

RECOPIACIÓN DE DOCUMENTOS:

SOBRE LEGISLACIÓN,
DISCRIMINACIÓN E
INSERCIÓN LABORAL
DE PERSONAS QUE VIVEN CON VIH



- DOCUMENTO Nº 1: **“10 respuestas sobre el VIH/SIDA en el ámbito laboral”**. Traducción del documento original elaborado por la UGT de Cataluña.

- DOCUMENTO Nº 2: **“Guía para la no discriminación del VIH/SIDA en las empresas”**. Extracto traducido del documento original elaborado por la UGT de Cataluña.

- DOCUMENTO Nº 3: **“Vivir, trabajar e ir al médico con VIH”**. Artículo.

- DOCUMENTO Nº 4: **“Manifiesto del Observatorio de Derechos Humanos y VIH/SIDA en el Día del Trabajador. 01-05-2008”**. Artículo.

DOCUMENTO Nº 1: **“10 respuestas sobre el VIH/SIDA en el ámbito laboral”**. Traducción del documento original elaborado por la UGT de Cataluña.

10 respuestas sobre el VIH/SIDA en el ámbito laboral.

Este cuestionario pretende ser una guía de respuestas generales a aquellas preguntas más frecuentes que han sido realizadas a la Unión General de Trabajadores (UGT) de Cataluña relacionadas con el VIH/SIDA y el ámbito laboral.

Ésta es, principalmente, una herramienta para los delegados y delegadas sindicales, con el fin de ayudarlos a responder a aquellas preguntas que puedan encontrarse en las empresas. También se encuentra dirigido a todas aquellas personas que puedan estar afectadas directamente o indirectamente por el VIH/SIDA.

Por lo que hace a todo el conjunto de trabajadoras y trabajadores de Cataluña, esperamos que esta guía ayude a conocer un poco más la situación en la que se encuentran algunos compañeros y compañeras, así como a aceptar y respetar la diferencia, y, sobre todo, a fomentar el conocimiento mutuo y la solidaridad entre las personas.

Cabe decir que las respuestas a las preguntas que aquí se presentan son muy generales y se ha de tener presente que cada caso es individual y específico, ya que son muchos los factores laborales que hay que tener en cuenta (tipo de contrato, convenio colectivo, sector de actividad ...) que hacen que ningún caso sea idéntico a otro.

Esta guía de preguntas y respuestas ha sido elaborada desde la Secretaría de Políticas de Mujer e Igualdad con la colaboración del AVALOT- Jóvenes de la UGT de Cataluña, el Gabinete Jurídico, la Secretaría de Medio Ambiente y Salud Laboral y la Secretaría de Política Sindical.

Agradecer el esfuerzo desarrollado, ya que sin su tarea, la información no habría estado tan detallada.

Al mismo tiempo, hemos contado con la colaboración de entidades que trabajan para la no-discriminación de la personas con VIH/SIDA como son la Oficina para la no discriminación del Ayuntamiento de Barcelona, ACTUA, Creación Positiva, Sida Estudi y Projecte dels Noms, entre otros.

Damos las gracias a estas entidades por la importante acción de justicia social que desarrollan en este ámbito y porque, con sus aportaciones, también se ha enriquecido notablemente este documento.

Pero, muy especialmente, queremos dar las gracias a aquellas personas que, a pesar de sufrir situaciones de discriminación, tienen la fuerza de exponer su situación, plantear consultas, ayudar a otras personas que pasan por lo mismo y, sobre todo, hacer visible su experiencia y evitar así que pueda reproducirse.

Josep M^a Álvarez
Secretario General

Carme Simarro
Secretaría de Políticas de Mujeres e Igualdad

1. Me he puesto en contacto con vosotros porque la empresa en la que trabajo actualmente me ha comunicado que tengo que hacer una revisión médica con motivo de la prevención de riesgos laborales. ¿Estoy obligado a hacerme un análisis de sangre? O al contrario, qué sea obligatorio o no, ¿depende de lo que piense mi empresa.

La oferta de reconocimientos médicos es un deber para las empresas y un derecho, que nunca obligación, para las trabajadoras y los trabajadores. El derecho que tenemos como trabajadoras y trabajadores a la hora de realizar las pruebas médicas se ha de entender siempre desde el punto de vista de detectar aquellas condiciones laborales y factores de riesgo que puedan repercutir negativamente en nuestra salud.

A esta consulta, le podríamos hacer las siguientes matizaciones en función de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL):

- El reconocimiento médico nada más puede llevarse a término si el/la trabajador/a da su consentimiento.
- Los reconocimientos médicos será específicos a los riesgos laborales a que el trabajador está expuesto.
- De acuerdo con lo que se ha expuesto antes, los riesgos a los que está expuesto/a el/la trabajador/a se determinarán a través de una evaluación de riesgos.
- Nada más será obligatorio, previo informe de las personas representantes de los trabajadores, en los supuestos que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal trabajador o para verificar si el estado de salud del personal trabajador, puede constituir un peligro para sí mismo, para los/las otros/as trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así quede establecido en una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Las medidas de vigilancia y control de la salud se harán siempre respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de la información.
- Los resultados del reconocimiento médico se comunicarán al personal trabajador.
- El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico, sin que pueda facilitarse a la parte empresarial o a otras personas sin el consentimiento expreso de la parte trabajadora.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) especifican que la utilización de pruebas serológicas para la detección del VIH en el trabajo es innecesaria e injustificada y, por tanto, no ha de ser exigida ni en los reconocimientos médicos previos a la contratación ni en los periódicos.

El derecho a la intimidad y a la propia imagen, reconocido en la Constitución Española; la Ley orgánica de protección del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; el Estatuto de los trabajadores; la Ley de prevención de riesgos laborales y el Código Penal, ponen de manifiesto la prohibición de realizar pruebas encubiertas de detección del VIH a los trabajadores.

2.Me cogí 15 días de vacaciones. La empresa me puso un sustituto en mi lugar de trabajo para cubrir mi tarea durante esos días. Cuando volví de vacaciones, me comentan que les gusta más cómo trabaja mi sustituto y me van reduciendo las horas de trabajo y, lógicamente, el sueldo.

Al mismo tiempo, me comentan que me quieren trasladar a ejercer una tarea diferente para la cual se percibe un salario más bajo. ¿La empresa me puede cambiar las condiciones de trabajo?

En el caso de esta pregunta, se ha de tener en cuenta el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: “Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”.

- La dirección de la empresa , cuando existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:
 - Jornada de trabajo
 - Horario
 - Régimen de trabajo a turnos
 - Sistema de remuneración
 - Sistema de trabajo y rendimiento
 - Funciones, cuando excedan de los límites que establece el artículo 39 de esta ley para la movilidad funcional.

Se entenderá que se dan las causas que se refieren en este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una mejor organización a sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado y una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

- La decisión de la modificación sustancial de la condiciones de trabajo de carácter individual, el empresario deberá de notificar al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha en que se haga efectiva.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c), apartado 1 de este artículo y sin perjuicio de lo que se disponga en el artículo 50, apartado 1 a), si el trabajador resulta perjudicado por la modificación sustancial, tendrá derecho a rescindir su contrato y a percibir una indemnización de

veinte días de salario por año de servicio prorrateados por meses en el caso de periodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses.

- Sin perjuicio de la ejecución de la modificación en términos de efectividad, mencionado anteriormente, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser recolocado con sus anteriores condiciones.

3. Hace ocho semanas que estoy de baja y, continuamente, me están llamando médicos de la empresa para controlar mi estado de salud. Me han pedido que me presente a hacerme unas pruebas médicas en un centro y que lleve todos los informes médicos que tenga. Yo, hasta ahora, lo gestiono todo a través de mi médico de cabecera. ¿He de presentarme a hacer esta prueba que me solicita la empresa? ¿Qué puede pasar si no voy?

Tienes la obligación de presentarte, pero el centro médico privado de la empresa no puede darte el alta médica, excepto en el caso de enfermedad profesional o accidente laboral.

Por enfermedad común es corriente que la mutua tome la gestión de la incapacidad temporal. A partir del décimo sexto día de baja, ya pueden solicitar pruebas o exploraciones complementarias con el objetivo de acelerar al máximo la incorporación al lugar de trabajo, para avanzar la recuperación.

Se aconseja ir a cualquier citación que se haga desde el Instituto Catalán de Evaluaciones Médicas -o el organismo pertinente en cada ámbito geográfico- porque si no, pueden proponer el alta administrativa, y si en diez días no se contesta, se deja de cobrar el subsidio, todo y que si que se continua recibiendo atención médica.

Si que se puede solicitar a la parte médica de la empresa que demande los informes médicos directamente al médico de cabecera o al especialista que te esté llevando, y también puede comprobarse que las pruebas complementarias estén relacionadas con tu enfermedad.

El/la médico de cabecera o especialista será quién tendrá la última palabra siempre que vayas a todas las visitas que te hagan en la mutua.

En el caso de que haya algún problema con la mutua, puedes dirigirte a la Secretaría de Medio Ambiente y Salud Laboral donde te informarán y asesorarán sobre esta temática.

4.¿Me pueden despedir si estoy de baja?

El trabajador o la trabajadora que se encuentre de baja, tiene la obligación de comunicar a la empresa su situación médica. El incumplimiento de este deber puede suponer el despido.

La parte empresarial puede despedir a una persona que esté de baja siempre y cuando el despido sea de tipo disciplinario siguiendo lo que recoge el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores:

- Por ineptitud del trabajador/a conocida o sobrevenida posteriormente a su colocación en la empresa.
- Por falta de adaptación del trabajador/a a las modificaciones técnicas operadas en su lugar de trabajo, cuando estos cambios hayan estado razonados y hayan transcurrido al menos dos meses desde que se introdujo la modificación.
- Cuando exista la necesidad, objetivamente acreditada, de amortizar puestos de trabajo por causas económicas.
- Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas de trabajo hábiles en dos meses consecutivos o al 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo laboral total de la plantilla del centro supere el 5% en los mismos periodos de tiempo. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las faltas debidas a huelga legal, el ejercicio de la actividad de representación legal, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente laboral, cuando la baja haya estado acordada por los servicios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física y psicológica derivada de la violencia de género.
- En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente para las administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo que se trate.

5.Estoy trabajando en una empresa, pero hay días que no puedo ir a trabajar porque no me encuentro bien, no tengo fuerzas. El médico no me da la baja porque, muchas veces, eso me pasa un día y al día siguiente ya estoy recuperado. Yo tampoco quiero que me da la baja porque los días que me encuentro bien, me gusta y me reconforta ir a trabajar. ¿El empresario me podría despedir por este motivo?.

Teniendo en cuenta el artículo 52, letra d) del Estatuto de Trabajadores (también reflejado en la cuestión nº 2): la parte empresarial tiene potestad de despedir a la parte trabajadora.

En la medida que se pueda, es importante comentar con los tuyos y con tus responsables, el estado de salud en el que te encuentras, con el fin de que puedan entender qué es lo que motiva tus faltas de asistencia al trabajo.

Para aquellas personas con un grado de discapacidad superior al 65% es posible desde la publicación de la Ley 8/2005, de 6 de Junio, compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, siempre que ambos ingresos no superen el límite del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). A partir de este límite, la prestación se reduce en un 50% de la renta percibida por encima de esta cantidad.

6.¿Puedo solicitar un cambio de lugar de trabajo porque, por cuestión de salud, me resulta difícil seguir con el que hago actualmente?.

La dificultad para realizar las tareas laborales por cuestiones de salud ha de ser reconocida y valorada desde el Instituto Nacional de la Seguridad Social. De todas maneras, una persona que por causa de su salud no puede realizar el trabajo que ha hecho hasta el momento debido a que le perjudica todavía más, se le ha de asignar otra tarea que pueda llevar a término sin peligro para su salud.

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 25, “el empresario garantizará de manera específica, la protección de los trabajadores que por sus propias características personales (...) sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

A pesar de todo, si la empresa no le quiere ofrecer un lugar de trabajo adecuado, la persona con dificultades no le podrá exigir a la empresa la creación de un lugar de trabajo específico para ella.

7.¿Cómo puedo hacer frente a la discriminación por parte de los compañeros?.

Si percibes que tus compañeras/os, ya sean superiores o iguales, conocedores o no de tu situación de salud, no te tratan igual que al resto y te hacen sentir mal (te hacen el vacío, no te hablan, te relegan ...) y eso te produce situaciones de estrés y de angustia, ponte en contacto con el delegado/a sindical de tu empresa o bien directamente con el Servicio Institucional Social (SIS) del Sindicato, para que te ayuden a ponerle solución.

8.¿Cómo puedo actuar en caso de despido a causa de ser VIH+?.

El despido del lugar de trabajo por razón del VIH es un acto totalmente discriminatorio e ilegal y, por tanto, denunciabile. No obstante, la parte empresarial, puede encubrir la verdadera causa del despido, justificando otros motivos diferentes al VIH.

En el caso de sufrir esta discriminación, en primer lugar, no se ha de firmar la carta de despido si no se está de acuerdo con los motivos del despido, o en cualquier caso, firmarlo escribiendo que no estás de acuerdo y quedándote siempre una copia.

En la carta, deberá estar bien especificado cuáles son los hechos concretos que motivan el despido.

Después, puedes poner una denuncia judicial en el Juzgado de lo Social, en el plazo máximo de 20 días desde la fecha de despido, presentando todos los indicios posibles que apunten hacia esta discriminación (p.ej. que el despido se haya producido justo después de haber comunicado que eres VIH+, que otras personas con VIH hayan sido despedidas ...)

Según la Ley de procedimiento laboral, a partir de la denuncia, la empresa tiene que demostrar que el despido no ha sido discriminatorio.

Aún así, atendida la dificultad de demostrar que el despido si que ha sido discriminatorio, es importante recoger el mayor número posible de pruebas que demuestren lo contrario de las causas de despido: p.ej. que se hacía el trabajo bien hecho y a tiempo, aportar pruebas de tareas realizadas, la ficha de entrada y salida del trabajo ... y, por otra parte, recoger pruebas que confirmen que la parte empresarial conozca que la persona trabajadora es VIH+.

9.¿Qué pasa si denuncio a la empresa por discriminación laboral?.

Si el despido es impugnado ante la jurisdicción social, pueden producirse efectos diferentes según lo califique el órgano judicial.

De esta forma, el despido puede calificarse como:

- **Procedente.** Convalida la extinción del contrato, sin derecho a la indemnización ni a salarios de tramitación.
- **Improcedente.** Cuando no se acredita el incumplimiento alegado en la carta de despido o no se han cumplido con las formalidades requeridas. En este caso, se condena a la parte empresarial a una doble alternativa: indemnización o readmisión. La opción corresponde a la parte empresarial y será de obligado cumplimiento para la persona trabajadora. En los despidos de los representantes legales de trabajadoras/es, el derecho de la opción corresponde al representante y

no a la parte empresarial, siendo obligatoria la readmisión si el/la trabajador/a opta por ésta. Ello es extensible también a los/las delegados/as sindicales despedidos improcedentemente.

- **Nulo.** Esta declaración tiene como consecuencia la condena a la parte empresarial a la inmediata readmisión del trabajador/a, así como al abono de salarios dejados de percibir por éste desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar.

10. ¿Existe alguna profesión que no pueda ser ejercida por personas VIH+?

Si bien no hay ninguna norma que regule que haya ninguna profesión que no pueda ser ejercida se tienen el VIH, sí que hay algunas profesiones para las que, atendidas sus especiales características (p.ej. cirujano, bombero de rescate ...) pueden considerarse como no convenientes para ser ejercidas por personas VIH+. Para algunas profesiones existen reglamentos internos que especifican normas de actuación concretas como, por ejemplo, no trabajar bajo los efectos de determinados medicamentos.

Si bien cabe recordar que el SIDA no es una enfermedad de declaración obligatoria, porque no es infectocontagiosa, sino que es transmisible, en el caso de que se produzca alguna infección en el ejercicio de estas profesiones, la empresa puede desentenderse si la persona infectada denuncia, alegando el desconocimiento de la infección del trabajador.

Ante el vacío legal existente en esta materia, el/la trabajador/a seropositivo/a puede salir perdiendo en un juicio por el hecho de que se considere que ha vulnerado la buena fe contractual con la empresa.

Otros aspectos importantes a tener en cuenta.

- Un/a trabajador/a VIH+ no tiene disminuida su capacidad de trabajar a causa de esta condición. Las personas VIH+ o con enfermedad del SIDA no han de cesar involuntariamente su actividad laboral si están médicamente en condiciones de desarrollar un trabajo apropiado.

- El lugar de trabajo no supone ningún riesgo de transmisión del VIH/SIDA.

- Son muchas las entidades y las personas que trabajan para erradicar la discriminación que todavía se produce por razón del VIH/SIDA en los diferentes lugares de trabajo y a la sociedad en general.

- La negociación colectiva es la herramienta esencial de la que disponemos los/las trabajadores/as para hacer frente a las discriminaciones que pueden producirse a las empresas. Es imprescindible la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas genéricas previsoras de actitudes discriminatorias, así como cláusulas específicas que mejoren las condiciones laborales de personas trabajadoras con VIH.

- La UGT de Cataluña cuenta con la Guía para la no discriminación para el VIH/SIDA en las empresas en las que se desarrollan acciones que se pueden llevar a término desde el Sindicato para erradicar la vulneración de los derechos que todavía se producen hoy en las empresas.

- Cada trabajador presenta características individuales específicas que muchas veces son de difícil tratamiento en la negociación colectiva. Estos casos se pueden tratar desde otros servicios con los que cuenta la UGT de Catalunya.

DOCUMENTO Nº 2: "Guía para la no discriminación del VIH/SIDA en las empresas". Extracto traducido del documento original elaborado por la UGT de Cataluña.

¿Por qué los sindicatos tienen que responder al SIDA?

Los sindicatos se enfrentan a muchos desafíos en la actualidad. A pesar de ello, siguen siendo una fuerza poderosa y cada vez más diversa. La diversidad cultural del movimiento laboral y su habilidad de movilizar trabajadores/as para confrontar problemas difíciles en el puesto de trabajo, desde luchar por los derechos humanos hasta combatir la discriminación sexual, es muy antigua.

La capacidad de llegar a los/as trabajadores/as combinada con la diversidad de sus miembros, coloca a los sindicatos en una posición única para acceder a las personas afectadas por el VIH/SIDA.

Las mejoras en las terapias médicas que prolongan la supervivencia de las personas con VIH y, en muchos casos, alargan sus vidas productivas, obligan a tener más en cuenta a los/as trabajadores/as con VIH/SIDA y sus compañeros/as de trabajo. Por tanto, los avances médicos ponen de relieve el desafío que supone implicarse tanto en el acceso al trabajo de las personas afectadas en edad activa, así como la adaptación de sus puestos de trabajo.

El VIH/SIDA es un suceso que el sindicalismo organizado no puede ignorar. Los sindicatos han de tener en cuenta que hay tres pilares básicos: la no discriminación, las adaptaciones del puesto de trabajo y la confidencialidad en la información médica.

Aunque el virus está entre nosotros desde hace más de 20 años, todavía persisten el estigma y la discriminación contra los que se encuentran afectados y continua la ignorancia de información básica sobre el VIH. Educar a las personas sobre el VIH/SIDA puede salvar vidas. Las políticas y la instrucción sobre el VIH/SIDA en el trabajo pueden ayudar a prevenir la discriminación mediante la educación.

Las políticas educativas en materia de VIH/SIDA en el lugar de trabajo, entre otras, pueden ayudar a prevenir la discriminación que todavía se produce hoy en día en el mercado laboral de Cataluña.

Está demostrado que en aquellas otras profesiones que tienen más información relativa al VIH y al SIDA, como son las del sector sanitario, muestran menos actitudes de miedo a la infección.

Los prejuicios y las discriminaciones que existen hacia las personas seropositivas hacen que éstas escondan su condición más como un miedo al rechazo que no como una prevención voluntaria de la propia intimidad.

En este sentido, desde el sindicato, y mediante los delegados sindicales en las empresas, debe impulsar que aquellos/as trabajadores/as que hayan sufrido alguna discriminación laboral con motivo del VIH levanten la voz y exijan sus derechos como ciudadanos/as.

Según directrices de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) el SIDA interesa a los sindicatos porque los trabajadores y las trabajadoras, tanto los asalariados como los que trabajan por cuenta propia, sus familias y las comunidades en las que viven, soportan el mayor peso de la epidemia.

Esta enfermedad está haciendo perder su salud, sus ingresos, sus derechos y su vida.

De esta forma, según la OIT, la epidemia del VIH/SIDA amenaza la capacidad de los sindicatos para:

- Organizar y representar los intereses de sus afiliados/as
- Propiciar la existencia de salarios decentes
- Asegurar las condiciones de trabajo adecuadas
- Proteger los derechos de sus afiliados/as
- Mantener activo un núcleo de dirigentes y organizadores/as sindicales experimentados/as
- Participar en las instancias de diálogo social sobre sucesos que afectan al trabajo, el mercado de trabajo y los recursos humanos ... y además poder continuar existiendo como sindicatos.

Aunque los trabajadores/as y sus organizaciones se han visto muy directamente afectados por el VIH/SIDA, son también los que están en mejores condiciones de responder con eficacia al desafío que ésta plantea.

Igualmente, la OIT da unas pautas de acción para los sindicatos frente al VIH/SIDA tanto a escala nacional como internacional:

- Movilizar ampliamente sus redes de afiliados/as y contactos en la lucha contra el VIH/SIDA.
- Negociar con los/las empresarios/as acuerdos y políticas sobre el VIH/SIDA y asegurarse de su aplicación en el trabajo.
- Utilizar su experiencia en materia de educación en este ámbito
- Utilizar igualmente con esta finalidad su influencia en la comunidad y en el gobierno

Tanto en los sindicatos como en las empresas están convencidos cada vez más que una acción común para combatir el VIH/SIDA beneficia a ambas partes. Muchas organizaciones empresariales y de trabajadores/as participan activamente en la lucha contra el VIH/SIDA.

Las etapas que la OIT apunta en la acción sindical para la lucha contra el SIDA son cinco:

1. Formulación de una política de acción sindical en materia de VIH/SIDA, incluida la designación de un/a funcionario/a o de un comité responsable en esta materia, así como establecer un plan de acción con un calendario de aplicación.
2. En el puesto de trabajo, orientación y soporte a los afiliados para que negocien la aplicación de una política encaminada a proteger los derechos de los/as trabajadores/as y a educar en materia de prevención, acceso a la atención, tratamiento y prestaciones obligatorias.
3. Inclusión del VIH/SIDA en el orden del día de las reuniones sindicales y en los programas sindicales de capacitación y refuerzo de la educación en materia de salud.
4. Mayor capacitación de los/as afiliados/as para que, en los puestos de trabajo, se apliquen programas que tengan en cuenta las necesidades específicas de hombres y mujeres frente al VIH/SIDA, incluida la formación de formadores y la educación entre compañeros/as de trabajo.
5. Acciones de persuasión frente al gobierno para que se reconozca que combatir el VIH/SIDA es una cuestión laboral fundamental para el desarrollo. En este caso, convencerlo para que:
 - ✓ Incremente los fondos destinados a combatir el VIH/SIDA (ayuda externa o partida específica al presupuesto)
 - ✓ Incorpore los interlocutores sociales en la tarea de planificación.
 - ✓ Baje el precio de los medicamentos (mediante una acción en materia de derechos de propiedad intelectual y patentes).

SIDA y Trabajo.

1. El SIDA: Un asunto de salud, social y económico.

A medida que el SIDA continua propagándose, resulta evidente que la epidemia tiene repercusiones sociales, económicas y de política pública. El SIDA es una cuestión de salud pública, una preocupación económica, un fenómeno sociopolítico y una tragedia humana que tiene repercusiones en el ámbito laboral.

La educación sobre el SIDA tiene mucho sentido desde el punto de vista económico. Si se educa se puede reducir potencialmente el impacto financiero, las repercusiones legales, los trastornos laborales y otros efectos que el VIH y el SIDA pueden tener sobre una empresa cuando ésta, y por tanto sus trabajadores/as, no están suficientemente informados/as.

El impacto económico del SIDA, una enfermedad que afecta especialmente a las personas cuando éstas se encuentran en sus años más productivos -la edad de las personas con SIDA, en la actualidad, se encuentra entre los 25 y 45 años- puede destruir millones en capital humano, en capacitación, en destreza y en talento.

Los costes relacionados con la enfermedad del SIDA son una responsabilidad social ya que afectan a todos los sectores de nuestra sociedad, desde nuestra comunidad hasta el puesto de trabajo.

EL SIDA NO ES UN PROBLEMA DE ALGUNOS. EL CONOCIMIENTO ACTUAL SOBRE LA ENFERMEDAD PERMITE CONSIDERARLA COMO UN VERDADERO PROBLEMA DE SALUD PÚBLICA Y, POR TANTO, SU CONTROL Y ERRADICACIÓN DEMANDA LA COLABORACIÓN DE TODA LA SOCIEDAD.

Las principales actitudes sociales que continúan acompañando a las personas seropositivas son el prejuicio, la discriminación y la estigmatización.

La presión que ejerce la percepción de estas actitudes en la persona VIH+ puede derivar en el desarrollo de sentimientos de culpabilidad, miedo al rechazo, dudas, baja autoestima ... que provocarán conductas de aislamiento y/o inhibición social que conducen a la ocultación de su seropositividad más como una actitud de autoprotección que no como una legítima opción de preservar su intimidad.

Tanto la falsa sensación de inmunidad frente al VIH/SIDA de aquellos que discriminan, como la ocultación de las personas VIH+, dificultan un cambio en las actitudes sociales.

Aunque hace más de 20 años de la epidemia del VIH/SIDA, en los puestos de trabajo existe un notable silencio sobre esta enfermedad. Una de las razones principales es el estigma, que es penetrante y persistente. El estigma del VIH/SIDA se refiere a actitudes, creencias y políticas que no favorecen a las personas que tienen el VIH/SIDA, así como a aquellas personas que los rodean.

Estos prejuicios están muy presentes entre los/as trabajadores/as de nuestro mercado laboral, ya sean jefes o supervisores de la persona afectada o compañeros/as. Las personas productivas que viven con el VIH/SIDA frecuentemente tienen miedo que sus compañeros/as perciban como un "trato especial" que se les excusa para cumplir con los controles y revisiones médicas regulares que necesitan, así como miedo a que el empresario lo perciba como un excesivo absentismo y/o pérdida de productividad. La falta de unas verdaderas acciones políticas contra la no discriminación envía el mensaje erróneo que el estigma del VIH/SIDA es aceptado en el puesto de trabajo.

2. SIDA y productividad.

El SIDA es una enfermedad costosa para los individuos afectados, las familias, las comunidades y el Estado en general. Los costes del SIDA son complejos y se están intensificando. Incluye no solamente costes directos como los

relacionados con la atención de la salud y la discapacidad -el coste medio del tratamiento de un paciente de SIDA es comparable al coste del tratamiento de un paciente con cáncer o con una enfermedad cardíaca- sino también costes indirectos por la no contratación o el despido de trabajadores/as VIH+; la pérdida de productividad, talento y experiencia; así como costes en la búsqueda, aprendizaje y sustitución del/de la empleado/a y el efecto en la moral de los compañeros/as de trabajo.

La educación y la preparación para hacer frente al impacto del VIH y del SIDA, hasta el punto de hacer ajustes razonables en las condiciones de trabajo para un empleado VIH+, puede mitigar otros costes como:

- La pérdida de un/a trabajador/a valioso que puede representar años de aprendizaje y memoria institucional.
- Los costes legales potenciales debido a demandas de discriminación o violación de la privacidad.
- Los costes de reclutar, seleccionar, contratar y enseñar a un nuevo trabajador.
- Los potenciales de las relaciones públicas adversas.
- Los trastornos creados en el puesto de trabajo cuando los/as compañeros/as de una personas VIH+ no tienen conocimientos sobre las vías de transmisión y las formas de prevenir la enfermedad.

Claramente, el coste del SIDA es enorme, tanto en términos monetarios como en pérdida de potencial humano y es probable que tenga un impacto severo en la economía del mundo.

3. La repercusión del SIDA en el ámbito laboral.

Teniendo en cuenta los mecanismos de transmisión, es evidente que el puesto de trabajo no constituye un riesgo de transmisión del VIH, ni de un trabajador a otro, ni de un trabajador a un cliente o de un cliente a un trabajador.

El VIH puede afectar a todo el mundo, desde el/la trabajador/a de la línea de embalaje hasta el presidente de la empresa. La infección del VIH y del SIDA traspasa todas las barreras sociales, culturales, geográficas y económicas. Un programa educativo dentro de las empresas sobre el VIH/SIDA puede cambiar actitudes y comportamientos.

Estar afectado por el VIH/SIDA no significa tener reducidas las capacidades de trabajo, eso dependerá del estado de salud de cada persona, esté afectada por el VIH o no.

UN/A TRABAJADOR/A VIH+ NO TIENE DISMINUIDA SU CAPACIDAD DE TRABAJO POR ESTA CONDICIÓN. LOS PORTADORES O ENFERMOS DE SIDA NO HAN DE CESAR INVOLUNTARIAMENTE SU ACTIVIDAD LABORAL SI ESTÁN MÉDICAMENTE EN CONDICIONES DE DESARROLLAR SU TRABAJO DE FORMA APROPIADA.

En este mismo sentido, se manifestó el Consejo de Europa y los ministros de Sanidad de los estados miembros, reunidos en el sí del Consejo, el 15 de Diciembre de 1988, “a los trabajadores afectados por el VIH/SIDA se les debería dispensar el mismo trato básico que al resto de trabajadores que padecen enfermedades graves que influyen en el desarrollo de su tarea”.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) en asociación con la OIT establecen dos principios fundamentales:

- Los trabajadores VIH+ que están sanos han de ser tratados de la misma manera que cualquier otro trabajador.
- Los trabajadores enfermos de SIDA han de ser tratados de la misma manera que cualquier otro trabajador enfermo.

A continuación, apuntamos algunas de las medidas a tener en cuenta frente a determinadas situaciones que pueden producirse en el ámbito laboral.

Cómo actuar frente a:

Accidente laboral.

Frente a un accidente en el puesto de trabajo donde se haya producido una herida con sangre, es necesario adoptar las medidas higiénicas necesarias (medidas de protección universales). Un trabajador VIH+ que auxilie a un compañero/a no ha de tomar ninguna medida higiénico-sanitaria diferente a la del resto.

Cuando se toman las medidas de seguridad universales de prevención es muy difícil que se produzca la transmisión, pero en cualquier trabajo se producen accidentes, así que no hemos de rechazar la posibilidad de un accidente que produzca un riesgo de infección. No obstante, en el caso que se produzca un accidente con riesgo, es decir, un accidente donde la sangre de una persona haya entrado en contacto con la nuestra, es importante poder demostrar que se trata de un accidente laboral. Teniendo en cuenta que entre un accidente y la posible generación de anticuerpos pueden transcurrir aproximadamente 3 meses (periodo ventana) se recomienda en los protocolos de accidentes realizar un análisis inmediato para descartar posibles infecciones anteriores.

De la misma forma, se recomienda informar del hecho a los médicos de la empresa y a los/as delegados/as representantes de los/as trabajadores/as. Es importante recoger el máximo de pruebas de este hecho de forma escrita y probable.

La importancia de demostrar este hecho radica en que a efectos de la protección de la seguridad social, ésta será diferente dependiendo si es una causa de enfermedad común, enfermedad laboral, accidente no laboral o laboral; respecto a los días necesarios de cotización para cobrar, respecto de quien paga y desde qué día y hasta la cantidad a pagar. En los convenios

colectivos a veces se negocian importes que son favorables al/a la trabajador/a en el caso que se trate de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

En tanto que los efectos que pueden causar una infección por VIH pueden o no desarrollarse años después, sería muy difícil probar que fue una causa de accidente laboral.

En el momento actual, la legislación española no contempla el SIDA como una enfermedad profesional pero la tendencia es considerarla como una consecuencia de un accidente laboral.

Pruebas de detección en la selección de los/as trabajadores/as.

Por lo que respecta a la práctica de solicitar, sin consentimiento informado, pruebas serológicas para la determinación de anticuerpos contra el VIH, es necesario resaltar algunas de las conclusiones de la “Reunión Consultiva sobre el SIDA en el puesto de trabajo”, promovida por la OMS y la OIT, celebrada en Ginebra en Junio de 1988:

LA UTILIZACIÓN DE PRUEBAS SEROLÓGICAS PARA LA DETECCIÓN DEL VIH EN EL PUESTO DE TRABAJO ES INNECESARIA E INJUSTIFICADA Y, POR TANTO, NO HA DE SER EXIGIDA NI EN LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PREVIOS A LA CONTRATACIÓN NI EN LOS PERIÓDICOS.

Si después de un consentimiento informado y por escrito, se practican estas pruebas a un/a trabajador/a, se ha de respetar el carácter confidencial de toda la información médica y el/la trabajador/a no está en ningún caso obligado a comunicar a su empresario/a ningún dato en relación a su salud.

El VIH/SIDA no puede tratarse como una cuestión de salud laboral y, por tanto, si entendemos que el trabajo no es un lugar de riesgo de transmisión, la prueba de detección es innecesaria y no ha de exigirse. De la misma forma, los/as trabajadores/as no están obligados a decir si son VIH+ o no, igual que tampoco lo estamos de decir si tenemos una enfermedad pulmonar u otras.

Pero la realidad es muy diferente y observamos o sentimos como los/as empresarios/as hacen servir esta prueba como forma de selección del personal. Los/as empresarios/as encubren u obligan a los/as trabajadores/as o aspirantes a realizarse la prueba bajo el argumento de una falsa prevención de riesgos laborales o también por falsas razones económicas argumentadas en una menor producción de las personas que son VIH+ en relación con las que son VIH-.

Estas actuaciones son ilegales atendiendo que se está incurriendo, por una parte, el artículo 14 de la Constitución contra el **derecho a la no discriminación** y, por otra, si el médico de la empresa transfiere alguna información al/a la empresario/a, se incurre en el artículo 18 de la misma sobre el derecho fundamental a la intimidad y a la protección de datos personales. Art. 22 de la LPRL “las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as se llevarán a término respetando siempre el derecho a la

intimidad y a la dignidad de la personas y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud”.

- ¿Cómo actuar “Si las pruebas de detección son públicas”?

- Es necesario instar su anulación mediante demanda judicial contra la empresa que las haya establecido mediante el procedimiento especial de protección de los derechos fundamentales.
- Es necesario notificar el hecho al Ministerio Fiscal que ha de velar por la legalidad y los derechos de los ciudadanos.
- Si a pesar de ello las pruebas han de hacerse porque las medidas anteriores no producen efectos inmediatos y no se quiere perder el puesto de trabajo, es aconsejable conservar todos los documentos y datos que se puedan, como puede ser el lugar y la hora de su práctica, el nombre del laboratorio, mutua o centro médico, el nombre de los profesionales sanitarios ...
- Si el trabajador o aspirante sospecha que ha sido rechazado o desestimado por su condición de VIH+ ha de presentar en la mayor brevedad posible una demanda judicial en reclamación de sus derechos y, si es el caso, la responsabilidad profesional del servicio médico que ha intervenido en el proceso.

- ¿Cómo actuar “Si las pruebas de detección son encubiertas”?

- Por tanto, solo podremos tener sospechas de ello. En este caso, deberemos solicitar (el sindicato o el/la interesado/a) por escrito a la empresa y a los servicios médicos una descripción del contenido completo de las pruebas a realizar con el fin de actuar según los dos anteriores puntos (conservar el máximo de datos al respecto y demanda judicial si hay discriminación).

El derecho que tenemos como trabajadores a la hora de realizar las pruebas médicas ha de entenderse siempre desde el punto de vista de detectar aquellas condiciones laborales y factores de riesgo que pueden repercutir negativamente en nuestra salud (y no a la inversa como podríamos decir que se aplica ahora).

CABE RECORDAR QUE EL RECONOCIMIENTO MÉDICO ES UN DERECHO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS Y UN DEBER DE LOS/AS EMPRESARIOS/AS, NO AL REVÉS.

Comunicados de baja.

A pesar de las nuevas tecnologías en las que ya se prevé el diagnóstico médico como secreto profesional y, por tanto, no aparece en el comunicado de baja laboral, todavía se producen casos en que se puede constar la enfermedad y, en este caso, del SIDA, como causa de baja. En este caso, se está transgrediendo el artículo 18 de la Constitución.

Frente a esta situación, es necesario no aceptar el comunicado. En el caso que el médico se niegue, se puede solicitar la Inspección Médica o bien solicitar un cambio de médico de cabecera.

Si no se consigue, se pueden exigir responsabilidades al médico a través de la vía judicial o a través de la inspección.

✚ Desocupación, Asignación de otras tareas, Despido.

El/la trabajador/a VIH+ no tiene afectadas las capacidades de trabajo, es decir, estas capacidades dependerán del estado de salud de cada persona independientemente que sea VIH+ o VIH-.

A una persona que por causa de su salud no pueda realizar el trabajo que ha hecho hasta el momento atendiendo que le perjudica todavía más, se le ha de asignar otra tarea que pueda dar desarrollar sin peligro para su propia salud. Según la LPRL, artículo 25, "el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales (...) sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo y, en función de éstas adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias".

La propuesta de facilitar a un compañero una tarea diferente al actual no ha de suponer más obstáculos de los normales en estas situaciones como son tramitaciones, negociaciones, elección de un nuevo lugar ...

Algunas actuaciones empresariales hacia los/as trabajadores/as VIH+ radican en la desocupación, la asignación de otras tareas de diferente categoría o, incluso, el despido.

- Por lo que hace a la desocupación o la asignación de tareas de inferior categoría, sería necesario exigir por escrito la reasignación o la adecuación de tareas. Si la respuesta es el silencio, la negación o la asignación de tareas de inferior categoría, entonces sería necesario proceder mediante una demanda judicial.
- En caso de despido, este suele resultar muy difícil de probar porque, como es ilegal, los/as empresarios/as justifican otros motivos como causa del despido totalmente ajenos a la verdadera causa. En estos casos, cabe actuar con mucha rapidez y reunir el máximo de pruebas posibles atendiendo que el término máximo es de 20 días (según la Ley de Procedimiento Laboral) a partir del despido, para hacer la demanda judicial frente al Juzgado Social.

Las pruebas tienen que demostrar que el despido se justifica por causa del VIH: recoger pruebas que demuestren lo contrario de la causa de despido, por ejemplo, que hacía el trabajo bien hecho y a tiempo ... y por otra parte, recoger las pruebas que confirmen que e/la empresario/a conoce que el/la trabajador/a tiene el VIH o el SIDA.

4. La negociación colectiva.

La negociación colectiva es la herramienta sindical básica con la cual contamos los/as trabajadores/as en la defensa de los derechos individuales de las personas en el seno de las empresas. El mundo laboral aporta situaciones que

requieren previsión en el texto de los convenios que se negocian, con el objetivo que el/la trabajador/a vea respetados sus derechos.

El derecho a la igualdad puede verse vulnerado en las empresas, llevando a discriminaciones de los/as trabajadores/as, en momentos y aspectos concretos, atendiendo diversos motivos, entre los que se puede encontrar la salud.

Por este motivo es necesaria la inclusión en los convenios de cláusulas genéricas previsoras de las actitudes discriminatorias. Es necesario ser rigurosos a la hora de desarrollar estas cláusulas, ya que a menudo no hacen

más que reflejar lo que ya reconoce la ley de pleno derecho, desvirtuando así el valor que tiene reconocida la negociación colectiva.

En la negociación colectiva, en tanto que eleva a rango de ley todas las propuestas que se recogen en el convenio colectivo, es necesario apostar por incluir en su contenido aspectos de rango social que refuerzan los derechos y la participación social.

La negociación colectiva presenta serias dificultades por atender particularidades individuales que pueden presentar determinados/as trabajadores/as como es el caso de las personas VIH+ o enfermos de SIDA.

Con el fin que la negociación de convenios en las empresas de el máximo grado de cobertura de los derechos de aquellos/as trabajadores/as con enfermedades crónicas, han de conseguirse tres elementos básicos:

- Que no se produzca ningún trato discriminatorio contra el/la trabajador/a que padece enfermedades, anteriores o posteriores, al inicio de la relación de trabajo.
- Que los entornos laborales de los/as trabajadores/as sean favorables, permitiendo de esta manera que sus procesos de cura sean posibles.
- Que se mantengan con la reserva necesaria los datos que hacen referencia a su salud, de manera que estos datos reciban garantías de confidencialidad y seguridad.

La Comisión de Salud y Seguridad en el trabajo tiene un papel fundamental de cara a conseguir que aquellos/as trabajadores/as que padecen múltiples circunstancias derivadas de la salud no se vean discriminados/as en la empresa. De ello se deriva una función esencial de vigilancia y participación en el control de la salud de los/as compañeros/as, con una clara tarea formativa e informativa. La información y la sensibilización de los/as compañeros/as de trabajo llevará al hecho que el/la trabajador/a enfermo/a no sea visto/a por el resto como alguno que puede producir una transmisión del virus o evitar la difusión indiscriminada de su enfermedad.

Esta información ha de centrarse, por una parte, en explicar cuáles son las medidas profilácticas universales que debe adoptar en caso de producirse algún accidente, así como sensibilizar sobre las necesidades médicas que una

persona enferma o VIH+ requiere, con el objetivo de fomentar la cooperación y empatía entre compañeros/as y, simultáneamente, proporcionar una convivencia tranquila entre el/la trabajador/a enfermo y el resto de compañeros/as.

Al mismo tiempo, es esencial incluir en las medidas negociadoras la figura del agente sindical para la igualdad, una persona que con la formación adecuada, ha de velar por la igualdad y la no discriminación dentro de la empresa. La proximidad hará que la solución a los diferentes conflictos que se puedan plantear sea la más adecuada al caso.

Posibles cláusulas en materia de trabajadores con enfermedad crónica:

a) Respecto a la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo, contamos entre sus funciones:

- **La tutela del derecho a la intimidad.**

“Vigilancia y participación sindical en procesos de selección con objeto de que no se realicen pruebas de detección no autorizadas expresamente por el/la trabajador/a que puedan conducir a motivos de discriminación. Por este motivo, el/la trabajador/a ha de ser obligatoriamente informado con carácter previo por parte de la empresa del detalle de las pruebas que se han de realizar. En cualquier caso, las personas afectadas por este convenio tienen derecho a conocer previamente el detalle de las pruebas a las que deban de someterse”.

b) Régimen disciplinario:

“Cuando la acción objeto de sanción se refiera a cualquier forma de discriminación por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertinencia étnica, discapacidad, orientación sexual, drogodependencia, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y una vez determinada la gravedad de la sanción (leve, grave, muy grave) de acuerdo con el régimen sancionador establecido, se ha de considerar en su grado máximo. Así mismo, cuando la acción objeto de sanción provenga de un superior jerárquico del ofendido, tiene que ser impuesta en grado superior al inicialmente previsto (de leve a grave, de grave a muy grave).”

Los avances médicos conseguidos con los tratamientos antirretrovirales han supuesto un aumento de la esperanza de vida de los afectados por la enfermedad. Pero estas mejoras sanitarias no van de la mano de un cambio de expectativas en la mejora de las condiciones sociales y laborales de estas personas.

Los prejuicios existentes en la sociedad sobre esta enfermedad son extrapolables al ámbito laboral, generando un clima de desconfianza y rechazo hacia el/la trabajador/a por miedo a la transmisión, a pesar que los centros de trabajo no sean lugares de riesgo.

Los sindicatos, como agentes sociales de cambio que son, tienen la voluntad de levantar la voz y denunciar todos aquellos actos que atenten contra los derechos de todas las personas VIH+ y continuar luchando para que la prevención sea un objeto sindical de responsabilidad pública, a través del acceso gratuito a los métodos anticonceptivos y la educación sexual.

5. Legislación.

- ✚ ***Derecho a la igualdad de trato y no discriminación.***
- ✚ ***Derecho a la intimidad y a la propia imagen.***
- ✚ ***Derecho a la confidencialidad de los datos.***
- ✚ ***Derecho a la salud.***
- ✚ ***Derecho al trabajo, ocupación efectiva y promoción.***

- La **Constitución Española** de 29 de Diciembre de 1978 reconoce en su **artículo 18** el derecho fundamental de la intimidad, el honor y la propia imagen de todos y cada uno de los ciudadanos y las ciudadanas. También reconoce en el **artículo 14** el derecho a la igualdad y a no ser discriminado/a por ninguna razón o circunstancia personal o social.

- El **Estatuto de los Trabajadores**, en su artículo **4.2.**, norma básica del derecho laboral establece que "... el respeto de su intimidad y la consideración debida de su dignidad".

- La **Ley Orgánica 1/82**, de protección civil del honor, la intimidad y la propia imagen, que circunscribe el ámbito del derecho a la intimidad, quedando "... delimitada por las leyes y por los usos sociales, atendiendo al ámbito que, para sus propios actos mantenga cada persona, reservado para sí mismo o para su familia".

- La **Ley General de Sanidad (Ley 14/1986, de 25 de Abril)** que proclama con carácter general y como tarea de las diferentes administraciones sanitarias con respecto a la confidencialidad de toda información relacionada con el proceso terapéutico, así como de los eventuales ingresos en centros públicos o bien colaboradores de éstos. También en los **artículos 9, 10 y 11** proclama el conjunto de los derechos de los enfermos, incluyendo el derecho a la confidencialidad de sus propios datos.

- **Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre)** es la configuración jurídica del derecho a la confidencialidad del proceso sanitario y establece sanciones de prisión, multas e inhabilitación para aquel/aquella profesional sanitario/a que pueda revelar datos de sus pacientes, amparándose en la Ley General de Sanidad.

- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre)** que prevé que cualquier medida que tenga la intención de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as, nada más se puede implementar respetando la intimidad y la dignidad del/de la trabajador/a.

- La realización de cualquier tipo de prueba referida al VIH no puede ser en ningún caso obligatoria y siempre ha de requerir como mínimo el consentimiento del/de la trabajador/a, así como su derecho a conocer todo lo que el empresario quiere conocer como resultado de las pruebas; por tanto, el/la trabajador/a puede aceptar o no aún asumiendo las consecuencias de la opción elegida.
- Los/as legisladores/as han dejado las puertas abiertas a situaciones que pasan desapercibidas y que pueden vaciar de contenido el derecho del/de la trabajador/a, “el derecho fundamental a la intimidad: el derecho a la confidencialidad de los datos”. En este sentido, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 22 la obligación, por parte de los/as empresarios/as, de garantizar a los/as trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al lugar de trabajo.

Vivir, trabajar e ir al médico con VIH

¿Tienen las personas con VIH/sida las mismas oportunidades de encontrar trabajo, ser intervenidas quirúrgicamente o integrarse en su comunidad? ONG denuncian en la Semana Internacional de Acción contra el VIH/Sida que no.

Redacción (21/05/2008)

La infección por VIH supone uno de los mayores retos de salud pública a los que la población y las autoridades sanitarias se han enfrentado en los últimos 25 años. Pero las personas afectadas tienen que enfrentarse también al reto de la discriminación social y laboral.

ONG's y entidades de representación y ayuda a este colectivo aprovechan la Semana Internacional de Acción contra el VIH/Sida para denunciar que en el Estado español la discriminación y la vulneración de derechos de las personas afectadas "sigue operando fuertemente".

Miedo a la 'visibilidad.

Julián trabajaba en la cocina de un hospital: "Todo iba bien hasta que un compañero averiguó que vivo con VIH. A partir de ese momento, tuve que soportar conductas discriminatorias y comentarios hirientes de mis compañeros. Las personas de mi entorno también sufrieron el acoso del resto de la plantilla. Al final, acabé cogiendo una baja laboral por estrés". Peor suerte corrió Ester que cuando le contó a su jefa que vivía con VIH le recomendó que buscara otro empleo ya que a la empresa le podría perjudicar mucho que su enfermedad se hiciera pública.

"Se ha adelatado mucho en tratamientos y medicación, pero no tanto en ética y sensibilización ciudadana"

La Coordinadora Estatal de Vih/sida (Cesida) recuerda que a pesar de que la Asamblea de las Naciones Unidas, celebrada el 25 de junio del pasado año, ratificó el 'Repertorio de recomendaciones prácticas sobre VIH-Sida y el mundo del trabajo' elaborado por la Organización Internacional del Trabajo, la no contratación de trabajadores con Vih/sida, los despidos o los mecanismos de presión psicológica o mobbing siguen siendo el pan de cada día para muchas personas afectadas en un buen número de empresas españolas.

Desde Cesida también denuncian que la “mala categorización” del VIH-Sida como “enfermedad infecto-contagiosa” en lugar de “infecto-transmisible” provoca que con la legislación en la mano se cierren recursos sociales a personas seropositivas, como residencias de tercera edad o casas de acogida de mujeres maltratadas y dificulta “enormemente” la labor realizada hasta ahora tanto en el campo de la prevención (dando un mensaje erróneo de contagio en vez de transmisión) como en el de la visibilidad.

Servicios sanitarios

La Coordinadora también exige que se realicen los esfuerzos pertinentes a la hora de conseguir que en ninguna Unidad de Trasplante del Estado se le niegue el derecho a un trasplante a una persona por el mero hecho de ser seropositiva y reivindica el derecho a la visibilidad y la normalización social de la enfermedad. “Lo cierto es que veinte años después de la aparición del sida las personas que viven con vih/sida no pueden ejercer el derecho a la visibilidad, entendida esta como la opción de revelar su situación personal de seropositividad al VIH”, explican.

Desde la Asociación Murciana por el VIH/SIDA (AMUVIH) también señalan que la mayoría de las personas seropositivas se enfrentan con un ambiente social hostil donde perviven actitudes discriminatorias y donde siguen vigentes los estereotipos asociados tradicionalmente a esta enfermedad. “Esta discriminación está teniendo consecuencias nefastas tanto en la manera de afrontar el proceso las personas que ya están infectadas como en la posibilidad de prevención de nuevas infecciones y detección temprana de éstas, con lo que las consecuencias para la salud pública están siendo graves”, explican.

La Fundación Atenea Grupo Gid también pone en marcha iniciativas encaminadas a combatir el llamado ‘Sida Social’. “Desde que en los 80 apareció el primer caso de Sida se ha adelatado mucho en tratamientos y medicación, pero no tanto en ética y sensibilización ciudadana”, explican. Desde la Fundación recuerdan lo fundamental que es hacerse la prueba del sida si se han mantenido relaciones sexuales de riesgo ya que casi una cuarta parte de la población que tiene el VIH no lo sabe. “Para fomentar esta actitud positiva y animar a la gente a que se haga las pruebas también es importante acabar con la discriminación, ya que mucha gente no quiere hacerse los análisis por temor al rechazo de su entorno”, añaden.

“20 años después de la aparición del sida las personas que viven con vih/sida no pueden ejercer el derecho a la visibilidad”

La Federación Española de Asociaciones de Personas Afectadas por las Drogas y el VIH toca el tema de la participación social y política. Critican la falta de interés de los gobiernos y la Comunidad internacional por facilitar la participación de las organizaciones de personas afectadas en los foros en los

que se toman las decisiones políticas. “Es otra forma de discriminación y por eso, exigimos una participación efectiva de las personas en los foros de políticas, sobre todo en las relacionados con drogas y vih, de la ONU, la Unión Europea y el Estado español.

La situación en el Estado español.

Según estimaciones de la Secretaría del Plan Nacional sobre el Sida, el Estado español es uno de los países europeos con mayor incidencia de VIH-sida, con unas 140.000 personas infectadas. Por eso, ONG y entidades sociales han programado esta semana un buen número de actividades dirigidas a recordar que la detección precoz es fundamental para frenar el desarrollo de la enfermedad y evitar la transmisión del virus a otras personas.

Cifras en el mundo.

La Plataforma Sida y Desarrollo ha presentado esta semana un informe que señala que más de 5.700 personas fallecen por infección del VIH/Sida en el mundo diariamente. Con el objetivo de exigir urgentemente responsabilidad y más recursos en la lucha contra esta pandemia la Plataforma ha enviado una carta abierta a Leire Pajin, Secretaria de Estado de Cooperación Internacional, para que la cooperación española entienda esta enfermedad como una emergencia global, ofreciendo una respuesta multidimensional, e incorpore la lucha contra el VIH/Sida en cada uno de los ámbitos de actuación de la cooperación al desarrollo.

El movimiento social formado por importantes organizaciones tanto nacionales como internacionales, Tenemos Sida (TS), ha calificado en un reciente informe a la cooperación española en Sida durante la pasada legislatura como un camino de “luces y sombras” y recuerda que durante los últimos cuatro años han muerto 12 millones de personas a causa del sida y se han producido 18 millones de nuevas infecciones. Aunque ha aumentado considerablemente el número de personas con acceso a tratamientos antirretrovirales, TS señala que estos constituyen tan sólo un 28% de aquellos que lo necesitan y aumentan, de manera más rápida, las nuevas infecciones que la disponibilidad de medicamentos.

Las organizaciones que constituyen el Grupo de Interés Español en Población, Desarrollo y Salud Reproductiva (GIE), por su parte, también alertan de la insuficiencia de los recursos destinados por la cooperación española a la lucha contra el VIH/SIDA y la mejora de la salud sexual y reproductiva.

¿La vacuna más cerca?

La Iniciativa Internacional por una Vacuna del Sida (IAVI, en sus siglas en inglés) ha aprovechado el Día mundial de la vacuna del sida (18 de mayo) para difundir un comunicado en el que señalan que la ciencia sugiere que la vacuna del sida es posible y podría desarrollarse en un futuro próximo.

DOCUMENTO Nº 4: "Manifiesto del Observatorio de Derechos Humanos y VIH/SIDA en el Día del Trabajador. 01-05-2008".
Artículo.

Manifiesto del Observatorio de Derechos Humanos y VIH/SIDA (01/05/2008). RED2002.

Recientemente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) anunció las conclusiones de un estudio "Salvar vidas, proteger empleos" sobre las actitudes hacia personas que viven con VIH en el ambiente laboral.

Los resultados fueron optimistas ya que apuntaban hacia una mejor aceptación de las personas que viven con VIH en el mundo laboral. El estudio fue realizado en Belice, Benin, Camboya, Guayana, Gana y Togo, países de los denominados en desarrollo.

En España, país «desarrollado», casi el 30% de las consultas recibidas por la asesoría jurídica del Observatorio de Derechos Humanos y VIH/SIDA de RED2002 durante el primer trimestre del 2008 hicieron referencia al mundo laboral. Las personas ven vulnerados sus derechos cuando se ven sometidas a la realización de pruebas de detección del VIH en el proceso de selección y durante los exámenes médicos anuales; cuando no se respeta la confidencialidad por parte de las mutuas y/o profesionales médicos de las empresas; o cuando sufren acoso de compañeras y compañeros de trabajo, mobbing, y la lista continúa. Estos datos son muy similares a los recogidos por la misma asesoría durante los tres años que lleva en vigor.

Juan (nombre supuesto) trabajaba en la cocina de un hospital: "Todo iba bien hasta que un compañero averiguó que vivo con VIH. A partir de ese momento, tuve que soportar conductas discriminatorias y comentarios hirientes de mis compañeros y compañeras. Y no sólo eso, las personas estaban apegadas a mí, también sufrieron el acoso del resto de la plantilla. Al final, tanto mi amigo como yo acabamos con baja laboral por estrés".

La mayoría de las personas que viven con VIH están en edad laboral. Y, para la mayoría de personas, el trabajo es la vía de subsistencia -- gracias al trabajo se pagan hipotecas y alquileres, alimentos y se cubren otras necesidades básicas. Por

lo tanto, cuando las puertas a la independencia económica se cierran sistemáticamente por el mero hecho de vivir con el VIH, las consecuencias van más allá de la simple pérdida de trabajo.

Pepe (nombre supuesto) trabajaba en una cadena de supermercados muy importante a nivel nacional. Debido a problemas de salud relacionados con el VIH, tuvo que pedir varias bajas. La Mutua de la empresa le comunicó a la coordinadora de su tienda que Pepe vivía con VIH. La coordinadora informó al resto de personas que trabajaban en la tienda sobre su enfermedad y, con conocimiento de la empresa, le relegó a un puesto de trabajo inferior a su

categoría. Empezó el acoso contra él, hasta el punto de no dejarle compartir vestuario con sus compañeros y asignarle un aseo sólo para él. Pepe acudió a la Asociación Amigos contra el Sida (Las Palmas) y en coordinación con el Observatorio de Derechos Humanos y VIH/SIDA de RED2002, presentó una demanda contra la empresa. En el juicio, se contó con la presencia del ministerio fiscal ya que se consideraban vulnerados los Art. 18 y 14 de la Constitución Española. El ministerio fiscal apreció que la coordinadora y la empresa habían vulnerado el Art. 18 por divulgar su estado serológico. Mientras esperaba la sentencia, siguieron presionándole y al final Pepe no aguantó. Se cansó de esperar y aceptó, en un acto de conciliación, una indemnización y el reconocimiento de la empresa de despido improcedente para desvincularse de la empresa y poder acceder al paro e intentar rehacer su vida destrozada.

La OIT está preparando actualmente una serie de nuevas recomendaciones internacionales sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Parte de este proceso incluye una consulta a los estados miembros (entre ellos España) a través de un cuestionario en el que se pide que expliquen sus políticas a este respecto. El Observatorio de Derechos Humanos y VIH/SIDA de RED2002 ha intentado en varias ocasiones averiguar en qué momento está este proceso en España y quien lleva el liderazgo. Desde la oficina de la OIT en Madrid informaron que «la Oficina de OIT en España no tiene en estos momentos ningún proyecto en marcha sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo» y nos remitieron a la oficina en Ginebra. Múltiples intentos de contactar con dicha oficina también han sido en vano.

Ejemplos de situaciones de discriminación en el ámbito laboral a personas que viven con VIH (real o supuestamente) como los presentados aquí, no son escasos. Si bien no queda duda que discriminar a una persona que vive con VIH en el ámbito laboral es ilegal, la realidad es que esta discriminación sucede, y a menudo. En el Día Internacional del Trabajo, el Observatorio de Derechos Humanos y VIH/SIDA de la RED2002 llama a las Administraciones, sindicatos, mundo empresarial y agentes sociales a actuar activamente contra el estigma y la discriminación de personas que viven con VIH en el ámbito laboral. En primer lugar, porque son acciones ilegales y, en segundo lugar, por las repercusiones económicas y de productividad que estas actuaciones conllevan.

Las personas que viven con VIH no pierden la capacidad de realizar su trabajo. Sin embargo, tienen que enfrentarse a la estigmatización y la discriminación de superiores e iguales creando un ambiente laboral hostil que merma su productividad, les cierra puertas al avance laboral, lo que afecta negativamente a su salud. Como bien nos explica M. B. "hay que vivir con una enfermedad grave y hay que saber superar una gran cantidad de obstáculos ajenos a la enfermedad pero asociados, por desgracia, a su estigma". Él mismo nos cuenta su historia personal con el VIH y el trabajo: "(.) me ubicaron en un despacho que se utilizaba como almacén, sin ordenador, sin teléfono y sin más tarea que puntear listados de stocks. Además, la información sobre mi enfermedad se había filtrado desde gerencia y sentí en toda su crudeza el rechazo, los juicios y las condenas, y sobre todo el miedo de muchos

compañeros. Fue bastante duro y acabé entrando en una espiral de bajas y altas por crisis de ansiedad y depresión hasta que fui despedido".

Por la igualdad, salario digno e inversión productiva: este es lema sindical de este año para conmemorar el Día Internacional del Trabajo. Muchas personas desearían que se añada «por la erradicación del estigma y la discriminación en el mundo laboral», ya sea por sexo, por edad, por raza, por enfermedad, por vivir con VIH.

La asesoría jurídica es un servicio confidencial y gratuito del Observatorio de Derechos Humanos y VIH/SIDA de la Red Comunitaria sobre el VIH/SIDA del estado español (RED2002). El Observatorio trabaja para las personas que ven vulnerados sus

derechos por cuestiones relacionadas al VIH/SIDA y contribuir mediante la asesoría jurídica a reducir el estigma y la discriminación que puedan experimentar por el hecho de estar infectados con el VIH.

El Observatorio fue impulsado en 2003 por el grupo de trabajo en Derechos Humanos de la RED2002 y está formado por activistas y entidades que trabajan en el ámbito del VIH. Su creación responde a la constatación de la existencia de casos de discriminación y a la vulneración de derechos humanos en personas a las que se les relaciona con la enfermedad y al estigma que produce tener VIH. Responde también a la comprobación de la poca existencia de recursos en España o proyectos específicos de trabajo en este ámbito.

Sobre el Observatorio de DDHH y VIH/SIDA de la RED2002.

Creado en 2003, el Observatorio de Derechos Humanos y VIH/SIDA forma parte de la RED2002, una coalición comunitaria sobre el VIH/SIDA del Estado Español. El Observatorio tiene como objetivos visibilizar los casos de discriminación relacionados con el VIH/SIDA, trabajar en el abordaje del estigma y la discriminación en torno al VIH/SIDA e informar y sensibilizar sobre los actos de discriminación a que son sujetas las personas que viven con VIH/SIDA. Las actividades que realiza son: seminarios de información, talleres de formación, foros de debate y asesoría legal gratuita.