

**RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN EJECUTIVA DE CCOO DE MADRID SOBRE
LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS QUE VIVEN CON VIH**
1 de Diciembre de 2017

Desde CCOO de Madrid estamos firmemente comprometidos en la defensa del empleo y de la calidad de vida de la población trabajadora, en la lucha contra la discriminación, en cualquiera de sus vertientes, con el fin garantizar unas empresas más igualitarias y una sociedad más justa, participativa y democrática.

Nuestro compromiso se dirige al conjunto de los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna por razones de origen, religión, cultura o convicciones, discapacidad, edad, sexo u orientación sexual e identidad de género. En esta línea, nuestro compromiso se ve reforzado con los trabajadores y trabajadoras cuyas circunstancias y/o condiciones personales, sociales y sanitarias les sitúa en una posición de mayor vulnerabilidad para el ejercicio de la plena ciudadanía y de tal manera lo reflejan los documentos congresuales aprobados en el 11 Congreso Confederal y Regional.

La situación de las personas que viven con VIH es muy preocupante en el ámbito laboral. Si bien a nivel sanitario se han logrado enormes avances que han logrado que el diagnóstico por VIH deje de ser una condena a muerte para convertirse en una enfermedad crónica que bien tratada ofrece a la persona una calidad de vida adecuada, el hándicap del miedo y los mitos siguen haciendo del VIH uno de las mayores causas de discriminación tanto en lo social como en lo laboral.

La mayor parte de las personas que viven con VIH son población trabajadora, sin embargo, presentan un nivel de desempleo que triplica el de la sociedad española en su conjunto (entre el 20,7% y el 55%). Sin embargo el VIH en el ámbito laboral está absolutamente invisibilizado a causa del estigma que aun existe contra este virus. Esta realidad provoca una constante vulneración de derechos a lo que hay que sumar unos recortes, sobretudo en materia preventiva, que durante estos años atrás no ha hecho más que empeorar la situación y acentuar el miedo a cualquier tipo de reconocimiento. La reforma laboral y sus medidas contra el absentismo laboral así como la permisividad absoluta a las exigencias de la patronal suponen un atentado a la salud de trabajadores/as que viven con VIH.

Cerca del 40% de la población trabajadora reconocen que les "incomoda" compartir ó trabajar con un compañero o compañera que vive con VIH. Romper con el estigma y la discriminación que golpea a estas personas, luchar contra la serofobia, debe ser un objetivo sindical prioritario si queremos una sociedad realmente igualitaria e inclusiva.

Los compromisos de actuación sindical deben ser en términos de incidencia política:

- Exigir cambiar el concepto de infecto-contagioso por el de infecto-transmisible en relación con el VIH lo que facilitaría la eliminación de circunstancias de discriminación en el acceso a determinados empleos de la función pública, sanitaria y de seguridad.

- Trabajar para la creación de un pacto contra la discriminación por VIH con la representación de la administración, los agentes sociales y el movimiento asociativo. Hacer un seguimiento de las políticas públicas sobre VIH y exigir que se doten de recursos humanos y presupuestarios adecuados.
- Comprometer la reforma de los procesos selectivos de empleo público en el ámbito local y autonómico que excluyan a las personas que viven con VIH de forma genérica, así como de todas aquellas normativas que regulan la seguridad privada y las ordenanzas municipales del taxi que excluyen a las personas con VIH.
- Apoyar iniciativas dirigidas a exigir a la Administración del Estado una mayor inversión en prevención del VIH, campañas actuales y adecuadas de sensibilización, así como el impulso y adaptación del sistema sanitario a los nuevos tratamientos preventivos como el PReP que ayudaría a muchas personas en riesgo de poder contraer la enfermedad como pueden ser las parejas serodiscordantes, entre otras situaciones de riesgo.

Nuestra intervención en lo relacionado con lo social y en los centros de trabajo debe de abarcar las líneas de actuación:

- Exigir la revisión de protocolos y actuaciones en empleo público, y en la medida de las posibilidades privado, para eliminar todas las fuentes de discriminaciones de los procesos de acceso al empleo.
- Controlando que los procesos de selección se realicen con criterios de capacidades profesionales.
- Desarrollar estrategias de sensibilización y formación en el interno del sindicato, hacia los delegados y delegadas y a la población trabajadora para favorecer la eliminación del estigma y la realización de pruebas rápidas para la detección precoz.
- Reforzar la negociación colectiva para garantizar una política de empresa basada en la igualdad y la prevención y, en su caso, la supresión de posibles situaciones de discriminación.
- Incluir, a través de dicha negociación, medidas de acción positiva como no computar las faltas de asistencia al trabajo relacionadas con el VIH o cualquier tratamiento médico derivado del mismo, como causa de despido objetivo.

Madrid 30 de noviembre de 2017