



La discriminación laboral de la persona seropositiva: el reto ONUSIDA 2030

por Adriana Durán Domínguez

Las personas que viven con VIH continúan siendo objeto de estigma y discriminación, en particular, en el entorno laboral. Según el estudio realizado por la Clínica Legal de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá (CLFD) y la Coordinadora Estatal de VIH y Sida (CESIDA) durante el año 2015, de los 53 casos analizados en los que se apreciaba algún tipo de discriminación, el 35,1% de los mismos (19 casos) eran situaciones de discriminación de personas VIH-positivas para el acceso a empleos públicos, entre los que se incluyen aquellas profesiones que deban superar un concurso-oposición (Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, Cuerpos de diferentes Administraciones del Estado o de Comunidades Autónomas o el acceso o ejercicio de ciertas profesiones sanitarias). Asimismo, la ONG sobre tratamientos del VIH (gTt-VIH) corrobora que “una persona con VIH tiene tres veces más posibilidades de encontrarse sin trabajo. El nivel de desempleo se sitúa en este colectivo en el 57%”.

Dichas actitudes discriminatorias e intolerantes vulneran el derecho de los trabajadores con VIH a disfrutar de una vida laboral inclusiva y evidencian que a pesar de que los considerables avances médicos y científicos llevados a cabo para la prevención y tratamiento del VIH han contribuido a mejorar la esperanza y la calidad de vida de este colectivo mediante terapias antirretrovirales, estos progresos no han venido acompañados de un desarrollo similar a nivel social y en el ámbito del Derecho y la Ética.

Los estigmas sociales y la discriminación laboral, persisten todavía, en gran medida, debido a la desinformación acerca de las vías de transmisión del virus y a su asociación con grupos socialmente excluidos. La familiarización social con la enfermedad continúa siendo escasa, de modo que aún perduran falsas creencias originadas en los años 80 (década en la que dio comienzo la propagación del virus). De hecho, tal es la confusión a nivel social ligada a la infección, que aún persiste el empleo recurrente de los términos VIH y sida como si fueran sinónimos, pese a que ambos términos hacen referencia a estadios diversos de la enfermedad.

En el contexto del empleo, la discriminación hacia las personas VIH-positivas puede manifestarse de diversos modos:

- Comprometiendo el acceso a un puesto de trabajo de dicho colectivo (por ejemplo, mediante la imposición de pruebas de detección del VIH para determinar si la persona ha contraído la infección como requisito previo a la contratación o la exclusión para acceder a determinados empleos públicos),
- Afectando a la permanencia en el empleo de los mismos, a través de despidos injustificados o cambios arbitrarios en las condiciones de trabajo que afecten negativamente al trabajador,

- Constituyendo un obstáculo en el logro de la igualdad de oportunidades debido al trato diferenciado ante oportunidades de promoción laboral.

Este escenario refleja la violación persistente de derechos fundamentales en el ámbito del trabajo, tales como el derecho a la no discriminación por motivos relacionados con la salud o el derecho a la intimidad, vulnerándose así, sistemáticamente, normas de ámbito nacional e internacional.

Estas observaciones acerca de la discriminación laboral que afrontan los trabajadores VIH-positivos, se relacionan con los propósitos planteados por ONUSIDA¹, programa copatrocinado por diez organizaciones de las Naciones Unidas, entre ellas la OMS o la OIT, cuyo propósito se centra en coordinar las actividades de los distintos organismos en su lucha contra el VIH/Sida, de modo que se ponga fin a la epidemia en el año 2030, y consecuentemente, a las actitudes discriminatorias asociadas a la misma.

Para la consecución de dicho objetivo, ONUSIDA se ha fijado un propósito en el medio plazo conocido como “Objetivo 90-90-90”, cuyo fin consiste en conseguir que el 90% de las personas que viven con el VIH conozcan su estado serológico; que el 90% de las personas que tengan conocimiento de su estado seropositivo accedan al tratamiento; y que el 90% que tengan acceso a él, logren una represión viral efectiva a nivel global para el año 2020². Con ello, lo que se pretende es reducir el rechazo de las personas seropositivas a conocer su propio estado serológico con respecto al VIH por temor a la pérdida de su empleo o a sufrir discriminación en su puesto de trabajo. Es más, en el citado programa, se alienta a los países a actuar en los lugares de trabajo para erradicar el estigma y la discriminación relacionados con el VIH y a eliminar las leyes, políticas y prácticas punitivas que impiden una respuesta eficaz contra el virus. Asimismo, el programa apremia a abordar jurídicamente el VIH en el mundo del trabajo, fundamentalmente, a través de la protección de los derechos laborales, como vía para garantizar que las personas seropositivas puedan disfrutar de empleo pleno y productivo.

Los entornos de trabajo seguros facilitan el acceso a los servicios médicos relacionados con el VIH, entre ellos, el tratamiento antirretroviral. La legislación puede ayudar a crear un ambiente positivo y libre de discriminación que fomente una mayor inclusión de las personas seropositivas en sus comunidades, atendiendo al deber del empleador de fomentar la salud y la seguridad en el trabajo. Pese a ello, se estima que las personas VIH-positivas experimentan tasas de desempleo tres veces más altas que el resto de la población.

Ahora bien, esta cuestión genera una serie de disyuntivas que obligan a realizar una vehemente valoración acerca del conflicto de intereses con relevancia jurídica que plantea.

En este sentido, la legislación laboral reconoce que los trabajadores no tienen la obligación de divulgar su estado serológico respecto del VIH, ni de someterse a las pruebas de detección del virus, sin embargo, este derecho parece colisionar con el deber del empleador de fomentar la salud y la seguridad en el trabajo, dando acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH o sida, así como la protección de los intereses de salud pública y el derecho de terceras personas a no sufrir lesiones ocasionados por la transmisión accidental del virus. De manera análoga, parece difícil conciliar la no obligatoriedad de someterse a las pruebas de detección de VIH por parte del trabajador y la confidencialidad con la que deben ser tratados sus datos médicos con la iniciativa de ONUSIDA y su objetivo 90-90-90 – entre cuyos fines,

¹ <http://www.unaids.org/es>

² Ver informe ONUSIDA, “90-90-90 Un ambicioso objetivo de tratamiento para contribuir al fin de la epidemia de sida”, 2014. Disponible en: http://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/90_90_90_es.pdf

recordemos, se persigue conseguir que el 90% de las personas que viven con el VIH conozcan su estado serológico y, por consiguiente, puedan acceder al tratamiento antirretroviral pertinente –.

Por otro lado, habría que considerar si el empleador, desconocedor de la particular circunstancia del trabajador con VIH que, por su condición, solicita frecuentes permisos para visitas médicas y, por consiguiente, tiene repercusiones en el desempeño de su puesto de trabajo (aumento del absentismo y disminución de la productividad), incurriría en una conducta o trato discriminatorio si decide extinguir la relación laboral.

Asimismo, cabe plantearse cuáles son las posibles acciones a adoptar por el empleador, como garante de la protección eficaz de la salud y seguridad en el trabajo, cuando el trabajador decide abandonar voluntariamente el tratamiento antirretroviral.

Se trata, por tanto, de un asunto controvertido que debería ser resuelto por el legislador y que genera discrepancias entre los propios Jueces y Magistrados a la hora de pronunciarse acerca de la existencia o no de discriminación laboral. En este aspecto, destacan los casos de despidos injustificados y, especialmente, aquellos supuestos de denegación de acceso al empleo por razón de VIH, dada la dificultad existente para acreditar judicialmente la relación causal entre la enfermedad y las prácticas segregacionistas o discriminatorias. De igual modo, cabría plantearse si está debidamente justificado que por medio de un reglamento o política se excluya del empleo para una ocupación específica – por ejemplo, en el ámbito del sector público – a las personas por motivo de su estado serológico respecto del VIH con independencia de sus competencias o capacidades individuales ya que podríamos encontrarnos ante un marco legislativo discriminatorio y punitivo.

Todas estas cuestiones deberían ser resueltas teniendo en consideración los riesgos reales que suponen los trabajadores VIH-positivos puesto que, según los últimos estudios médicos, las personas en tratamiento cuya carga viral ha alcanzado niveles indetectables no pueden transmitir el virus. Estos avances científicos infunden esperanza en las personas que viven con VIH y pueden contribuir a eliminar el estigma social de la enfermedad y las actitudes segregacionistas asociadas a la misma si se proporciona un mayor acceso colectivo a la información y, consecuentemente, una mayor familiarización social con el virus, pues dicho estigma es el mayor obstáculo para poner fin a la epidemia en los próximos años.

Adriana Durán Domínguez
Becaria en ADAPT