



Universidad
Carlos III de Madrid
www.uc3m.es

**Instituto de Derechos Humanos
"Bartolomé de las Casas"**

Construyendo respuestas ante la discriminación por VIH en el ámbito laboral

****Dos informes abordan los obstáculos que encuentran las personas con VIH en su acceso al ámbito laboral en España.*

****La Federación Trabajando en Positivo se ha basado para la elaboración de estos informes en informes previos realizados por el Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas.*

(Madrid, 26 de junio de 2013) **La inserción y permanencia en el mercado laboral de las personas con VIH sigue siendo una asignatura pendiente en nuestro país. Y es que a pesar de que la legislación vigente les ampara, en la práctica el estigma social asociado al VIH y sida hace que la vulneración de derechos en el ámbito laboral sea todavía una constante a la que deben hacer frente las personas con VIH. Así lo reflejan dos informes que la [Federación Trabajando en Positivo](#), basándose, entre otras fuentes, en informes previos realizados por la Clínica Legal para personas con VIH ([Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas de la Universidad Carlos III de Madrid](#) y [CESIDA](#)), ha puesto sobre la mesa dentro de su [Campaña "Eliminando Obstáculos, Construyendo Empleo"](#).**

Los informes revelan que existen determinadas profesiones en nuestro país en las que se limita el acceso o la permanencia de las personas con VIH, fundamentalmente por la creencia y el miedo a que éstas puedan transmitir el VIH a terceras personas a través del desempeño de las mismas. En esa misma dirección apunta el [Informe 2012](#) de la Asesoría Jurídica en VIH (Observatorio de Derechos Humanos y VIH/sida – RedVIH), según el cual el 24% de las consultas que recibieron el año pasado estuvieron relacionadas con situaciones de despido, realización del test del VIH en pruebas de acceso y revisiones médicas (a veces sin autorización), violaciones de la confidencialidad, cambios en las condiciones laborales, barreras para optar a puestos de trabajo o negativas a renovar contratos.

Estas actitudes de discriminación no sólo suponen para las personas con VIH una pérdida de los propios derechos que revierte en la disminución de su calidad de vida, de su estado de salud y de su bienestar psico-social, sino que, como apuntan desde la Federación Trabajando en Positivo, *"a nivel de la sociedad general, dificultan la prevención y el control del VIH"*.

Ambos motivos han llevado a la Federación Trabajando en Positivo a diseñar una campaña con la que pretenden poner estos informes a disposición de cualquier persona, entidad u organismo para que puedan servir de herramienta a la hora de prevenir, actuar o responder a situaciones de discriminación hacia personas con VIH en el ámbito laboral.

Sobre las profesiones limitadas a personas con VIH en España

“No existe ninguna justificación científica ni legal para excluir, de forma general, a las personas con VIH del desempeño de ninguna profesión”. Esta es la conclusión general a la que llega la Federación Trabajando en Positivo en el primero de sus informes. Sin embargo, según la legislación consultada, dicho informe señala que sí que existe actualmente una profesión en nuestro país que se encuentra limitada de forma específica y general para todas las personas con VIH: los servicios de seguridad privada. Pero, ¿esta limitación estaría justificada? La propia OIT, junto a la OMS, así como diversas sociedades científicas, tanto nacionales como internacionales, coinciden en que en la mayor parte de los diferentes puestos de trabajo no hay riesgo de adquirir o transmitir el VIH, por lo que no se deberían establecer limitaciones con carácter genérico.

En esa misma línea, Julio Gómez Caballero, de la Federación Trabajando en Positivo, señala que esta limitación no corresponde con el resto de la legislación española, ni con los criterios de organismos internacionales, ni con el conocimiento científico sobre el VIH y su transmisión.

Como matiz a esa conclusión general, el informe también refleja que existe una recomendación dirigida a extremar las medidas de prevención y valorar el riesgo en aquellas profesiones sanitarias en las que se realizan “Procedimientos Invasivos Predisponentes a Exposiciones” (PIPES), aunque sin que suponga directamente la exclusión de éstas. En estos casos, el personal sanitario tiene la obligación de seguir protocolos muy claros para evitar la transmisión del virus.

Del resto de la normativa consultada, se desprende que la limitación de la aptitud en algunas oposiciones o profesiones se refiere, estrictamente, a la valoración del estado clínico de la enfermedad y, en ningún caso, a la posibilidad de transmisión. Esta interpretación jurídica, que sí sería conforme al conocimiento científico de la transmisión de la enfermedad, supondría que en función de la evolución de la enfermedad, la gravedad de la misma y la frecuencia de manifestaciones clínicas, las personas con VIH podrían llegar a tener limitada su capacidad laboral. A este aspecto, precisamente, hacen referencia los cuadros de exclusiones médicas de profesiones relacionadas con el Embarque Marítimo, Cuerpo Nacional de Policía, Fuerzas Armadas (Guardia Civil y Ejército) o el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias. No obstante, sostiene el informe, no sería justificable que personas con VIH en fase asintomática fueran excluidas del ejercicio de estas profesiones.

Por último, el informe también aborda la transmisión del VIH vinculada a una actuación de primeros auxilios como consecuencia de un accidente en el trabajo. En este sentido, subraya que el seguimiento de las prácticas de seguridad universales, basadas en medidas básicas de higiene, precauciones simples y obrar con sentido común, permiten eliminar el ligerísimo riesgo de que se produzca esa transmisión.

Sobre la legalidad de que la empresa solicite el Dictamen Técnico Facultativo al contratar a una persona con discapacidad

A pesar de lo que marca la ley, a la hora de acreditar la condición de persona con discapacidad en el momento de acceder a un nuevo puesto de trabajo, las empresas suelen solicitar al trabajador o trabajadora con discapacidad el Dictamen Técnico Facultativo, además de la Resolución y el certificado de discapacidad correspondiente.

En muchas ocasiones, la solicitud del Dictamen Técnico Facultativo se realiza porque se presupone que es necesario para acreditar su condición de persona con discapacidad, o bien, para valorar sus capacidades.

Pero, como señala Julio Gómez, en ningún caso y en ningún momento, es necesario ni se ajusta a ley que las empresas y los servicios de empleo de las administraciones públicas soliciten este Dictamen. *“El Dictamen, explica Julio, sólo contiene los datos sobre las*

enfermedades que se han tenido en cuenta para calificar el grado de discapacidad de la persona y, además, las personas que padecen una determinada enfermedad no son un grupo homogéneo, ya que cada enfermedad tiene diferentes grados de afectación”.

Además, al ser un documento que contiene información sensible y que, por tanto, debe tratarse con especial protección, no deberían acceder al mismo personas que no sean profesionales médicos o sanitarios que se encuentren sujetos al deber de secreto profesional. De lo contrario, afirman desde la Federación, *“pueden producirse situaciones de discriminación por razón de enfermedad debido a los prejuicios sociales que algunas enfermedades llevan asociados. Este es el caso, por ejemplo, de las personas con VIH, sobre las que además de los prejuicios que existen sobre su bajo rendimiento, persiste el miedo a que puedan transmitir la infección a otros trabajadores o trabajadoras”.*

El informe también revela que hay otros documentos que la legislación reconoce para la acreditación de la condición de persona con discapacidad, así como certificados específicos que se encuentran disponibles para las empresas a la hora de valorar las capacidades de la persona en un puesto de trabajo determinado o la necesidad de adaptación del mismo.

Más información

La Campaña de Sensibilización “Eliminando Obstáculos, Construyendo empleo” se enmarca dentro de la labor de incidencia política de la Federación “Trabajando en Positivo”, labor que se encuentra dirigida a hacer pública la realidad de las personas con VIH (muchas de ellas, personas con discapacidad reconocida) en el acceso y la permanencia en el mercado laboral, así como a actuar frente a los aspectos que influyen de forma negativa sobre las condiciones y posibilidades de éstas para acceder a un puesto de trabajo.

La Campaña gira en torno a 4 informes: tres de ellos centrados en aspectos que en la actualidad están influyendo grave y negativamente en los procesos de inserción laboral de las personas con VIH (aunque algunos son compartidos con otros colectivos) y un cuarto, que aborda la importancia y la rentabilidad económica y social que supone apostar por programas de apoyo en el proceso de inserción laboral de personas con especial dificultad para el acceso al empleo. Los informes pueden ser consultados en http://www.trabajandoenpositivo.org/jornadas_abril_2013/jornadas_abril_2013.html . También es posible solicitar una copia en papel o en CD por correo electrónico (info@trabajandoenpositivo.org) o por teléfono (91-4725648)

La Federación Trabajando en Positivo y el Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas (IDHBC) han decidido colaborar en la difusión de 2 de estos informes por dos motivos: ambos se han basado en informes previos realizados por el IDHBC (el primero de ellos elaborado en el marco del proyecto Consolider-Ingenio 2010 “El tiempo de los derechos” (HURI-AGE), que coordina el Instituto) y , además, los dos se ajustan a las temáticas que se han venido abordando desde este Instituto en su actividad de defensa de los derechos de las personas con VIH.

Para petición de material y entrevistas:

Julio Gómez Caballero
660 479 148
E-mail: info@trabajandoenpositivo.org
www.trabajandoenpositivo.org