datos establecidos en la presente tesis, porque se ha demostrado a través de datos estadísticos que las personas afectadas por esta condición son víctimas de tratos desiguales por parte de la sociedad peruana y esto ha ido aumentando en el transcurso del tiempo, lo que conlleva que exista una desigualdad en todos los ámbitos. En consecuencia, teniendo en cuenta lo analizado, coincidimos en que se debe de reforzar las leyes laborales peruanas, con la finalidad de que se pueda brindar expresamente protección a la dignidad e integridad de aquellos trabajadores que

son víctima de tratos desiguales porque se encuentran afectas con el VIH SIDA y de esa manera erradicar estas situaciones en los ambientes laborales.

Por último, Bautista (2018) en sus tesis de bachiller inédita presentada ante la Universidad Tecnológica del Peru, tesis denominada “El periodo de prueba como periodo de suspensión de los derechos fundamentales de los trabajadores”, que tiene por finalidad analizar la ley que regula la figura del periodo de prueba, ya que, ha señalado que dentro de dicho periodo se obstaculiza la posibilidad de poder llegar a obtener una estabilidad laboral. Entonces, se concluye que, los futuros trabajadores dentro del periodo de prueba se encuentran en una situación vulnerable ante un despido, y lo que más destaca es que no existe ninguna protección por nuestro marco legal a aquellas actitudes arbitrarias por parte de los empleadores, por ello queda evidenciado que se trasgreden derechos laborales, incluso derechos fundamentales.

Adicionalmente, se tiene una propuesta legislativa que pretende establecer protección al trabajador durante el inicio de la relación de trabajo, garantizando su estabilidad laboral, sin que ello conlleve a un eventual despido. Asimismo, Bautista (2018) menciona que “Dentro del periodo de prueba se encuentran vulnerados y suspendidos los derechos fundamentales, puesto que, el trabajador solo podrá accionar algún mecanismo legal cuando recién haya superado este periodo”. (p.43)

Teniendo en cuenta esta tesis, vamos a poder encaminar nuestra investigación de forma especial en los tratos desiguales que sufren los trabajadores infectados con VIH SIDA dentro del periodo de prueba, debido a que, se observa que, si los trabajadores que no parecen de ninguna enfermedad son objetos de actitudes ofensivas por parte de sus empleadores, los trabajadores con VIH SIDA serán aún más vulnerables ante estas situaciones por el estigma y discriminación laboral. Por ende, ambas tesis se complementan y se tiene como objetivo poder salvaguardar los derechos fundamentales y la dignidad de los trabajadores dentro de la figura del periodo de prueba a través de una modificación en el Ordenamiento Jurídico Nacional.

### **1.1.2. Internacionales**

En lo que respecta a los antecedentes internacionales, según Jaramillo (2023) en su tesis de bachiller inédita presentada ante la Universidad Eafit escuela de Derecho Medellín, tesis que se titula “Restricciones del ámbito profesional de los portadores del SIDA en el país de Colombia: verificación de las propuestas de protección que han sido brindadas por la OIT

y la consumación de ellas en el ambiente laboral”, que tiene como objetivo general descubrir si existe la ejecución de un amparo laboral que ha establecido el estado Colombiano con el objeto de promover y favorecer la coyuntura profesional a la que están sometidos los colombianos. De esta manera concluye señalando que, en el país de Colombia ha sido el Estado quien ha brindado acciones legales encaminadas al reconocimiento de los derechos de las personas con VIH/SIDA.

En este mismo orden de ideas, Jaramillo (2023) instituye que “Actualmente se observa que un trabajador que se encuentra infectado por el VIH sida, es víctima de distintas actitudes abusivas, y desiguales que ocasionan que se margine y se aparte a la persona del ambiente profesional” (p.56). En mi opinión, considero que en la investigación planteada se puede observar que resulta de vital importancia contar con una normativa laboral, que otorgue la protección necesaria para se encuentre a salvo el derecho al trabajo, y la dignidad de los trabajadores que sufren de VIH y/o SIDA lo cual ha sido aplicado en el ordenamiento jurídico colombiano, y ha logrado tener resultados positivos a través de métodos jurídicos que brinden una igualdad social y efectiva; muy especialmente en el ámbito laboral.

En esa línea, con la presente investigación se pretende reforzar nuestro sistema jurídico peruano a través de la modificación de la ley 26626 denominada “Ley Contrásida” y brindar garantías laborales a los futuros trabajadores con VIH SIDA en el periodo de prueba, para así evitar que estos futuros trabajadores sigan siendo objeto de discriminación y practicas ofensivas dentro de su ambiente laboral, de esta manera, van a poder desarrollarse de forma eficaz en el ámbito profesional y así no se enfrenten circunstancias de discriminación.

Por otro lado, Fernández (2020) en su tesis de bachiller inédita presentada ante la Universidad de Santiago de Cuba, tesis denominada “Estigma laboral y VIH/sida en trabajadores de la salud”, teniendo como objetivo general es poder establecer los factores socioculturales que fomentan el estigma sobre el VIH/sida en trabajadores masculinos a través de resultados estadísticos aplicados a los trabajadores. Por lo tanto, concluyen que dentro de los elementos sociales que provocan un estigma sobre la enfermedad del VIH SIDA tenemos las creencias religiosas, costumbres o falta de información respecto a esta enfermedad, lo cual genera consecuencias que reducen la buena calidad de vida de las personas, puesto que vulneran sus derechos, coartan su movilidad social y limitan su desarrollo social y psicológico.

De acuerdo a esto, el autor afirma “En la actualidad se siguen presentando circunstancias socioculturales, que han logrado que existan barreras discriminatorias en la

vida profesional de las personas, que trae consigo resultados perjudiciales en su desarrollo del ser humano, al menoscabar su dignidad y derechos fundamentales” (p.9).

Si comparamos, esta tesis con nuestro tema de investigación podemos observar que es gran relevancia, ya que se asemeja a nuestro objetivo general. Como se ha manifestado líneas anteriores, en la investigación se pretende brindar una solución que evite que sigan aumentando los factores socioculturales que fomentan el estigma laboral sobre el VIH SIDA a través de estrategias de modificación en la legislación chilena, la única diferencia es que nuestra investigación está encaminada a los tratos desiguales que se brindan en el periodo de prueba. Por ende, estos datos estadísticos y métodos legislativos nos servirán de apoyo, para establecer las modificaciones en nuestro Ordenamiento Jurídico Peruano, con la finalidad de establecer una protección jurídica para aquellas personas que son objeto de vulneración de sus derechos fundamentales por parte de sus empleadores dentro del periodo de prueba.

Por último, López (2019) en su tesis para obtener el grado de maestría en derechos humanos, presentada ante la Universidad de San Luis Potosí, investigación que se titula “El trato desigual y la vulneración a la atención sanitaria de los portadores del virus de la inmunodeficiencia humana en el ambiente laboral” analizó el estigma que viven las personas que padecen de VIH SIDA dentro del ambiente laboral de México a través de datos estadísticos que han sido obtenidos mediante encuestas realizadas a trabajadores en general así como a trabajadores que son portadores del VIH SIDA. Concluyendo, que debido al aumento de casos por discriminación laboral a personas con VIH SIDA, es necesario instaurar políticas laborales que eviten una relación dispareja entre los empleadores y trabajadores infectados con el VIH SIDA.

Por su parte, López (2019) afirma “Para tener un justo ambiente laboral, se necesita poder comprender esta problemática que viene surgiendo a través de los años. Puesto que, se observa que el estado no logra erradicar totalmente las actitudes discriminatorias contra los trabajadores con VIH SIDA” (p.58).

De lo expuesto, es de ver que esta investigación es útil para nuestro tema abordado en el presente proyecto, debido a que, nos permite adquirir propuestas legislativas que brinden protección jurídica en el ambiente laboral, si bien es cierto, se puede observar que el Estado Mexicano carece de una normativa laboral que se centre en proteger la dignidad de los trabajadores con VIH SIDA en el ámbito laboral lo que conlleva a que las prácticas discriminatorias sigan aumentando y vulnerando los derechos fundamentales y menoscabando

la dignidad de estos trabajadores, pero el investigador pretende brindar soluciones a través de una modificación a su legislación nacional en el ámbito laboral.

Por ende, nuestra investigación pretende que se modifique nuestra Legislación laboral y de esta manera brindar estabilidad laboral a los trabajadores con VIH SIDA que son discriminados durante el periodo de prueba, ya que se ve mermada su dignidad humana al limitarlos a que puedan desarrollar y demostrar que son capaces de adquirir el puesto requerido, pero que muchas veces se ven afectados por estas actitudes discriminatorias en el ámbito social.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Teoría de la representación Social**

Para empezar, Aránzazu, Corchuelo & Tirado (2018) establecen que “A lo largo de los años, se ha empleado teorías para poder entender los comportamientos hacia el VIH SIDA, dentro de estas encontramos la teoría de la Representación Social cuyo impulsor fue Moscovici, y busca erradicar el estigma y discriminación” (párr. 3).

Respecto a lo establecido, entendemos que a través de la Teoría de la Representación Social se pretende erradicar de forma absoluta con todos los tratos discriminatorios relacionados con el VIH SIDA. Cabe señalar, que se ha planteado implementar un análisis hacia distintas culturas, con la finalidad de reconocer cuales son los motivos que impulsan a este estigma en la sociedad.

Por otro lado, Rovira (2018), afirma “A través de la Teoría de la Representación social se han encontrado componentes, que indica el pensamiento colectivo a través del cual las personas tienen su propia perspectiva y actúan en relación de ella” (párr. 5). Teniendo en cuenta que con la aplicación de la Teoría de la Representación se ha detectado consecuencias graves, relevantes y preocupantes, que no permiten que el ser humano se desenvuelva y desarrolle de una forma adecuada en la sociedad.

Para concluir, Urbina & Ovalles (2018) señalan que, “Es aquella teoría que tiene por finalidad comprender las actitudes hacia el VIH/SIDA en diversas culturas y contextos, también, ha sido considerada como una de las teorías que ha sido usada de manera continua para resolver estos conflictos” (párr. 17).

### **1.2.2. Teoría absoluta del contenido esencial**

Maldonado (2020) señala “La Teoría absoluta del contenido esencial nos ayuda a diferenciar la parte periférica y nuclear de un derecho fundamental, en el núcleo duro se observan las características relevantes, rangos y contenidos necesarios de ese derecho” (párr. 16).

Es necesario tener en cuenta esta teoría, puesto que, vamos a poder diferenciar la parte esencial del derecho también llamada “parte nuclear” que no admite ser ni limitada, ni restringida ni sacrificada, puesto que, de darse el caso supondría la vulneración del derecho mismo. Cabe mencionar que, ni el Legislador, ni el Gobierno ni el Juez y ni el particular pueden limitar la parte esencial del derecho.

Por otro lado, Burga (2018) afirma “Se caracteriza por ser aquel que constituye lo sustancial de un derecho como tal, por ende, en la legislación se tiene que otorgar una delimitación de este derecho, que se busca brindarle una mayor protección” (p.16).

Por último, López, Pérez & Vega (2023) establecen que “Esta teoría garantiza que ninguna norma pueda limitar el contenido de los derechos, ni de las garantías que se les otorgan, asimismo, todos los derechos están en igualdad de jerarquía” (párr. 10).

En conclusión, en la presente investigación, con esta teoría se va a poder otorgar el reconocimiento e importancia necesaria de los derechos fundamentales que son vulnerados de las personas con VIH SIDA en el periodo de prueba, bajo un supuesto cumplimiento de la normativa que alega el empleador al optar por dar por terminado este periodo sin una causa justa.

### **1.2.3. Teoría monista**

Empezamos citando a Melo (2020), que se pronuncia y afirma lo siguiente “La teoría monista considera al periodo de prueba como aquel tramo inicial de un contrato, por ello, se le da la denominación de "período de prueba" y no como "contrato a prueba" (p. 4). Respecto a lo señalado anteriormente, este grupo de teorías poseen un factor común, que se basa en pensar que el período de prueba es una parte integrante del contrato de trabajo y no como un contrato previo como es el caso de las teorías dualistas, además, estas han sido incorporadas por la mayor parte de legislación comparada como el ordenamiento español.

Por otro lado, Diaz (2008) establece que “Son aquellas que consideran al periodo de prueba como la fase inicial de la relación de trabajo, la cual se encuentra constituida por diferentes aspectos que no llegan a tener la suficiente entidad para hablar de una figura contractual distinta” (p.10). Si tenemos en cuenta esta teoría, llegamos a la conclusión que no

se puede sustentar que el período de prueba constituya una realidad diferente a la del contrato laboral, puesto que, se trataría de una cláusula que, basándose en la libertad de los contratantes, y que cambia temporalmente el régimen de extinción contractual normal u ordinario. Por ello, queda establecido un contrato de trabajo del que forma parte de su contenido un acto de prueba facultado por el propio Empresario.

#### **1.2.4. Teoría de la Dignidad**

Maino (2020), instituye que se entiende por teoría de la dignidad humana como “Aquella expresión que es usada para poder reconocer el valor de la persona, a través de este se va a poder concebir a la persona como tal y no como un objeto” (p.4).

Por otro lado, Andorno (2020) indica “La dignidad humana se basa en el respeto incondicionado que merece todo individuo en razón de su mera condición humana, es decir, independientemente de cualquier aptitud que pueda poseer” (párr. 1).

Para finalizar, Monge (2019), afirma “Nos permite otorgar respeto al ser humano en toda ocasión, no se le puede brindar la condición de un objeto por su naturaleza como humano, se le debe brindar la adecuada protección que impida el menoscabo de su dignidad” (p.31).

Por ende, es fundamental tener en consideración esta teoría, ya que nos obliga a que por encima de todas las circunstancias debemos brindarle respeto al ser humano, independientemente de características o situaciones que vayan en torno a su personalidad, de tal forma que no se vean afectados sus derechos humanos.

#### **1.2.5. Principio Protector:**

Para comenzar, Irrueta (2021) menciona que “El principio protector pretende otorgar una situación laboral justa y equitativa entre las partes, incluso, brinda una importancia relevante al trabajador y su dignidad con la finalidad de que obtenga condiciones laborales justas” (párr. 17).

Asimismo, Del Rosso (2022) se refiere al principio protector como “El reconocimiento jurídico a la parte más vulnerable de la relación laboral, brindándoles derechos que los protegen de desigualdad que existe en esta relación” (p.11).

Agnelli, A., & Alida, B. (2020) han establecido que el Principio protector es “aquel cuyo objetivo es proteger al trabajador, y posee carácter imprescindible para poder obtener

una relación justa y equitativa, debido a las diferencias económicas, sociales y culturales entre las dos partes en la relación de trabajo” (p.7).

En conclusión, el principio protector ha sido reconocido jurídicamente con la finalidad de proteger a la parte más débil de la relación laboral, ya que, siempre es objeto de desigualdades que poseen carácter económico, social y cultural lo cual genera que existan conductas arbitrarias por parte del empleador trayendo consigo un ambiente desigual.

### **1.3. Categorías Conceptuales**

#### **1.3.1. Principio de la dignidad humana:**

Cotrado (2023) afirma que “El principio de la dignidad humana sostiene que todos los seres humanos tienen un valor intrínseco, inalienable e igual, simplemente por ser humanos, y fundamenta los derechos humanos y la justicia en la sociedad”.

Por otro lado, García, Salinas & Rodríguez mencionan que “El principio de la dignidad humana establece que todas las personas merecen respeto y trato digno, sin importar su origen, raza, género, religión u otras características. Es la base de los derechos humanos y guía nuestras interacciones sociales”

Tamaya (2024) indica que “El principio de la dignidad humana implica el reconocimiento de la singularidad y el valor inalienable de cada individuo, promoviendo su autonomía y respeto en todas las esferas de la vida”.

#### **1.3.2. VIH SIDA:**

Para comenzar, Mallolla, Llobet & Novell (2022), han establecido respecto al VIH o SIDA lo siguiente “Consiste en la aparición de una o diversas enfermedades. Estas enfermedades se desarrollan porque el virus provoca la destrucción lenta, continua y progresiva de una parte del sistema encargado de la defensa del organismo” (párr. 2).

Del mismo modo, Callejo & Guillen (2021) afirma; “Sida es un acrónimo que significa síndrome de inmunodeficiencia adquirida. Es el conjunto de manifestaciones clínicas en el organismo derivadas de la pérdida de las defensas, secundaria a la infección por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH)” (párr. 1).

Por último, Felman (2019) señala “El VIH aborda y altera el sistema inmunológico, por lo que se incrementa el riesgo de aparición e impacto de otras infecciones y enfermedades. Sin tratamiento, podría progresar a una etapa avanzada de la enfermedad llamada SIDA.” (párr. 1).

Respecto a lo antes señalado, se concibe al VIH SIDA como aquel virus que causa el deterioro de las células que se encuentran en el sistema inmunitario de la persona. Cabe destacar, lo peculiar de esta enfermedad, que se centra en su aparición no es notable, con el pasar de los años y a través de la destrucción de las células humanas se hacen presente los síntomas hasta llegar a una etapa final que causa el fallecimiento de las personas infectadas. Por ello, es necesario que se reciba el tratamiento médico adecuado y en el tiempo correspondiente.

### **1.3.3. Periodo de prueba:**

Debemos tener en cuenta lo expuesto Mas (2018) “Se define como aquel periodo inicial y obligatorio en el contrato de trabajo, en donde tanto el trabajador como empleador tienen la posibilidad de reexaminar nuevamente si les conviene o no, continuar con la relación laboral que han iniciado” (p.15).

Respecto al periodo de prueba, Sánchez (2018) nos comenta; “Es aquella figura que empieza desde que el trabajador sella el contrato laboral, en el periodo estipulado deben demostrar sus capacidades al empresario, para que este decida si continuar o deshacer la relación laboral” (p.4).

Cornejo (2018) menciona que “El propósito del periodo de prueba es brindar al empleador la oportunidad de evaluar la adecuación de los trabajadores para desempeñar las responsabilidades asociadas con determinados puestos de trabajo” (párr. 5).

Entonces, se entiende como aquella relación de prueba que se mantiene entre el empleador y el futuro trabajador, y surge efecto después de la firma de un contrato, su finalidad se centra en la posibilidad de tratarse ambas partes en el tiempo estipulado legalmente, para que el empleador pueda verificar y aprobar o no las capacidades desarrolladas por parte del trabajador. Por otro lado, el trabajador va a estudiar los beneficios que este trabajo le está otorgando y debido a ello optar por quedarse dentro del puesto de trabajo. Cabe señalar que, en este periodo ambas partes pueden desvincularse de la relación sin ninguna consecuencia pecuniaria.

### **1.4. Análisis de la Resolución N° 1216-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

El presente caso versa sobre Geison José Fernández Galvis, quien denuncia a BRITISH AMERICAN HOSPITAL S.A. por supuestos tratos discriminatorios en el acceso al empleo. Fernández Galvis, al ser admitida su solicitud de empleo el 15 de octubre de 2018, fue invitado a realizarse exámenes médicos el 19 de octubre, incluyendo una prueba de VIH,

sin embargo, de acuerdo a la normativa vigente esta prueba no era de carácter obligatoria. El médico ocupacional no le entregó los resultados de manera confidencial; en cambio, el 24 de octubre, le enviaron un correo informándole que era reactivo al VIH y solicitando "ampliar estudios y recomendaciones". El Señor Geison presentó un certificado médico el 28 de octubre de 2019 confirmando su tratamiento antirretroviral. Debido a estos exámenes, la empresa decidió desistir de su contratación, alegando que había mentido sobre su estado de salud en su declaración jurada, de esta manera justifico la empresa su decisión en esta supuesta falsedad.

Cabe señalar que, se realizaron todas las inspecciones necesarias, y se ha determinado que, si bien el recurrente presentó una solicitud de empleo a la impugnante para el cargo de Camillero, consignando en la sección de "ESTADO DE SALUD" que no padece de alguna dolencia y/o enfermedad, se debe considerar que dicho formato y la solicitud del examen de VIH/SIDA están diseñados para que el postulante declare sus enfermedades. Sin embargo, esto atenta contra la intimidad de los postulantes, ya que se trata de información personal que se relaciona con la dignidad de la persona. Es relevante mencionar que, declarar ser portador de VIH puede ser un obstáculo o una causa de discriminación debido a la estigmatización existente, lo cual menoscaba la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Este caso fue resuelto por el Tribunal de Fiscalización Laboral, la cual consideró que la empresa incurrió en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

La resolución emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció que BRITISH AMERICAN HOSPITAL S.A discriminó al señor Fernández Galvis al impedir su acceso al empleo apoyándose en criterios que no se alinean con los principios de igualdad y no discriminación. La sanción impuesta a la empresa incluyó la multa de S/ 283,500.00, por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.

Este caso ilustra de manera clara las vulnerabilidades a las que están expuestos los trabajadores durante el periodo de prueba. A pesar de las disposiciones de la Ley 26626, la discriminación sigue siendo una práctica que afecta la dignidad de los trabajadores. La propuesta de modificación a la Ley 26626 que se presenta en esta tesis busca reforzar estas protecciones, asegurando que los trabajadores no sean objeto de discriminación en ninguna etapa de su relación laboral, sobre todo durante el periodo de prueba.

## II. Materiales y métodos

En la presente investigación, se desarrolló la investigación teórica. Respecto a ello, Arias (2020) señala que es aquella que se basa en la explicación, análisis, y construcción de modelos o marcos conceptuales, que no requieren necesariamente la recolección directa de datos empíricos, ya que su énfasis está en la revisión crítica de la literatura existente. Por lo tanto, en el desarrollo del presente estudio se explicó la problemática sobre la falta de protección a los trabajadores con VIH SIDA dentro del periodo de prueba a través del razonamiento teórico y el pensamiento conceptual profundo, de esta manera se concluyó que era necesario brindar una solución que implicó la incorporación de garantías legales que salvaguarden el principio de la dignidad humana de este sujeto especial.

Por otro lado, el enfoque que se utilizó fue el cualitativo, definido por Sánchez (2019) como aquella investigación que fija su objetivo en conocer la complejidad y la importancia subyacente de los fenómenos estudiados, para ello, se sostiene en datos descriptivos, narrativos con la finalidad de brindar un entendimiento más intenso de los temas investigados. Asimismo, Mata (2019) agrega que, el interés de este enfoque se centra en el indagación profunda y reflexiva de los significados subjetivos e intersubjetivos que integran las realidades estudiadas. Así pues, la investigación que se llevó a cabo, fijó su objetivo en una comprensión detallada y holística de cómo los trabajadores portadores del VIH SIDA se desarrollan dentro de su ambiente laboral y que garantías tuitivas existen en nuestro sistema laboral para estos sujetos especiales.

Se aplicó el método del derecho comparado, acerca de ello Razzo (2019) comenta que es una herramienta utilizada en el ámbito legal y jurídico cuya finalidad se basa en identificar similitudes, diferencias, ventajas y desventajas entre sistemas jurídicos para comprender mejor cómo abordan diversas cuestiones legales y cómo pueden influirse mutuamente. Mediante este método se analizó y confrontó decisiones judiciales significativas en distintos sistemas legales respecto a la problemática planteada, cuyo objetivo se basó en la manifestación de ideas que se apliquen a nuestro sistema laboral peruano.

La técnica que se empleó fue la de análisis documental. En cuanto a esta técnica, Managua (2020) menciona que, es un método de investigación que implica examinar, interpretar y extraer información relevante y significativa de documentos escritos, textos, archivos, informes, libros, artículos u otros materiales escritos. Cabe mencionar que, en la presente investigación se analizó documentos y se identificó patrones comunes, desafíos

recurrentes o éxitos específicos en la protección laboral al trabajador con VIH SIDA en el Perú. Los hallazgos obtenidos se pueden utilizar para respaldar los resultados que se van a obtener respecto este tema específico.

Por último, el procesamiento de la información prosiguió un orden preciso de fases. Este proceso comenzó con la identificación y descripción de la problemática hallada en nuestro sistema laboral peruano, esto indica, la falta de protección a los trabajadores con VIH SIDA dentro del periodo de prueba a través del estudio de diversas fuentes, como libros, artículos académicos, investigaciones previas y recursos en línea. Asimismo, se realizó una evaluación crítica de los datos recopilados para seleccionar y codificar la información más pertinente y significativa. También, se examinó la jurisprudencia internacional de países como Colombia y España. Finalmente, se interpretó y presentó esta información de manera coherente y comprensible, destacando los hallazgos clave y se ofreció una postura que contribuye ampliar la comprensión sobre el tema en cuestión

### **III. Resultados y Discusión**

En este capítulo se llevará a cabo el análisis de los hallazgos obtenidos, donde se desplegará una discusión exhaustiva en consonancia con los objetivos planteados que servirán como sustento para la propuesta. Para ello, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de la normativa laboral vigente con relación a la protección de los trabajadores con VIH SIDA, sumado a ello, se considerará un enfoque específico en casos de jurisprudencia internacional de Colombia y España sobre la regulación del período de prueba y la protección otorgada al futuro empleado. Finalmente, se justificará la relevancia de la modificación de la Ley 26626, conocida como la Ley Contra el SIDA, con el objetivo de fortalecer la protección de los derechos laborales de las personas seropositivas durante el período de prueba.

#### **3.1. Análisis de la normativa laboral actual sobre la protección de los trabajadores con VIH SIDA**

Para comenzar, en este apartado se analizará la normativa laboral vigente con respecto a la protección que se les brinda a los trabajadores portadores del VIH SIDA, de esta manera se va a tener en cuenta como las leyes y disposiciones nacionales abordan las necesidades particulares de las personas afectadas con esta enfermedad.

Es necesario considerar lo indicado por Rosas (2022), menciona que “En el año 1990 se dio por primera vez una respuesta legal a la problemática del VIH SIDA, promulgándose la

Ley N° 25275, no obstante, fue reemplazada por la ley N° 26626 modificada por la Ley n° 28243 aún vigente” (párr. 7). Es decir, la Ley 26626 y su modificación por la Ley n° 28243 desempeña un papel esencial en la legislación peruana al instaurar un marco legal crucial para la protección de los derechos de las poblaciones afectadas.

Actualmente, la normativa laboral peruana sobre el VIH/SIDA se encuentra regulada especialmente por la Ley N° 26626, Ley de Prevención y Control de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), la cual fue publicada el 20 de junio de 1996 y modificada el 31 de mayo del 2004 por la Ley N° 28243. Cabe señalar que, esta norma establece directrices para precaución, supervisión y tratamiento del VIH SIDA en el Peru, sin embargo, esta ley no detalla de forma directa el vínculo entre empleadores y trabajadores, pero si considera aspectos ligados con la prevención de la discriminación y el fomento de la salud en el ambiente laboral. Con respecto al ámbito de aplicación de esta ley, se puede afirmar que tiene un ámbito de aplicación general, es decir, se emplea a toda la comunidad y a todos los sectores tanto públicos como privados.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) promueve y emite normativas complementarias y lineamientos que aseguran la ejecución de estas leyes. Es de suma importancia, que tanto los empleadores como los trabajadores tengan conocimiento sobre estas disposiciones, y puedan cumplirlas para brindar un ambiente laboral respetuoso para todas las personas, en especial para las personas que son portadoras del VIH SIDA. Al respecto, Paz (2022) señala que “El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo ha solicitado que las compañías incluyan normativas y programas con el fin de que fomenten y aseguren el respeto por los derechos laborales de los trabajadores” (parr. 1).

Después, el 30 de noviembre del 2008 se publicó la Resolución Ministerial W 376-2008-TR denominada "Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo", que manifiesta derechos y deberes para las partes de la relación laboral. Su finalidad es poder evitar comportamientos que vulneren los derechos fundamentales de las partes y de esta manera brindar protección social frente al VIH y SIDA eliminando cualquier fuente de discriminación contra las personas que viven con el VIH.

Tal como se mencionó anteriormente, Villasante (2019) precisa que “Esta disposición se enfoca en controlar que los impactos de esta epidemia influyan de manera negativa en el ámbito laboral, familiar y social de las personas portadoras del VIH SIDA”. (parr. 15).

A modo de conclusión, el análisis de la normativa laboral actual en relación con la protección de los trabajadores que viven con VIH/SIDA revela tanto avances significativos como áreas de mejora. Si bien existen leyes y regulaciones que prohíben la discriminación y garantizan la confidencialidad médica, persisten desafíos en la implementación efectiva de estas medidas y en la promoción de un ambiente laboral inclusivo. Es crucial que los empleadores adopten políticas y prácticas que respeten los derechos de los trabajadores con VIH/SIDA, fomenten la sensibilización y la educación, y brinden un apoyo integral para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad humana en el ámbito laboral.

### **3.2. La legislación y la jurisprudencia internacional respecto a la regulación del periodo de prueba y la protección que recibe el futuro trabajador**

En esta sección se examinará la jurisprudencia de países Internacionales como Colombia y España, respecto a la regulación del periodo de prueba y la protección que recibe el futuro trabajador durante esta etapa.

#### **3.2.1. El periodo de prueba en la jurisprudencia internacional**

##### **Referencia: expediente T-863069 (Colombia)**

En el presente caso se evidenció que la actora fue despedida en el tiempo del periodo de prueba, por un inconveniente de salud, y fue atendida por la afiliación de la empresa Promotora de Salud Coop, adicional a ello, se le realizaron exámenes médicos cuyo diagnóstico fue la enfermedad LITIASIS CORALIFORME en pelvis renal izquierda, como consecuencia de esta enfermedad la demandante estuvo incapacitada para laborar durante 11 días, situación que motivo la terminación de su contrato de trabajo. Cabe señalar, que la accionante alega que se han vulnerado sus derechos fundamentales como son; la vida, la salud y la seguridad social.

Por otro lado, el Banco Colpatria Red Multibanco S.A responde manifestando lo siguiente; la decisión tomada por nuestra Institución no está sustentada en el estado de salud de la accionante, sino en facultad legal de finalizar la relación laboral durante la vigencia del periodo de prueba.

Respecto a ello, la Sala Constitucional de Colombia ha manifestado que, la decisión unilateral por parte del empleador de desistir del contrato de trabajo durante el periodo de prueba es una capacidad facultativa que se encuentra legalmente reconocida, sin embargo, no

debe ser usada como un permiso para la arbitrariedad. En vez de ello, debe instaurarse en concordancia con las normas jurídicas que regulan la materia.

En este sentido, el Estado Colombiano se ha pronunciado, señalando que su obligación radica en promover políticas adecuadas que permita igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con el fin de eliminar la discriminación en el ambiente laboral.

Teniendo en cuenta lo manifestado en esta jurisprudencia, se analiza que el periodo de prueba se encuentra legalmente establecido en las regulaciones de cada país, sin embargo, algunos empleadores se aprovechan de esta capacidad facultativa para actuar de forma arbitraria sin tener consecuencias legales. Esta situación impide la igualdad de oportunidades y acceso al empleo para la parte más vulnerable de esta relación laboral, en este caso el trabajador. Resulta penoso ver como algunos empleadores les impide la igualdad de oportunidades a personas con estabilidad laboral reforzada basando su decisión en el argumento de que esta decisión es aceptable.

Cabe señalar, que esta problemática demuestra que, si los futuros trabajadores que se encuentran completamente sanos y que no presentan alguna dificultad para acceder a un puesto de trabajo son afectados por estas decisiones, es necesario tener en cuenta las experiencias de aquellas personas que se encuentran expuestas a sufrir algún tipo de discriminación, tanto por parte de empleadores como de colegas. En este caso nos referimos específicamente a las personas portadoras del VIH SIDA, ejemplo, los empleados que son portadores del VIH SIDA, una comunidad que cada día se encuentra susceptible al estigma laboral. Entonces, ¿El trato que reciben los trabajadores con VIH SIDA es un trato imparcial y justo en comparación con los trabajadores que no presentan esta condición?

A modo de conclusión, se evidencia que el problema central es la falta de una normativa que asegure y sancione legalmente a los empleadores que empleen la figura del periodo de prueba como excusa para discriminar y menoscabar la dignidad de los futuros trabajadores con VIH SIDA. La ausencia de esta normativa, facilita que los empleadores piensen de manera errónea y abusen de la facultad discrecional que les otorga esta figura jurídica sin tener una repercusión legal. En consecuencia, la afectación de la dignidad y derechos fundamentales del futuro trabajador con VIH SIDA restringe el derecho a las oportunidades laborales, y genera consecuencias negativas en su bienestar emocional, social y económico.

**Referencia: STS 270/2023 (España)**

El desarrollo del caso tuvo lugar en el territorio Español, la secuencia de los hechos es la siguiente; la Señora Femina ha venido laborando en Insignia Rehabilitación y Arquitectura SL en el puesto de jefa de 1º administrativa desde el 22 de julio del 2020, no obstante, el 23 de noviembre del 2020 la empresa le informo que su contrato había finalizado, basándose en el siguiente fundamento "Su contrato de trabajo se encuentra sometido a fase de periodo de prueba, por ende, le informamos que hemos decidido dar por rescindida la relación laboral con usted con fecha de efectos de 23 de noviembre de 2020". En consecuencia, la Señora presenta una demanda de despido ante el Tribunal Superior de Justicia del País de Vasco.

En relación a ello, el Tribunal Superior de Justicia del País de vasco declaro la validez del periodo de prueba y desestimo la demanda de despido. En oposición a ella la actora presenta un recurso de casación, alegando infracción del artículo 14 del estatuto de los trabajadores.

En consecuencia, el Tribunal Supremo se pronuncia y estima el recurso de casación interpuesto y anula la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País de Vasco, alegando que, se ha menoscabado el derecho fundamental de trabajo de la accionante, puesto que, el no establecer una fecha de la duración exacta del periodo de prueba se generó una cierta incertidumbre jurídica, es decir, el vacío de claridad en lo que respecta a la duración específica del periodo de prueba puede generar confusiones entre el empleador y el futuro trabajador, lo que puede conllevar a posibles situaciones de abuso por parte del primero.

Es importante destacar que, este escenario refleja que es necesario incrementar ciertas acciones para garantizar el respeto por los derechos fundamentales del trabajador, ya que, esta inseguridad afecta la estabilidad y su bienestar del empleado, lo cual debilita el amparo de los derechos fundamentales del trabajador, lo que puede generar en un futuro el menoscabo a su dignidad o posibles arbitrariedades por parte del empleador.

En conclusión, el definir de forma específica la duración del periodo de prueba puede brindar seguridad jurídica al empleado, con la finalidad de proteger de ciertos problemas o abusos dentro del ámbito laboral. Aplicar esta jurisprudencia, en nuestra normativa peruana podría reducir casos de arbitrariedad que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores durante el periodo de prueba, por ende, se requiere a las autoridades laborales a que puedan brindar un ambiente seguro y equitativo que salvaguarden los derechos de los trabajadores y fomenten un entorno laboral justo y equitativo.

### 3.2.2. El periodo de prueba y la afectación de los derechos fundamentales del trabajador

Para el desarrollo de este objetivo, se evaluará de que forma el uso del periodo de prueba impacta en los derechos fundamentales del trabajador. En particular, en el transcurso del periodo de prueba en la relación laboral, surge una situación fundamental en donde se coloca a prueba la aptitud y la capacidad del futuro trabajador para ejercer sus labores. Cabe mencionar que, en este tiempo es de suma importancia que se resguarde y garantice el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, con el fin de que no sean afectados o limitados.

Flores (2023) menciona que, “Es cierto que los despidos durante el periodo de prueba son considerados como válidos, no obstante, se debe tener en cuenta los derechos fundamentales se convierten en una frontera impenetrable en la conducta del empleador durante este transcurso” (p.87).

Teniendo en cuenta ello, es relevante destacar que, si bien es cierto que la figura del periodo de prueba concede determinadas atribuciones al empleador para examinar las capacidades del futuro trabajador, sin embargo, no deben emplearse como pretexto para desconocer y menoscabar los derechos fundamentales del futuro trabajador. Es por ello que, es fundamental que se instaure un balance entre un requisito justificado de evaluación del trabajo encargado y el respeto incondicional de los derechos fundamentales y laborales del futuro trabajador durante el periodo de prueba.

En razón a lo expuesto, Jara (2022) precisa que “En la mayoría de caso los empleadores utilizan la figura del periodo de prueba de un modo erróneo, en consecuencia, menoscaban los derechos fundamentales del trabajador y generan consecuencias que perturban la tranquilidad del futuro trabajador” (p.3). En otras palabras, estas prácticas pueden causar impactos negativos en la vida del futuro trabajar, ya que durante el periodo de prueba el futuro trabajador no posee estabilidad laboral lo que puede generar ansiedad y estrés, asimismo, esta inestabilidad puede ser empleada por el empleador, para realizar acciones arbitrarias que la dignidad y seguridad laboral del trabajador.

En conclusión; es primordial que en el transcurso del periodo de prueba se resguarde y se otorgue el respeto incondicional de los derechos fundamentales del futuro trabajador. Ya que, la transgresión de estos derechos en el lapso del periodo de prueba es desigual y produce un efecto desfavorable en el ánimo, la valoración personal y el bienestar integral del futuro trabajador. Por lo tanto, es crucial que tanto los empleadores como los diputados puedan tomar conciencia y fomentar lineamientos y acciones que garanticen un balance adecuado

entre la valoración del rendimiento laboral y la salvaguarda de los derechos fundamentales del futuro trabajador durante el periodo de prueba.

### **3.3. Importancia de la modificación de la ley 26626 ley Contrásida, fortaleciendo la protección de la dignidad humana de los trabajadores con VIH SIDA en el periodo de prueba**

La modificación de la ley 26626, usualmente denominada “Ley Contra sida” es una acción crucial y adecuada, que servirá para reforzar la dignidad humana de los trabajadores con VIH SIDA durante el periodo de prueba. En un contexto donde la discriminación laboral persiste hacia individuos con esa condición esta propuesta se presenta como un modelo de justicia e igualdad, que simboliza el compromiso que asumirán las organizaciones para brindar un ambiente laboral en igualdad de oportunidades y resguardar los derechos humanos de los futuros trabajadores.

Se debe tener en cuenta que, el principio de la dignidad humana es primordial en los derechos fundamentales, por lo tanto, es necesario que se garantice la protección de la dignidad humana de las personas para construir una sociedad justa y equitativa. Con respecto a ello, De las casas (2021) establece que “La dignidad es la piedra angular sobre la cual se construyen todos los derechos fundamentales, por ende, sustenta el marco legal, político, económico y social determinado por la Constitución” (p.7).

La modificación de la ley garantiza que los trabajadores portadores del VIH SIDA no experimenten ningún tipo de discriminación durante el transcurso del periodo de prueba, de esta manera se va a fomentar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y erradicar todo tipo de exclusión desigual de personas capacitadas y competentes debido a su estado de salud.

Por otro lado, Chidi (2021) manifiesta que “El ámbito laboral cumple un papel fundamental en la vida de las personas, sin embargo, la discriminación y el estigma hacia las personas que viven con VIH SIDA, los llevan a la pobreza y disminuye las condiciones laborales dignas” (parr. 7). Tomando lo manifestado por el autor, el reforzar la protección de los trabajadores con VIH/SIDA durante el periodo de prueba, va a permitir promover un ambiente laboral más inclusivo y saludable. De esta manera, se va a reducir el estigma asociado con el VIH/SIDA, promoviendo a su vez la conciencia y el cuidado de la salud sexual en la sociedad en general.

En resumen, la modificación de la Ley Contrásida para fortalecer la protección de la dignidad humana de los trabajadores con VIH/SIDA durante el período de prueba representa un paso significativo hacia la promoción de la equidad laboral, el respeto de los derechos humanos y la inclusión social. Esta medida no solo garantiza igualdad de oportunidades en el empleo, sino que también contribuye a combatir el estigma asociado con el VIH/SIDA y a fomentar un ambiente laboral más saludable y productivo. Se debe tener en cuenta que, el cumplimiento de estas disposiciones refleja el compromiso de la sociedad y el Estado con la promoción de la justicia y el respeto de la dignidad de todas las personas, independientemente de su estado de salud.

### **3.3.1. El principio de la dignidad y la prohibición de la discriminación del trabajador en el derecho laboral peruano**

En el contexto del derecho laboral peruano, la dignidad y la no discriminación del trabajador son principios fundamentales que se encuentran consagrados en la legislación laboral del país. Cabe destacar, que estos principios tienen protección por parte de la Constitución Política del Perú y diversas normativas laborales, cuya finalidad es poder brindar un trato equitativo y respetuoso en el ambiente laboral.

Andorno (2020) menciona que; “Es esencial admitir que la dignidad humana es un principio inalienable que debe predominar en cualquier decisión e interacción, esta se sustenta en el respeto absoluto que cada persona debe recibir por su condición humana”. (párr. 2). Con relación a lo señalado por el autor, se advierte que la dignidad que posee un trabajador en el entorno laboral implica el reconocimiento de su valor intrínseco dentro de este ámbito, de tal manera que todo trabajador pueda ser tratado con respeto sin que se vulneren sus derechos fundamentales independientemente de sus condiciones físicas o psicológicas.

Por otro lado, Mamani (2018) manifiesta que “La discriminación es un problema que ha venido perjudicando a la sociedad durante años, por ende, el ministerio de trabajo ha establecido el enorme reto de que las empresas sean espacios libres de discriminación”.

Asimismo, la prohibición de la discriminación laboral se refiere a la legislación y políticas establecidas para prevenir cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo, basada en características como género, edad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición protegida por la ley. Estas medidas tienen como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades y trato justo para todos los empleados, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Las empresas suelen implementar programas de

capacitación y políticas específicas para prevenir y abordar la discriminación en todas sus formas, asegurando el cumplimiento de las leyes laborales y promoviendo la diversidad y la equidad en el lugar de trabajo.

En conclusión, el principio de la dignidad humana y la prohibición de la discriminación laboral son fundamentales para garantizar entornos laborales justos, equitativos y respetuosos. Reconocer y respetar la dignidad inherente de cada individuo implica tratar a todos los empleados con igualdad, independientemente de su origen, género, orientación sexual, religión o cualquier otra característica protegida. La prohibición de la discriminación laboral no solo es una obligación ética y legal, sino también un requisito para fomentar la diversidad, la inclusión y el respeto mutuo en el lugar de trabajo. Al cumplir con estos principios, las empresas no solo promueven un ambiente laboral más armonioso, sino que también contribuyen a la construcción de una sociedad más justa y equitativa en su conjunto.

### **3.4. Propuesta para la modificación a la ley 26676 “Ley Contrásida”, fortaleciendo la protección de la dignidad humana de los trabajadores con VIH sida en el periodo de prueba**

A través de esta investigación se ha establecido que garantizar la protección de la dignidad de los trabajadores afectados por el VIH SIDA durante el periodo de prueba es de gran importancia. En consecuencia, se considera conveniente la incorporación de normativas detalladas que amparen los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador en situación de vulnerabilidad dentro del ámbito laboral.

La falta de directrices normativas que aborden de manera específica la salvaguarda de la dignidad de los trabajadores con VIH SIDA durante el periodo de prueba, puede provocar que estos sujetos se encuentren vulnerables en esta etapa, expuestos a conductas discriminatorias que limiten y obstaculicen su derecho de acceso al trabajo. En consecuencia, la finalidad de esta investigación es ampliar la protección laboral reforzada para aquellos trabajadores con VIH SIDA.

Byanyima (2023) manifiesta que “El camino para erradicar el VIH/SIDA es claro y alcanzable si se sigue el liderazgo de los países que han demostrado un firme compromiso político para priorizar a las personas y destinar recursos a tratamientos normativos basados en evidencia científica” (p.6).

Como se ha evidenciado, la ley 26626 modificada por la ley 28243, establece directrices para precaución, supervisión y tratamiento del VIH SIDA en el Perú, sin embargo, esta ley no detalla de forma directa el vínculo entre empleadores y trabajadores. Teniendo en cuenta ello, se observa que el artículo 6° regulado en la presente ley, presenta una carencia respecto a elementos racionales que garanticen de manera adecuada el respeto por la dignidad de los futuros trabajadores durante el periodo de prueba.

En la actualidad es difícil poder acceder y mantenerse en un puesto de trabajo, particularmente, durante el periodo de prueba traducido como el periodo de vulnerabilidad laboral. A través de la presente investigación, se ha constatado que los empleadores tienden a abusar de su facultad discrecional durante el período de prueba, menoscabando así la dignidad y los derechos fundamentales de los futuros trabajadores. Esta tendencia se evidencia incluso en condiciones laborales normales. Sin embargo, es importante señalar que superar esta etapa resulta aún más desafiante para los trabajadores que viven con VIH SIDA. Estos individuos se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad ante el estigma laboral, lo que agrava su situación durante el proceso de selección y contratación.

En consecuencia, se propone la ampliación del artículo 6 de la Ley N° 26626, Ley de Prevención y Control de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), la cual fue publicada el 20 de junio de 1996 y modificada el 31 de mayo del 2004 por la Ley N° 28243, con el objetivo de ampliar, evitar y sancionar cualquier forma de abuso que resulte en la vulneración de la dignidad del futuro trabajador con VIH SIDA es fundamental para garantizar un acceso equitativo al empleo para personas categorizadas como vulnerables, específicamente los trabajadores con VIH SIDA. Esto permitirá establecer condiciones laborales más favorables que promuevan una vida sostenible y saludable para este grupo, contribuyendo así a su bienestar y calidad de vida a largo plazo.

Para promover el bienestar colectivo dentro de un sistema jurídico nacional y en aras de fomentar una sociedad desarrollada, es imperativo mejorar el artículo en cuestión, el cual no se ajusta a la realidad actual en el Perú. En este sentido, se propone la siguiente enmienda con el fin de recalibrar el orden público y fortalecer la vigencia de normas que reflejen las necesidades y valores actuales de la sociedad. Esta propuesta implica:

Artículo 6-A.- Se establece que, durante el período de prueba, los empleadores están obligados a proteger el principio de la dignidad humana de los trabajadores, especialmente aquellos con VIH SIDA. En caso de que el empleador no cumpla con esta obligación, el

trabajador tendrá derecho a solicitar una indemnización adecuada o su reincorporación en el periodo de prueba".

Para finalizar, se debe tener en cuenta que la modificación propuesta beneficiaría tanto a los trabajadores con VIH SIDA. En primer lugar, proteger el principio de la dignidad humana de los trabajadores con VIH SIDA durante el período de prueba garantizaría un entorno laboral más justo y respetuoso, promoviendo la igualdad de oportunidades y el trato digno para todas las personas, independientemente de su condición de salud. Esto contribuiría a reducir la discriminación laboral y a fomentar la inclusión de personas con VIH SIDA en el ámbito laboral.

### **Conclusiones**

- Después de una profunda investigación y contrastación de la información, se concluye el haber logrado la contrastación y verificación de la hipótesis plasmada en el presente trabajo, por lo que se puede confirmar la vulneración que viven los futuros trabajadores con VIH SIDA dentro del periodo de prueba. La protección del principio de la dignidad humana durante el período de prueba asegura un trato igualitario, por lo que resulta relevante proponer una modificación a la Ley 26626 (Ley contra el Sida). Esta modificación permitiría a los trabajadores con VIH/sida reincorporarse en caso de exclusión durante el período de prueba, o recibir una indemnización por la vulneración de su dignidad. Esta medida promovería la igualdad de derechos laborales, eliminaría la discriminación y garantizaría un ambiente laboral más justo y respetuoso para todos, independientemente de su condición de salud.
- En conclusión, la normativa laboral actual sobre la protección de trabajadores con VIH/SIDA incluye leyes y regulaciones que prohíben la discriminación y garantizan la confidencialidad médica. En particular, destaca la vigencia de la Ley N° 26626, modificada por la Ley N° 28243, como un pilar esencial en la legislación peruana. Esta normativa establece un marco legal crucial para la protección de los derechos de las poblaciones afectadas por el VIH/SIDA. Sin embargo, dicha ley no detalla de forma directa el vínculo entre empleadores y futuros trabajadores durante el periodo de prueba, lo que genera desafíos en la implementación efectiva de estas medidas y en la promoción de un ambiente laboral inclusivo que facilite la incorporación de trabajadores con VIH/SIDA a los puestos de trabajo sin ser objeto de discriminación ni vulneración de sus derechos fundamentales.

- En el ámbito del Derecho Comparado, después de analizar los ordenamientos jurídicos de Colombia y España en el contexto de esta investigación, se concluye que el período de prueba está legalmente establecido en las regulaciones de ambos países. No obstante, algunos empleadores explotan esta facultad discrecional para actuar de manera arbitraria sin enfrentar consecuencias legales. Asimismo, en ambas jurisdicciones se observa que aún persisten retos relacionados con el ejercicio de esta facultad discrecional. Sin embargo, ambos países buscan garantizar el respeto por la dignidad y los derechos fundamentales del futuro trabajador.
- La modificación de la Ley Contrásida para fortalecer la protección de la dignidad humana de los futuros trabajadores con VIH/SIDA durante el período de prueba representa un paso significativo hacia la promoción de la equidad laboral, el respeto de los derechos humanos y la inclusión social. Esta medida no solo garantiza igualdad de oportunidades en el empleo, sino que también contribuye a combatir el estigma asociado con el VIH/SIDA y a fomentar un ambiente laboral más saludable y productivo.

### **Recomendaciones**

- En base a la conclusión de que los trabajadores con VIH/sida sufren vulneración de sus derechos, se recomienda modificar la Ley 26626 (Ley contra el Sida) en su artículo 6. En esta modificación se establecería que los trabajadores con VIH/sida tienen derecho a decidir entre reincorporarse en caso de exclusión durante el período de prueba o recibir una indemnización por la vulneración de su dignidad. De esta forma, se lograría la protección de la dignidad humana, asegurando un trato igualitario y eliminando la discriminación laboral.
- Para abordar esta brecha en la protección de los trabajadores con VIH/SIDA durante el periodo de prueba, se recomienda modificar la legislación laboral para incluir disposiciones específicas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación en esta etapa crucial del empleo. También, es fundamental que los empleadores implementen políticas internas que promuevan un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, brindando capacitación sobre los derechos de las personas con VIH/SIDA y estableciendo mecanismos de monitoreo para asegurar el cumplimiento de estas medidas. Este enfoque integral ayudará a garantizar que los trabajadores con VIH/SIDA sean tratados con dignidad y respeto durante todo el proceso de empleo, promoviendo así la igualdad y la protección de sus derechos fundamentales.

- Basándonos en las lecciones aprendidas del Derecho Comparado entre Colombia y España, se recomienda a la normativa laboral peruana fortalecer la protección de los derechos fundamentales en la regulación del período de prueba para prevenir posibles abusos por parte de los empleadores. Esto podría lograrse mediante la implementación de mecanismos de supervisión más rigurosos y sanciones efectivas para aquellos empleadores que actúen de manera arbitraria durante este período.
- Considerando la importancia de proteger la dignidad del futuro trabajador durante el periodo de prueba, se recomienda que la normativa laboral peruana contemple la modificación de la Ley Contrásida para incorporar disposiciones específicas que prohíban la discriminación basada en el estado de salud durante este período crucial. Es esencial garantizar que los futuros trabajadores con VIH/SIDA sean tratados con respeto y equidad en el proceso de empleo, lo que no solo promueve la igualdad de oportunidades, sino que también contribuye a crear un ambiente laboral más inclusivo y solidario.

## Referencias

- Álvarez, L. (2020). Estigma relacionado al VIH y adhesión al tratamiento en hombres que reciben el TARGA. [Tesis de bachiller inédita, Pontificia Universidad Católica del Peru].  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17466/AL%20VA%20REZ\\_SAAVEDRA\\_LUZ\\_GABRIELA%20%281%29.pdf?sequence=4&is%20Allowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17466/AL%20VA%20REZ_SAAVEDRA_LUZ_GABRIELA%20%281%29.pdf?sequence=4&is%20Allowed=y)
- Andorno, R. (2020). La dignidad humana en el bioderecho internacional. Enciclopedia de Bioética.  
<https://enciclopediadebioetica.com/mod/page/view.php?id=3381#:~:text=EL%20PRINCIPIO%20DE%20DIGNIDAD%20HUMANA%20EN%20EL%20BIODERECHO%20INTERNACIONAL,Autor%3A%20Roberto%20Andorno&text=La%20noci%C3%B3n%20de%20E%80%9Cdignidad%20humana,824>
- Arias, F. (2020). Investigación teórica, investigación empírica e investigación generativa para la construcción de teoría: Precisiones conceptuales. Institutos de estudios peruano.  
[https://www.researchgate.net/profile/Fidias-Arias-Odon-2/publication/335927792\\_Investigacion\\_teorica\\_investigacion\\_empirica\\_e\\_investigacion\\_generativa\\_para\\_la\\_construccion\\_de\\_teor%C3%ADa\\_Precisiones\\_conceptuales\\_1/links/5d8481d2299bf1996f7e550b/Investigacion-teorica-investigacion-empirica-e-investigacion-generativa-para-la-construccion-de-teoria-Precisiones-conceptuales-1.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fidias-Arias-Odon-2/publication/335927792_Investigacion_teorica_investigacion_empirica_e_investigacion_generativa_para_la_construccion_de_teor%C3%ADa_Precisiones_conceptuales_1/links/5d8481d2299bf1996f7e550b/Investigacion-teorica-investigacion-empirica-e-investigacion-generativa-para-la-construccion-de-teoria-Precisiones-conceptuales-1.pdf)
- Agnelli, F. A. & Alida G. B. (2020). Vinculación hecha y deber social trabajo con el principio protector. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3 (1), 1-8.  
<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/244/286>
- Bautista, J. (2018). El periodo de prueba como periodo de suspensión de los derechos fundamentales de los trabajadores. [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Tecnológica del Peru]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1358>
- Bances, G. (2022). Uso inadecuado del periodo de prueba en la actividad privada frente a los derechos del trabajador en ciudad de Chiclayo. [Tesis de bachiller inédita, Universidad Señor de Sipán]. [Grecia Carolina Feliciano Bances Chero.pdf \(uss.edu.pe\)](https://repositorio.usp.edu.pe/handle/20.500.12867/1358)
- Callejo, A.M. & Guillen, J.V. (2021). *VIH-SIDA*. Infecciosas.  
<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/infecciosas/sida.html>

- Chidi, K. (2021). El estigma y la discriminación siguen siendo problemas importantes para los trabajadores con VIH/SIDA. <https://www.ilo.org/es/resource/news/el-estigma-y-la-discriminacion-siguen-siendo-problemas-importantes-para-los>
- Cornejo, C. (2018). Periodo de prueba: tiempo de evaluación. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/periodo-de-prueba-tiempo-de-evaluacion>
- Cotrado, E. (2023). Más allá del principio de dignidad de la persona: consideraciones sobre la dignidad. *Revista de derecho*, 5 (1). <https://revistas.unap.edu.pe/rd/index.php/rd/article/view/59/72>
- De las Casas, O. (2021). *El derecho del trabajador a la dignidad en el marco de la relación laboral*. SPDTSS. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem8-202-225.pdf>
- Del Rosso, F. (2022). *Principio Protectorio en el derecho de trabajo*. Universidad Nacional del litoral. <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/6392/TFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández. (2020). Estigma y VIH/sida en trabajadores de la salud. [Tesis de bachiller inédita, Universidad de Santiago de Cuba]. <http://scielo.sld.cu/pdf/hie/v57/1561-3003-hie-57-e1013.pdf>
- Felman (2019). *VIH y SIDA: Definición y diferencias*. Medical News Today. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/es/324296#tratamiento>
- Flores, C. (2023). La afectación de los derechos fundamentales del trabajador durante el periodo de prueba. [Tesis de bachiller inédita, Pontificia Universidad Católica del Peru]. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/191334>
- García, M. M, Salinas, J. & Rodríguez, L.L.(2022). Dignidad humana, una concepción generalizada. *Revista Primera Instancia*. ISSN: 2683-2151, 19, (10). <https://www.primerainstancia.com.mx/wp-content/uploads/2023/02/Dignidad-humana-una-concepcion-generalizada-Mireya-Garcia-Monroy-Juan-Angel-Salinas-Garza-y-Luis-Gerardo-Rodriguez-Lozano.pdf>
- Jaramillo, D. (2023). Condiciones laborales de las personas con VIH y/o sida en Colombia en la actualidad: análisis desde las recomendaciones de la OIT y su materialización en el entorno laboral colombiano. [Tesis de bachiller inédita, Universidad Eafit escuela de Derecho Medellín].

- <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/021d7c74-3a7a-4c65-8b96-44a9d881cd70/content>
- Jara, J. (2022). El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos Constitucionales. *Revista Científica Tecnohumanismo*, 2 (6), 1-23. <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/137>
- Irrueta, P.U. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista latinoamericana de derecho social*, 32 (1). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702021000100023](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702021000100023)
- López, M. (2019). Estigma y discriminación y su vinculación con el derecho humano a la salud de las personas que viven con VIH en el ambiente laboral. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Derechos Humanos, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/5662/Te%20sisM.FD.2019.Estigma.L%C3%B3pez.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Mamani, F. (2018). Discriminación en las empresas: ¿Qué pueden hacer los derechos humanos? <https://idehpucp.pucp.edu.pe/boletin-eventos/discriminacion-en-las-empresas-que-pueden-hacer-los-derechos-humanos-17638/>
- Managua, L. (2020). Guía Metodológica Aplicación de la Técnica de Análisis Documental. Unam. [unam.unan.edu.ni/wp-content/uploads/unan-managua-gua-aplic-analisis-documental.pdf](https://unam.unan.edu.ni/wp-content/uploads/unan-managua-gua-aplic-analisis-documental.pdf)
- Mallollas, J. M., Llobet, R.S. & Novell, L.C. (2022). *VIH/Sida*. Portal Clinic. <https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/enfermedades/vih-sida>
- Mata, L. (2019). El enfoque cualitativo de investigación. Investigalicia. [El enfoque cualitativo de investigación - Investigalicia \(investigaliacr.com\)](https://www.investigalicia.com/enfoque-cualitativo-de-investigacion)
- Mas, A. (2018). *El periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular*. [Tesis para obtener el grado académico de Magister en Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14257/MAS\\_LOZ\\_ADA\\_ALEXANDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14257/MAS_LOZ_ADA_ALEXANDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paz, E. (2022, 11 de diciembre). MTPE: Empresas deben incorporar acciones frente al VIH y Sida. *El Peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/198758-mtpe-empresas-deben-incorporar-acciones-frente-al-vih-y-sida>

- Razzo, A. (2021). Derecho Comparado: ¿uno o varios métodos? Ius 360. [Derecho Comparado: ¿uno o varios métodos? | Luis Angel Razzo Gamboa - IUS 360](#)
- Rosas, A. (2022). Más allá del paradigma de la indefectibilidad: hacia una nueva ley de VIH en el Perú. *Revista memoria*, 37 (2). <https://idehpucp.pucp.edu.pe/revista-memoria/articulo/mas-alla-del-paradigma-de-la-indetectabilidad-hacia-una-nueva-ley-de-vih-en-el-peru/>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13 (1). [Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos \(scielo.org.pe\)](#)
- Sánchez, J. (2018). *El Periodo de Prueba*. [Trabajo de Final de Grado, Universidad Jaime I]. [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/176598/TFG\\_2018\\_%20Sanchez\\_Altaba\\_Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/176598/TFG_2018_%20Sanchez_Altaba_Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=1)
- Sentencia Laboral N°. T-978/04 (Colombia). (08 de octubre del 2004). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/T-978-04.htm>
- Sentencia Laboral N°. 270/2023 (España). (12 de abril del 2023). La Sala Cuarta de España. <https://vlex.es/vid/929882961>
- Tamayo, J. (2024). Reconfiguración del principio de dignidad humana. La visibilidad de nuevos sujetos de derecho en el interior del orden jurídico colombiano. [Tesis de bachiller inédita, Universidad del Valle]. <https://doi.org/10.1344/rbd2024.60.42575>
- Villacorta, E. (2019). VIH/SIDA: Creencias y actitudes en personas diagnosticadas. [Tesis de bachiller inédita, Universidad Nacional de San Martín]. [Metadatos: VIH/SIDA: Creencias y actitudes en personas diagnosticadas en la Unidad de Atención Médica Periódica \(UAMP\) del Centro de Salud Morales, periodo noviembre 2015 a octubre 2016 \(concytec.gob.pe\)](#)
- Villasante, J. (2019). Resolución Ministerial N° 376-2008-TR. <https://www.travimus.com/Resolucion%20Ministerial%20Nro.%20376-2008-TR%20Medidas%20Nacionales%20frente%20al%20VIH%20y%20SIDA%20en%20el%20lugar%20de%20trabajo>

## **Anexos**

### **PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 26626**

#### **Exposición de motivos:**

La dignidad de la persona humana es un principio fundamental que debe ser protegido en todas las esferas de la sociedad, incluido el ámbito laboral. El derecho al trabajo, reconocido como un derecho fundamental, es una expresión concreta de esta dignidad, ya que proporciona a las personas la oportunidad de realizarse, contribuir al desarrollo y mantener su autonomía. Sin embargo, esta dignidad se ve amenazada cuando los trabajadores son objeto de discriminación por motivos de salud, como es el caso de las personas con VIH/sida.

Las personas con VIH/sida enfrentan múltiples desafíos en el ámbito laboral, especialmente durante el período de prueba. La discriminación, el estigma y la exclusión son realidades que enfrentan cotidianamente, lo que vulnera no solo sus derechos laborales, sino también su dignidad como seres humanos. La invisibilidad y el miedo al despido injustificado crean un ambiente de inseguridad que dificulta su plena integración laboral y social.

Es fundamental abordar esta problemática para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de todas las personas, independientemente de su condición de salud. Por ello, resulta de vital importancia la modificación propuesta a la Ley contra el Sida, que busca establecer mecanismos efectivos para proteger a los trabajadores con VIH/sida durante el período de prueba. Esta modificación no solo contribuirá a eliminar la discriminación laboral, sino que también promoverá un entorno laboral más inclusivo, justo y respetuoso para todas las personas.

En conclusión, esta modificación legislativa es fundamental para garantizar la protección de la dignidad y los derechos de los trabajadores con VIH/sida, asegurando que puedan ejercer plenamente su derecho al trabajo sin temor a la discriminación ni al estigma.

#### **Análisis costo beneficio:**

La propuesta del proyecto de Ley sobre la modificación de la ley 26626 “ley Contrásida” para proteger a los trabajadores con VIH/sida durante el período de prueba, representa una medida que genera beneficios significativos sin generar costos adicionales para el Estado peruano ni para el tesoro público.

#### **Artículo 1°: Objeto de la Ley**

El objeto de la presente ley es garantizar la protección de la dignidad de los futuros trabajadores con VIH/SIDA durante el período de prueba, mediante la implementación de

medidas que prevengan cualquier forma de discriminación laboral y aseguren la confidencialidad de su condición de salud.

#### **Artículo 2º: Finalidad de la Ley**

La finalidad de la presente ley es prohibir que los empleadores rechacen el acceso al empleo a los futuros trabajadores con VIH/SIDA en razón de su estado de salud.

#### **Artículo 3º: Modificatoria**

Modifíquese e introdúzcase en el segundo párrafo del Artículo 6 de la Ley N° 26626 "Ley CONTRASIDA" la siguiente disposición:

“Se establece que, durante el período de prueba, los empleadores están obligados a proteger el principio de la dignidad humana de los futuros trabajadores, especialmente aquellos con VIH SIDA. En caso de que el empleador no cumpla con esta obligación, el trabajador tendrá derecho a solicitar una indemnización adecuada o su reincorporación en el periodo de prueba”.

#### **Artículo 4: Comunicación y Difusión**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo será responsable de la difusión de los derechos laborales de las personas con VIH/SIDA, asegurando que tanto empleadores como trabajadores conozcan y respeten las disposiciones de la presente ley. Asimismo, se promoverán campañas de concientización y sensibilización sobre la protección de la dignidad de los trabajadores, la no discriminación y la igualdad de oportunidades laborales para las personas con VIH/SIDA.

#### **Artículo 5: Reglamentación**

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo no mayor a sesenta (60) días desde su promulgación.

#### **Artículo 6: Vigencia**

La presente ley entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

<b>TESISTA:</b> PUYEN CORDOVA LUCIA JESUS		42
<b>ORIENTADOR:</b> Ricardo Vicente Silva Peralta		
<b>LINEA DE INVESTIGACION:</b> ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL FAMILIA, ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS		
<b>TITULO:</b> Protección del principio de la dignidad humana de los trabajadores con VIH sida en el periodo de prueba.		
<b>PROBLEMA:</b> ¿De qué manera la protección del principio de la dignidad humana de los trabajadores con VIH sida repercute en el periodo de prueba?		
<b>CATEGORIAS CONCEPTUALES</b>		
TRABAJADORES CON VIH SIDA	PERIODO DE PRUEBA	PRINCIPIO DE LA DIGNIDAD HUMANA
<b>OBJETIVOS</b>		
<b>GENERAL:</b> Proponer la modificación a la ley 26626 “Ley Contrasida”, fortaleciendo la protección de la dignidad humana de los trabajadores con VIH sida en el periodo de prueba.		
<b>ESPECIFICOS</b>	Analizar la normativa laboral actual sobre la protección de trabajadores con VIH SIDA.	
	Analizar la legislación y la jurisprudencia internacional sobre la regulación del periodo de prueba y la protección que recibe el futuro trabajador.	
	Establecer la importancia de la modificación de ley 26626, ley contra sida fortaleciendo la protección de la dignidad humana de los trabajadores con VIH sida en el periodo de prueba.	
<b>HIPOTESIS</b>	La protección del principio de la dignidad humana de los trabajadores con VIH sida en el periodo de prueba repercute de manera favorable al obtener de esta manera un trato igualitario, para ello es relevante proponer una modificación legislativa en la ley 26626 denominada ley contra el sida, dando la posibilidad al trabajadores de poder solicitar su reincorporación o en su defecto la indemnización por la vulneración a su dignidad en caso de exclusión durante el periodo de prueba por su condición de paciente con VIH sida	

**APORTE**

Propuesta de la modificación a la ley 26626 “Ley Contrásida”, fortaleciendo la protección de la dignidad humana de los trabajadores con VIH sida en el periodo de prueba.