

ARGUMENTOS SOBRE NUESTROS DERECHOS COMO PERSONAS QUE VIVIMOS CON VIH

- En el Estado Español no existe legislación específica y sistemática en torno al sida y la legislación española general es no discriminatoria hacia las personas con VIH (Informe FIPSE sobre discriminación arbitraria de las personas con infección por VIH o sida. 2005). Por tanto, se entiende que las personas portadoras de VIH o las enfermas de sida, tienen los mismos derechos y deberes que el resto de los/as ciudadanos/as (De Lorenzo, 2001).
- Algunas de las normativas que promueven y protegen este principio y, por tanto, los derechos de las personas que viven con VIH, de forma directa e indirecta, son:

a) Constitución Española.

La **Constitución Española** de 29 de Diciembre de 1978 reconoce en su **artículo 18** el derecho fundamental de la intimidad, el honor y la propia imagen de todos y cada uno de los ciudadanos y las ciudadanas. También reconoce en el **artículo 14** el derecho a la igualdad y a no ser discriminado/a por ninguna razón o circunstancia personal o social.

b) Código Penal. Artículo 22.

Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre) es la configuración jurídica del derecho a la confidencialidad del proceso sanitario y establece sanciones de prisión, multas e inhabilitación para aquel/aquella profesional sanitario/a que pueda revelar datos de sus pacientes, amparándose en la Ley General de Sanidad.

c) La **Ley Orgánica 1/82, de protección civil del honor, la intimidad y la propia imagen**, que circunscribe el ámbito del derecho a la intimidad, quedando "... delimitada por las leyes y por los usos sociales, atendiendo al ámbito que, para sus propios actos mantenga cada persona, reservado para sí mismo o para su familia".

d) La **Ley General de Sanidad (Ley 14/1986, de 25 de Abril)** que proclama con carácter general y como tarea de las diferentes administraciones sanitarias con respecto a la **confidencialidad** de toda información relacionada con el proceso terapéutico, así como de los eventuales ingresos en centros públicos o bien colaboradores de éstos. También en los **artículos 9, 10 y 11** proclama el conjunto de los derechos de los enfermos, incluyendo el derecho a la confidencialidad de sus propios datos.

e) **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

f) **Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad** (en este caso se excluye a las personas que viven con VIH que no alcanzan o no tienen reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%).

g) **Ley 39/2006 para la promoción de la autonomía personal y atención personal en situación de dependencia.** Considera el VIH como circunstancia discapacitante puesto que afecta a la autonomía y a la dependencia.

- h) El **Estatuto de los Trabajadores**, en su artículo **4.2.**, norma básica del derecho laboral establece que "... el respeto de su intimidad y la consideración debida de su dignidad".
- i) **Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre)** que prevé que cualquier medida que tenga la intención de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as, nada más se puede implementar respetando la intimidad y la dignidad del/de la trabajador/a.
- La prueba de detección en el Estado Español es individual y voluntaria, requiriendo el consentimiento de la persona -que posibilita el ejercicio de la libertad de la persona como paciente-, guardándose la confidencialidad de la información tanto en la salud pública como en la privada. Esta situación se encuentra sustentado en diferentes principios y derechos recogidos en la Constitución Española, como el principio de "no discriminación" (artículo 14) y los derechos a la integridad física y moral (art. 15) y a la intimidad personal (art. 18). (Alventosa 2000).
 - Existe el deber del secreto médico sobre los datos relativos al paciente VIH y el deber de confidencialidad sobre aquellos datos e información que se encuentren relacionados con el proceso de estancia en instituciones sanitarias públicas y privadas. Así, la comunicación a terceras personas de la seropositividad de un/a paciente, supone una agresión al derecho a la intimidad, proceder contrario al deber del secreto. No obstante, en ocasiones, este deber del secreto puede entrar en conflicto con otros deberes, pudiendo justificarse la vulneración del mismo, teniendo en determinados casos el médico la obligación de revelar el secreto. De esta forma, el deber de denuncia impera cuando el médico aprecia alta probabilidad de que la persona propague la enfermedad, dando, en este caso, mayor peso al derecho a la vida o integridad física de una tercera persona.
 - En el contexto del trabajo, se presenta necesario el consentimiento informado de la persona para la realización de la prueba de detección, estando vigente en cualquier caso el principio del derecho a la dignidad y libertad de la misma e incurriendo, de realizarse sin el consentimiento, en discriminación y atentado a la integridad y a la intimidad de ésta. En la misma línea, la OIT (2001) recomienda la no exigencia referida a la solicitud de presentación de diagnósticos relativos al VIH ni a los/as solicitantes de empleo ni a aquellas personas que ya ejercen un empleo.

No existe exigencia legal de comunicar la condición de seropositividad al empleador o empleadora y al resto de compañeros/as. No obstante, se recomienda la comunicación de la seropositividad a los servicios médicos de la empresa, cuyo comportamiento está dictado por el secreto profesional y la confidencialidad (Alventosa, 1995). Las relaciones laborales son, comúnmente, encuentros ocasionales por lo que no se pueden considerar como un factor de riesgo para la transmisión del VIH. El único riesgo se puede producir en la atención de auxilio entre compañeros/as aunque este riesgo no existe siempre que se sigan las indicaciones y precauciones generales -independientemente de lo que tenga la persona atendida- (María José Ojer. Médica de Empresa. II Jornadas Derechos Humanos y VIH/SIDA. Pamplona. Octubre de 2009).

- Los/las trabajadores/as tienen derecho a consultar sus expedientes de carácter médico, no debiendo tener acceso las organizaciones a los datos personales referentes al VIH (OIT).
- Los/as legisladores/as han dejado las puertas abiertas a situaciones que pasan desapercibidas y que pueden vaciar de contenido el derecho del/ de la trabajador/a, “el derecho fundamental a la intimidad: el derecho a la confidencialidad de los datos”. En este sentido, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 22 la obligación, por parte de los/as empresarios/as, de garantizar a los/as trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al lugar de trabajo. (Guía per a la no discriminación del VIH/SIDA a les empreses. UGT Catalunya).
- Existen pocos puestos específicos donde puede tener sentido solicitar a un/a trabajador/as que se realice la prueba de detección del VIH dentro del reconocimiento médico laboral, pero siempre bajo la premisa de la protección de la salud de los pacientes: por ejemplo, cirugía invasiva. El reconocimiento médico laboral es un derecho y no una obligación para el trabajador. De hecho, es más normal de lo que parece que los/as trabajadores no acepten/no se realicen estas pruebas sin que esta decisión tenga alguna consecuencia para el mantenimiento de su puesto de trabajo. (María José Ojer. Médica de Empresa. II Jornadas Derechos Humanos y VIH/SIDA. Pamplona. Octubre de 2009).
- Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a no ser discriminados/as una vez contratados/as, por circunstancias relativas a cualquier tipo de disminución de carácter físico o psíquico, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para trabajar. La Organización Internacional del Trabajo –OIT- (2001) recomienda que no debería existir discriminación alguna contra los/las trabajadores/as basada en una infección por el VIH real o supuesta. Por su parte, el Código Penal español, en su artículo 314 tipifica el delito de discriminación en el empleo por razón de enfermedad, incluida, por supuesto, el sida y el ser persona portadora del VIH (Sola, 1995). Por tanto, no existen razones para excluir al trabajador o trabajadora del ámbito laboral por causa de SIDA, y en el caso de producirse una extinción del contrato únicamente como consecuencia de la seropositividad, *«podemos decir que el despido es nulo, siendo un acto discriminatorio prohibido por la ley»* (artículo citado) (Alventosa, 1995).
- A efectos médicos y legales, el VIH no es siempre discapacitante. De esta forma, sólo las personas que hayan obtenido el reconocimiento por la Administración de un grado de minusvalía igual o superior al 33% pueden beneficiarse de las medidas de protección y/o de discriminación positiva que establece la legislación por razón de discapacidad. Por ejemplo, la Ley 51/2003, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, vincula el acceso a las prestaciones sociales y a los mecanismos de protección a la obtención de un determinado grado de minusvalía. Este segundo aspecto -mecanismos de protección- no debería vincularse al grado de minusvalía puesto que no es coherente con la lógica del Derecho antidiscriminatorio (que pretende empoderar a las personas). De esta forma, establece un procedimiento administrativo para disfrutar del artículo 9 de la Constitución Española. Este aspecto no es coherente con el paradigma social de la discapacidad incorporado en la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada en el seno de Naciones Unidas y ratificada por España, ni con el Derecho comparado (respecto a leyes de otros países como Estados Unidos, Australia o Irlanda)



Si bien el VIH no siempre conlleva dependencia, sí que afecta, en la mayoría de las ocasiones, a la autonomía de la persona, entendida ésta en su sentido más amplio. Sin embargo, la Ley 39/06, para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención Personal en Situación de Dependencia, no desarrolla esta idea y se centra solamente en las Actividades de la Vida Diaria según la edad y la discapacidad a la hora de establecer las condiciones para el acceso a prestaciones y ayudas económicas. (Miguel Ángel Ramiro Avilés. Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas". II Jornadas Derechos Humanos y VIH/SIDA. Pamplona. Octubre de 2009).