

**“SIDA Y DISCRIMINACIÓN EN EL
AREA LABORAL “
DRA. LAURA PUJOLS SUBERO**

**JUEVES 13 DE NOVIEMBRE DE 2003
EN EL HOTEL EMBAJADOR, SALÓN CANCELLER**

Dra. Laura Pujols Subero
Abogada y Consultora Jurídica del
Consejo Presidencial del SIDA
(COPRESIDA), hasta agosto del año 2004

“SIDA Y DISCRIMINACIÓN EN EL AREA LABORAL”

El respeto a los derechos para el tratamiento igualitario de las PVVS, es el complemento necesario para las políticas de prevención y atención de la enfermedad.

El SIDA se ha convertido en un problema social, no tan solo tema de escenarios en los cuales se abordan asuntos del area de la salud, sino también de aquellos escenarios en los que se dilucidan aspectos sociales, jurídicos, y económicos que afectan de manera directa la vida de una población, de una nación, e incluso que atentan contra la estabilidad mundial.

Consecuentemente con el avance de su contagio a nivel mundial, han crecido las implicaciones sociales, económicas, políticas y jurídicas de esta terrible enfermedad. De igual manera, la discriminación que ha desatado la problemática del SIDA, aunque no es nueva, pues en tiempos pasados ya ocurrió con la lepra y la tuberculosis, sí ha provocado una nueva reflexión sobre el respeto y la protección de los derechos humanos, conceptos estos que no eran tomados en consideración en otra época.

Así como los conflictos bélicos provocan una reflexión de las naciones sobre las interacciones sociales que conllevan a este tipo de conflictos, así el SIDA ha hecho resurgir nuevamente la importancia de conocer los mecanismos de interacción en los diferentes tipos de población, y del delineamiento de políticas y estrategias necesarias para la homeostasis social.

Las disposiciones jurídicas que fueron surgiendo en el entorno social para la regulación de donaciones de sangre y órganos para evitar el contagio de sangre contaminada, permitió que el SIDA se convirtiera en una temática obligada en el ambiente jurídico. Se hizo necesario entonces, regular todo lo concerniente a esta problemática, por las implicaciones legales que podrían surgir (y que se veían venir) a raíz de la transmisión del virus, si no se tomaban las precauciones necesarias.

A principios de los años 80 (1982), existían datos que identificaban el SIDA como una enfermedad infecciosa que se transmitía fundamentalmente por contacto sexual, por utilización de agujas de inyección contaminadas y por transfusiones de sangre y de productos sanguíneos.¹

Para esa década también se realizaron diferentes estudios sobre el comportamiento y las posibles consecuencias psicológicas y físicas que puede provocar el que una persona este viviendo con el VIH/SIDA (PVVS), ya que la enfermedad (SIDA) puede anquilosar la vida productiva de una persona, como consecuencia del desgaste físico, mental, y emocional que se desprende de esta enfermedad. Hoy en día, a pesar de innumerables intentos, no se ha descubierto su cura, y, aunque se cuenta con medicamentos antirretrovirales (que disminuyen la cantidad de virus en sangre en las personas seropositivas al VIH), los mismos resultan de alto costo para la mayoría de las personas afectadas por este virus.

Si añadimos a esto que la persona portadora del virus es rechazada por la sociedad, la aceptación de su enfermedad será cada vez más traumática, lo que puede provocar que esta persona, por el temor a sentirse diferente, o segregada social, laboral o familiarmente, no solicite ayuda psicológica, o tratamiento médico, o asistencia legal en caso de ser necesaria.

Sobre el aspecto legal del SIDA, existen varias consideraciones a tomar en cuenta: Primero, las disposiciones de salud, para regular los procedimientos en los establecimientos de asistencia médica en cuanto al manejo de pacientes, de materiales, y de protección del personal de salud que interviene en el tratamiento de estos pacientes seropositivos al VIH.

Igualmente, en el área laboral, no deben aplicarse a las PVVS reglas diferentes a los demás trabajadores, para su permanencia o aceptación en un lugar de trabajo, sino sustentar estos derechos sólo en base a su rendimiento y capacidad para cumplir con las labores exigidas según su posición.

Pero la realidad es otra: la negativa de atención, el trato diferente en el ambiente laboral, el rechazo social, la exclusión de grupos escolares y sociales que reciben las PVVS, da lugar a otra preocupación: el estigma que se desprende de esta enfermedad y la discriminación de las PVVS.

“El estigma es una característica que desprestigia considerablemente a un individuo ante los ojos de los otros”.² La discriminación es lo que el estigma provoca o genera, son los actos de exclusión, segregación, diferenciación, condena o abstención que se realizan contra las PVVS.

La discriminación es contraria a la esencia de los derechos humanos y su preservación, lo que constituye una flagrante violación a estos derechos, el discriminar de cualquier modo a las PVVS.

El interés jurídico que provoca el estigma y la discriminación, radica en que son situaciones que devienen más temprano que tarde en violaciones a los derechos de las personas discriminadas y a sus allegados y familiares.

Estos tres conceptos están íntimamente ligados: estigma, discriminación y derechos humanos, los cuales se refuerzan mutuamente. Si existen y se permiten los dos primeros, estos últimos son vulnerados, más si se preservan estos últimos, se pueden evitar los dos primeros.

Así como el Estado está compelido a penalizar a quienes violen los derechos de los demás, de igual manera debe prevenir que no se violen estos derechos que pueden ser ultrajados. La labor del Estado no puede verse sólo desde una visión castigadora o penalizadora, sino también de prevención, educación e información.

La estigmatización hacia las PVVS es generada por una condición “oculta” o no visible. Esto provoca que estas personas se aislen mucho más por el hecho de que no es evidente su condición. Debido a esto, las PVVS son rechazadas y segregadas sin una razón aparente, o justificando otras razones para este rechazo, sin ser reales. Esto es llamado estigma oculto (*“conceal-able stigma”*).³

Es decir, puede pasar desapercibido.

Esto genera dos graves consecuencias jurídicas para la sociedad:

- El rechazo al cual se enfrentan las PVVS genera un silencio que impide que estas personas se sientan libres de exigir sus derechos, y por tanto esto provoca más infecciones y la perpetuidad sin solución de las consecuencias legales que pudieran surgir de la misma discriminación.

Coloquios Jurídicos

- La desigualdad que se crea en la sociedad, al ser violadas por este hecho, desde las disposiciones fundamentales de una nación como la Constitución, en la cual se establecen los derechos de todas las personas por igual, y las demás leyes y disposiciones nacionales existentes, hasta las más importantes directrices mundiales de respeto a los derechos de todas las personas por igual, como es la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

“La protección de los derechos humanos constituye en nuestros días el más relevante indicativo de la existencia, en un país determinado, de un verdadero Estado de Derecho”.⁴

El Estado de Derecho de una nación, revela el avance de la misma en el respeto a las prerrogativas de sus ciudadanos, a la democracia como acción, no sólo como ideal o filosofía o estrategia política, sino como aplicación y cumplimiento del más sublime de los compromisos del Estado: el mantenimiento de un sistema justo para la población.

No serán nunca suficientes todas las disposiciones jurídicas que brindan iguales derechos a las PVVS, tanto en el área sanitaria, legal, social, escolar y laboral, si existen prejuicios y desinformación en aquellos supuestos a cumplir con ellas, lo que contribuye a cubrir con silencio y discriminación el problema.

Aun existiendo instrumentos jurídicos suficientes para evitar todo acto de discriminación de cualquier índole hacia las personas, actos injustos con determinados grupos de personas han hecho que la comunidad internacional se pronuncie en contra de esta situación, y se han elaborado por tanto declaraciones internacionales que rigen para todos los países que respeten los derechos de sus ciudadanos.

Por su parte, las PVVS han ejercido su derecho de exigir un tratamiento igualitario en todos los aspectos que los afectan, esencialmente el ámbito salud, social y jurídico.

Por consiguiente, los Estados deben enfrentar esta situación de derechos vulnerados a través de políticas que ofrezcan garantías visibles, haciendo suyas todas las estipulaciones internacionales y trabajando para adecuarlas a cada país, y hacerlas cumplir, en el entendido de que todo acto de discriminación perturba la paz social y la igualdad de todos los ciudadanos, y que es incompatible con los ideales de toda sociedad humana.

Se deben promover políticas que incluyan la elaboración de leyes no discriminatorias, medidas sanitarias, presupuestarias sociales y legales (entre otras) que aseguren que todas las estrategias y programas implementados en una nación establezcan disposiciones con iguales derechos para todos, e igualmente establecer medidas que penalicen a aquellos que violen las mismas.

“El marco de política tiene como propósito asegurar que el ambiente laboral apoye la prestación efectiva y eficiente de servicios, mientras toma en cuenta, en la medida que sea razonablemente posible, las circunstancias personales de los empleados, incluyendo discapacidades, el VIH/SIDA y otras condiciones de salud.”⁵

Debe comprenderse que el respeto a estos derechos para el tratamiento igualitario de las PVVS, es el complemento necesario para las políticas de prevención y atención de la enfermedad.

Todas las declaraciones universales que rechazan la discriminación, al referirse a “cualquier otra condición o cualquier otro tipo de discriminación” ha sido aceptado incluso por la Comisión de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, que se incluye y puede ser interpretado para cubrir cualquier estado o condición de salud, incluyendo el de ser VIH positivo.

Por tanto, cualquier discriminación hacia las personas con VIH-SIDA es una flagrante violación a los derechos humanos de las mismas.

Es tanta la importancia que a nivel mundial se le ha dado a la discriminación que afecta a las PVVS y a la garantía de sus derechos, que la campana mundial contra el SIDA de las Naciones Unidas de los años 2002-2003 se centró en el estigma, la discriminación y los derechos humanos.⁶

La Declaración de compromiso, aprobada en junio del 2001 durante el periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el VIH-SIDA, entendió que de manera primordial se debe atacar el estigma y la discriminación de que son objeto las PVVS, pues provoca el silencio, causante de más infecciones en todo el mundo.

“El estigma relacionado con el VIH-SIDA procede de la poderosa combinación de la vergüenza y el miedo: vergüenza porque las relaciones sexuales y las inyecciones de drogas que transmiten el VIH están rodeadas por el tabú y el juicio moral, y el miedo porque el SIDA es relevantemente nuevo y se considera moral”.⁷ Es decir, es una enfermedad relativamente “nueva” y erróneamente asociada a acciones relacionadas con la “moralidad” de la persona.

La discriminación hacia las PVVS no es entonces sólo por ser portadores del virus o por el temor al contagio, sino por la connotación social de lo que esto significa, lo cual muchas veces está asociado a la forma de contagio (sexo, drogas), que son actos condenados por la sociedad.

Los lugares de trabajo son escenarios idóneos para confrontar la discriminación y el estigma que generan las PVVS, pues ofrecen la posibilidad de concienciar, informar, capacitar y dar el ejemplo de respeto a las leyes y elaboración e implementación de políticas eficaces. Pero deben establecerse políticas claras que aborden el estigma, prohíban la discriminación y aseguren la confidencialidad de la información, antes que iniciar programas de educación en prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo.

ONUSIDA considera que el sector laboral es un actor clave para la lucha contra la discriminación que sufren las PVVS: “La consecución de tal cambio exige la movilización de muchos actores diferentes...la comunidad empresarial y las asociaciones de trabajadores...”⁸

El impacto del VIH/SIDA en éste sector es visible y ha ocasionado la baja de productividad en muchas empresas de varios países, por el absentismo, el aumento de costos de producción, gastos de atención médica del trabajador, entre otros.. .

A éste respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado un Repertorio de Recomendaciones, en el cual se establecen las normas a seguir en el área laboral de forma general, para evitar cualquier acto de discrimen hacia una PVVS.

Nuestras sociedades, en todos sus niveles y sectores deben de manera conjunta y coordinada establecer e implementar estrategias que conlleven a una forma eficaz de enfrentar la existencia del VIH-SIDA en las comunidades. Entre algunas de estas encontramos:

- Educación (información sobre las formas de transmisión del virus)
- Educación de prevención (formas efectivas y ajustadas a la realidad de cada país para la prevención de la enfermedad)
- Campaña de medios de comunicación para difundir información
- Apoyo psicológico y emocional a las PVVS
- Creación de un entorno jurídico que garantice los derechos de las PVVS y la sanción a aquellas personas que violen dichos derechos
- Todo esto debe ser en coordinación con las organizaciones que trabajan en SIDA, ONGs, Estado, organizaciones del sector privado, y sobre todo, las organizaciones que agrupen a PVVS. “...es importante que haya una estrecha asociación entre los gobiernos, el sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones intergubernamentales, las personas que viven con VIH/SIDA y los grupos vulnerables, las instituciones médicas, científicas y educativas, las organizaciones no gubernamentales, el sector empresarial, los sindicatos, los medios de difusión, los parlamentarios, las fundaciones, las organizaciones de la comunidad, las organizaciones religiosas y los dirigentes tradicionales”.⁹
- Fortalecimiento institucional de estas últimas, para lograr que se posicionen acerca de sus derechos y como dolientes y conocedores de su situación, trabajen en el apoyo mutuo.
- La protección jurídica de las PVVS es una forma de mitigar la desigualdades y la segregación de que son víctimas.
- Esto se logra de diferentes formas: apoyando a grupos comunitarios que brindan apoyo legal a estas personas, concienciando a las instituciones que brindan ayuda jurídica gratuita a que se involucre en estos casos de respeto a los derechos humanos, a las universidades en sus prácticas legales y otros colectivos de abogados que podrían ofrecer esta ayuda sin costo alguno.
- Los lugares de trabajo deben aprovecharse como excelente oportunidad para establecer normas que protejan los derechos humanos de las personas portadoras del virus.
- Garantizar el cumplimiento de las normas éticas en los centros de salud, haciendo énfasis en su enseñanza en las universidades

- Promover la importancia de la confidencialidad en los lugares donde la identidad de la persona debe ser conocida, exámenes de laboratorio, asuntos jurídicos, para que esto no trascienda de estos linderos.
- Acceso a tratamiento y atención
- Trabajo coordinado con los diferentes sectores de la sociedad, implementando estrategias multisectoriales que den participación a todos, incluyendo a las PVVS.

INICIATIVAS DE LA RD CONTRA LA NO DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PVVS:

En estos momentos, la República Dominicana cuenta con diferentes herramientas que le permiten de manera eficaz trabajar en la lucha contra el SIDA.

La ley 55-93, de mayo del 1993 (con su Reglamento del año 1996), fue, al momento de su creación, una ley innovadora en el área. Surge esencialmente como una prerrogativa de las PVVS del respeto a sus derechos, ya contenidos en la Constitución y en otras normas internacionales. Es una ley, más que nada antidiscriminatoria.

Esta ley intenta a través de sus disposiciones, enfrentar la prevención de la epidemia desde la educación y la información, y establece medidas para que las PVVS no sean discriminadas o rechazadas por la sociedad, mediante estrategias multisectoriales que permitan la consecución de las mismas.

Igualmente, la Ley 55-93 otorga a la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social (SESPAS) el deber de implementar las medidas de atención necesarias y establece las sanciones de que serán pasibles las personas o entidades que violen los preceptos de la ley.

Contiene varias disposiciones relacionadas con las relaciones laborales, como su Art. 2, que surge por la “extendida práctica de los empleadores, muchas veces inducidas por dueños de los laboratorios de ordenar pruebas de VIH, tanto a los trabajadores que allí laboran como a los que solicitan ingreso en un centro de trabajo.

Esta práctica viola expresamente la ley, además de carecer de sentido... Se trata pues de una violación a la ley innecesaria y sumamente costosa para las empresas sobre todo con muchos trabajadores."¹⁰ Igualmente, cuando el empleador que ordena las pruebas recibe la información del laboratorio con esta práctica, se viola el artículo 6 que protege la confidencialidad.

Si se niega el ingreso o permanencia en un centro de trabajo a una PVVS, constituye un acto de discriminación que viola los artículos 3 y 36 de la Ley, incluyendo las propias del Derecho Internacional.

El Código de Trabajo francés ha previsto que el desconocimiento de que ninguna persona puede ser descartada en un proceso de reclutamiento en razón, particularmente, de su estado de salud, constituye una discriminación ilícita penalmente sancionada.¹¹

"En cuanto a la Ley 55-93 sobre el SIDA, su sencillez la convierte en el marco referencia más amplio, para la prevención y protección frente al VIH/SIDA y sus consecuencias. Es el instrumento jurídico más cercano al Repertorio de la OIT, conteniendo normas y procedimientos para la mayor parte de las acciones que dicho repertorio recomienda..."¹²

La aplicación de la misma no ha sido eficaz debido a varios factores: las PVVS no han recurrido a ella por el temor a la discriminación que genera el darse a conocer como persona positiva al virus del SIDA; y el desconocimiento y la desinformación acerca de la epidemia que tiene la sociedad y ante todo los sectores laboral y de salud.

El artículo 22, establece la no obligatoriedad del empleado de informar a su empleador sobre su estado de seropositividad, confirmando el derecho de privacidad y confidencialidad de toda persona sobre su condición de salud.

En el año 2001, se crea el Consejo Presidencial del SIDA (COPRESIDA), como organismo encargado de trazar las políticas de SIDA en el país y de hacer cumplir la Ley 55-93 sobre SIDA, con la finalidad de implementar estrategias multisectoriales que permitan el desarrollo de programas en instituciones gubernamentales y no gubernamentales, ONGs y la sociedad civil.

Coloquios Jurídicos

El COPRESIDA, conjuntamente con otras estrategias que se desarrollan en otras áreas, elaboró e implementó el Proyecto DOM/02/M07, con el financiamiento del PNUD, dirigido al Fortalecimiento de la Capacidad de Respuesta Nacional contra Actos de Discriminación por VIH/SIDA.

Dentro del marco de este Proyecto, se inició el proceso de reforma de la Ley 55-93 sobre SIDA, se realizó un estudio de impacto socio-económico de la epidemia en RD, enfocado específicamente en la zona turística Este del país, elaborado por la Lic. Magdalena Rathe.

La idea de este estudio surgió de la realidad de que muchas veces en los lugares de trabajo ocurren actos de discriminación hacia las PVVS, y por tanto, se hizo el estudio del impacto que esta epidemia ha causado en una zona del país que debido al auge del turismo enfrenta el problema de una manera muy especial. De esta forma, conociendo la situación real, podremos tomar medidas dirigidas a la prevención de la enfermedad, así como de la discriminación de que son objeto las PVVS tanto por parte de los empleadores como de los demás empleados y sus familiares y allegados.

Por otra parte, se suscribió en julio del 2002, el Acuerdo Multisectorial de Colaboración para la Prevención del VIH/SIDA en los Lugares de Trabajo, del cual formaron parte 9 instituciones del sector gubernamental y no gubernamental, las cuales fueron: el COPRESIDA, la SESPAS, el Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS), la Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM), Secretaría de Estado de Trabajo (SET), Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP), Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), Coalición ONG/SIDA y Programa Trabajo Vivo, con el objetivo de colaborar activamente con todas las iniciativas públicas y privadas que tiendan a la prevención y el control del VIH/SIDA en los lugares de trabajo.

Este Acuerdo contempla la elaboración de un Plan Sectorial entre todas las instituciones suscribientes, que involucra todos los sectores laborales nacionales, de manera que se coordinen las acciones y programaciones a ejecutar en el ámbito laboral respecto al VIH/SIDA.

CONCLUSIONES:

- El fortalecimiento del aspecto legal del SIDA se convierte en una imperiosa necesidad no sólo para regular y generar normativas en el área de salud, sino también en otros ámbitos, como el laboral, en especial el trabajo conjunto para evitar el estigma generado y la discriminación que se desprende de la desinformación y el desconocimiento sobre la enfermedad y sobre los más elementales derechos humanos.
- Universalmente, se han votado disposiciones que confirman la importancia del respeto a la protección de los derechos humanos, poniendo de manifiesto el interés común sobre el tema.
- El Estado debe mejorar la tutela de los derechos ciudadanos, en el entendido de que es un compromiso ineludible por parte del primero, y un derecho irrefutable por parte estos últimos.
- Es necesaria la creación de un mecanismo jurídico especializado que permita a las PVVS tramitar el reclamo a sus derechos cuando les sean violados o ultrajados en cualquier aspecto (social, escolar, laboral, de salud), y que les garantice el seguimiento a su situación y un desempeño eficaz para la solución del conflicto.
- Mediante la elaboración de normas en las diferentes áreas, la modificación de la Ley 55-93, acciones realizadas en conjunto con otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, campañas de concientización para la no discriminación hacia las PVVS, intervenciones para el cambio de comportamiento, contribuirán para que los empleadores y la población en general, se interesen por el tema de la discriminación hacia las PVVS, y esto se traduzca en un cambio de actitud hacia estas personas, al respetar sus derechos, y en consecuencia, en una disminución de la expansión de la pandemia.
- La efectividad de una ley puede evaluarse en la medida en que sea eficazmente aplicada, por tanto es importante que se implementen mecanismos tendentes a que la Ley 55-93 (y sus modificaciones) se haga cumplir debidamente.
- La lucha contra el SIDA en la República Dominicana debe centrarse en el fortalecimiento de la educación en tres áreas esenciales: educación e información a la población, en los lugares de trabajo y en los centros de salud.

“El motivo básico de las actividades discriminatorias está en la falta de información respecto de las verdaderas formas de transmisión del VIH/SIDA. Una vez empleadores y trabajadores asumen y entienden estos aspectos, está demastrado que los actos de discrimen se reducen significativamente”.¹³

Notas:

- 1• Méjica, Juan, (1999). Régimen Jurídico el SIDA: Legislación y Jurisprudencia. Editorial Comares, S.L., Granada, España.
- 2• ONUSIDA, (2002). Marco conceptual y base para la acción: Estigma y Discriminación relacionados con el VIH/SIDA. ONUSIDA, Ginebra, Suiza.
- 3• Heatherton, Todd et al (2000). The Social Psychology of Stigma. The Guilford Press, New York.
- 4• Secretaria de Estado de Relaciones Exteriores (1998). Derechos Humanos: Recopilación de Tratados, Leyes, Decretos, Reglamentos y Resoluciones Vigentes en la República Dominicana. Amigo del Hogar, Santo Domingo, Rep. Dominicana.
- 5• Ministerio de Servicios Públicos y Administración de la República de Sudáfrica (2002). “Manejo del VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo: Guía para Departamentos Gubernamentales”.
- 6• ONUSIDA, (2002). Ibidem
- 7• Declaración de Peter Piot en la sesión plenaria de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, Durban, Sudáfrica, 5 de septiembre de 2001, ONUSIDA, Idem.
- 8• ONUSIDA, (2002). Ibidem
- 9• Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (2001). Declaración de Compromiso en la lucha contra el VIH/SIDA, ONUSIDA.
- 10• Raful Pérez, Eric, Discriminación y Derecho Del Trabajo: Precisiones En Torno a La Ley No.55/93 Sobre Sida.
- 11• Raful Pérez, Eric, Idem.
- 12• Quezada, Tirsis (2002). Regulaciones, Politicas y Prevención del VIH y el SIDA en Lugares de Trabajo en República Dominicana: Una Revisión.
- 13• Raful Pérez, Eric, Idem.