

PROHIBICIÓN DE REALIZACIÓN DE ESTUDIOS DE LABORATORIO CON EL OBJETO
DE DETECTAR EL SÍNDROME DE INMUNODEFICIENCIA ADQUIRIDA O VIH
EN LOS POSTULANTES A TRABAJADOR O TRABAJADORA DENTRO DE LOS EXÁMENES

RESOLUCIÓN N° 270/2015

VISTO:

El expediente 1.654.899/14 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Oportunidades y Trato 111, las leyes 13591, [19549](#), 22520 y modificatorias, [23592](#), [24013](#), y [25326](#); los decretos 1759 del 3 de abril de 1971 (t.o. 1991) y 1086 del 7 de setiembre de 2005; el Convenio Marco de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo del 19 de diciembre de 2013; la [resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo 37 del 14 de enero de 2010](#), y

CONSIDERANDO:

Que la [ley 25326](#) establece los límites en el uso y disposición de los datos personales sin consentimiento expreso de su titular, estableciendo el principio general de que ninguna persona puede ser obligada a proporcionar datos sensibles, quedando prohibida la formación de archivos, bancos o registros que almacenen información que directa o indirectamente revele estos datos.

Que la citada [ley 25326](#) define como datos sensibles aquellos datos personales que revelan origen racial y étnico, opiniones políticas, convicciones religiosas, filosóficas o morales, afiliación sindical e información referente a la salud o a la vida sexual.

Que dicha enumeración es análoga a la establecida en la [ley 23592](#) respecto a los motivos de selección o distinción discriminatorios signados por raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Que de acuerdo al artículo 23 de la ley 22520 de Ministerios compete al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social entender en la promoción, regulación y fiscalización de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores; en la elaboración, aplicación y fiscalización del trabajo de menores, discapacitados y otros grupos especialmente vulnerables de trabajadores; en la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo.

Que de conformidad con la ley 22520 de Ministerios, en su artículo 23, compete al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social entender en la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el trabajo, así como la protección de la maternidad, intervenir en lo relativo a las políticas y acciones tendientes a incrementar la productividad del trabajo y su equitativa distribución y entender en el funcionamiento de los servicios públicos y privados de empleo en el orden nacional, y promover su coordinación en los ámbitos provinciales y municipales.

Que asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el decreto 357/2002, es responsabilidad de la Secretaría de Empleo el ejecutar políticas, planes, programas y acciones para promover el empleo y mejorar las condiciones de empleo y de empleabilidad de las y los desocupados, facilitar la inserción de las personas con discapacidad en relaciones de trabajo decentes y eliminar los condicionamientos sociales que impiden su integración, y construir una Red Federal de Servicios de Empleo a fin de posibilitar la inserción de los desocupados.

Que la [resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo 37/2010](#) identifica como exámenes preocupacionales o de ingreso a aquellos que tienen como propósito determinar la aptitud del o de la postulante conforme sus condiciones psicofísicas para el desempeño de las actividades que se le requerirán, indicando que en ningún caso pueden ser utilizados como elemento discriminatorio para el empleo.

Que en aplicación de las responsabilidades de la Secretaría de Empleo, de lo indicado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y en procura de revertir las situaciones de discriminación identificadas por el INADI, resulta necesario intervenir en las modalidades de la oferta pública de empleo, en la regulación de los estándares mínimos exigibles para su determinación, en concordancia con la [ley 25326](#) y [23592](#), y en el establecimiento de un marco de buenas prácticas en la búsqueda de personal que garanticen la igualdad de oportunidades y trato.

Que la [ley 23592](#) indica como constitutivo de acto ilícito de discriminación, toda acción que 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.

Que en razón del acceso al empleo, se han detectado convocatorias y procesos de selección francamente discriminatorios, especialmente vinculados con la edad, la condición familiar, el género, el lugar de residencia, origen y las características físicas o de salud del trabajador o la trabajadora.

Que tratándose de una garantía constitucional, inherente al carácter republicano de gobierno, es responsabilidad de cada una de las Carteras de Estado, ministerios y secretaría de la Administración Pública Nacional, el velar por el cumplimiento del mandato de no discriminación en el marco de sus respectivas competencias.

Que el Instituto Nacional Contra la Discriminación ha detectado situaciones habituales y sostenidas de discriminación en el acceso al trabajo y en este sentido ha elaborado una Recomendación General contra la Discriminación en la Oferta de Empleo.

Que corresponde instruir a la Dirección de Inspección Federal del Trabajo y a la Dirección de Acciones Judiciales, a sustanciar sumarios y a iniciar las acciones que sean pertinentes, respectivamente, ante la detección de hechos de discriminación directa o notoria en el acceso al empleo.

Que las publicaciones de solicitud de personal sesgadas o dirigidas en términos restrictivos por razones de edad, etnia, género, características físicas, condiciones de salud, opiniones políticas, lugar de residencia y/u origen, condición económica, filiación gremial, o situación familiar, entre otros no relacionados intrínsecamente con el puesto de trabajo, son hechos de discriminación (actos discriminatorios que alteran el pleno ejercicio del derecho al trabajo) pública y notoria que deben ser detectados, restringidos y denunciados.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por las leyes 22520 y modificatorias.

Por ello,

**EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
RESUELVE:**

Art. 1 - Ordénese a las oficinas que integran la Red del Servicio Federal de Empleo, a inhibirse de suministrar datos que pudieran ser motivo de discriminación por parte de los empleadores y las empleadoras en búsqueda de trabajadores o trabajadoras, especialmente aquellos considerados sensibles de acuerdo con la [ley 25326](#), aun cuando se contara con el consentimiento expreso de su titular.

Art. 2 - Incorpórese en todos los convenios que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social celebre con entidades sin fines de lucro u organismos provinciales y municipales, el siguiente texto: "Ambas partes se comprometen a no requerir ni suministrar datos personales que revelen origen nacional o étnico, opiniones políticas, convicciones religiosas, filosóficas o morales, filiación sindical, tiempo sufrido en situación de desempleo, condición económica, caracteres físicos, o información referente a la salud o a la vida sexual de trabajadores o trabajadoras postulantes para un empleo o curso de capacitación".

Art. 3 - Se considerarán como hechos de notoria y pública discriminación en la búsqueda y selección de personal la publicación de avisos en medios públicos de comunicación conteniendo restricciones de índole etaria, sexual, de género, características físicas, ideología política, convicción religiosa, filiación gremial, nacionalidad, etnia, situación económica o familiar, discapacidad y/u origen. Quedan incluidas en esta calificación expresiones como "buena presencia" o análogas.

Art. 4 - Podrá ser motivo de denuncia por violación de la [ley 23592 antidiscriminatoria](#) y de la [ley 25326 de hábeas data](#), la exigencia de realización de estudios de laboratorio con el objeto de detectar el síndrome de inmunodeficiencia adquirida o VIH en los postulantes a trabajador o trabajadora dentro de los exámenes preocupacionales.

Art. 5 - Instrúyase a la Dirección de Inspección Federal a incluir en sus operativos de fiscalización el cumplimiento de la [ley 23592 antidiscriminatoria](#), y de la [ley 25326 de hábeas data](#), en materia búsqueda y selección de trabajadores y trabajadoras.

Art. 6 - Instrúyase a la Dirección de Acciones Judiciales a iniciar las acciones administrativas y judiciales pertinentes en casos de pública y notoria vulneración a la [ley 23592 antidiscriminatoria](#), y a la [ley 25326 de hábeas data](#), en procesos de búsqueda o selección de personal.

Art. 7 - De forma.