

**DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VIH:
UN ANÁLISIS DESDE EL FRENTE**
(Documento de trabajo finalizado el 17 de Mayo de 2008)

Carlos Rivas¹

Introducción

A primera vista, se podría decir que en Venezuela se respetan los derechos laborales de las personas que viven con el VIH, pues desde 1994 existe la prohibición de practicar la prueba de anticuerpos para este virus, con fines discriminatorios, en el lugar de trabajo (resolución Nro. SG-439). Sin embargo, cualquiera que esté vinculado al ámbito del VIH/SIDA sabe que lo contrario es la norma; sigue siendo común y extendida la práctica de este examen con fines de selección y despido de personal. Precisamente por esto, en el año 2007 el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) emitió un dictamen que prohíbe a las empresas públicas o privadas aplicar pruebas de detección del VIH como requisito para ocupar o mantener un puesto de trabajo. Este dictamen, por el lado positivo, viene a reforzar el marco legal para hacer frente a la discriminación. Por otro lado, también pone en evidencia que dicho marco no se respeta y que se requieren más acciones con miras a garantizar el derecho al trabajo de las personas seropositivas al VIH.

Con el ánimo de ofrecer un mapa que oriente las posibles acciones que se puedan implementar en esta dirección, este ensayo analiza la situación de la discriminación laboral debido al diagnóstico de infección por VIH en Venezuela. Para esto organiza los datos que proceden de la experiencia del autor quien, desde su posición, ha tenido acceso a los diferentes grupos implicados. Como psicoterapeuta e investigador, ha recopilado la experiencia de cientos de personas viviendo con VIH, muchas de los cuales han sido removidas o se les mantiene al margen del mercado laboral debido a su diagnóstico. Como psicólogo y docente universitario ha conversado con colegas y pares vinculados al área de recursos humanos y como asesor ha colaborado con ONUSIDA, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y el Programa Nacional de SIDA e Infecciones de Transmisión Sexual del Ministerio del Poder Popular para la Salud.

Pese a lo extenso de las anécdotas que este trabajo sintetiza, el resultado sigue siendo limitado. El insumo principal de esta investigación procede de entrevistas clínicas y notas de campo, recogidas entre 2003 y 2007 y analizadas de manera cualitativa. Se sigue un enfoque etnometodológico cuyo objetivo, ya se verá al final, es la crítica cultural. Esta aproximación es la indicada cuando el fenómeno en cuestión se encuentra poco estudiado o cuando es de difícil acceso para los investigadores. El tema de la discriminación laboral y el VIH cae en las dos categorías señaladas y, por esto, la estrategia ha sido la de la *observación participante*. Por todas estas consideraciones, éste debe considerarse sólo un documento de trabajo inicial que, así se espera, será precedente de otros intentos más

¹ Los comentarios respecto a este ensayo pueden ser enviados al autor al correo electrónico: psicogestalt@gmail.com

estructurados para documentar la discriminación laboral de las personas que viven con el VIH.

Finalmente, resta decir que no se hace mención a ninguna identidad y se descontextualizan los comentarios textuales, para proteger al máximo a los informantes. Así, sólo se recoge el análisis resultante en una prosa que, ha de admitirse, destila algo de la rabia que puede sentirse ante una situación que, desde el punto de vista de quien escribe, no debería suceder.

Discriminación ¿dónde? ¿cuándo? ¿cómo?

Lo primero que hay que decir es que no se tiene una idea exacta de cuán extendida está la discriminación laboral hacia las personas que viven con el VIH en Venezuela. (A duras penas se tiene un estimado de la prevalencia de la infección). Por un lado, no se llevan estadísticas que permitan conocer este fenómeno y, en parte por esto, no se tienen políticas *específicas* al respecto; por el otro, en la mayoría de los casos, las personas a quienes se discrimina no ponen la denuncia correspondiente. Muchos no tienen idea de ser portadores del virus, menos que esa ha sido la causa de que no los llamen para ocupar un cargo. En el otro extremo, cuando la persona sabe que vive con el VIH y descubre que éste ha sido la causa que limita su acceso al mercado laboral, teme que, al reclamar su derecho, será objeto de más discriminación. Entre ambos polos se encuentran quienes, sabiendo de su seroestatus y siguiendo los pasos regulares de la contratación de personal, no son elegidos y no tienen manera de probar que el rechazo ha sido debido a una prueba oculta y, por supuesto, ilegal.²

Pese a la falta de números, cualquiera que trabaje en el área del VIH/SIDA sabe que, por encima de unos cuantas organizaciones ejemplares, lo más común es que se siga prescindiendo de, y obviando a, los trabajadores seropositivos al virus de inmunodeficiencia humana. Las situaciones caen, de manera típica, en alguna de las siguientes categorías:

1. Empleados que, sin motivo aparente, son despedidos.
2. Candidatos que, habiendo superado todas las fases del proceso de selección, empiezan a trabajar hasta que, después de los exámenes médicos, se les informa que ya no se requiere de sus servicios.
3. La situación más frecuente, sin haber culminado el proceso de selección, el candidato es desechado como aspirante al cargo porque hay un examen que indica que vive con VIH.

² También están quienes por saber de su diagnóstico aplican “estrategias de resistencia”, esto es, maneras ilegales de burlar la ilegalidad. Por ejemplo, presentando muestras de sangre ajenas.

Antes de señalar lo obvio, que todas estas prácticas son ilegales, destaquemos algunas otras no tan frecuentes pero igualmente llamativas. Algunas veces, la organización detecta que uno de sus empleados vive con VIH y, porque es previsible que tome acciones legales si es despedido, continua la relación laboral. Lo que suele suceder en estos casos es que al trabajador se le da un “trato especial”; de manera explícita o implícita se le hace saber que está en la cuerda floja y que, al menor descuido, se le podría despedir. Por ejemplo, se le contabilizan con más rigurosidad las ausencias o ante cada permiso solicitado, se le recuerda que no debe “abusar del buen trato que se le ha dado”. A veces hasta se renegocia su contratación inicial para recortar los beneficios o para incluir condiciones que pretenden salvaguardar el cumplimiento de las funciones. Por ejemplo, se llega a un “pacto de caballeros” entre la organización y el empleado para que, dado el caso de una ausencia prolongada por alguna complicación médica, renuncie. En pocas palabras, se le presiona para que deje el cargo y, mientras tanto, se le hace sentir que la empresa le está haciendo un favor porque, en su condición, es baja la probabilidad de conseguir otro empleo.

Existe otro grupo de casos donde el candidato supone que le hicieron el examen, bien sea porque éste conoce su propio seroestatus y hace la deducción cuando no lo vuelven a llamar (aquí, obviamente, cabe la posibilidad de que sea por razones legítimas, ajenas a la discriminación) o porque le llega la información a través de una tercera vía; alguien dentro de la organización que le transmite la información o, como se dice en criollo, “le pasa el dato”. En este grupo están además, las personas que, al no ser aceptadas en un trabajo, se hacen un despistaje de VIH porque saben que es una de las razones para no ser contratado. Esta situación es más común entre los gays que se han acostumbrado a monitorear su seroestatus de manera regular.

Ahora bien, ¿cómo es que una organización detecta que alguien vive con VIH? Muchas veces solo es necesario un rumor y, definitivamente, las organizaciones que lo confirman lo hacen sin el consentimiento del empleado, a través de un examen de sangre, como procedimiento de entrada o con la excusa de una evaluación periódica. Así pues, y pese a ser ilegal, sigue extendida la práctica de aplicar la prueba de detección de anticuerpos al VIH como parte de la selección y promoción de personal. Es una de las *políticas ocultas* de algunos departamentos de recursos humanos; no se está en ningún papel, no se le declara, pero se aplica.³ El argumento más generalizado para su implementación es que una persona que vive con VIH “está enferma” y va a resultar “muy costosa para la empresa”.⁴

³ Como es una política oculta en muchas organizaciones que si un hombre no está casado, no puede ocupar cargos gerenciales de alto nivel. El “techo rosa”, le llaman los estudios de la discriminación por orientación sexual.

⁴ En relación con la nota al pie anterior, la apelación al costo del empleado podría ser, además, una cortina de humo para desviar la atención del verdadero objeto de rechazo, la orientación homosexual. Pese a que cuando se observan las cifras mundiales destaca que la infección por VIH se transmite fundamentalmente por el coito heterosexual, sigue extendida la creencia de que el VIH está relacionado con la homosexualidad masculina. La infección sería, así, la prueba “obvia”, para el imaginario social, según la cuál un hombre ha tenido sexo con otro hombre.

Existe una versión más sofisticada de este argumento, el cual es esgrimido cuando se tiene la información correcta, es decir, cuando se conoce que una persona no está enferma por vivir con VIH y que, con el tratamiento y los cuidados adecuados, no se compromete ni tiempo ni dinero de la organización. Cuando no se puede despachar a los críticos con argumentos cuestionables, se dice entonces que la persona está “potencialmente enferma” y que, si no se cuida, en su horizonte se encuentran “posibles ausencias laborales por enfermedad”. Una sutil distinción que apunta a lo mismo, a que el núcleo que sostiene la discriminación laboral de las personas que viven con el VIH se encuentra en esas creencias (falsas) acerca de lo que es vivir con el virus y del curso que supuestamente sigue la infección. Ahora bien, estas creencias tienen un correlato emocional y, a decir de la resistencia a cumplir la ley que tienen quienes pueden cambiar las políticas respecto a la prueba de VIH en las empresas, cabe pensar que la “razón” para rechazar a quienes viven con el virus en, más bien, irracional. A propósito, que las compañías aseguradoras puedan anular las pólizas de personas que viven con VIH, y de sus asegurados si el titular es el portador, ciertamente es un espaldarazo a quienes opinan que hay que poner a un lado a los que viven con el VIH.

En todo caso, este núcleo echa a andar un mecanismo mediante el cual los que tienen más poder, pero no la razón, hacen que los demás, con menos poder de acción, cumplan sus dictámenes. No solo las personas con VIH resultan víctimas, también los empleados y contratistas encargados de ejecutar estas políticas. En el grupo más amplio destacan los profesionales que, por ignorancia o falta de sensibilidad, no reconocen la trascendencia de sus actos. Se contentan con cumplir con órdenes y, si el mandato es despachar a los seropositivos al VIH, se despacha a los seropositivos al VIH. No hay mayor reflexión al respecto. Por supuesto, también está el grupo de profesionales sensibles y orientados éticamente. En ellos aparece un dilema, a saber, que pueden oponerse a la ilegalidad pero que, como resultado, ellos mismos podrían ser, primero que todo, sospechosos de portar el virus y, segundo y más contundente, ser despedidos.

Piénsese en un analista junior de recursos humanos. ¿Qué peso puede contraponer una persona “joven”, “recién llegada” e “inexperta” frente a la “experiencia” de su jefe o del dueño de la empresa? Después de todo, podría estar en período de prueba y, al finalizar éste, podría rescindirse su contrato, sin mencionar que es porque no conviene tener dentro a alguien “desobediente”. Más aún, no hace falta que sea alguien que recién ingresa a la organización; siempre están las evaluaciones periódicas que pueden servir a los fines de suprimir a los empleados incómodos a la cultura organizacional.

Pero no solo a ese nivel, en una situación similar se encuentra una consultora independiente, que quizás no reporte a una gerencia general, pero que se mantiene por el número de consultorías que lleva adelante. Así, si un cliente, una organización que contrata los servicios de selección de personal, pide que se incluya el test de detección de VIH en sus procedimientos, el representante de la consultora podría oponerse, pero corre el riesgo de perder el negocio. Destaquemos acá la complicidad de algunos laboratorios pues ¿quién hace estas pruebas? De nuevo, el problema de fondo es el mismo. Así como algunas consultoras, con algunos clientes, siguen criterios fuera de ley para poder

facturar, del mismo modo, un laboratorio podría preferir hacer exámenes ilegales que perder un buen contrato, hablando en términos estrictamente económicos.

En definitiva, y pese a tener un marco legal para frenar la discriminación laboral hacia las personas que viven con el VIH, existen 3 espacios desde donde se promueve:

1. Las organizaciones (especialmente la gerencia general y los departamentos de recursos humanos).
2. Las consultoras de selección de personal.
3. Los laboratorios de bioanálisis.

Hacia estos tres focos, entonces, deberían apuntarse las acciones con miras al cumplimiento de la ley. No puede finalizarse este apartado sin reseñar que un marco más general de la práctica de la discriminación se ubica en la idea de que Venezuela es un “país en crisis”. Siendo más precisos, podría decirse que es un lugar donde la mayoría se comporta de acuerdo a una lógica de “supervivencia en tiempos de crisis”. Este, en términos del tema tratado, es un eufemismo para *hacer cotidiana la ilegalidad*. Dicho en corto, se ha naturalizado la existencia de la discriminación laboral debido al VIH. A los empleadores les parece útil y quienes son discriminados, en muchos casos, se encuentran desesperanzados ante esta situación. Para probar cuán lejos estamos de la antidiscriminación podría hacerse una prueba de fuego: ¿cuántas organizaciones tienen una declaración explícita sobre este punto, una política interna de antidiscriminación por seropositividad al VIH? De haberlas, han de ser muy pocas.

¿Qué hacer?

Desafortunadamente, la cultura pesa mucho más que lo que se asienta en una ley. Las buenas prácticas, como se dice por ahí, no se decretan. El marco legal es una condición *necesaria* para eliminar la discriminación, pero no es *suficiente*. Hay que hacer cumplir las leyes que ya existen. Para esto se presentan a continuación algunas estrategias cruciales:

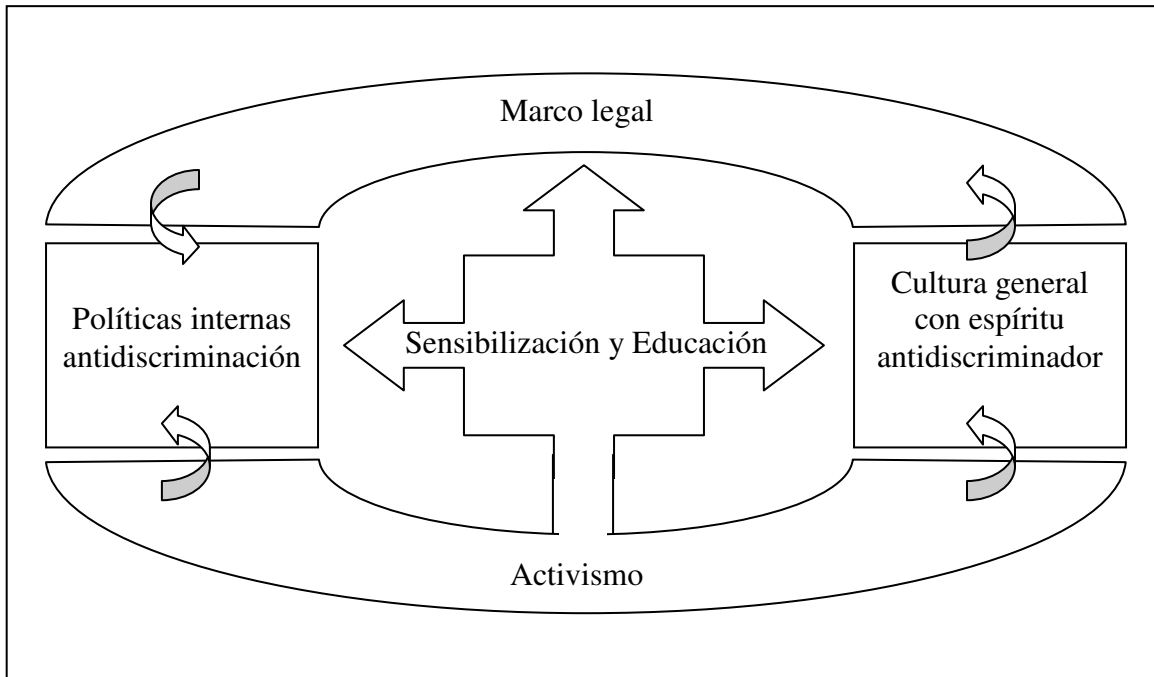
1. *Fortalecimiento de las personas viviendo con el VIH*: como efecto de las creencias falsas en torno al VIH, el virus funciona como un estigma, como una marca que hace que las personas diagnosticadas suelen sentirse en minusvalía. Así, quienes viven con el VIH tienden a ser vulnerables a las prácticas discriminatorias porque la ansiedad, la depresión y la baja autoestima que acompañan al diagnóstico comprometen la energía con la que podría hacerse frente a los atropellos. Por esto, el primer paso puede ubicarse en seguir trabajando con los afectados, para empoderarlos y, de este modo, erradicar la autodiscriminación y hacer frente a la discriminación laboral; pasar de “afectados” a potenciales agentes de cambio social.
2. *Fortalecimiento del movimiento de defensa de los derechos de las personas viviendo con el VIH (activismo)*: como bien lo ha mostrado la historia del SIDA, y

de los derechos civiles en general, cualquier cambio hacia una condición más justa no va a provenir de afuera, sino por efecto de las presiones ejercidas por personas comprometidas. Incluso el reciente dictamen de INPSASEL, como todas las acciones a favor de las personas viviendo con VIH son el resultado de la defensa activa en esta dirección. Los activistas y sus esfuerzos son la clave para hacer que se respeten las leyes en este particular.

3. *Sensibilización y educación de los profesionales implicados en la selección de personal, tanto en la parte ejecutiva (psicólogos, industriólogos, abogados, entre otros) como en la parte gerencial (directivos ubicados en distintos niveles de la organización):* resulta sorprendente la desinformación que, en el ámbito laboral, se tiene respecto a la infección por VIH. Como un reflejo de la sociedad en general, en las organizaciones circulan los mismos prejuicios y estereotipos en torno a las personas que viven con el VIH. De manera que hay que continuar y ampliar programas específicos para este sector, como el *Proyecto E.R.A.S.* (La Empresa Responde al SIDA).
4. *Creación de políticas internas antidiscriminación:* el cambio de actitudes y el manejo correcto de la información respecto a la infección por VIH y a las personas que viven con el virus deben traducirse en un compromiso explícito de cada organización. De allí la necesidad de políticas antidiscriminación dentro de la empresa que vayan de la mano con el marco legal vigente. El principal resultado será tener un instrumento para hacer frente a las políticas ocultas que, en este momento, fundamentan las prácticas discriminatorias en el entorno laboral.
5. *Sensibilización y educación de la población general:* finalmente, hay que apuntar a una cultura con espíritu antidiscriminador, pues sólo así las leyes y las políticas internas serán, más que un instrumento en contra, un reflejo de la sociedad en la que todos podemos convivir. Para esto hace falta difundir la información correcta respecto al virus y la vivencia de la infección, con miras a cambiar las actitudes y eliminar los prejuicios y los estereotipos. En resumen, que se haga común y generalizado un clima de repudio a la discriminación.

Estas estrategias pueden pensarse como un todo articulado, donde los diferentes componentes se refuerzan unos a otros y donde el activismo es la chispa que enciende y mantiene el motor del cambio social, tanto como el marco legal es el resguardo que permite que todo esto sea posible (ver diagrama 1). De otra manera, se continuará en la misma situación, a saber, leyes y pronunciamientos que permanecen desconectados de las prácticas que se llevan a cabo; lo simbólico y lo fáctico andando en direcciones opuestas. Más aún, hay que temer que, a menos que se avance en la sensibilización de los empleadores, lo que ocurrirá es que se refinarán los mecanismos para identificar y discriminar a los candidatos portadores del virus, dadas las presiones legales en curso.

Diagrama 1. Los componentes para hacer frente a la discriminación hacia las personas viviendo con el VIH en el entorno laboral.



Para finalizar, tómese la siguiente anécdota como un llamado urgente a trabajar para cambiar las creencias erradas que aún circulan en torno a la infección por VIH y a las personas que viven con el VIH: durante un programa de radio, en el marco del día mundial de la prevención del SIDA (1ero de diciembre de 2006), una oyente llamó para preguntar a dónde podía dirigirse si quería denunciar a alguien. Al preguntar más a fondo, resultó que esta persona quería que se supiera que había alguien viviendo con VIH trabajando. Cuando se le aclaró que ese era su derecho, exclamó horrorizada “¡pero está en un restaurante sirviendo comida!”. No fue muy grato para ella recibir el teléfono que quien escribe le facilitó, el del Centro Nacional de Información VIH/SIDA, para que chequeara sus creencias en torno a este tema. El punto acá es que, dada la desinformación y la respuesta emocional negativa ante el VIH, la discriminación opera como una forma de *control social*, esto es, como un mecanismo para impedir que ocurra algo que se considera nefasto.

A modo de conclusión

Este ensayo se presenta como un documento de trabajo para avanzar en la tarea de hacer frente a la discriminación laboral de las personas viviendo con el VIH. Sintetiza un grupo de situaciones recopiladas por el autor, analizando los actores implicados y las posibles estrategias para cambiar este escenario. El rechazo a los trabajadores que portan el virus es un fenómeno *invisible pero obvio*, pues existe un marco legal ratificado que, por regla general, no se cumple. Esta violación es producto de las creencias erradas en torno a la infección por VIH y a las personas que viven con el virus que, al ser compartidas por los

empleadores, generan políticas discriminatorias ocultas que se aplican por encima de la ley. Como resultado de la presión económica, terminan participando en este rechazo, no solo las grandes empresas, sino las consultoras independientes y los laboratorios que realizan las pruebas de detección. Son el activismo y los resultados que se desprenden de tal actividad la pieza clave para superar este rechazo, tanto en el ambiente laboral como en la cultura en general.