

# TRABAJO Y SIDA

## ¿Es posible la integración laboral?

**“La discriminación es la única arma que tienen los mediocres para sobresalir”**  
Guillermo Gapel

**M<sup>a</sup> IRENE AGUADO MAÑAS.** Jefa de Departamento de Formación y Orientación Laboral IES Álvaro Yáñez. Bembibre. León

**E**l pasado 1 de diciembre se ha celebrado el día mundial del SIDA. Uno de los principales retos a los que se enfrenta la sociedad actual es la **integración laboral de las personas seropositivas**, ya que el trabajo se configura no sólo como la principal fuente de recursos económicos para la subsistencia sino también como un medio de socialización y de realización personal. El trabajo con frecuencia supone la diferencia entre la marginalidad y el ejercicio de una vida digna.

En nuestro ordenamiento jurídico el derecho al trabajo está firmemente protegido a nivel internacional (OIT) y a nivel estatal tanto en el artículo 35 de nuestra Constitución como en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995). Incluso el artículo 314 de nuestro Código Penal tipifica como delito la discriminación en el empleo por razón de enfermedad.

El principal problema de las personas con VIH para acceder al mundo laboral se deriva de los prejuicios que aún hoy en día existen en nuestro entorno. La presencia de estos prejuicios conduce inevitablemente a la vulneración de los derechos del trabajador con VIH, que teme que se descubra su enfermedad y provoca un clima de invisibilidad y ocultación que limita la adaptación al puesto de trabajo ofertado e incluso se traduce en la propia autoexclusión de oportunidades laborales.

Estos prejuicios son consecuencia de la escasa sensibilización y la ausencia de un proceso de normalización que integre a este colectivo. Con frecuencia pensamos en drogas, homosexualidad y marginación cuando nos hablan del SIDA. Incluso sigue aún existiendo miedo a la posibilidad de un contagio casual. La falta de formación

e información de empresarios y representantes de los trabajadores se traduce en que las personas portadoras de VIH aparecen estigmatizadas y por tanto, sometidas a discriminación: rechazo por parte de compañeros de trabajo, despidos injustificados, cambios arbitrarios en las funciones laborales, falta de confidencialidad y violación del derecho a la intimidad; incluso presiones para hacerse la prueba del VIH a sabiendas de que no existe exigencia legal de comunicar la condición de seropositividad. A esta realidad hay que añadir las posibles dificultades derivadas de las ausencias al puesto de trabajo como consecuencia de las revisiones médicas periódicas, las posibles bajas temporales e incluso incapacidades sobrevenidas por causa de la enfermedad.

Existen determinados grupos de expertos desde el ámbito científico y sindical que recogen el importante beneficio que se derivaría de la incorporación al trabajo de las personas con VIH: sería un paso importante a la hora de iniciar el proceso de normalización de la infección ante la sociedad. Y los beneficios serían múltiples: por un lado, los trabajadores mejorarían su calidad de vida y su bienestar psicológico y por otro lado, los empresarios podrían disfrutar de algún tipo de bonificación de modo similar a otros colectivos en riesgo de exclusión social.

Otro problema añadido para los enfermos de VIH es la falta de cualificación y capacidades profesionales debido a que provienen, en ocasiones, de ámbitos relacionados con la marginalidad, y han iniciado tardíamente el itinerario de inserción socio-laboral o incluso porque han estado enfermas e incapacitadas para desarrollar un puesto de trabajo.

## “El principal problema de las personas con VIH para acceder al mundo laboral se deriva de los prejuicios que aún hoy en día existen en nuestro entorno”

Son varias las medidas que podrían emplearse a la hora de facilitar la integración en el mercado laboral de las personas seropositivas:

- ▶ Con carácter general, habría que procurar una mayor conciencia social respecto del SIDA a través de diferentes campañas públicas de carácter informativo.
- ▶ Con carácter más concreto, podemos destacar:
  - Formación de carácter permanente dirigida al mundo empresarial.
  - Establecer incentivos fiscales para las empresas, ayudas a las iniciativas de creación de empleo y bonificaciones a la hora de la contratación de las personas con VIH.
  - Posible establecimiento de medidas de discriminación positiva.

En cualquier caso, debe ser la Administración Pública el agente motor y responsable del establecimiento de todas estas medidas, ya sea a través del Ministerio de Trabajo, el de Sanidad, el INEM y los organismos encargados del empleo a nivel autonómico. Todo ello, sin perjuicio de que tanto los medios de comunicación como la sociedad civil, las ONG e incluso los propios enfermos sean quienes levanten la voz y reivindiquen su capacidad productiva y los beneficios derivados de su integración laboral en el mundo actual.

El informe FIPSE (Fundación para la Investigación y Prevención del Sida en España), entre sus conclusiones, establece las siguientes recomendaciones:

### 1. Medidas destinadas al entorno de trabajo, entre otras:

- a. Campañas de información y sensibilización para empresarios y trabajadores.
- b. Formación específica del personal de dirección, supervisión y recursos humanos, así como de los representantes de los trabajadores y los propios trabajadores.
- c. Bonificaciones y deducciones impositivas por la contratación de afectados con una minusvalía igual o superior al 33%.

### 2. Intervenciones que den respuesta a los siguientes aspectos, entre otras:

- a. Formación y reciclaje profesional para adquirir o recuperar habilidades que permitan desarrollar una profesión.
- b. Fomento de redes sociales de apoyo.

- c. Información sobre sus derechos y asesoramiento jurídico gratuito.

### 3. Actuaciones desde los agentes sociales, entre otras:

- a. Mecanismos de cooperación entre organizaciones no gubernamentales con asociaciones empresariales, gremiales, sindicatos y mutuas.
- b. Potenciación del movimiento asociativo.
- c. Debate y revisión de la aplicación de la definición de discapacidad para ofrecer algún tipo de cobertura a aquellos pacientes de VIH que sin tener el 33% de discapacidad se encuentran en una situación de hecho de discriminación por discapacidad.
- d. Debate acerca de la posibilidad de emplear determinadas técnicas de discriminación positiva.

Personalmente considero que muchas de estas propuestas pueden estimular y favorecer la situación en que las personas infectadas por el VIH se encuentran. Sin embargo, creo que es necesario dar un paso más. Todas estas medidas seguirán considerándose como excepcionales, como paños calientes que sirven para paliar en cierta medida la discriminación y el estigma que tradicionalmente está asociado a esta enfermedad, mientras no hagamos una revisión de fondo, un profundo examen de conciencia a nivel social. Y no hay mejor manera para erradicar la discriminación y la marginación que la formación y el conocimiento. *“La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo”*, decía Nelson Mandela. Y tenía razón. No hay arma más poderosa para luchar contra la irracionalidad y la ignorancia que rodea como una nebulosa al SIDA, que una educación sólida como sistema para romper la diferencia entre la protección de derechos que garantiza la ley a estos enfermos y la realidad social, que es bien distinta.

#### Fuentes:

- Estudio de Buenas Prácticas en materia de inserción laboral de personas seropositivas. CESIDA-HEPTA. Diciembre 2005.
- Integración laboral de las personas con VIH: estudio sobre la identificación de las necesidades laborales y la actitud empresarial. Informe FIPSE 2009. Agirrezabal Prado, Arrate et al.