

Si una persona con VIH es despedida por razón de su estado serológico, el despido podría ser considerado nulo por vulnerar el artículo 14 de la Constitución.

¿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

Clínica Legal de la Universidad de Alcalá

@ clinicallegal@uah.es

f ClinicaLegalUAH

🐦 ClinicaLegalUAH

📷 clinica_legal_uah

CON LA COLABORACIÓN DE:



26 | Clínica Legal de la Universidad de Alcalá

ES

Despido nulo por razón de VIH



¿Es el VIH un obstáculo para desarrollar un trabajo?

El VIH no supone un impedimento para el desarrollo de ninguna profesión ni actividad laboral, ni siquiera dentro del ámbito sanitario. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido que las personas con VIH pueden realizar todo tipo de trabajos y, así mismo, ha determinado que no debe existir ninguna discriminación o estigmatización hacia los/las trabajadores/as por su estado serológico.

En el marco de una relación laboral, debe recordarse que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el/la trabajador/a, de los derechos que la Constitución Española le reconoce como ciudadano/a, entre ellos el derecho que reconoce en su artículo 14 a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, como es el estado de salud (STC 62/2008, de 26 de mayo, FJ 5º y 6º).

¿Cómo se califica el despido motivado por causas discriminatorias?

En el procedimiento judicial (el/la juez/a) se analizarán los argumentos de las dos partes y se decidirá sobre el despido. En la sentencia se declarará si el despido estaba o no justificado, es decir, si la empresa ha actuado conforme a derecho. Así, el despido puede ser declarado de tres formas, según el art. 55.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET): despido procedente, improcedente y nulo. El despido nulo aparece regulado en el artículo 55.5 ET: *“Será nulo el*

despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”.

La consecuencia de la declaración de un despido como nulo es la *“inmediata readmisión del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”*, más la eventual indemnización de los daños causados, incluidos los morales. El incumplimiento del deber de readmitir da lugar a medidas de ejecución y sancionadoras.

¿Cómo actuar ante un despido fundado en una causa discriminatoria?

Cuando no se está conforme con un despido, se puede impugnar. Para ello, el primer paso es presentar lo que se conoce como la *“papeleta de conciliación”*, para que el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), dependiente de cada Comunidad Autónoma, convoque a las dos partes (empresa y trabajador/a) para que intenten llegar a un acuerdo. No obstante, el art. 64 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), exceptúa del requisito de intento de conciliación a ciertos procesos especiales como puede ser el de *“tutela de derechos fundamentales y libertades públicas”*.

Esto significa que el/la trabajador/a afectado/a podrá acudir directamente a la vía judicial y presentar una demanda laboral por despido nulo ante la jurisdicción social en un plazo de veinte días hábiles desde la comunicación del despido (art. 103 LRJS).

¿Tengo que probar que el despido fue discriminatorio?

En cuanto a la prueba, por regla general, corresponde al trabajador/a probar que los hechos que alega contra la empresa son ciertos. Es lo que se conoce como ‘carga de la prueba’. No obstante, en materia laboral existe una excepción muy importante para proteger a la parte más débil: el/la trabajador/a puede beneficiarse de la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación y accidentes de trabajo (art. 96 LRJS).

De este modo, en los casos de discriminación por razón de sexo, raza, orientación sexual, salud, o cualquier otra vulneración de derechos fundamentales, el/la trabajador/a debe aportar un indicio de trato discriminatorio, y el órgano judicial debe decidir si es suficiente para invertir la carga de la prueba y obligar a la empresa a demostrar que sus decisiones o medidas no están fundadas en la discriminación, y que el despido obedeció a motivos objetivos o disciplinarios.

Esta inversión de la carga de la prueba es muy útil cuando a una persona con VIH se le ofrece un puesto de trabajo en la empresa y cuando trasciende que tiene esa condición de salud, porque a lo mejor ha habido un reconocimiento médico, ese puesto desaparece.