

Edita: Secretaría Confederal de Acción Sindical e Igualdad

· C/ Príncipe de Vergara, 13, 7º - 28001 Madrid · Telf.: + 34 577 41 13 · Fax: + 34 91 577 29 59

· www.uso.es · Facebook: Salud Laboral USO · s.saludlaboral@uso.es · segysalud@uso.es

1 DE DICIEMBRE: DÍA MUNDIAL DE LA LUCHA CONTRA EL SIDA

Con ocasión del Día Mundial de la Lucha contra el SIDA, desde la USO queremos rendir homenaje a aquellos que lo sufren, a los que luchan para evitar su propagación y a todos los que combaten el estigma social y laboral que les toca sufrir.

En los últimos tiempos la preocupación por el sida parece haber dejado paso a otros problemas más presentes en los medios en la actualidad, sin embargo, no hay que olvidar que la propagación del VIH, no se ha frenado en España ni tampoco a nivel mundial.

En todo el Mundo se estima que el número de personas con VIH en 2013 era de 35 millones, de las cuales el 50% serían mujeres y 3,2 millones menores de 15 años. **El pasado año fallecieron 1,5 millones de personas por SIDA.**

Como en tantas otras desgracias que se ceban con ella, el África Subsahariana es la región más castigada por esta pandemia: El 70% de los afectados viven allí.

La vía de transmisión más frecuente es la sexual, seguida del uso de drogas inyectadas.

En el Estado Español hay entre 120.000 y 150.000 personas con VIH. Se calcula que el 30% de los infectados podrían no saberlo.

En el año 2012 se diagnosticaron 3.210 nuevos infectados por VIH y 777 casos de sida. En nuestro país

nas con VIH" constató que la tasa de desempleo en las personas con VIH es muy elevada alcanzando un 53%. El VIH y el SIDA no son sólo un problema de salud, sino que los enfermos se enfrentan también a la discriminación y a prejuicios que condicionan su vida y su acceso y trato en el trabajo, viéndose en muchos casos privados de su medio de vida.

Desde la USO rechazamos la estigmatización y discriminación por el estado de salud, y repudiamos la vulneración de los derechos humanos en el trabajo. Excluir en el trabajo despidiendo a alguien por padecer una enfermedad es quitar a esa persona su medio de vida y no podemos consentir que esto ocurra.

¿Cuál es la diferencia entre VIH y SIDA?

El SIDA es una enfermedad producida por el virus de la inmunodeficiencia humana, el VIH. Lo que se llama SIDA aparece cuando el virus ha destruido las defensas del organismo, se producen entonces infecciones graves o algunos tipos de cáncer.

la vía de transmisión mas frecuente es la sexual. El contagio por uso de drogas inyectadas, que tuvo su apogeo en los años 80 ahora sólo representa el 5% de los contagios.

Sida y estigmatización en el mundo laboral

El informe FIPSE 2009 "Integración laboral de las perso-



1 DE DICIEMBRE: DÍA MUNDIAL DE LA LUCHA CONTRA EL SIDA

Atención Sanitaria

La epidemia de VIH es también un importante problema de salud pública. Ninguna persona afectada por el VIH debería estar fuera del Sistema Público de Salud, igual que no se debería permitir que estas personas queden sin recursos

por ser discriminadas en el trabajo.

Uno de los principales problemas de la infección por VIH en nuestro contexto es el retraso en el diagnóstico, las personas están siendo diagnosticadas cuando llevan varios años infectadas, por ello reclamamos reforzar las campañas informativas. Es importante que

el Gobierno tome en consideración la Recomendación 200 de la OIT sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo, para evitar que se siga produciendo discriminación laboral, ya sean por exclusión de determinados puestos, despidos o marginación en función del estado de Salud.

RECOMENDACIÓN 200 OIT: SOBRE VIH SIDA Y TRABAJO

Desde USO consideramos fundamental tomar en cuenta los principios y pautas de actuación recogidos en la Recomendación 200 de la OIT, sobre VIH, SIDA Y trabajo. En el presente artículo recogemos algunos.

Como principio fundamental la recomendación recoge que no se debería exigir a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH, ni que revele su estado a este respecto.

Con respecto a la no discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades y trato

- *El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo de discriminación que impida la contratación, la permanencia en el empleo o el logro de la igualdad de oportunidades.*
- *El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo para terminar una relación de trabajo. Las ausencias temporales del trabajo motivadas por la necesidad de prestar cuidados a terceros o por enfermedad relacionadas con el VIH o el sida deberían tratarse de la misma manera que las ausencias por otras razones de salud.*
- *Cuando las medidas existentes contra la discriminación en el lugar de trabajo sean insuficientes para brindar una protección eficaz contra la*

discriminación relacionada con el VIH y el SIDA, los Países Miembros deberían adaptarlas o adoptar nuevas medidas, y prever disposiciones para su puesta en práctica efectiva y transparente.

- *A las personas con enfermedades relacionadas con el VIH no se les debería negar la posibilidad de realizar su trabajo, con ajustes razonables, de ser necesario, mientras sean médicamente aptas para ello. **Debería alentarse la adopción de medidas destinadas a reasignar a esas personas tareas que se***

servicios deberían incluir el acceso gratuito o asequible a: Orientación y pruebas de detección voluntarias y tratamiento antirretroviral, así como educación, información y apoyo, una nutrición apropiada, tratamiento de las infecciones oportunistas, las infecciones de transmisión sexual y otras enfermedades relacionadas con el VIH, en particular la tuberculosis. También deberían ser beneficiarias de programas de apoyo y prevención, incluyendo apoyo psicosocial para las personas que viven con el VIH.

Pruebas de detección, vida privada y confidencialidad

ajusten razonablemente a sus capacidades, a encontrar otro trabajo a través de una formación o a facilitar su reintegración al trabajo.

Sobre el tratamiento y atención

- *Todas las personas amparadas por la presente Recomendación, incluidos **los trabajadores que viven con el VIH, sus familias y las personas a su cargo, deberían tener derecho a servicios de salud.** Estos*

Las pruebas de detección deben ser voluntarias y realizarse sin coacción alguna, y respetar las directrices internacionales sobre confidencialidad, orientación y consentimiento.

No deberían exigirse pruebas de detección del VIH ni otras formas de detección incluidos los trabajadores migrantes, las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo.

- **Los resultados de las pruebas de detección del VIH deberían ser confidenciales y no comprometer el acceso al empleo, la permanencia en el mismo, la seguridad en el empleo o las oportunidades de promoción**



FORMACIÓN USO ASTURIAS

Un total de 50 delegados y delegadas de USO Asturias han participado en un curso de formación sobre las novedades en materia de Incapacidad Temporal debidas al Real Decreto 625/2014 y sobre el Proyecto de Ley de Mutuas.

El curso, organizado por Unión Sindical Obrera de Asturias, fue celebrado en el Centro de Formación de USO Asturias. Fue impartido por Sara

de las Heras, Secretaria Confederal de Acción Sindical e Igualdad, y Sara García Cabrero, Responsable del Gabinete de Salud Laboral de USO.



El curso abordó los procedimientos legales existentes para hacer frente a problemas en materia de Incapacidad Temporal y especialmente los problemas relativos a la interacción con las Mutuas. La temática generó gran debate y muchas preguntas a las ponentes por parte de los asistentes.

CURSO ESTRÉS SABADELL

La USOC organizó el pasado 19 de Noviembre en el Casal Pere Quart de Sabadell un interesante curso titulado "Estrés en el ámbito laboral".

La presencia de público fue espectacular, con 174 personas. Seis ponentes abordaron el estrés desde perspectivas multidisciplinares.

Entre los ponentes estuvieron Inma Badía, *Responsable de Prevención de Riesgos Laborales de la Federación de Enseñanza de la USO*, Pedro Miguel Galiana (profesor y sindicalista de la

USO) y Sara García Cabrero, Responsable del Gabinete de Confederal de Salud Laboral. En la segunda parte de

la jornada intervino Laura Clotet, Médico de familia, trabajando actualmente en Salud Pública y Experta Universitaria en Sexualidad Humana, que abordó la relación entre estrés y sexualidad. Después la Psicóloga Clínica Carmen Ortíz enseñó a los asistentes algunas claves para controlar el estrés en el día a día. Finalmente intervino el responsable de Formación de USOC Vallès Occidental y Trabajador Social Sanitario, José Manuel Morales.



X ANIVERSARIO OBSERVATORIO RSC

Una representación de USO participó ayer en la jornada organizada con motivo del 10º Aniversario del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa.

En el evento, celebrado en el Espacio Pozas de la Cruz Roja Madrid, se analizó las actividades realizadas por el Observatorio durante estos diez años, de intenso trabajo gracias al cual se han conseguido importantes pasos en la implantación de la RSC. Aún así se constató la necesidad de seguir trabajando tanto

para lograr nuevos objetivos, como para hacer frente a los nuevos desafíos que ha traído la crisis.

También se debatió acerca del futuro de la RSC en España así como el nuevo rumbo que está tomando esta materia en Europa.

La jornada contó con la asistencia y participación de diversos agentes relacionados con la RSC en España, especialmente voluntarios y ONG que han participado y participan en este proyecto, entre ellas la USO.



ACCIÓN SINDICAL FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN POR SIDA

Desde la USO, creemos en el principio de Igualdad de todas las personas sean cuál sea sus circunstancias personales. Por ellos instamos a utilizar la acción sindical para contribuir a la no discriminación y a luchar contra la estigmatización de las personas por su estado de salud, especialmente por padecer SIDA.

En el presente boletín queremos facilitar algunas claves para luchar contra la discriminación por VIH en el puesto de trabajo. Hay que recordar que por el hecho de tener VIH la persona trabajadora **no tiene disminuida su capacidad de trabajo**.

Por tanto, no se justifica que se haga cesar a nadie involuntariamente su actividad laboral si está en condiciones de desarrollar su trabajo, además la Ley de Prevención de Riesgos Laborales protege a las personas especialmente sensibles a determinados riesgos (Artículo 25):

- **Garantizando de manera específica la protección las personas trabajadoras que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.**
- **Estableciendo que a tal fin, se deben tener en cuenta esos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.**

Vigilancia de la Salud y confidencialidad

- Se respetará la dignidad de la persona y la confidencialidad de los datos médicos, y no se utilizará la vigilancia de la salud, que tienes fines preventivos, con fines discriminatorios.
- No se utilizará la prueba del VIH como forma de selección del personal: Esto atenta contra el **derecho a la no discriminación**.

Tal y como recoge el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- **Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán ser usados con fines discriminatorios** ni en perjuicio de la persona trabajadora.
- **El acceso a la información médica se limitará al personal médico**, no puede facilitarse al empresario o a otras personas. No existe obligación de comunicar la seropositividad.
- **El reconocimiento médico es un derecho de los trabajadores y trabajadoras, no una obligación.** La vigilancia de la salud sólo puede llevarse a cabo con consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, *los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa* o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Información sobre vías de contagio para evitar la discriminación

- **Exigir la debida información sobre la enfermedad y las vías de contagio** para evitar prejuicios, discriminación y estigmatización.

Con la información adecuada y haciendo los ajustes razonables en las condiciones de trabajo de las personas afectadas se puede evitar la discriminación y la pérdida de personal valioso para la empresa, así como los posibles costes por demandas de discriminación o violación de la privacidad, entre otras cosas.

¡Afíliate a la USO!

por mucho más que una cuota

WWW.USO.ES



Asesoramiento laboral · Caja de Resistencia y Solidaridad · Servicios Jurídicos · Descuentos y Promociones · Desgravación en el IRPF ...