



**A/A Montserrat García Gómez. Jefa de Área de Salud Laboral
Subdirección General de Sanidad Ambiental y Salud Laboral.**

Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación.

Ministerio de Sanidad

Paseo del Prado, 18-20, 28014 Madrid.

Asunto: Solicitud de actualización inmediata del documento “Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2” con el fin de evitar situaciones de vulneración de derechos y de discriminación hacia las personas con VIH u otras personas con enfermedades crónicas.

Madrid, 9 de junio de 2020.

Estimada Dra. Montserrat García Gómez.

Desde **Trabajando en Positivo**, junto a las organizaciones firmantes de este documento, nos ponemos en contacto con usted con motivo de la publicación del documento “Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2”, aprobado por el Ministerio de Sanidad con fecha 30 de abril de 2020 y actualizado posteriormente con fecha 22 de mayo de 2020. Con el objetivo de proteger la salud y seguridad de la ciudadanía frente al SARS-CoV-2, el fin de este procedimiento es que dichos servicios evalúen la presencia de personal trabajador especialmente sensible al nuevo coronavirus, entre las que incluyen a: personas con enfermedad cardiovascular (incluida hipertensión), enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodepresión, cáncer en fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años.

Por lo anterior, y como consecuencia de que no existe un protocolo único que regule los aspectos concretos del procedimiento de actuación, cada empresa, de acuerdo con su criterio, está desarrollando su propio sistema para informar a las personas trabajadoras sobre la necesidad de evaluar la presencia de personal trabajador especialmente sensible a la infección por el SARS-CoV-2 por parte de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y sobre cómo las personas concernidas deben comunicarlo a la empresa.

Por este motivo, algunas empresas están poniéndose en contacto con su personal trabajador a través de diferentes canales -de nuevo, según el criterio de la propia empresa- (cuestionario físico u online, correo electrónico, teléfono o WhatsApp) para informarles de que deben comunicar “de forma obligatoria” a la propia empresa (en algunos casos, no solo a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, sino también del departamento de recursos humanos) si son trabajadores especialmente sensibles al SARS-CoV-2 -de acuerdo con los grupos identificados por el Ministerio de Sanidad- e, incluso, en algunos casos, se les pide que especifiquen a qué grupo concreto de sensibilidad frente a la COVID-19 pertenecen.



Ante una situación de crisis sanitaria como la que estamos atravesando, las organizaciones firmantes de este documento consideramos absolutamente necesario promover el derecho a la protección de la salud en el trabajo de todas las personas y, en especial, de aquellas que, por su condición de salud, puedan ser más sensibles al SARS-CoV-2. Sin embargo, queremos manifestar que los sistemas que están poniendo en marcha las empresas para proteger la salud de las personas trabajadoras sensibles a la COVID-19, supone la vulneración de dos de los derechos laborales fundamentales de las personas con el VIH: el derecho a no someterse de forma obligatoria a pruebas del VIH o responder a preguntas relativas a la infección por el VIH en su entorno laboral y el derecho a no revelar su estado serológico en dicho entorno.

Consideramos que las empresas están poniendo el derecho a la protección de la salud de la persona trabajadora sensible al SARS-CoV-2 por delante de los derechos laborales fundamentales de las personas con el VIH. En nuestra opinión, las empresas deberían garantizar ambos derechos sin que el reconocimiento de uno suponga la vulneración del otro.

A las personas con el VIH se la considera sensibles a la COVID-19 por ser portadoras de un virus que causa inmunodeficiencia. El tratamiento de la infección por el VIH ha cambiado de forma espectacular el pronóstico de esta enfermedad, hasta el punto de que, en la actualidad, la esperanza de vida de estas personas se aproxima a la de la población general. A la espera de que la ciencia dilucide qué grupos específicos de personas con el VIH podrían ser más vulnerables a la COVID-19, la evidencia disponible en la actualidad muestra que las personas con el VIH no presentan un mayor riesgo de adquirir el SARS-CoV-2 o de padecer complicaciones graves en el caso de que desarrollen la COVID-19 que la población general.

Por este motivo, muchas personas trabajadoras con infección por el VIH clínicamente estables gracias al tratamiento antirretroviral y sin ningún otro problema de salud o comorbilidad, se cuestionan la obligatoriedad de declarar su estado serológico a la empresa. Es bien sabido que la revelación del estado serológico al VIH en el entorno laboral es un acto voluntario, de acuerdo con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y la normativa española (entre otras, la Constitución Española; la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el Reglamento General de Protección de Datos -RGPD-, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales -LOPDGDD-, así como por diferentes sentencias del Tribunal Constitucional).

Por lo anterior, reclamamos la inmediata actualización del documento "Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2" y proponemos dos medidas para hacerlo:

1.- Modificar el modelo reflejado como Anexo 1.2, modelo de informe sobre personal de especial sensibilidad (página 15) de cara a eliminar la referencia a la patología particular que padece la persona, así como su estado actual o las comorbilidades existentes. De esta forma, se propone que únicamente se tenga que reflejar en este informe que la persona se encuentra entre los colectivos sensibles, sin que sea necesario especificar el grupo concreto al que pertenece.



2.- Incorporar en el apartado “Trabajador especialmente sensible” (página 9) un protocolo de recomendaciones sobre cómo solicitar desde los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales la colaboración de las trabajadoras y trabajadores a la hora de identificar personal sensible en la empresa sin vulnerar su derecho a la protección de la salud y sus derechos laborales, incluyendo, al menos, las siguientes recomendaciones:

- a) Utilizar los canales formales existentes en la empresa para realizar esta comunicación, asegurando un contacto directo e individual entre el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la persona trabajadora.
- b) Informar claramente al personal sobre el objetivo de esta medida, haciendo hincapié en que se encuentra dirigida a la especial protección del personal sensible que pueda trabajar en la empresa.
- c) Reflejar claramente que la comunicación al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales sobre su inclusión en la catalogación como personal especialmente sensible para la COVID-19 es voluntaria y confidencial.
- d) Solicitar únicamente la comunicación sobre su inclusión como personal especialmente sensible para la COVID-19, sin tener que especificar a qué grupo sensible concreto pertenece en esa primera comunicación.
- e) Reflejar inmunodeficiencia y no VIH mientras siga vigente el modelo actual, en el caso de que, a iniciativa de la persona trabajadora con el VIH, sea necesario emitir un informe para que quede acreditada la indicación de incapacidad temporal, con el fin de facilitar a los servicios de atención primaria su tramitación.

Asimismo, ante el debate que se está generando sobre la posibilidad de que las empresas puedan obligar a todo su personal a realizarse un test para la detección del SARS-CoV-2 con el fin de prevenir contagios y la propagación de la epidemia, alentamos al Ministerio de Sanidad para que aproveche la actualización que reclamamos para recomendar a los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales que se evite dicha práctica, al considerarse una medida ineficaz e intrusiva para este fin en comparación con otras medidas a adoptar, entre las que se incluyen: el distanciamiento físico, los equipos de protección, la desinfección diaria, el teletrabajo, la entrada escalonada o la limitación de aforo en el caso de determinados comercios.

Agradecemos de antemano la atención y respuesta a la mayor brevedad posible a esta solicitud, quedando a su disposición para cualquier aclaración que pueda requerir sobre la misma.

Un cordial saludo




Julio Gómez

Director de Trabajando en Positivo

Organizaciones del VIH que se suman a este documento:

ADHARA, Asociación VIH-sida
 Amigos contra el sida
 Apoyo Positivo
 Asociación Actuavallés
 Associació Benestar i Desenvolupament (ABD)
 Asociación Ciudadana Cántabra Anti-SIDA (ACCAS)
 Asociación Sare
 Asociación Vihsibles
 Associació Antisida de Lleida
 Basida
 CASDA, Asociación Ciudadana Anti-SIDA de Castellón
 CESIDA - Coordinadora Estatal de VIH y sida
 Comité Ciudadán Anti-SIDA de Ourense
 Comité Ciudadano Anti-SIDA de la Comunidad Extremeña (CAEX)
 Comité Antisida de València
 Comité Ciudadano Anti-SIDA de Zamora
 Comitè 1r de Desembre – Plataforma Unitària d'ONG Sida de Catalunya
 Coordinadora de Asociaciones de VIH y sida de la Comunidad Valenciana (CALCSICOVA)
 Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB)
 Fundació Àmbit Prevenció
 Grupo de trabajo sobre tratamientos del VIH (gTt-VIH)
 Imagina Más
 Liga Española de la Educación y la Cultura Popular (LEECP)
 Médicos del Mundo
 OMSIDA
 Red de Atención a las Adicciones - UNAD
 Stop Sida