

El VIH y el sida, una cuestión con importantes implicaciones en el ámbito laboral

Manifiesto I de Diciembre de 2013

Con motivo de la celebración del Día Mundial del sida 2013, los sindicatos **CCOO** y **UGT**, que tienen el compromiso de luchar contra la discriminación laboral y social que sufren las personas con VIH, y las plataformas de respuesta al VIH y al sida, **CESIDA**, **Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB)**, **Federación Trabajando en Positivo** y **RedVIH**, como entidades que desarrollan acciones para la mejora de las condiciones de inserción laboral de las personas con VIH, queremos hacer público que, en la actualidad, en nuestro país, todavía persisten el estigma y la discriminación contra las personas con VIH y continúa la ignorancia de información básica sobre el VIH. Así mismo, queremos hacer hincapié en que una de las consecuencias de este desconocimiento es el miedo irracional a compartir espacios de trabajo con personas con VIH y, por tanto, el rechazo sistemático hacia las personas con VIH en el ámbito laboral. Estos prejuicios hacia las personas afectadas están muy presentes en el mercado laboral español, ya se trate de personal de gerencia, de supervisión o compañeros y compañeras de las mismas.

En este sentido, los sindicatos y plataformas representados en este manifiesto queremos concienciar a la sociedad en general de que desempeñar un puesto de trabajo no constituye un riesgo de transmisión del VIH, ni entre personas trabajadoras ni entre éstas y sus clientes o viceversa. Ni siquiera, en el caso de un accidente en el puesto de trabajo, puesto que las medidas de seguridad universales de prevención, a seguir con cualquier persona y en cualquier situación de accidente, eliminarían el ligerísimo riesgo de transmisión existente.

Por ello, defendemos que no existe ninguna justificación científica ni legal para excluir a una persona, simplemente por tener VIH, del desempeño de ninguna profesión en base al riesgo de transmisión del VIH a terceros, sea cual sea esta profesión.

Así mismo, hacemos patente que el trabajador o trabajadora con VIH no tiene obligación legal de comunicar su estado serológico a ningún miembro de su empresa. Finalmente, también afirmamos rotundamente que la infección por el VIH no implica, en sí misma, una disminución de la capacidad de trabajo ni justifica el cese involuntario de la actividad laboral si la persona está medicamente en condiciones de desarrollar su trabajo de forma apropiada.

A pesar de todo esto, consideramos que el VIH y el sida tienen importantes repercusiones en el ámbito laboral -puesto que se trata de una cuestión de salud pública, así como de vidas y de derechos humanos; una preocupación económica y un fenómeno socio-político- que requieren del Gobierno el desarrollo de políticas, estrategias y acciones dirigidas tanto a la prevención, como a la respuesta y la defensa ante situaciones de discriminación de las personas con VIH en dicho ámbito.

Para el desarrollo de estas políticas, estrategias y acciones, consideramos que es imprescindible que el Gobierno impulse la Ley de Igualdad de Trato y no Discriminación que aborde la discriminación de las personas con VIH en el ámbito laboral y que cuente como marco de referencia con el contenido reflejado en la **Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200)**, promovida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La **Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200)**, primera norma de carácter internacional centrada en el VIH y el ámbito laboral, plantea a sus estados miembros la necesidad de adoptar políticas y programas nacionales relativos al VIH y el sida y el mundo del trabajo, considerando a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de cualquier modalidad o régimen laboral y en todos los lugares de trabajo y sectores de actividad económica, así como que formen parte de las políticas, estrategias y programas nacionales de desarrollo y de reducción de la pobreza, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y la salud.

Así mismo, destaca la importancia de la cooperación entre las administraciones y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como las organizaciones que representan a personas con VIH y los medios de información públicos a la hora de promover y apoyar la respuesta al VIH y el sida en el mundo del trabajo.

Finalmente, también plantea a sus estados miembros que, cuando las medidas existentes contra la discriminación en el lugar de trabajo sean insuficientes para brindar una protección eficaz contra la discriminación relacionada con el VIH y el sida, deberían adaptarlas o adoptar nuevas medidas y prever disposiciones para su puesta en práctica efectiva y transparente, aspecto al que, sin duda, consideramos que hubiera contribuido la Ley de Igualdad de Trato y No Discriminación.

En relación a esta Recomendación, sindicatos y plataformas queremos denunciar que, a pesar de que España formó parte de su redacción, hasta el momento no se ha hecho ningún avance en este sentido. Así, desconocemos qué acciones y resultados va a presentar el Gobierno para responder ante la OIT sobre la implantación de esta Recomendación en nuestro país.

De esta forma, entendemos que el aumento de la voluntad política y de los esfuerzos destinados a la puesta en marcha de la R200, es la única vía a través de la que el Gobierno español puede articular y cumplir con sus compromisos, tanto nacionales como internacionales, para la respuesta al VIH y al sida en el ámbito laboral y responder así a los diferentes problemas que actualmente afectan a las personas con VIH en dicho ámbito.



Desde nuestro punto de vista, las situaciones que más nos preocupan en relación al VIH en el ámbito laboral son:

- **La evidencia del estigma y la discriminación hacia las personas con VIH como uno de los principales obstáculos para la inserción laboral y la permanencia en el empleo de éstas.** Diversos estudios e informes realizados en nuestro país durante los últimos años, así como la experiencia directa de diversos programas desarrollados por plataformas de respuesta al VIH y al sida, demuestran que el empleo es uno de los principales ámbitos en el que se producen situaciones de discriminación hacia las personas con VIH en nuestro país, como: la modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin causa aparente; el trato discriminatorio ante una oportunidad de promoción interna; complicaciones en el momento de la re-incorporación tras una baja; la negativa a renovar el contrato sin otros motivos aparentes o el mobbing para forzar su salida voluntaria de la empresa.
- **Las dificultades existentes para la denuncia de situaciones de discriminación sufridas en el ámbito laboral por las personas con VIH.** La denuncia es la herramienta más importante para que no se produzcan de manera reiterada situaciones de discriminación hacia las personas con VIH en el ámbito laboral. Sin embargo, las personas con VIH no suelen recurrir a la denuncia, entre otras cosas, por temor a hacerse visibles y el estigma que lleva aparejada esta enfermedad. No obstante, en los casos en los que finalmente se produce la denuncia, la discriminación es difícil de probar, sobre todo en aquellas que se producen en el acceso al empleo.
- **La discriminación en el acceso al empleo, tanto público como privado, a través de la realización obligatoria de la prueba del VIH o, en otros casos, mediante la realización de pruebas encubiertas sin tener relevancia para el puesto o, en el caso de las personas con VIH y con discapacidad reconocida, a través de la solicitud del Dictamen Técnico Facultativo.** En este caso, el Dictamen contiene datos médicos de la persona y es únicamente para uso personal, pero acaba convirtiéndose en una vía indirecta a través de la que la empresa puede conocer si una persona que participa en un proceso de selección o que acaba de acceder a la misma es seropositiva (o qué enfermedad concreta motiva su discapacidad, en otros tipos de discapacidad).

Aunque la realización de las pruebas de detección del VIH en los procesos de selección está prohibida legalmente -por lo que puede ser motivo de denuncia-, además de ser innecesaria e injustificada, se siguen utilizando como forma de selección del personal, tanto en el ámbito público como privado, encubriendo su realización con el argumento de una falsa prevención de riesgos laborales o de transmisión a terceras personas.

- **La reforma laboral y sus consecuencias para las personas que padecen una enfermedad crónica.** Actualmente, cualquier trabajador o trabajadora puede ser despedida por el hecho de faltar a su puesto de trabajo aún cuando éste se encuentre motivado por una baja médica. En el caso de las personas con VIH u otras personas con enfermedades crónicas, la falta de asistencia al trabajo por cuestiones médicas no se debería contemplar en ningún caso dentro de estas ausencias que pueden ser motivo de despido.
- **La repercusión de los recortes sanitarios en la salud de las personas con VIH.** Las diferentes reformas sanitarias y la implantación del copago perjudican de manera relevante a las personas con VIH y sida, porque han supuesto la exclusión del sistema sanitario de las personas inmigrantes sin permiso de residencia y porque a una gran parte de las personas con enfermedades crónicas y con escasos recursos, el pago añadido supone un obstáculo para el acceso o el mantenimiento de los tratamientos que tienen prescritos.

Por todo ello, EXIGIMOS al Gobierno Español:

- a. un compromiso público con la R200 de la OIT, con la negociación de un pacto social del VIH y sida entre Gobierno, Interlocutores Sociales y Organizaciones Sociales de VIH y sida, materializado en un plan de trabajo y en un aumento de los esfuerzos y recursos destinados a llevar a cabo aquellas acciones que permitan su desarrollo y puesta en práctica en nuestro país, que incluya: la participación, coordinación y cooperación entre los diferentes agentes; el incremento de la formación y sensibilización; la eliminación de los obstáculos en el acceso a empleos públicos y la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso y mantenimiento del empleo.
- b. la inclusión formal de este compromiso en el “Plan Estratégico de Prevención y Control de la Infección por VIH y otras ITS 2013-2016” como eje vertebrador para el desarrollo de los objetivos vinculados con la respuesta al estigma y la discriminación.
- c. retomar el proceso de aprobación de la Ley de Igualdad de Trato y No Discriminación.

Por último, quedemos claro el compromiso explícito de colaboración contra la discriminación laboral y social que sufren las personas con VIH y sida por parte de las organizaciones sindicales y plataformas de atención a las personas con VIH y sida representadas en este Manifiesto.

29 de Noviembre de 2013

