

Para todos estos casos y si estás viviendo cualquiera de estas situaciones, puedes escribir un correo electrónico a la Clínica Legal de la Universidad de Alcalá. Desde allí te podemos indicar todos los pasos a seguir, cómo, dónde y ante quién debes dirigirte para denunciar. Nuestro servicio de información y asesoramiento jurídico es confidencial y está disponible de forma permanente independientemente de donde residas.

¿Cómo puedo contactar con la Clínica Legal de la Universidad de Alcalá?

Puedes enviarnos tu consulta a la dirección de correo electrónico clinicallegal@uah.es

Recuerda que:

La Clínica Legal ofrece este servicio de forma gratuita

Está especializada en el acceso a derechos de las personas con VIH

Es un servicio anónimo y confidencial

Quienes contestan las consultas son estudiantes y profesores de Derecho

Cátedra DECADE
Universidad de Alcalá

catedradecade@uah.es

Clínica Legal
de la Universidad de Alcalá

@ clinicallegal@uah.es

f [ClinicaLegalUAH](https://www.facebook.com/ClinicaLegalUAH)

t [ClinicaLegalUAH](https://twitter.com/ClinicaLegalUAH)

CON LA COLABORACIÓN DE:



DER2016-80138-R



01 | Clínica Legal de la
Universidad de Alcalá

Despido y acoso laboral por razón de **VIH**

ES

 Universidad
de Alcalá

El despido y el acoso laboral por razón de **VIH**

La Organización Internacional del Trabajo ha establecido que las personas con VIH pueden realizar todo tipo de trabajos y, asimismo, ha determinado que no debería existir ninguna discriminación o estigmatización hacia los trabajadores por su estado serológico con respecto al VIH.

Aún así, el ámbito laboral es donde más se suelen dar situaciones discriminatorias hacia las personas que tienen VIH.

Estas discriminaciones se pueden dar en el acceso al empleo o durante el desarrollo de la relación laboral por la negativa a contratar. Dichas situaciones se pueden producir por la obligación de sometimiento a reconocimiento médico que incluye la prueba de VIH, por la ruptura de la confidencialidad, por rumores, por la exclusión de actividades o servicios, por la imposibilidad de promocionar en la propia empresa o por situaciones de acoso o despido laboral.

¿Qué debemos hacer en caso de experimentar una situación de discriminación por VIH en el trabajo?

Cuando se da alguna de las diferentes formas de acoso, o cuando se produce la pérdida del trabajo una vez que la empresa empleadora descubre que una persona tiene VIH, lo primero que se debe hacer es DENUNCIAR. Guardar silencio ante este tipo de actitudes y comportamientos no ayuda.

Si te acosan en el trabajo por tener **VIH**

Las situaciones de acoso laboral son muy variadas y por ello es conveniente saber identificarlas y denunciarlas adecuadamente.

Si a raíz de conocer el estado serológico al VIH de una persona, la empresa le trata de forma vejatoria; le somete a una situación de acoso para que abandone la empresa; permanece impasible ante la agresión de compañeros de trabajo; o incumple gravemente sus obligaciones empresariales; existen mecanismos legales para atajar el acoso laboral.

Puedes y debes hacer lo siguiente:

- Solicitar ante la jurisdicción social la resolución del contrato de trabajo conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, con derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente (equivalente a 33 días de salario por año de servicio), y posible indemnización por daños y perjuicios debido a la vulneración de derechos fundamentales.

En algunos casos se puede solicitar la asistencia jurídica gratuita por lo que es importante consultarlo en el Colegio de Abogados de tu localidad.

- Ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo a través de su página web o de forma presencial.

Si te despiden por tener **VIH**

Si la empresa, tras conocer el estado serológico, te despide, no te renueva el contrato temporal, da por extinguido el contrato temporal, resuelve el contrato durante el periodo de prueba, rechaza de forma injustificada la solicitud de reingreso de la persona (después de una incapacidad temporal o una excedencia, por ejemplo), etc., estaríamos ante un despido discriminatorio.

Cómo actuar

En este caso es preferible acudir directamente al proceso de tutela de los derechos fundamentales (artículos 177 a 184 de la Ley de la Jurisdicción Social), que conllevará, en caso de estimarse la demanda, la declaración de nulidad del despido, con condena al empresario a readmitir a la persona con VIH, abonarle los salarios de tramitación, cotizar por el periodo no trabajado a la Seguridad Social y, en su caso, la indemnización adicional que fije el tribunal en reparación de los derechos fundamentales vulnerados.