

# Apéndice 1

## Fundamentos Básicos de la Transmisión del VIH/SIDA

Antes de que los dirigentes sindicales o los gerentes puedan tomar las medidas adecuadas para afrontar el VIH/SIDA, necesitan información sólida sobre la enfermedad y su impacto. Esta sección presenta los datos básicos sobre la transmisión del VIH/SIDA. No pretende ser un programa completo de educación sobre el VIH/SIDA. Pero sí ofrece la información que los empleadores, los dirigentes sindicales y los trabajadores necesitan como base para formular políticas adecuadas de VIH/SIDA y programas efectivos de educación, prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo para el lugar de trabajo.

### ¿Qué son el VIH y el SIDA, y en qué se diferencian?

SIDA significa *Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida*, una enfermedad en la que el sistema inmunológico del organismo colapsa debido a la infección causada por un virus denominado *Virus de Inmunodeficiencia Humana* o VIH. En otras palabras, el VIH (un virus) causa el SIDA (una ó más enfermedades graves). Las personas con inmunodeficiencia son más vulnerables a ciertas infecciones y enfermedades. A algunas se les llama “infecciones oportunistas” (IO) porque aprovechan la oportunidad de desarrollarse que les brinda un sistema inmunológico debilitado.

El SIDA es la última etapa de la infección causada por el virus VIH. Nadie desarrollará el SIDA a menos que haya sido infectado con el VIH. La prevención de la infección por VIH previene el SIDA.

*VIH/SIDA* es una forma común y profesional de referirse a la variedad de temas asociados con la infección por VIH y las enfermedades relacionadas con el SIDA. Esta Guía se refiere a los programas de VIH/SIDA, las políticas de VIH/SIDA y las personas que viven con el VIH/SIDA (PVVS).

## ¿Cómo se transmite el VIH?

El VIH, el virus que causa el SIDA, es con mucha frecuencia una infección de transmisión sexual (ITS).<sup>1</sup> Sin embargo, el virus VIH puede transmitirse de varias maneras:

- **A través del coito *sin protección*—anal, vaginal u oral—con una persona infectada.** Sin protección quiere decir que no se usa un condón (o un condón femenino). Los estudios han demostrado que el riesgo de infección más alto es en el caso del coito anal y vaginal sin protección, y mucho más bajo en el sexo oral sin protección.
- **Al compartir jeringas y agujas contaminadas u otros instrumentos que perforan la piel, con alguien infectado con el VIH.** Los mismos incluyen, por ejemplo, navajas de afeitar usadas por parteras o curandero/as, agujas para inyectar medicamentos o vitaminas y agujas para tatuajes o perforaciones.
- **De una mujer infectada con el VIH a su bebé durante el embarazo o nacimiento, o a través de la lactancia.** Nuevas terapias con medicamentos durante el embarazo, tales como una única dosis o dosis reducidas de nevirapina, reducen en gran medida el riesgo de transmisión del VIH de madre a hijo.
- **Al recibir sangre o productos sanguíneos, órganos o tejidos de una persona infectada.** A menos que los donantes de sangre sean cuidadosamente depurados y el suministro de sangre sea sometido a pruebas de laboratorio, las transfusiones de sangre pueden transmitir el VIH. No hay riesgo de contraer el VIH al *donar* sangre, a menos que se usen agujas sucias.
- **Al hacer contacto con la sangre de una persona con VIH.** Este tipo de contacto ocurre cuando no se usa una barrera física—como guantes de látex o de vinilo, o una pieza de plástico. Esto puede ocurrir durante los accidentes o durante el cuidado dental o médico.
- **En muy raros casos, a través del beso prolongado o “profundo” en la boca .** Los estudios han demostrado que este tipo de transmisión ocurre sólo en presencia de sangre en la boca. Una razón de por qué este método de transmisión es raro consiste en que en la saliva hay sustancias especiales que pueden inactivar el VIH.

Debido a diferencias biológicas, las mujeres por lo general son más vulnerables que los hombres a la infección durante el coito sin protección. Sin embargo, tanto hombres como mujeres corren un grave riesgo de contraer el VIH de una pareja infectada durante el coito sin protección y este riesgo se incrementa en gran medida si una de las personas tiene una ITS.

## ¿Cómo no se transmite el VIH?

- El VIH *no puede* transmitirse de una persona a otra por el contacto casual, tal como un apretón de manos o un abrazo. A diferencia de los virus de la

gripe o el resfriado, el VIH *no* se propaga a través de la tos o los estornudos. Numerosos estudios han demostrado que las personas *no* se infectan al compartir vasos y platos, utensilios, teléfonos o baños.

- **El VIH *no* se pasa a través del contacto cotidiano con personas en el trabajo, en el hogar, en la escuela o en algún otro lugar.** La transmisión del VIH requiere del intercambio de fluidos corporales que contengan el virus, lo que no ocurre a través del contacto casual con una persona infectada.
- **El VIH *no puede* transmitirse por una picadura de mosquito.** El VIH no vivirá en un mosquito y *no* se transmite a través de las glándulas salivales del mosquito como otras enfermedades como la malaria o la fiebre amarilla. Una persona *no* puede contagiarse a través de ácaros, piojos, moscas u otros insectos o animales.
- **El VIH *no* se transmite a través del sudor, las lágrimas o los estornudos.** Las lágrimas muy raramente portan el virus y nunca lo suficiente como para infectar a alguien.

### ¿Cuáles son algunas formas de prevenir la transmisión del VIH?

Algunas prácticas sencillas, si se siguen de manera constante, pueden reducir en gran medida la posibilidad de transmitir el VIH.

- **Usar un condón de látex durante el coito.** El riesgo del VIH se reduce en gran medida con el uso correcto y constante de condones (todas las veces, de principio a fin) durante el coito, sea vaginal, anal u oral. Un condón de látex prevenirá la transmisión del VIH. Los condones nuevos, cuando se almacenan de manera apropiada en un lugar fresco y lejos de la luz solar directa, pueden guardarse durante unos dos años. Con los condones de látex *no debe* usarse lubricantes a base de aceite, tales como Vaseline o aceites de cocina, ya que debilitan el condón en un corto período de tiempo. Sólo debe usarse lubricantes a base de agua, tales como *KY Jelly*. Los estudios han demostrado que las fallas de los condones por lo regular obedecen a errores del usuario en vez de defectos de los condones. Las sesiones de capacitación y práctica pueden ayudar a que las personas aprendan cómo usar los condones correcta y constantemente.
- **Abstenerse de las relaciones sexuales o mantener una relación sexual estable con una sola pareja.** La forma más segura de evitar la infección es no tener coito. Una relación estable con una pareja minimiza los riesgos siempre que ninguno en la pareja esté infectado y ninguno tenga otras parejas sexuales o tenga otro comportamiento de alto riesgo, como el compartir agujas.
- **Prevenir el contacto entre sangres y el contacto con fluidos corporales, a través de las “Precauciones Universales”.** Los procedimientos recomenda-

dos se describen en un conjunto de directrices denominadas Precauciones Universales, que fueron elaboradas para proteger a los trabajadores del área de la salud, y también a los pacientes, de la exposición al VIH y otros gérmenes que se encuentran en la sangre y en ciertos tejidos y fluidos corporales. Las Precauciones Universales implican tratar a todos los pacientes como si fueran infecciosos.<sup>2</sup> Implican eliminar el contacto con la sangre, a través del uso de materiales de protección (por ejemplo, guantes de látex) durante accidentes de trabajo, lo que reducirá el riesgo de transmitir el VIH, así como la hepatitis y otras enfermedades que se transmiten a través de la sangre. Se debe usar materiales de protección al manejar fluidos corporales o productos de desecho. La mayoría de las autoridades de salud pública puede ofrecer información detallada sobre cómo implementar procedimientos adecuados de prevención y manejo de accidentes en el lugar de trabajo.

- **Asegurar que las agujas y demás instrumentos que perforan la piel sean nuevos o estén esterilizados.** Idealmente, estos instrumentos deben usarse sólo una vez y para una sola persona. Sin embargo, si un único uso no resulta práctico, los instrumentos deben esterilizarse adecuadamente entre cada uso y/o antes de usarlo en otra persona. Para los tatuajes y las perforaciones para la inserción de aros en la nariz, en el área umbilical o cualquier otra área del cuerpo, deben usarse instrumentos estériles solamente.
- **Proteger el suministro de sangre.** La sangre donada debe depurarse para determinar la presencia de VIH antes de administrársela a otra persona.
- **Permitir que las mujeres infectadas tomen decisiones conscientes sobre la lactancia.** La lactancia aumenta el riesgo de la transmisión de madre a hijo, pero los métodos de alimentación sustitutos también suponen riesgos para el bebé. Las madres infectadas con el VIH necesitan información y consejería sobre el tratamiento para prevenir la transmisión durante el embarazo y el parto, y sobre “los riesgos y beneficios de varias opciones de alimentación infantil y orientación específica para seleccionar la opción más adecuada a su situación”.

### ¿Cómo es posible saber si alguien está infectado con el VIH?

La única manera de saber si alguien está infectado es a través de los resultados de pruebas médicas para detectar el VIH. No hay manera de saber si alguien está infectado sólo con verlo. Las personas infectadas con el VIH pueden no mostrar síntomas durante diez años. Pueden estar infectadas y lucir completamente saludables. Sin embargo, como son portadores del virus, pueden infectar a otros a través de las relaciones sexuales u otros métodos de transmisión.

## ¿Cómo pueden los empleadores y dirigentes sindicales obtener más información sobre el VIH/SIDA?

Es muy común que las personas se sientan inseguras con respecto a la información real sobre el VIH/SIDA. Llegar a entender la transmisión y la prevención del VIH conlleva tiempo, meditación, hacer preguntas, obtener respuestas y paciencia. Un doctor, una enfermera, o alguien de alguna organización comunitaria, que trabaje en la prevención del VIH o con personas que tienen VIH/SIDA, podría suministrar más información.

### Para más Información sobre el VIH/SIDA ...

- Obtenga hojas informativas sobre el VIH/SIDA en la página *web* de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los EE.UU. [U.S. *Centers for Disease Control and Prevention* – CDC]: [www.cdc/brra.org](http://www.cdc/brra.org). Obtenga información sobre una amplia variedad de temas sobre VIH/SIDA a través del Centro de Información Nacional sobre SIDA de los CDC [CDC *National AIDS Clearinghouse*], en: [www.cdcpin.org](http://www.cdcpin.org).
- Obtenga estadísticas detalladas y otras informaciones sobre el VIH/SIDA en todo el mundo, en la página *web* del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA: [www.unaids.org](http://www.unaids.org).
- Entre muchas de las páginas *web* que ofrecen informaciones actualizadas sobre la transmisión del VIH/SIDA, prevención y atención, están las siguientes:
  - El SIDA y África: [www.aidsandafrika.com](http://www.aidsandafrika.com)
  - Sistema Educativo Global de Información sobre SIDA [*AIDS Education Global Information System*]: [www.aegis.com](http://www.aegis.com)
  - Centro de Epidemiología del Caribe [*Caribbean Epidemiology Centre*]: [www.carec.org](http://www.carec.org)
  - Iniciativa Internacional de Vacunas contra el SIDA [*International AIDS Vaccine Initiative* –IAVI]: [www.iavi.org](http://www.iavi.org)
  - Agencia Nacional de Investigaciones sobre el SIDA [*Agence Nationale de Recherches sur le SIDA*] en Francia: <http://igs-server.cnrs-mrs.fr/anrs/index2.html>
  - Organización Mundial de la Salud, que ofrece información y enlaces: [www.who.int/m/topics/hiv\\_aids/en/index.html](http://www.who.int/m/topics/hiv_aids/en/index.html)
- Véanse el Apéndice 8 que contiene un glosario de términos relacionados con el VIH/SIDA y el Apéndice 10 que contiene acrónimos de uso frecuente en relación con el VIH/SIDA.
- Véase el Apéndice 11 para Referencias y Recursos, incluyendo muchas páginas *web* que pueden proporcionar información actualizada sobre el VIH/SIDA.

## References

<sup>1</sup> Éstas solían conocerse como enfermedades de transmisión sexual (ETS). ITS es un término más descriptivo debido a que muchas de estas infecciones son asintomáticas.

<sup>2</sup> Las Precauciones Universales pueden obtenerse en los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades [*Centers for Disease Control and Prevention*]. *MMWR*, 1988; vol. 37, No. 24. "Actualización: Precauciones Universales para la Prevención de la Transmisión del Virus de Inmunodeficiencia Humana, el Virus de la Hepatitis B y otros Agentes Patógenos que se Transmiten por la Sangre en Escenarios del Cuidado de la Salud" ["*Update: Universal Precautions for Prevention of Transmission of Human Immunodeficiency Virus, Hepatitis B Virus, and Other Bloodborne Pathogens in Health-Care Settings*"]. Las mismas están descritas en la Cruz Roja Americana, Datos sobre el SIDA para Este Mes, "¿Qué son las Precauciones Universales?" en la página web: [www.red-cross.org/services/hss/tips/june/juntip01.html](http://www.red-cross.org/services/hss/tips/june/juntip01.html).

# Apéndice 2

## Modelos de Políticas de VIH/SIDA

Este apéndice presenta ejemplos de políticas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo, incluyendo modelos de políticas formuladas por diferentes tipos de organizaciones que operan en diferentes partes del mundo:

- Modelo de Política Integral de VIH/SIDA para el Lugar de Trabajo del Programa Trabajo Vivo
- Modelo de Política Patronal del Fondo Nacional contra el SIDA [*National AIDS Fund*] de los EE.UU.
- Modelo de Declaración de Política de Recursos Humanos de la *Allan Vincent Smith Foundation*, Islas Bermudas
- Política de *South African Afrikaanse Handelsinstituut*
- Política de VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo de *DaimlerChrysler South Africa* (Pty) Ltd.
- Política de VIH/SIDA de *Heineken*
- Borrador de Política: Coalición de Empresas Asiáticas contra el VIH/SIDA [*Asian Business Coalition on HIV/AIDS*]



# Modelo de Política Integral de VIH/SIDA para el Lugar de Trabajo del Programa Trabajo Vivo

## Nuestros Principios Orientadores

El Programa Trabajo Vivo se preocupa por todos sus trabajadores y es su deseo garantizar una fuerza de trabajo saludable y productiva. Este ha sido el principio orientador para la elaboración de nuestra política y nuestro programa de VIH/SIDA.

El Programa Trabajo Vivo no discrimina a una persona calificada que tenga una discapacidad con respecto a una solicitud de empleo, contratación, promoción, despido, compensación, beneficios, capacitación, u a otros términos, condiciones o privilegios de empleo. Estamos comprometidos con el cumplimiento de todas las correspondientes leyes, regulaciones, pactos colectivos y acuerdos comerciales.

Además, el Programa Trabajo Vivo reconoce que los empleados con enfermedades mortales, incluyendo entre otras, enfermedades del corazón, esclerosis múltiple, cáncer, y la enfermedad del VIH, y otras discapacidades, quizás quieran seguir realizando tantas actividades normales como su condición se lo permita, incluyendo el trabajo.

El Programa Trabajo Vivo se opone firmemente a la discriminación en general, incluyendo la discriminación de empleados con VIH, y hará todos los esfuerzos -incluyendo la provisión de información, educación y comunicación sobre el VIH/SIDA- para asegurar que los empleados no sean estigmatizados.

El Programa Trabajo Vivo no obligará a ninguna persona a someterse a una prueba o tratamiento contra el VIH y las pruebas de VIH no son un requisito previo para ser contratado, permanecer en el empleo, tener acceso a capacitación, o para fines de promoción. Sin embargo, sí apoyamos y facilitamos el acceso a consejería y pruebas de VIH confidenciales y voluntarias para los empleados y sus familiares o parejas. La consejería se proporciona antes y después de las pruebas.

El Programa Trabajo Vivo procura brindar facilidades a los empleados que sufren de enfermedades mortales o discapacidades, siempre que estén en capacidad de cumplir con estándares aceptables de desempeño y las evidencias médicas indiquen que su condición no constituye una amenaza para ellos o para los demás.

A la vez que brinda facilidades a los empleados con enfermedades mortales y discapacidades, el Programa Trabajo Vivo reconoce su obligación de proporcionar un ambiente de trabajo seguro para todos los empleados y clientes. Deben tomarse todas las precauciones para garantizar que la condición de un empleado no represente una amenaza a la salud y/o seguridad para los demás empleados o clientes.

## Responsabilidades de la Gerencia

Los gerentes, representantes sindicales y cualesquiera otros miembros del personal con responsabilidades pertinentes de recursos humanos deberán:

- Recordar que el expediente de un empleado, incluyendo la información médica, es personal y confidencial, y tomar las precauciones razonables para proteger la información relacionada con el expediente personal de un empleado y la condición médica.
- Ponerse en contacto con Recursos Humanos si cree que usted u otros empleados necesitan información sobre enfermedades terminales o una enfermedad mortal específica, o si necesita orientación adicional para manejar una situación que involucre a un empleado que sufre de una enfermedad mortal.
- Ponerse en contacto con Recursos Humanos si tiene inquietudes sobre la posible naturaleza contagiosa de la enfermedad de un empleado.
- Proporcionar facilidades razonables, si se contemplan, para los empleados con enfermedades mortales, acorde con las necesidades del departamento o división.
- Hacer intentos razonables para transferir a los empleados con enfermedades mortales que soliciten una transferencia porque experimentan un estrés excesivo.
- Ser sensibles y responder a las inquietudes de los compañeros de trabajo, y hacer énfasis en que los empleados reciban la educación que esté disponible, a través de Recursos Humanos. No se dará una consideración especial más allá de las solicitudes normales de transferencia para los empleados que se sientan amenazados por la enfermedad mortal de un compañero de trabajo.
- Ser sensibles frente al hecho de lo que significa para una persona con una enfermedad mortal permanecer en el empleo, ya que sigue recibiendo ingresos para su sustento y otros beneficios, puede ser importante en términos terapéuticos, puede ayudar en la remisión o proceso de recuperación y puede ayudar a prolongarle la vida.
- Incentivar a los empleados para que procuren servicios adecuados de tratamiento médico y consejería. La información sobre estos servicios puede solicitarse a través de Recursos Humanos.

## Nuestros Programas de Prevención del VIH/SIDA, Atención y Apoyo

Para informar a los empleados sobre el VIH/SIDA e incentivarlos para que practiquen comportamientos que se sabe reducen el riesgo de transmisión del VIH, el Programa Trabajo Vivo ofrecerá un programa regular de educación sobre el VIH/SIDA. Los empleados recibirán sesiones formales de capacitación en prevención y tendrán acceso a multiplicadores informales.

La consejería y las pruebas de VIH voluntarias (CPV) para todos los empleados y sus familias están disponibles, a solicitud, en un centro externo de servicios de salud, sin costo alguno para el empleado. Se mantendrá la confidencialidad para todos los clientes, y los resultados de las pruebas no serán divulgados a ninguna persona que no sea el cliente, sin su debido consentimiento escrito, voluntario y plenamente consciente. Se ofrece consejería con las pruebas confidenciales, ya que se ha demostrado su efectividad en la reducción de riesgos.

Los servicios de consejería y apoyo ayudan a los empleados y a sus familias a lidiar con preocupaciones sociales, emocionales y de otro tipo, asociadas con el VIH/SIDA y a mantener los cambios de comportamiento que reducen el riesgo de transmisión del VIH. Los servicios confidenciales de consejería y apoyo pueden ser solicitados por los empleados y sus familias en la clínica o el Departamento de Recursos Humanos, o a los multiplicadores.

Los condones son una barrera efectiva para las infecciones de transmisión sexual y la transmisión del VIH. Para proporcionar un fácil acceso a condones para los empleados y parejas que deseen usarlos, el Programa Trabajo Vivo los tendrá disponibles a un precio razonable en los baños y en la clínica.

En el lugar de trabajo no se permite el consumo de medicamentos ilegales o medicamentos que no hayan sido obtenidos a través de las correspondientes recetas. Se podrá obtener tratamiento contra las drogas a través de los servicios de consejería en el lugar de trabajo. Durante el tratamiento contra las drogas, sobre la base de la recomendación de los consejeros, se proporcionarán agujas y jeringas limpias sin costo alguno para los empleados, a través de servicios médicos.

Las ITS no tratadas son lesivas y aumentan el riesgo de transmisión del VIH. Para reducir el número de casos de ITS y mejorar el bienestar general de los empleados y sus familias, el Programa Trabajo Vivo ofrece servicios de diagnóstico y tratamiento contra las ITS en el centro de salud, con la garantía de que el tratamiento es confidencial y los servicios cumplen con los estándares médicos. Estos servicios serán provistos sin costo alguno para el trabajador. Los trabajadores con casos repetidos de ITS recibirán consejería sobre los riesgos asociados con prácticas sexuales no seguras.

El tratamiento básico para las ITS, la TB y las infecciones oportunistas asociadas con el tratamiento contra el VIH estará disponible para cada empleado y su cónyuge/pareja. El centro de servicios de salud proporcionará y monitoreará el tratamiento contra la TB y las infecciones oportunistas.

Porque valoramos a todos nuestros empleados, el Programa Trabajo Vivo ofrecerá la terapia antirretrovírica altamente activa (HAART) sin costo alguno para todos los empleados y familiares infectados con el VIH. La observancia de la terapia y un monitoreo rutinario estarán disponibles conjuntamente con el tratamiento.

Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre esta política, favor ponerse en contacto con el Departamento de Recursos Humanos o cualquier miembro del Comité de Planificación en VIH/SIDA.

# Appéndice 3

## Diez Principios Para el Lugar de Trabajo

Este apéndice ofrece los Diez Principios originales elaborados en 1988 por la Comisión Ciudadana de SIDA en la Ciudad de New York y New Jersey del Norte.

## Diez Principios para el Lugar de Trabajo

1. Las personas con SIDA o infectadas con el VIH (Virus de Inmunodeficiencia Humana) tienen los mismos derechos y oportunidades que las personas que sufren de otras enfermedades graves o mortales.
2. Las políticas de empleo deben, como mínimo, cumplir con las regulaciones y leyes federales, estatales y locales.
3. Las políticas de empleo deberían basarse en evidencias científicas y epidemiológicas de que las personas con SIDA o infectadas con VIH no acarrean el riesgo de transmitir el virus a sus compañeros de trabajo a través del contacto ordinario en el lugar de trabajo.
4. Los más altos niveles de gerencia y liderazgo sindical deberían de manera inequívoca respaldar las políticas de empleo no discriminatorias y los programas educativos sobre el SIDA.
5. Los empleadores y sindicatos deberían comunicarse su apoyo a estas políticas en términos simples, claros y sin ambigüedad.
6. Los empleadores deberían proporcionar a sus empleados educación sensible, exacta y actualizada sobre la reducción de riesgos en sus vidas personales.
7. Los empleadores tienen el deber de proteger la confidencialidad de la información médica de los empleados.
8. Para evitar la interrupción del trabajo y el rechazo de un empleado con SIDA o infectado con VIH por parte de sus compañeros, los empleadores y sindicatos deberían emprender la educación de todos los empleados antes de que ocurra un incidente de esta naturaleza y según se necesite de allí en adelante.
9. Los empleadores no deberían requerir que las personas se sometan a pruebas de VIH como parte de los exámenes físicos generales que se realizan antes de la contratación o de los que se realizan en el lugar de trabajo.
10. En esos escenarios ocupacionales especiales donde pudiera haber el riesgo potencial de exposición a VIH (por ejemplo, en los de atención a la salud, donde los trabajadores pudieran estar expuestos a sangre o a productos de la sangre), los empleadores deberían proporcionar capacitación y educación específica y constante, así como los equipos necesarios, para reforzar los procedimientos adecuados de control de infecciones y asegurar que los mismos se implementen.

COMISIÓN CIUDADANA DE SIDA  
Febrero de 1988

# Apéndice 4

## Políticas, Repertorios y Directrices Laborales sobre el VIH/SIDA y el Lugar de Trabajo

Este apéndice presenta el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo, así como modelos de políticas de un sindicato y una federación sindical en África del Sur y de un sindicato de empleados públicos en los EE.UU.



# Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo

## PRINCIPIOS CLAVES DEL REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE LA OIT SOBRE VIH/SIDA Y EL MUNDO DEL TRABAJO

- El VIH/SIDA debe tratarse como cualquier otra enfermedad / condición grave. Esto es necesario porque el lugar de trabajo, como parte de la comunidad local, puede jugar un rol vital en la más extensa lucha por limitar la propagación y los efectos de la epidemia.
- Los trabajadores, los empleadores y los gobiernos deben colaborar para promover la prevención, en particular trabajando en pro de un cambio de actitudes y comportamientos a través de la información y la educación, y abordando los factores socioeconómicos.
- En aras de un trabajo decente y del respeto por los derechos humanos y la dignidad de las personas infectadas o afectadas por el VIH/SIDA, no debe existir discriminación y estigmatización en contra de los trabajadores sobre la base de una condición de VIH, real o percibida. de una condición de VIH, real o percibida.
- Deben reconocerse las dimensiones de género del VIH/SIDA. Una mayor igualdad en las relaciones de género y la habilitación de la mujer son vitales para prevenir exitosamente la propagación de la infección por VIH y habilitar a la mujer para que pueda enfrentar el VIH/SIDA.
- A quienes solicitan trabajo, o a las personas ya empleadas, no debe exigírseles someterse a un proceso de depuración para detección de VIH/SIDA; tampoco deben realizarse pruebas de VIH en el lugar de trabajo, salvo en la forma que se especifica en este repertorio. Incluso si se realizan fuera del lugar de trabajo, las pruebas de VIH deben contar con el consentimiento voluntario y consciente, y sólo deberá realizarlas un personal calificado, en condiciones de estricta confidencialidad.
- No se justifica que a quienes solicitan empleo, a los trabajadores o a los compañeros de trabajo, se les pida revelar información personal relacionada con el VIH. El acceso a los datos personales relativos a la condición de VIH de un trabajador debe regirse por las reglas de confidencialidad acordes con el existente

Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo.

- La infección por VIH no es causa de terminación del empleo, y las personas con enfermedades relacionadas con el VIH deberán tener la oportunidad de realizar cualquier trabajo disponible y apropiado durante el tiempo que fuere médicamente posible.
- No debe existir discriminación contra los trabajadores o sus dependientes que viven con el VIH/SIDA con relación al su acceso y participación en los beneficios de planes ocupacionales y programas estatutarios de seguridad social
- Para que la implementación de políticas y programas de VIH/SIDA tenga éxito, se requiere de un diálogo social entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes, y el gobierno, cuando fuere apropiado, con la participación activa de trabajadores infectados o afectados por el VIH/SIDA.

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/40/iloaids.htm>

#### **4.1 Reconocimiento del VIH/SIDA como una problemática del lugar de trabajo**

El VIH/SIDA constituye una problemática del lugar de trabajo, no sólo porque afecta a la fuerza laboral, sino también porque el lugar de trabajo juega un rol vital para limitar la propagación y los efectos de la epidemia.

#### **4.2 No-discriminación**

No debe existir discriminación o estigmatización contra los trabajadores sobre la base de su condición de VIH real o percibida.

#### **4.3 Igualdad de género**

Una mayor igualdad en las relaciones de género y la habilitación de la mujer son vitales para que pueda prevenirse la propagación del VIH y para que la mujer pueda enfrentarse al VIH/SIDA.

#### **4.4 Ambiente de trabajo saludable**

El ambiente de trabajo debe ser saludable y seguro, y debe estar adaptado al estado de salud y las capacidades de los trabajadores.

#### **4.5 Diálogo Social**

Para el éxito de las políticas y programas de VIH/SIDA se requiere la cooperación, la confianza y el diálogo entre los empleadores, los trabajadores, y los gobiernos.

#### 4.6 Depuración para fines de empleo

A quienes solicitan trabajo, o a las personas ya empleadas, no debe exigírseles someterse a un proceso de depuración para determinar si padecen de VIH/SIDA; tampoco deben realizarse pruebas de VIH en el lugar de trabajo, salvo en la forma que se especifica en este repertorio.

#### 4.7 Confidencialidad

El acceso a los datos personales relativos a la condición de VIH de un trabajador debe regirse por las reglas de confidencialidad acordes con el existente Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo.

#### 4.8 Continuidad de la relación de empleo

La infección por VIH no constituye una causa de terminación del empleo. Las personas con enfermedades relacionadas con el VIH deberán tener la oportunidad de realizar cualquier trabajo durante el tiempo que fuere médicamente posible bajo las condiciones adecuadas.

#### 4.9 Prevención

Los socios sociales se encuentran en una singular posición para promover los esfuerzos de prevención a través de la información y la educación, y para respaldar los cambios de actitud y comportamiento.

#### 4.10 Atención y apoyo

La respuesta al SIDA en el lugar de trabajo deben guiarla la solidaridad, la atención y el apoyo. Todos los trabajadores tienen derecho a servicios de salud asequibles y a beneficios de planes ocupacionales y estatutarios.

Creado por AW. Aprobado por FL. Última actualización: Marzo del 2002

Para información adicional, contactar al departamento de SIDA / OIT  
al Tel: +41.22.799.6486, fax: +41.22.799.6349 ó E-mail: [iloaids@ilo.org](mailto:iloaids@ilo.org)

# REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE LA OIT SOBRE EL VIH/SIDA Y EL MUNDO DEL TRABAJO

## Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2001

Primera edición 2001

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Las librerías, instituciones y otros usuarios registrados en el Reino Unido en la *Copyright Licensing Agency*, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], en los Estados Unidos en el *Copyright Clearance Center*, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] o en otros países en las correspondientes Organizaciones de Derechos de Reproducción, pueden hacer fotocopias de conformidad con las licencias que les hayan sido emitidas para tales fines.

ISBN 92-2-112561-0

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna. Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

Compaginación por la OIT, Ginebra

Impreso en Suiza SRO

## PREFACIO

La epidemia del VIH/SIDA es ahora una crisis mundial y constituye uno de los retos más tremendos para el desarrollo y el progreso social. En los países más afectados, la epidemia merma los beneficios conseguidos con decenios de desarrollo, socava las economías, amenaza la seguridad y desestabiliza las sociedades. En el África Subsahariana donde la epidemia tiene ya efectos devastadores, la crisis ha creado una situación de urgencia.

Además de los sufrimientos que impone a las personas y sus familias, la epidemia afecta profundamente el tejido social y económico de las sociedades. El VIH/SIDA constituye una amenaza mayor para el mundo del trabajo: afecta al sector más productivo de la población activa, reduce los ingresos e impone costos elevados a las empresas de todos los sectores como consecuencia de la disminución de la productividad, del aumento del costo de la mano de obra y de la pérdida de trabajadores calificados y con experiencia. Por otra parte, el VIH/SIDA menoscaba los derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo debido a la discriminación y el rechazo de que es objeto la gente que vive con el VIH/SIDA o se ve afectada por el mismo. La epidemia y sus efectos aquejan más cruelmente a los colectivos vulnerables, incluidos los niños y las mujeres, aumentan por ende las desigualdades de trato existentes entre hombres y mujeres y exacerban el problema del trabajo infantil.

Esta es la razón por la cual la OIT se ha movilizado en aras de formular una declaración enérgica por medio de un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. El Repertorio contribuirá útilmente a prevenir la propagación de la epidemia, atenuar sus efectos en los trabajadores y sus familias y ofrecer protección social para hacer frente a la enfermedad. Comprende principios fundamentales, como el reconocimiento de que el VIH/SIDA es un problema que afecta al lugar de trabajo, la no discriminación en el empleo, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el diagnóstico y la confidencialidad, la prevención, la asistencia y el apoyo como base para enfrentar la epidemia en el lugar de trabajo.

El presente Repertorio es el resultado de la colaboración entre la OIT y sus mandantes tripartitos, así como de la cooperación con sus interlocutores internacionales. Presenta orientaciones prácticas y valiosas a los decisores, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros interlocutores sociales en la formulación y ejecución de una política apropiada en el lugar de trabajo y de programas de prevención y asistencia, así como en la elaboración de estrategias para mejorar la situación de los trabajadores del sector informal. Se trata de una contribución importante de la OIT al esfuerzo mundial de lucha contra el VIH/SIDA.

Estamos convencidos de que el Repertorio contribuirá al logro de condiciones de trabajo decente frente a una crisis humanitaria y de desarrollo de gran magnitud. Ya se han adquirido conocimientos valiosos con los intentos hechos por resolver la crisis. Varios países han conseguido resultados relativamente buenos para frenar la propagación de la infección y aliviar sus efectos en las personas y en sus comunidades. Las mejores prácticas comprenden la movilización de los responsables políticos, enfoques multisectoriales,

actividades compartidas con la sociedad civil, incluidas las personas que viven con el VIH/SIDA, y educación. Los principios fundamentales del Repertorio plasman estos elementos, así como la importancia de la movilización de los interlocutores sociales para su aplicación eficaz.

Se trata de un documento pionero y con altura de miras, que encara el futuro considerando los problemas actuales y las posibles consecuencias de la epidemia y de sus efectos en el mundo del trabajo. Por medio del presente Repertorio, la OIT reforzará su apoyo al empeño internacional y nacional por salvaguardar los derechos y la dignidad de los trabajadores y de todas las personas que viven con el VIH/SIDA.

Ginebra, junio de 2001.

Juan Somavia,  
Director-General

# ÍNDICE

## Preface

### 1. Objetivo

### 2. Utilidad

### 3. Alcance y Términos usados en el Repertorio

#### 3.1 Alcance

#### 3.2. Términos usados en el Repertorio

### 4. Principios fundamentales

#### 4.1. Reconocimiento del problema del VIH/SIDA en el ámbito laboral

#### 4.2. Acabar con la discriminación

#### 4.3. Igualdad entre hombres y mujeres

#### 4.4. Un ambiente de trabajo sano

#### 4.5. El diálogo social

#### 4.6. Pruebas de detección con fines de exclusión del trabajo y de las actividades laborales

#### 4.7. Confidencialidad

#### 4.8. Continuación de la relación de trabajo

#### 4.9. Prevención

#### 4.10. Asistencia y apoyo

### 5. Derechos y deberes generales

#### 5.1. El gobierno y las autoridades competentes

#### 5.2. Los empleadores y sus organizaciones

#### 5.3. Los trabajadores y sus organizaciones

### 6. Prevención mediante una labor informativa y didáctica

#### 6.1. Campañas de información y de sensibilización

#### 6.2. Programas educativos

#### 6.3. Programas amoldados a los hombres y a las mujeres

#### 6.4. Vinculación con los programas de promoción de la salud

#### 6.5. Medidas prácticas para impulsar cambios de comportamiento

#### 6.6. Programas de divulgación local

### 7. Formación

#### 7.1. Formación del personal de dirección, de supervisión y de recursos humanos

#### 7.2. Formación para el personal que imparte educación a colegas y compañeros

#### 7.3. Formación de los representantes de los trabajadores

#### 7.4. Formación del personal de seguridad y salud en el trabajo

#### 7.5. Formación de los inspectores del trabajo o de fábricas

#### 7.6. Formación para los trabajadores que entran en contacto 3-22 con la sangre humana y otros líquidos corporales

## 8. Pruebas de detección del VIH

- 8.1. Prohibición en el momento de la contratación y en el curso de la relación de trabajo
- 8.2. Prohibición con fines de segur
- 8.3. Vigilancia epidemiológica
- 8.4. Pruebas voluntarias
- 8.5. Detección y tratamiento en caso de exposición a un riesgo profesional

## 9. Asistencia y apoyo

- 9.1. Paridad con otras enfermedades graves
- 9.2. Consulta
- 9.3. Servicios de salud en el trabajo y otros servicios médicos
- 9.4. Vinculación con grupos de ayuda mutua y con agrupaciones locales
- 9.5. Prestaciones
- 9.6. Cobertura de la seguridad social
- 9.7. Protección de la intimidad y la confidencialidad
- 9.8. Programas de ayuda a los trabajadores y sus familias

*Note: No se incluyen aquí los apéndices, pero están disponibles en la página web de la OIT, [www.ilo.org](http://www.ilo.org)*

## 1. Objetivo

El presente Repertorio tiene el propósito de establecer una serie de directrices para hacer frente a la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y se enmarca en la labor de promoción del trabajo decente. Las directrices abarcan las siguientes esferas principales de actuación:

- (a) la prevención del VIH/SIDA;
- (b) la gestión y atenuación de los efectos del VIH/SIDA en el mundo del trabajo;
- (c) la prestación de asistencia y apoyo a los trabajadores infectados por el VIH/SIDA y a los afectados por la epidemia;
- (d) la erradicación del rechazo y de la discriminación contra la persona real o supuestamente infectada por el VIH/SIDA.

## 2. Utilidad

El presente Repertorio debería usarse para:

- (a) elaborar medidas concretas en los planos de la empresa, local, regional, sectorial, nacional e internacional;
- (b) promover el diálogo, la consulta, las negociaciones y todas las formas de cooperación entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores y sus representantes, el personal de los servicios de salud en el trabajo, los especialistas del VIH/SIDA así como todas las partes interesadas (que pueden comprender las organizaciones locales y no gubernamentales);
- (c) poner en práctica sus recomendaciones, en consulta con los interlocutores sociales, integrándolas en:
  - las leyes, políticas y programas de acción nacionales;
  - los convenios de empresa o de establecimiento, y
  - las políticas y planes de acción en el lugar de trabajo.

## 3. Alcance y términos usados en el Repertorio

### 3.1. Alcance

Este Repertorio se aplica:

- (a) a todos los empleadores y todos los trabajadores (incluidas las personas que buscan empleo) de los sectores público y privado; y
- (b) a todas las formas de trabajo, ya sea formal o informal.

### 3.2. Términos usados en el Repertorio

*El VIH es el virus de inmunodeficiencia humana, que debilita el sistema inmunitario del cuerpo y que, en último término, ocasiona el SIDA.*

*Personas afectadas significa las personas cuya vida se ve alterada de alguna manera por las vastas consecuencias de la epidemia de VIH/SIDA.*

*SIDA designa el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, que engloba una serie de vicisitudes médicas calificadas a menudo de infecciones y de tipos de cáncer oportunistas y para las cuales no hay actualmente curación posible.*

*En el presente Repertorio la palabra discriminación se usa en consonancia con la definición enunciada en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), para referirse a la discriminación debida al VIH. Comprende la discriminación de un trabajador basada en una infección por el VIH real o supuesta y la discriminación basada en la preferencia sexual.*

*En el presente Repertorio, la expresión persona discapacitada se asimila a la definición que figura en el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), esto es, toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.*

*Empleador es una persona o entidad que da empleo con arreglo a un contrato de trabajo verbal o por escrito en el que se especifican los derechos y deberes de ambas partes, en consonancia con la legislación y la práctica nacionales. Pueden actuar de empleadores el Estado, las autoridades públicas, las empresas privadas y los particulares.*

*La expresión servicios de salud en el trabajo se emplea en este Repertorio en consonancia con la descripción enunciada en el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), a saber: unos servicios sanitarios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo así como métodos de trabajo seguros y sanos que favorezcan una salud física y mental óptima en relación con el trabajo. Los servicios de salud en el trabajo asesoran, asimismo, sobre la adaptación del trabajo a las facultades de los trabajadores en función de su salud física y mental.*

*Acondicionamiento razonable significa cualquier modificación o ajuste a un empleo, puesto o lugar de trabajo que sea razonablemente práctica y que le permita a una persona con el VIH o con el SIDA asumir un puesto de trabajo, desempeñar sus tareas o ascender de categoría.*

La detección comprende las pruebas directas (diagnóstico del VIH) e indirectas (evaluación de comportamientos peligrosos) y las preguntas sobre las pruebas ya efectuadas o las medicinas recetadas.

Sexo y género. Hay diferencias biológicas y sociales entre los hombres y las mujeres. El término «sexo» se refiere a las diferencias biológicamente determinadas, mientras que el término «género» designa las diferencias que existen en lo que atañe a las funciones sociales y a las relaciones entre hombres y mujeres. Las funciones asignadas según el género se aprenden por medio de la socialización y varían mucho dentro de cada cultura y entre una cultura y otra; están condicionadas también por la edad, la clase social, la raza, el origen étnico y la religión, así como por el entorno geográfico, económico y político.

Las infecciones de transmisión sexual (ITS) son, entre otras, la sífilis, el chancro, la clamidiasis y la gonorrea. Se entiende que engloban las llamadas comúnmente «enfermedades de transmisión sexual» (ETS).

La expresión terminación de la relación de trabajo tiene el significado que se le atribuye en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), a saber, el despido decidido por el empleador. Las precauciones universales constituyen unas reglas sencillas de prevención de la infección que permiten reducir al mínimo el riesgo de contagio por agentes patógenos presentes en la sangre (véase una explicación completa en el anexo II).

La definición de los trabajadores ocupados en actividades informales (también de-nominadas sector informal) figura en el anexo I.

Los representantes de los trabajadores en consonancia con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), son las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales, ya sean:

- (a) representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- (b) representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

El término «vulnerabilidad» engloba la privación de autonomía socioeconómica, la penuria cultural, las condiciones laborales que agravan el peligro de contagio de los trabajadores, así como las situaciones que acrecientan el riesgo de que los niños caigan en el trabajo infantil (para más información, véase el anexo I).

## 4. Principios fundamentales

### 4.1. Reconocimiento del problema del VIH/SIDA en el ámbito laboral

El VIH/SIDA constituye un problema en el lugar de trabajo y debería tratarse como cualquier otro tipo de enfermedad profesional grave, no solamente porque afecta a los trabajadores, sino porque, al ser el centro de trabajo parte integrante de la vida local, le incumbe una misión en la lucha general contra la propagación y los efectos de la epidemia.

### 4.2. Acabar con la discriminación

Con arreglo al principio de trabajo decente y del respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas infectadas o afectadas por el VIH/SIDA, no debería haber discriminación alguna contra los trabajadores basada en una infección por el VIH real o supuesta. La discriminación y el rechazo (estigmatización) de las personas que viven con el VIH/SIDA entorpecen gravemente el empeño de prevenir la epidemia.

### 4.3. Igualdad entre hombres y mujeres

Deberían reconocerse los problemas de género con respecto al VIH/SIDA. Las mujeres están más expuestas que los hombres a la infección y, con frecuencia, resultan afectadas más gravemente que los hombres por la epidemia del VIH/SIDA, debido a razones biológicas, socioculturales y económicas. Cuanto mayor sea la discriminación de género en la sociedad y más baja sea la posición de las mujeres en la escala social, más perniciosos serán para ellas

### 4.4. Un ambiente de trabajo sano

Con el fin de prevenir la transmisión del VIH, el medio ambiente de trabajo debería ser sano y seguro, en la medida de lo posible, para todas las partes involucradas, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Un ambiente de trabajo sano es el que facilita una salud física y mental óptima por lo que se refiere al trabajo, así como la adaptación de éste a las facultades de los trabajadores en función de su estado de salud físico y mental.

### 4.5. El diálogo social

La cabal aplicación de una política y un programa contra el VIH/SIDA requiere la colaboración y la confianza mutua entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes así como el gobierno, cuando proceda, con la participación activa de los trabajadores infectados por el VIH/SIDA y afectados por la epidemia.

#### **4.6. Pruebas de detección con fines de exclusión del trabajo y de las actividades laborales**

No se debería exigir la presentación de diagnósticos relativos al VIH a los solicitantes de un puesto de trabajo ni a quienes ejercen un empleo.

#### **4.7. Confidencialidad**

No hay razón para pedir a los candidatos a un puesto de trabajo o a los trabajadores en activo que proporcionen información personal relativa al VIH. Tampoco debería obligarse a los trabajadores a dar a conocer informaciones de esta índole referentes a un compañero. El acceso a los datos personales sobre la eventual seropositividad de un trabajador debería regirse por unas normas de confidencialidad que concuerden con lo dispuesto en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores, de 1997.

#### **4.8. Continuación de la relación de trabajo**

Una infección por el VIH no constituye una causa justificada de despido. Tal como sucede con otras enfermedades, las personas con enfermedades derivadas del VIH deberían tener la posibilidad de trabajar mientras sean médicamente aptas para hacerlo en un puesto apropiado existente.

#### **4.9. Prevención**

Es posible prevenir la infección por el VIH. Esta prevención de todos los medios de transmisión puede conseguirse con diversas estrategias que se amolden debidamente a las condiciones nacionales y que respeten las características culturales. La prevención puede mejorarse con cambios del comportamiento, la difusión de conocimientos, el tratamiento y la instauración de un ambiente libre de discriminación.

Los interlocutores sociales ocupan una posición óptima para impulsar la prevención, en especial respecto de los cambios en las actitudes y comportamientos, del suministro de información y educación y de la manera de enfrentarse a los factores socioeconómicos.

#### **4.10. Asistencia y apoyo**

En el mundo del trabajo, la actitud ante el VIH/SIDA debería inspirarse en la solidaridad y la prestación de asistencia y apoyo. Todos los trabajadores, incluidos los infectados por el VIH, tienen derecho a unos servicios médicos asequibles. No deberían ser objeto de discriminación ni ellos ni las personas a su cargo en lo referente a la afiliación y al disfrute de las prestaciones de los regímenes obligatorios de seguridad social y de los planes de previsión profesionales.

## 5. Derechos y deberes generales

### 5.1. El gobierno y las autoridades competentes

- (a) *Coherencia.* El gobierno debería velar por la coherencia de la estrategia y los programas nacionales contra el VIH/SIDA y reconocer la importancia de que el mundo del trabajo participe en los planes nacionales, para lo cual, por ejemplo, debería garantizar que en los consejos nacionales sobre el SIDA figuren representantes de los empleadores, los trabajadores, las personas que viven con el VIH/SIDA y los ministerios responsables de los asuntos laborales y sociales.
- (b) *Participación multisectorial.* Las autoridades competentes deberían impulsar y respaldar la constitución y el funcionamiento de dispositivos y acuerdos de colaboración muy amplios que fomenten la prevención y la protección, en los que participen los organismos públicos, el sector privado, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y todas las partes interesadas, con objeto de que intervenga el mayor número posible de interlocutores del mundo del trabajo.
- (c) *Coordinación.* El gobierno debería apoyar y coordinar todas las medidas en el plano nacional, estableciendo así un ambiente propicio para la intervención del mundo del trabajo y aprovechando plenamente la presencia de los interlocutores sociales y de todas las partes interesadas pertinentes. La coordinación debería basarse en las medidas y los servicios ya existentes.
- (d) *Prevención y promoción de la salud.* Las autoridades competentes deberían impulsar el trabajo conjunto con los demás interlocutores sociales para promover programas de prevención y concienciación destinados sobre todo al mundo del trabajo.
- (e) *Directrices médicas.* En los países en que los empleadores asumen la responsabilidad de proporcionar directamente atención de salud a los trabajadores, los poderes públicos deberían prestarles apoyo elaborando directrices sanitarias y clínicas sobre el VIH/SIDA. Estas directrices deberían estar en consonancia con los servicios existentes.
- (f) *Protección social.* El gobierno debería procurar que las prestaciones estipuladas en la legislación nacional no sean inferiores para los trabajadores afectados por el VIH/SIDA que para los trabajadores víctimas de otras enfermedades graves. Al concebir y llevar a cabo los programas de seguridad social, los poderes públicos deberían tener en cuenta el carácter progresivo e intermitente de la enfermedad y adaptarlos en consonancia con ello, por ejemplo, facilitando las prestaciones cuándo y como sean necesarias y asegurando una tramitación rápida de las solicitudes.
- (g) *Investigación.* Para lograr la coherencia con los planes nacionales contra el SIDA, movilizar a los interlocutores sociales, calcular el costo de la epidemia en los lugares de trabajo, tanto para el sistema de seguridad social como para la

economía, y facilitar una planificación destinada a mitigar su impacto socioeconómico, las autoridades competentes deberían fomentar, apoyar, efectuar y publicar investigaciones sobre las proyecciones demográficas, estudios de incidencia y prevalencia así como estudios de casos de las mejores prácticas. El gobierno debería hacer lo necesario para establecer un marco normativo e institucional capaz de lograr tales objetivos.

Las investigaciones deberían incluir análisis por sexo en los que se aprovechen los estudios realizados por los empleadores y sus organizaciones y por las organizaciones de trabajadores. En la mayor medida posible, el acopio de datos debería hacerse por sectores y desglosarse en función del sexo, la raza, la preferencia sexual, la edad y la situación en el empleo y en la ocupación; también debería ser respetuoso con las sensibilidades culturales. De ser posible, tendrían que existir mecanismos permanentes de evaluación de los efectos del VIH/SIDA.

- (h) *Recursos financieros.* De ser posible, el gobierno, en consulta con los interlocutores sociales y las otras partes interesadas, debería hacer una estimación de las consecuencias financieras del VIH/SIDA y esforzarse por conseguir fondos en el plano local e internacional para sus planes estratégicos nacionales contra el SIDA y, cuando proceda, para su sistema de seguridad social.
- (i) *Legislación.* Con el fin de erradicar la discriminación y asegurar la prevención y la protección social en el lugar de trabajo, en consulta con los interlocutores sociales y con expertos en el VIH/SIDA, los poderes públicos deberían establecer el marco normativo adecuado y, cuando sea necesario, revisar las leyes laborales y otras medidas legislativas.
- (j) *Condiciones para conceder ayudas públicas.* Cuando el gobierno aporte fondos e incentivos para la implantación de empresas nacionales e internacionales, debería exigirles que acaten lo dispuesto en la legislación nacional, así como alentarles a que apliquen el presente Repertorio y las políticas y códigos nacionales que den efecto a las disposiciones del mismo.
- (k) *Cumplimiento de la legislación.* Las autoridades competentes deberían proporcionar información y asesoramiento técnicos a los empleadores y los trabajadores sobre el modo más eficaz de cumplir con lo dispuesto en la legislación relativa al VIH/SIDA y al mundo del trabajo. Deberían fortalecer los procedimientos y órganos encargados de velar por su cabal cumplimiento, tales como la inspección del trabajo y los tribunales laborales.
- (l) *Trabajadores ocupados en actividades informales (también denominadas sector informal).* El gobierno debería adaptar y ampliar sus programas de prevención del VIH/SIDA al sector informal y arbitrar dentro de ellos medidas de fomento de

los ingresos y de protección social. También debería idear y aplicar nuevos métodos, recurriendo cuando proceda a los organismos y asociaciones locales.

- (m) *Atenuación.* El gobierno debería promover la atención y la asistencia mediante los programas públicos de sanidad, el sistema de seguridad social y otras iniciativas oficiales pertinentes. Debería esforzarse por garantizar el tratamiento médico y, cuando proceda, trabajar conjuntamente con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- (n) *Niños y jóvenes.* En los planes de erradicación del trabajo infantil, los poderes públicos deberían tener muy en cuenta el impacto de la epidemia en los niños y los jóvenes que tienen enfermo al padre o a la madre (o a ambos) o que se han quedado huérfanos a causa del SIDA.
- (o) *Colaboración regional e internacional.* Los gobiernos deberían promover y respaldar la colaboración regional e internacional, en particular por conducto de los organismos intergubernamentales y de todas las partes interesadas, con el fin de dar la mayor relevancia mundial al problema del VIH/SIDA y a las necesidades del mundo del trabajo al respecto.
- (p) *Ayuda internacional.* Los gobiernos deberían recabar la ayuda internacional, cuando proceda, en apoyo de los programas nacionales. Deberían fomentar las iniciativas encaminadas a respaldar las campañas internacionales para reducir el importe de las medicinas antirretrovirales y mejorar el acceso a las mismas.
- (q) *Trabajadores vulnerables.* Los gobiernos deberían tomar medidas con el fin de determinar cuáles son los grupos de trabajadores vulnerables a la infección, y adoptar estrategias que den a dichos trabajadores la posibilidad de ponerse a salvo de los factores que los exponen a este riesgo. Los gobiernos también deberían velar por que funcionen programas de prevención apropiados para estos trabajadores.

## 5.2. Los empleadores y sus organizaciones

- (a) *Normas en el lugar de trabajo.* Los empleadores deberían consultar a los trabajadores y sus representantes para aplicar unas normas apropiadas que impidan la propagación de la infección en el lugar de trabajo y protejan a todos los trabajadores contra la discriminación basada en el VIH/SIDA. En el anexo III figura una lista para la planificación y aplicación de medidas preventivas.
- (b) *Acuerdos nacionales, sectoriales y en la empresa.* Los empleadores deberían atenerse a la legislación y la práctica nacionales al negociar con los trabajadores y sus representantes las condiciones de contratación y de trabajo que tengan alguna relación con el VIH/SIDA, y procurar incluir disposiciones acerca de la protec-

ción y la prevención contra el VIH/SIDA en los convenios nacionales, sectoriales y de empresa.

- (c) *Educación y formación.* Los empleadores y sus organizaciones, en consulta con los trabajadores y sus representantes, deberían establecer y respaldar programas en el lugar de trabajo a fin de informar, educar y adiestrar a los trabajadores en materia de prevención, atención y asistencia con respecto al VIH/SIDA; inculcarles las normas de la empresa sobre el particular, incluidas las medidas destinadas a combatir la discriminación en contra de las personas infectadas o afectadas por el VIH/SIDA; y ponerles al corriente de las prestaciones y derechos específicos del personal.
- (d) *Impacto económico.* Los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones deberían elaborar en común una estrategia adecuada a fin de evaluar y hacer frente debidamente a los efectos económicos del VIH/SIDA en su sector y lugar de trabajo respectivo.
- (e) *Política de personal.* Los empleadores no deberían implantar ni consentir ninguna norma de personal o práctica discriminatoria contra los trabajadores infectados o afectados por el VIH/SIDA. En particular, deberían:
- no solicitar pruebas ni reconocimientos médicos relativos al VIH/SIDA, salvo indicación contraria en el capítulo 8 del presente Repertorio;
  - velar por que no haya discriminación ni rechazo (estigmatización) alguno en el trabajo basado en una infección por el VIH real o supuesta;
  - fomentar el trabajo de quienes tengan el VIH o una enfermedad derivada del SIDA mientras sean médicamente aptos para desempeñar un trabajo apropiado, y
  - prever que, cuando un trabajador que padezca una enfermedad derivada del SIDA esté demasiado enfermo para seguir trabajando, y cuando se hayan agotado las demás posibilidades, incluida la licencia por enfermedad de larga duración, la relación de trabajo puede extinguirse, ateniéndose a la legislación laboral antidiscriminatoria y respetando los procedimientos generales y el derecho a todas las prestaciones.
- (f) *Procedimientos disciplinarios y de reclamación.* Los empleadores deberían establecer unos procedimientos a los que puedan recurrir los trabajadores y sus representantes en sus reclamaciones relacionadas con el trabajo. Dichos procedimientos deberían indicar las circunstancias en las cuales se puede incoar un procedimiento disciplinario contra cualquier miembro del personal que ejerza un trato discriminatorio contra un trabajador real o supuestamente infectado por el VIH o que infrinja las normas del establecimiento acerca del VIH/SIDA.

- (g) *Confidencialidad*. Toda información de un trabajador relativa al VIH/SIDA debería ser tratada con estricta confidencialidad y constar únicamente en su expediente médico, de modo que el acceso a la misma se atenga a lo dispuesto en la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171), así como en la legislación y prácticas nacionales. El acceso a dicha información debería limitarse estrictamente al personal médico y sólo debería darse a conocer su contenido cuando sea legalmente exigible o con el consentimiento de la persona interesada.
- (h) *Ordenación y reducción de los riesgos*. Los empleadores deberían garantizar un ambiente de trabajo que sea seguro y sano, lo cual entraña aplicar las precauciones universales y medidas tales como el suministro de equipo de protección personal y de primeros auxilios, y su mantenimiento. Con objeto de incitar el cambio de los comportamientos personales, cuando proceda, los empleadores deberían facilitar también preservativos a hombres y mujeres, así como orientación, asistencia y apoyo, y la oportunidad de consultar a especialistas. Cuando sea difícil implantar tales medidas debido a su costo y su alcance, los empleadores y/o sus organizaciones deberían solicitar ayuda a las autoridades públicas y otras instituciones pertinentes.
- (i) *Establecimientos en que los trabajadores entran en contacto regularmente con sangre humana y líquidos corporales*. En estos lugares de trabajo, los empleadores han de tomar medidas suplementarias para que los trabajadores conozcan las precauciones universales, sepan lo que han de hacer si ocurre un incidente y apliquen siempre las mencionadas precauciones universales. También deberían disponer los medios necesarios para todo ello.
- (j) *Medidas de acondicionamiento razonables*. En consulta con el trabajador o los trabajadores y con sus representantes, los empleadores deberían tomar medidas para adaptar, dentro de límites razonables, el lugar de trabajo a la situación de todo trabajador que padezca enfermedades derivadas del SIDA. Tales medidas podrían consistir en la reordenación de la jornada de trabajo, facilitar equipo especial, autorizar pausas de descanso, conceder tiempo libre para las consultas médicas y licencias de enfermedad flexibles, prever el trabajo a tiempo parcial y establecer modalidades de reincorporación al trabajo.
- (k) *Promoción*. Con un espíritu de responsabilidad ciudadana de la empresa, los empleadores y sus organizaciones deberían, cuando proceda, animar a otros empleadores a colaborar en la prevención y gestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo, así como alentar al gobierno a que tome las medidas necesarias para detener la propagación del VIH/SIDA y mitigar sus efectos. Las otras partes interesadas pueden apoyar este proceso, por ejemplo mediante la organización de comités conjuntos empresa-sindicatos encargados del VIH/SIDA.

- (l) *Apoyo a las consultas y exámenes médicos voluntarios y confidenciales relativos al VIH.* Los empleadores, los trabajadores y sus representantes deberían fomentar y facilitar la realización de los exámenes y consultas de índole confidencial y voluntaria que sean prestados por personal sanitario especializado.
- (m) *Trabajadores ocupados en actividades informales (también denominadas sector informal).* Los empleadores de trabajadores ocupados en actividades informales deberían estudiar el asunto y, cuando proceda, elaborar programas de prevención y asistencia para dichos trabajadores.
- (n) *Actividades mancomunadas a nivel internacional.* Los empleadores y sus organizaciones deberían participar, cuando proceda, en iniciativas de colaboración internacional en pro de la lucha contra el VIH/SIDA.

### 5.3. Los trabajadores y sus organizaciones

- (a) *Normas en el lugar de trabajo.* Los trabajadores y sus representantes deberían consultar a los empleadores para aplicar unas normas apropiadas que impidan la propagación de la infección en el lugar de trabajo y protejan a todos los trabajadores contra la discriminación basada en el VIH/SIDA. En el anexo III figura una lista para la planificación y aplicación de medidas preventivas.
- (b) *Acuerdos nacionales, sectoriales y en la empresa.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían atenerse a la legislación y la práctica nacionales al negociar las condiciones de contratación y de trabajo que tengan alguna relación con el VIH/SIDA, y procurar incluir disposiciones de protección y prevención contra el VIH/SIDA en los convenios nacionales, sectoriales y de empresa.
- (c) *Información y educación.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían aprovechar las estructuras y medios existentes, sindicales y de otra índole, para dar información sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo, para organizar actos al respecto y para publicar material didáctico adaptado a las características de los trabajadores y de sus familiares, con una información periódicamente actualizada sobre los derechos y las prestaciones al alcance de los trabajadores.
- (d) *Impacto económico.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían trabajar conjuntamente con los empleadores para formular una estrategia adecuada, con miras a evaluar y hacer frente de manera idónea a los efectos económicos del VIH/SIDA en su sector y lugar de trabajo.
- (e) *Promoción.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían colaborar con los empleadores y sus organizaciones y con los poderes públicos para que se tengan más presentes las cuestiones relativas a la prevención y gestión del VIH/SIDA.

- (f) *Política de personal.* Los trabajadores y sus representantes deberían apoyar e incitar a los empleadores a formular y aplicar unas normas y prácticas de personal que no entrañen discriminación contra los trabajadores que tienen el VIH/SIDA.
- (g) *Cumplimiento de lo dispuesto.* Los representantes de los trabajadores tienen el derecho de acogerse a los procedimientos disciplinarios o de reclamación para presentar quejas relativas a su lugar de trabajo y/o denunciar ante la autoridad jurídica competente toda la discriminación basada en el VIH/SIDA.
- (h) *Formación.* Las organizaciones de trabajadores deberían concebir y dispensar cursos de formación a sus representantes sobre los problemas que surjan en los lugares de trabajo a causa de la epidemia, así como sobre las soluciones más idóneas y sobre las necesidades generales de las personas que viven con el VIH/SIDA y de quienes cuidan de ellas.
- (i) *Ordenación y reducción de los riesgos.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían procurar convencer a los empleadores y colaborar con ellos a fin de establecer un ambiente de trabajo que sea seguro y sano, lo cual supone, entre otras cosas, usar debidamente el equipo de protección personal y de primeros auxilios y mantenerlo en buen estado. Los trabajadores y sus organizaciones tendrían que evaluar la vulnerabilidad del medio ambiente de trabajo y promover programas adaptados a las necesidades de los trabajadores, según corresponda.
- (j) *Confidencialidad.* Los trabajadores tienen derecho a consultar sus propios expedientes personales y médicos. Sus organizaciones no deberían tener acceso a los datos personales referentes al VIH. En el desempeño de las funciones y atribuciones sindicales, deberían regir siempre las reglas de confidencialidad y consentimiento previo de la persona interesadas enunciada en la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171).
- (k) *Trabajadores ocupados en actividades informales (también denominadas sector informal).* Los trabajadores y sus organizaciones deberían extender sus actividades al sector informal, en colaboración con otras partes interesadas, cuando proceda, y respaldar las iniciativas que sirvan para prevenir la propagación del VIH/SIDA y mitigar su impacto.
- (l) *Trabajadores vulnerables.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían hacer lo necesario para hacer frente, en consulta con los empleadores y sus organizaciones, a los factores que agravan el riesgo de infección.
- (m) *Apoyo a las consultas y exámenes médicos voluntarios y confidenciales relativos al VIH.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían colaborar con los empleadores para fomentar y facilitar la realización de los exámenes y consultas confidenciales y voluntarios acerca del VIH.

- (n) *Actividades mancomunadas a nivel internacional.* Las organizaciones de trabajadores deberían establecer vínculos de solidaridad más allá de las fronteras nacionales y participar en agrupaciones sectoriales, regionales e internacionales con el fin de poner de relieve el problema del VIH/SIDA en el mundo del trabajo; asimismo, deberían incluir esta cuestión en sus campañas de defensa de los derechos de los trabajadores.

## 6. Prevención mediante una labor informativa y didáctica

Los programas de información y educación en el lugar de trabajo son indispensables para combatir la propagación de la epidemia y fomentar una mayor tolerancia para con los trabajadores que tienen el VIH/SIDA. Una labor didáctica eficaz puede ayudar a los trabajadores a protegerse ellos mismos contra la infección del VIH y paliar sensiblemente la zozobra, oprobio y rechazo causados por el VIH, reducir al mínimo las perturbaciones en el trabajo y lograr cambios de actitud y de comportamiento. Los programas deberían formularse en consulta entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para conseguir el apoyo de los responsables máximos y la más plena participación de todos los interesados. La información y la educación pueden revestir muy diferentes formas, sin limitarse a los medios impresos y recurriendo a la enseñanza a distancia en caso necesario. Los programas deberían diseñarse y adaptarse en función de la edad, el sexo, las preferencias sexuales, las características propias de cada sector y los factores de riesgo en los comportamientos de los trabajadores, así como de su entorno cultural, y correr a cargo de personas respetadas y dignas de confianza. Se ha comprobado que la educación impartida por los compañeros de trabajo, así como la intervención de personas que viven con el VIH/SIDA, resultan particularmente eficaces para el diseño y la aplicación de los programas.

### 6.1. Campañas de información y de sensibilización

- (a) Los programas de información deberían ir vinculados, de ser factible, a campañas más generales sobre el VIH/SIDA en los planos local, sectorial, regional y nacional. Los programas deberían basarse en una información exacta y actualizada sobre la forma en que se transmite — y no se transmite — el VIH, procurar erradicar los mitos existentes sobre el VIH/SIDA y explicar la manera de impedir la infección, los aspectos médicos de la enfermedad, el impacto del SIDA en las personas y las posibilidades en materia de cuidados, apoyo y tratamiento.
- (b) En la medida de lo posible, las campañas, los cursos y los programas de información deberían integrarse en las políticas y programas de educación y de recursos humanos ya existentes, así como en las estrategias de lucha contra la discriminación y de seguridad y salud en el trabajo.

## 6.2. Programas educativos

- (a) Las estrategias educativas deberían basarse en consultas entre los empleadores y los trabajadores, y sus representantes y, cuando proceda, el gobierno y otras partes interesadas especializadas en la educación, el asesoramiento y la asistencia en materia de VIH/SIDA. Los métodos empleados deberían ser, en la mayor medida posible, interactivos y participativos.
- (b) Convendría tener en cuenta la posibilidad de llevar a cabo los programas educativos durante las horas de trabajo pagadas, y de elaborar materiales didácticos para uso de los trabajadores fuera del lugar de trabajo. Cuando se ofrezcan cursos, la participación en los mismos debería considerarse como una obligación profesional.
- (c) Cuando sea práctico y apropiado los programas deberían:
  - incluir actividades que inciten a las personas a sopesar los riesgos que corren personalmente (como individuos y como miembros de un grupo) y a reducirlos mediante unas decisiones oportunas, la negociación, las técnicas de comunicación y los programas de educación, prevención y asesoramiento;
  - hacer especial hincapié en los comportamientos de alto riesgo y en otros factores tales como la movilidad profesional, a consecuencia de los cuales algunas categorías de trabajadores se ven más expuestas a la infección por el VIH;
  - facilitar información sobre la transmisión del VIH por inyección de medicinas y drogas y sobre la manera de reducir este riesgo;
  - mejorar el diálogo entre el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países vecinos y de las regiones mundiales;
  - promover una mejor concienciación del VIH/SIDA en los programas de formación profesional organizados por los poderes públicos y por las empresas, efectuando esta labor con la colaboración de las organizaciones de trabajadores;
  - promover campañas centradas en los trabajadores jóvenes y en las mujeres;
  - poner de manifiesto la vulnerabilidad de las mujeres frente al VIH e impulsar planes de prevención a fin de disminuir el riesgo que corren (véase el epígrafe 6.3);
  - poner de relieve que el VIH no puede transmitirse con contactos ocasionales y que las personas infectadas por el VIH no han de evitarse, ni rechazarse, sino que deben ser ayudadas y debe adaptarse el trabajo a sus circunstancias;

- explicar los efectos debilitantes del virus y la necesidad de que todos los trabajadores se sientan solidarios con los trabajadores infectados por el VIH/SIDA y no los discriminen;
- dar a los trabajadores la oportunidad de expresar y de comentar sus reacciones y emociones ante el VIH/SIDA;
- instruir a los trabajadores (en especial al personal de salud) respecto de la manera de cumplir las precauciones universales y los procedimientos establecidos para el caso de exposición;
- enseñar las técnicas de prevención y tratamiento de las infecciones de transmisión sexual y de la tuberculosis, no sólo por el riesgo consiguiente de contagio por el VIH, sino porque estas infecciones se pueden tratar, lo cual mejora la defensa inmunitaria y la salud general de los trabajadores;
- fomentar la higiene personal y una alimentación sana;
- promover unas prácticas sexuales más seguras, lo que entraña enseñar a usar preservativos a los hombres y las mujeres;
- estimular las labores didácticas extraoficiales y las explicaciones a cargo de compañeros y colegas;
- ser objeto de una observación y evaluación constantes, para modificarlos si es necesario.

### 6.3. Programas amoldados a los hombres y a las mujeres

- (a) Todos los programas deberían tener en cuenta el género así como la raza y la preferencia sexual, esto es, amoldarse expresamente a los hombres y a las mujeres (en programas unidos o separados), habida cuenta de los diferentes tipos y grados de riesgo que corren los trabajadores de uno y otro sexo.
- (b) La información destinada a las mujeres debería advertir y explicar a éstas que corren un riesgo de infección mayor, destacando en particular que las mujeres jóvenes son muy vulnerables.
- (c) La labor didáctica debería ayudar tanto a las mujeres como a los hombres a comprender y procurar rectificar la desigualdad entre los géneros que impera en el mundo laboral y en su vida privada; también es de desear que se trate expresamente el problema del acoso y la violencia.
- (d) Los programas deberían ayudar a las mujeres a conocer sus derechos, tanto los laborales como los demás, y capacitarles para protegerse a sí mismas.

- (e) Los programas educativos destinados a los hombres deberían tener una vertiente de sensibilización, evaluación de los riesgos y promoción de medidas que fomenten la responsabilidad masculina en la prevención del VIH/SIDA.
- (f) Tendrían que elaborarse programas apropiados de prevención para los homosexuales activos del sexo masculino en consulta con estos trabajadores y sus representantes.

#### **6.4. Vinculación con los programas de promoción de la salud**

Siempre que sea posible, los programas educativos deberían ensamblarse con los de promoción de la salud que tratan de cuestiones tales como el consumo indebido de sustancias, el estrés y la salud reproductiva en el lugar de trabajo. Los comités de seguridad y salud en el trabajo o los comités de empresa pueden servir de punto de partida para la organización de campañas de sensibilización y de programas educativos acerca del VIH/SIDA. Esta vinculación debería servir para resaltar el alto riesgo que entraña el uso de jeringuillas contaminadas para la inyección de medicinas y drogas por vía intravenosa. De igual manera, debería ponerse de relieve que el alcoholismo y la toxicomanía pueden inducir a comportamientos que agraven los riesgos de infección por el VIH.

#### **6.5. Medidas prácticas para impulsar cambios de comportamiento**

- (a) Se tendría que impartir a los trabajadores una educación consciente, precisa y actualizada sobre los métodos de reducción de los riesgos y, si procede, se deberían facilitar gratuitamente preservativos a los trabajadores de ambos sexos.
- (b) Deberían ofrecerse además oportunidades rápidas de diagnóstico, de tratamiento y de gestión efectiva de las infecciones de transmisión sexual y de la tuberculosis, organizarse un programa de suministro renovado de agujas y jeringuillas esterilizadas, cuando proceda, así como proporcionarse información relativa a los lugares en que se prestan dichos servicios.
- (c) Respecto de las trabajadoras de escasos ingresos, la educación debería incluir métodos para complementar sus ingresos, por ejemplo, facilitando información sobre las actividades remuneradoras a su alcance, las exenciones fiscales y los complementos salariales.

#### **6.6. Programas de divulgación local**

Los empleadores, los trabajadores y sus representantes deberían fomentar y promover programas de información y educación en materia de prevención y atención del VIH/SIDA en las comunidades, especialmente en las escuelas. La participación en los programas de divulgación debería estimularse para ofrecer a todos la oportunidad de manifestar sus puntos de vista y de promover el bienestar de los trabajadores con VIH/SIDA,

atenuando su aislamiento y exclusión. Tales programas deberían organizarse en colaboración con las entidades nacionales o locales apropiadas.

## 7. Formación

La formación debería enfocarse y adaptarse en función de las necesidades de las diferentes categorías a las que vaya destinada: personal de dirección, de supervisión o encargado de los recursos humanos, trabajadores y sus representantes, instructores de personal de formación (tanto hombres como mujeres), trabajadores encargados de formar a sus compañeros, personal de seguridad y salud en el trabajo e inspectores del trabajo o de fábricas. Deberían indagarse nuevas posibilidades para sufragar los gastos. Por ejemplo, las empresas podrían solicitar una ayuda exterior de los programas nacionales contra el SIDA o de otras partes interesadas, pidiendo instructores prestados por ellas o asistencia para formar a sus propios instructores. Los materiales didácticos pueden ser muy diversos, según los recursos de que se disponga, y adaptarse a las costumbres locales y a las circunstancias propias de las mujeres y de los hombres. Debería enseñarse a los instructores y formadores a combatir los prejuicios en contra de las minorías, en particular los relativos al origen étnico y a la preferencia sexual. Esta labor debería basarse en estudios de casos y en la información disponible sobre mejores prácticas. El mejor instructor es a menudo el propio personal, por lo que se recomienda la educación a cargo de compañeros y colegas en todos los niveles, la cual debería formar parte integrante del plan anual de formación para el lugar de trabajo, que debería establecerse en consulta con los representantes de los trabajadores.

### 7.1. Formación del personal de dirección, de supervisión y de recursos humanos

Además de su participación en los programas de información y de educación destinados a todos los trabajadores, el personal de dirección y de supervisión debería recibir una formación que le permita:

- explicar y contestar a las preguntas sobre la política del lugar de trabajo con respecto al VIH/SIDA;
- estar bien informados sobre el VIH/SIDA para poder ayudar a otros trabajadores a superar sus conceptos erróneos respecto de la propagación del VIH/SIDA en el lugar de trabajo;
- explicar las posibilidades existentes de hacer una adaptación razonable del trabajo para que los trabajadores que viven con el VIH/SIDA puedan seguir trabajando el mayor tiempo posible;
- señalar y controlar los comportamientos, conductas o prácticas en el lugar de trabajo que discriminan o aíslan a los trabajadores con el VIH/SIDA;
- asesorar sobre los servicios de salud y las prestaciones sociales existentes.

## 7.2. Formación para el personal que imparte educación a colegas y compañeros

El personal encargado de la educación de colegas y compañeros debería recibir una formación especializada de modo que:

- tenga un conocimiento suficiente del sistema y los métodos de prevención del VIH/SIDA, con objeto de que pueda impartir, total o parcialmente, los programas de información y educación para el personal;
- prepare e imparta una formación que tenga presentes las variables de raza, género, cultura y preferencias sexuales;
- sepa coordinar y complementar su labor con las pautas fijadas en el establecimiento para encarar otros problemas, por ejemplo, el acoso sexual y el modo de integrar a los trabajadores con discapacidad;
- ayude a sus compañeros a localizar los factores y costumbres de su vida que agudizan el riesgo de infección;
- aconseje a los trabajadores afectados por el VIH/SIDA sobre la manera de afrontar su situación y las consecuencias de la misma.

## 7.3. Formación de los representantes de los trabajadores

Los representantes de los trabajadores deberían recibir, durante la jornada laboral, una formación con objeto de:

- capacitarles para explicar y contestar a las preguntas sobre las normas del establecimiento en materia de VIH/SIDA;
- capacitarles para que sepan impartir a otros trabajadores los programas de formación de instructores;
- enseñarles a reconocer y señalar las actitudes, comportamientos y prácticas en el lugar de trabajo que discriminan o aíslan a los trabajadores que tienen el VIH/SIDA, a fin de combatir eficazmente tales conductas;
- capacitarles para ayudar y representar a los trabajadores enfermos a consecuencia del VIH/SIDA y para solicitar en su nombre, si éstos se lo piden, una adaptación razonable de su trabajo;
- capacitarles para enseñar a los trabajadores a reconocer y reducir los factores de riesgo en su vida personal;
- impartirles un buen conocimiento de la cuestión del VIH/SIDA para que sepan informar a los trabajadores sobre la propagación del mismo;
- inculcarles la regla de guardar siempre confidencial toda información sobre trabajadores con el VIH/SIDA que llegue a su conocimiento en el desempeño de sus funciones representativas.

#### 7.4. Formación del personal de seguridad y salud en el trabajo

Además de familiarizarse con los programas de información y de educación para todos los trabajadores, el personal de seguridad y salud en el trabajo debería recibir una formación especializada con el fin de que:

- tenga un conocimiento suficiente del sistema y los métodos de prevención del VIH/SIDA, para que pueda dar información e impartir programas didácticos a los trabajadores;
- sepa analizar el medio ambiente de trabajo y determinar los métodos o condiciones de trabajo que podrían cambiarse o mejorarse para reducir la vulnerabilidad de los trabajadores que tienen el VIH/SIDA;
- compruebe que el empleador proporciona y mantiene un medio ambiente y unos métodos de trabajo sanos y seguros para los trabajadores, y que hay dispuesto lo necesario para prestar primeros auxilios;
- garantice que toda información relativa al VIH/SIDA, si la hay, se guarde estrictamente confidencial, al igual que otros datos médicos de los trabajadores, y que sólo se dé a conocer en los casos previstos en el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre protección de los datos personales de los trabajadores, de la OIT;
- sepa enseñar a los trabajadores a reconocer y reducir los factores de riesgo en su vida personal;
- sepa orientar a los trabajadores hacia servicios médicos dentro o fuera del establecimiento que puedan atender eficazmente sus necesidades.

#### 7.5. Formación de los inspectores del trabajo o de fábricas

La autoridad competente debería velar por que los inspectores del trabajo o de fábricas dispongan de medios suficientes para cumplir sus cometidos de control, aplicación y asesoramiento, en especial en lo que se refiere a la prevención del VIH/SIDA en la empresa. Para conseguirlo, éstos deberían recibir una formación especializada sobre los sistemas de prevención y protección contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. La formación debería comprender:

- información sobre las normas internacionales del trabajo al respecto, en particular el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y sobre la legislación nacional pertinente;
- la manera de sensibilizar a los trabajadores y a la dirección en cuanto al VIH/SIDA;
- la manera de incluir los temas relacionados con el VIH/SIDA en las instrucciones normales que se dan al personal de seguridad y salud en el trabajo y en el plan de formación en la empresa;

- la asistencia que los trabajadores precisan para tener acceso a las prestaciones establecidas (por ejemplo, para rellenar los formularios de solicitud de las mismas) y para el ejercicio de otros derechos legales;
- la manera de comprobar los casos de vulneración o incumplimiento de los derechos de los trabajadores respecto del VIH;
- capacitación para acopiar y analizar datos relativos al VIH/SIDA en el lugar de trabajo, siempre y cuando éstos se utilicen para estudios epidemiológicos o de impacto social y de conformidad con el presente Repertorio.

### **7.6. Formación para los trabajadores que entran en contacto con la sangre humana y otros líquidos corporales**

Todos los trabajadores deberían recibir formación sobre los métodos de lucha contra la infección cuando ocurre un accidente en el lugar de trabajo y se prestan los primeros auxilios. El programa debería impartir formación sobre:

- el modo de prestar los primeros auxilios;
- las precauciones universales para reducir el riesgo de contacto con la sangre humana y otros líquidos corporales (véase el anexo II);
- el uso del equipo de protección;
- los procedimientos adecuados que deben seguirse en caso de contacto con la sangre humana u otros líquidos corporales;
- los derechos a indemnización en caso de incidente profesional, y poner de relieve que la adopción de precauciones no depende de que haya alguna persona infectada real o supuestamente por el VIH.

## **8. Pruebas de detección del VIH**

La detección del VIH no debería efectuarse en el lugar de trabajo, a reserva de las excepciones previstas en el presente Repertorio. No es necesario y pone en peligro los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores: los resultados de las pruebas de detección pueden acabar siendo divulgados y explotados indebidamente, y es posible que el consentimiento del trabajador no sea siempre absolutamente libre o no esté basado en un conocimiento pleno, es decir, en la apreciación de todas las circunstancias y consecuencias de las pruebas médicas. Incluso fuera del lugar de trabajo, las pruebas confidenciales relativas al VIH sólo deberían ser efectuadas por personal especializado sobre una base voluntaria y con el pleno consentimiento y conocimiento del interesado, respetándose estrictamente su carácter muy confidencial.

### 8.1. Prohibición en el momento de la contratación y en el curso de la relación de trabajo

No se debería exigir una prueba de detección del VIH en el momento de contratar a los trabajadores o como requisito para la continuación de la relación de trabajo. En ningún reconocimiento médico ordinario, por ejemplo, los de aptitud física antes de la colocación o los exámenes periódicos, debería hacerse una prueba obligatoria del VIH.

### 8.2. Prohibición con fines de seguro

- (a) No debería exigirse una prueba de detección del VIH como requisito obligatorio en los regímenes nacionales de seguridad social, las pólizas de seguro general, los planes profesionales y el seguro de enfermedad.
- (b) Las compañías de seguros no deberían exigir pruebas de detección del VIH antes de decidir ofrecer cobertura para un lugar de trabajo determinado. Pueden basar su estimación de los costos e ingresos y sus cálculos actuariales en los datos epidemiológicos disponibles acerca de toda la población.
- (c) Los empleadores no deberían facilitar la realización de ninguna prueba al respecto por concepto de seguro y toda la información de que dispongan deberían considerarla confidencial.

### 8.3. Vigilancia epidemiológica

Son admisibles las pruebas y sondeos epidemiológicos de detección del VIH efectuados de manera anónima e independiente en el lugar de trabajo, a reserva de que se realicen de conformidad con los principios éticos de la investigación científica y la ética profesional, y salvaguardando los derechos individuales y la confidencialidad. Cuando se efectúen tales investigaciones, los trabajadores y los empleadores deberían ser consultados e informados. La información recabada no debería utilizarse con fines de discriminación de personas o grupos de personas. No se considerará que las pruebas citadas son anónimas cuando exista la posibilidad de que pueda deducirse de las mismas el estado de salud del interesado respecto del VIH/SIDA.

### 8.4. Pruebas voluntarias

Puede ocurrir que los propios trabajadores deseen someterse por iniciativa propia a un examen médico, inclusive como parte de un programa de pruebas voluntarias. Estas pruebas voluntarias de detección deberían realizarse normalmente en los servicios locales de sanidad y no en el lugar de trabajo. De existir servicios médicos adecuados, se podrá proceder a una prueba en el caso de que el interesado dé su conformidad por escrito, con pleno conocimiento de causa y, si así lo pide, con el asesoramiento de un representante de los trabajadores. La prueba debería ser efectuada por personal competente, con un requisito estricto de confidencialidad y según las normas que rigen la comunicación

de los resultados. Todo examen médico debería acompañarse antes y después del mismo con un asesoramiento diferenciado en función del sexo, para facilitar el conocimiento de la índole y la finalidad de las pruebas referentes al VIH, sus ventajas e inconvenientes y las consecuencias de sus resultados para el trabajador.

#### 8.5. Detección y tratamiento en caso de exposición a un riesgo profesional

- (a) Si existe en el establecimiento el riesgo de contacto con sangre humana, tejidos o líquidos corporales se debería prever un procedimiento para reducir y afrontar el peligro de infección y de accidente del trabajo.
- (b) Si ha estado expuesto a un material potencialmente infectado (sangre humana, líquidos corporales, tejidos) en el lugar de trabajo, el trabajador debería recibir asesoramiento inmediato para tomar las medidas necesarias, enterarse de las consecuencias médicas del incidente, de la oportunidad de someterse a una prueba del VIH y de las posibilidades de profilaxis posteriores a la exposición, y ser enviado a los servicios médicos competentes. Al término de la evaluación del riesgo, el trabajador debería recibir asesoramiento sobre sus derechos legales, incluido su derecho a indemnización y los procedimientos necesarios para conseguirla.

### 9. Asistencia y apoyo

La solidaridad, la asistencia médica y el apoyo son elementos fundamentales que deberían regir la acción de todo lugar de trabajo en relación con el VIH/SIDA. Deberían establecerse dispositivos adecuados para fomentar una actitud de comprensión, aceptación y apoyo a los trabajadores que revelen su estado de infección por el VIH, cerciorándose de que no son objeto de discriminación o rechazo. Con el fin de atenuar los efectos de la epidemia de VIH/SIDA en el lugar de trabajo, debería tratarse de proporcionar asesoramiento y otras formas de apoyo social a los trabajadores infectados o afectados. Cuando existan servicios de asistencia médica en el lugar de trabajo, deberían ofrecer tratamiento apropiado. En caso de que esto no fuese posible, debería indicarse a los trabajadores dónde hay servicios exteriores a los que puedan dirigirse. Estructuras de esta naturaleza ofrecen la ventaja de atender no sólo a los trabajadores sino también a sus familias y a sus hijos en particular. La asociación entre los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones y otras partes interesadas garantiza una prestación eficaz de los servicios y permite reducir su costo.

#### 9.1. Paridad con otras enfermedades graves

- (a) La infección por el VIH y el SIDA clínico no deberían tratarse en el lugar de trabajo de un modo menos favorable que otras enfermedades o dolencias graves.

- (b) A los trabajadores que viven con el VIH/SIDA no debería tratárseles menos favorablemente que a los que padezcan otras enfermedades graves en lo que se refiere a prestaciones, indemnizaciones y una adaptación razonable del trabajo.
- (c) Todos los trabajadores médicamente aptos para un empleo apropiado deberían gozar de la estabilidad laboral y de las oportunidades de traslado y ascenso normales.

## 9.2. Consulta

- (a) Los empleadores deberían incitar a los trabajadores enfermos de VIH/SIDA a recurrir a la ayuda de especialistas ajenos a la empresa con fines de consulta o, cuando exista, a su propia unidad de seguridad y salud en el trabajo o a otro servicio semejante, si ofrece una orientación especializada y confidencial.
- (b) Con tal fin, los empleadores deberían considerar la adopción de las siguientes medidas:
  - localizar a los profesionales, grupos de ayuda mutua y servicios locales o regionales especializados en la prestación de asesoramiento y tratamiento del VIH/SIDA;
  - identificar las organizaciones locales de carácter médico o no médico que puedan ser de utilidad para los trabajadores con VIH/SIDA;
  - sugerir al trabajador o a la trabajadora que consulte a su médico o a una persona calificada en materia de asistencia médica para que le haga un primer diagnóstico y comenzar el tratamiento (si no se le atiende ya) o ayudarlo a encontrar un proveedor calificado de asistencia médica si no lo tiene.
- (c) Los empleadores deberían proporcionar a los trabajadores con VIH/SIDA el tiempo libre necesario para sus consultas y tratamiento, de conformidad con los requisitos nacionales mínimos.
- (d) Los servicios de consulta deberían ser gratuitos y adaptarse a las necesidades y circunstancias propias de las mujeres y de los hombres. Para organizar y prestar estos servicios, puede resultar conveniente la coordinación de los organismos públicos, los trabajadores y sus organizaciones y otras partes interesadas.
- (e) Si se les pide que lo hagan, los representantes de los trabajadores deberían ayudar a los trabajadores con VIH/SIDA a consultar a un profesional.
- (f) Los servicios de consulta deberían dar a conocer a todos los trabajadores sus derechos y prestaciones derivados de los programas obligatorios de seguridad social y de los planes profesionales, así como de cualesquiera programas que puedan ayudar a los trabajadores a hacer frente al VIH/SIDA.

- (g) En caso de exposición al VIH en el trabajo, los empleadores deberían proporcionar al trabajador tiempo libre remunerado con fines de consulta.

### 9.3. Servicios de salud en el trabajo y otros servicios médicos

- (a) Algunos empleadores pueden estar en condiciones de facilitar a sus trabajadores el acceso a las medicinas antirretrovirales. Allí donde hay un servicio de salud en el lugar de trabajo, éste debería ofrecer, en colaboración con el gobierno y todas las demás partes interesadas, el conjunto de servicios más completo que sea posible para prevenir y afrontar el VIH/SIDA y atender a los trabajadores que viven con él.
- (b) Este servicio podría ocuparse del suministro de medicinas antirretrovirales, del tratamiento para aliviar los síntomas relacionados con el VIH/SIDA, del asesoramiento en materia de nutrición, de facilitar suplementos dietéticos, de la reducción del estrés, así como del tratamiento de las infecciones oportunistas más corrientes, incluidas las enfermedades de transmisión sexual y la tuberculosis.

### 9.4. Vinculación con grupos de ayuda mutua y con agrupaciones locales

Cuando sea conveniente, los empleadores, las organizaciones de trabajadores y el personal de salud en el trabajo deberían facilitar la constitución de grupos de ayuda mutua en la empresa o la posibilidad para los trabajadores afectados por el VIH/SIDA de dirigirse a los grupos y organizaciones locales que presten asistencia en este ámbito.

### 9.5. Prestaciones

- (a) En consulta con los interlocutores sociales, el gobierno debería velar por que las prestaciones estipuladas en la legislación nacional se apliquen a los trabajadores con VIH/SIDA, en las mismas condiciones que a los que tienen otras enfermedades graves. Debería estudiarse igualmente la viabilidad de establecer nuevas prestaciones para atender específicamente el carácter progresivo e intermitente del VIH/SIDA.
- (b) Los empleadores y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían colaborar con el gobierno en la adaptación de los sistemas de prestaciones existentes a las necesidades de los trabajadores que tienen el VIH/SIDA, con la inclusión de subvenciones a los salarios.

### 9.6. Cobertura de la seguridad social

- (a) Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tomar todas las medidas necesarias para que los trabajadores con VIH/SIDA y sus familiares no queden excluidos de la protección y de todas las prestaciones inherentes a los regímenes de seguridad social y a los planes profesionales. Lo

anterior debería aplicarse también a los trabajadores y a sus familias que, por motivos profesionales o sociales, se consideran como grupos de riesgo en relación al VIH/SIDA.

- (b) Dichos regímenes y planes deberían garantizar prestaciones semejantes a los trabajadores con VIH/SIDA y a los que padezcan otras enfermedades graves.

### 9.7. Protección de la intimidad y la confidencialidad

- (a) Los gobiernos, las compañías privadas de seguros y los empleadores deberían cerciorarse de que la información relativa a la consulta, la asistencia médica, el tratamiento y la obtención de las prestaciones tiene carácter confidencial, como es el caso de los datos médicos de los trabajadores, y de que el acceso a la misma sólo se haga de conformidad con la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171).
- (b) Otras personas, como los síndicos y administradores de programas de seguridad social y de planes profesionales, deberían mantener el carácter confidencial de la información relativa al VIH/SIDA, como ocurre con los datos médicos relativos a los trabajadores, en consonancia con el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre protección de los datos personales de los trabajadores, de la OIT.

### 9.8. Programas de ayuda a los trabajadores y sus familias

- (a) Con arreglo a la naturaleza de la epidemia, puede resultar necesario establecer programas de ayuda a los trabajadores o ampliar dichos programas, según proceda, con el fin de incluir diversos servicios para los trabajadores, en tanto que miembros de una familia, y para sus familiares. Estos programas deberían de establecerse en consulta con los trabajadores y sus representantes y con la posible colaboración del gobierno y otras partes interesadas, en función de los recursos y las necesidades existentes.
- (b) Estos programas deberían tener presente que las mujeres son normalmente quienes se ocupan de atender a las personas enfermas de SIDA. También deberían tener presentes las necesidades especiales de las mujeres embarazadas. Deberían satisfacer igualmente las necesidades de los niños que se han quedado huérfanos a causa del SIDA, y que pueden verse obligados a abandonar sus estudios y a trabajar, estando cada vez más expuestos a la explotación sexual. Los programas pueden organizarse en la propia empresa o en colaboración entre varias empresas o encargarse a una entidad independiente.
- (c) El programa de ayuda a las familias puede entrañar:
  - licencias por razones humanitarias;
  - la invitación a participar en programas de información y de educación;

- la orientación hacia grupos de apoyo, entre ellos los de ayuda mutua;
- la prestación de ayuda a la familia del trabajador para que él o sus familiares puedan encontrar otro empleo, a condición de que el trabajo no vaya en detrimento de la escolarización;
- la adopción de medidas concretas, por ejemplo de apoyo a la enseñanza escolar, la formación profesional o el aprendizaje, para atender las necesidades de los niños y los jóvenes que han perdido a su padre, a su madre o a sus dos progenitores a causa del SIDA;
- la coordinación con todas las partes interesadas y con entidades locales, entre ellas las escuelas a las que acuden los hijos de los trabajadores;
- la concesión de una ayuda monetaria directa o indirecta;
- la manera de resolver las cuestiones económicas derivadas de la enfermedad y las necesidades de las personas a cargo;
- información, asesoramiento y asistencia de tipo jurídico;
- asesoramiento sobre los procedimientos legales en caso de enfermedad y de muerte, por ejemplo, el manejo de los problemas económicos causados por la enfermedad y la preparación del testamento y la herencia;
- ayuda a las familias para que puedan aprovechar los programas de seguridad social y los planes profesionales;
- el pago por adelantado de las sumas adeudadas a los trabajadores;
- la orientación de los familiares hacia las autoridades jurídicas o sanitarias competentes o la entrega de una lista de autoridades recomendadas.

## CIRCUNSTANCIAS QUE FOMENTAN LA VULNERABILIDAD

### Factores generales

El SIDA prospera allí donde se violan los derechos económicos, sociales y culturales y también cuando se pasan por alto las normas cívicas y políticas. En el plano económico, influye poderosamente la pobreza: el analfabetismo y la marginación de los pobres les exponen más a la infección, y la pobreza puede incitar a las mujeres a entablar relaciones sexuales peligrosas para poder sobrevivir y mantener a su familia. Debido a un régimen de alimentación deficiente, una vivienda inadecuada y la falta de higiene, las personas infectadas por el VIH son todavía más propensas a contraer enfermedades relacionadas con el SIDA. En el plano social y cultural, la desigualdad en lo tocante a las relaciones personales y de trabajo conduce a relaciones sexuales no deseadas en condiciones de

riesgo. Además, debería tenerse en cuenta que las actitudes y los comportamientos también constituyen factores de riesgo adicionales. El VIH puede transmitirse por inyección intravenosa de drogas o mediante el empleo de instrumentos contaminados. De igual manera, está probado que la toxicomanía y el alcoholismo pueden menoscabar la capacidad de los individuos para tener relaciones sexuales o inyectarse en condiciones de seguridad. El rechazo que sufren las personas enfermas de VIH/SIDA fomenta el deseo natural de no hablar de la infección, lo cual facilita su propagación. Las presiones culturales y la ocultación de la realidad encubren la envergadura de la infección en los planos local y nacional, con lo que resulta más difícil preparar una respuesta adecuada, tanto en el plano colectivo como en el individual.

En los planos cívico y político, las situaciones de conflicto, el desmoronamiento del orden público y una legislación y unas sanciones inadecuadas, sumadas a la denegación de los derechos de sindicación y de negociación colectiva, coartan el desarrollo en general y menoscaban las medidas esenciales de sostén de la sanidad en particular. En muchos países, un sistema de sanidad insuficientemente financiado, socavado además por el endeudamiento y el reajuste estructural, no ha conseguido ofrecer la asistencia o las medidas de prevención indispensables.

En suma, un clima de discriminación y de falta de respeto por los derechos humanos expone más al riesgo de contraer la infección a unos trabajadores que estarán en peores condiciones para prevenir el SIDA porque les resultará difícil someterse a una prueba médica o recibir orientación, tratamiento o ayuda por iniciativa propia y porque tampoco estarán en condiciones de participar en campañas de promoción y de prevención.

### **Factores que aumentan el riesgo de infección para ciertas categorías de trabajadores**

En ciertos tipos de situación laboral es mayor el riesgo de infección, aunque lo fundamental es el comportamiento, y no la ocupación. Cabe citar, a título de ejemplo, la siguiente lista indicativa:

- todo trabajo que exige movilidad, en particular la obligación de viajar constantemente y de vivir lejos del cónyuge o de la pareja;
- el hecho de trabajar en lugares aislados con una vida social escasa y pocos servicios médicos o sanitarios;
- el trabajo y la convivencia entre hombres exclusivamente;
- las situaciones en las cuales el trabajador no puede protegerse él mismo contra la infección;
- todo trabajo en el que predominan los hombres, siendo las mujeres una pequeña minoría;

- el trabajo que implica riesgos profesionales como contactos con sangre humana, productos sanguíneos y otros líquidos corporales, heridas provocadas por objetos punzantes y el contacto con sangre infectada cuando no se aplican las precauciones universales y/o el material es inadecuado.

Habría que añadir a esta lista la «falta de trabajo», para tener en cuenta las situaciones en las cuales los trabajadores desempleados, congregados en centros urbanos por la esperanza de encontrar algún modo de conseguir pequeños ingresos, se ven más expuestos a circunstancias en que podrían contraer el VIH, o las personas desplazadas y los habitantes de campamentos de refugiados, análogamente sin empleo, y que, al sentirse abandonados, pueden mantener relaciones sexuales voluntarias o forzadas, especialmente las numerosas madres que viven sin pareja.

### **Necesidades especiales del sector informal<sup>1</sup>**

Es sumamente probable que los trabajadores del sector informal padezcan las consecuencias del SIDA: primero, porque no suelen tener acceso a servicios de sanidad o a prestaciones de protección social disponibles para los trabajadores del sector formal; segundo, porque sus actividades rara vez se basan en una seguridad económica o la suscitan, y tercero porque, debido al carácter fugaz y vulnerable de su trabajo, toda ausencia causará sin duda la pérdida de los medios de producción o de comercio. En el sector informal, la pérdida de uno o más trabajadores puede tener graves consecuencias que desemboquen en el desmoronamiento de la empresa. Si el propietario contrae el VIH, enferma y muere, la necesidad de dedicar capital de la empresa para sufragar los gastos de tratamiento médico y de sepelio puede tener como resultado que no sea posible una reinversión en el futuro, provocando la quiebra y abocando al infortunio a los trabajadores dependientes y a sus familiares. En el sector rural informal, el costo de la asistencia médica trae a menudo consigo el éxodo de la mano de obra agrícola, y la pérdida de puestos de trabajo a causa del SIDA acarrea una disminución de la producción de alimentos y una menor seguridad alimentaria a largo plazo. En conjunto, la espiral económica descendente afecta muy especialmente a las empresas del sector informal cuando se contrae el mercado al morir los consumidores o menguar sus ingresos disponibles mínimos debido a los gastos de tratamiento y asistencia médica.

# Repertorio de Recomendaciones sobre VIH/SIDA y Empleo en la Comunidad para el Desarrollo de Sudáfrica (SADC)

## CONTENTS

1. Declaración General
2. Principios de Políticas
3. Componentes de Políticas
  1. Programas de Educación, Concientización y Prevención
  2. Acceso a Empleo
  3. Confidencialidad y Pruebas en el Lugar de Trabajo
  4. Condición de Empleo
  5. Capacitación de Empleo
  6. Capacitación de Empleo
  7. Beneficios Ocupacionales
  8. Manejo del Riesgo, Primeros Auxilios y Compensación
  9. Protección Contra de la Victimización
  10. Manejo de Agravios
  11. Información
  12. Monitoreo y Recisión

### 1. Declaración General

La infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) en los países de la Comunidad de Desarrollo de África del Sur (SADC) (y a nivel global) constituyen un problema de salud de gran envergadura, con implicaciones laborales, económicas y de los derechos humanos. Como una respuesta a este problema, el Sector de Trabajo y Empleo de la SADC ha establecido este código sobre las normas sobre VIH/SIDA en las relaciones industriales, el "Código sobre SIDA y Empleo". (Luego denominado 'el código'). Debe indicarse que las

disposiciones de este código aplican sólo a los lugares de trabajo y no debe interpretarse como que aplican a otras áreas del derecho como las leyes y políticas nacionales de migración, y los procedimientos administrativos relacionados.

## 2. Principios de Políticas

Los mismos principios éticos que rigen todas las condiciones médicas / de salud en el contexto del empleo aplican igualmente al VIH/SIDA. Sin embargo, la gravedad y el impacto de la epidemia del VIH/SIDA, y el potencial de discriminación, crean la necesidad de un código específico sobre VIH/SIDA y empleo. Al mismo tiempo, dado el alto riesgo de propagación de la enfermedad en condiciones de inseguridad económica, los enfoques no discriminatorios facilitan la administración económica y de la salud pública. El código estará dirigido a garantizar la no-discriminación entre los individuos infectados y los no infectados con el VIH y entre el VIH/SIDA y otras condiciones de salud / médicas comparables.

Las implicaciones y la naturaleza regional de la epidemia, y la necesidad de armonizar las normas nacionales para lidiar con el VIH/SIDA son los factores que motivan este código regional. Este código está dirigido a asegurar que los estados miembros de la SADC desarrollen códigos nacionales tripartitos sobre SIDA y Empleo, y deberá estar reflejado en las leyes. Presenta los principios que pueden guiar estos códigos nacionales y los componentes de los mismos.

El código sobre SIDA y Empleo se basa en los principios fundamentales de los derechos humanos y los derechos de los pacientes, OMS / OIT, y en normas y directrices regionales, en los principios éticos de la medicina y la salud ocupacional, en datos epidemiológicos concretos, en la práctica comercial prudente y en una actitud humana y compasiva hacia las personas. El enfoque persigue lograr un equilibrio al proteger los derechos de todos, incluyendo los que padecen y los que no padecen de VIH, los empleadores, los empleados, el estado y otros. Esto incluirá el lograr un equilibrio entre los derechos y las responsabilidades, y entre la protección individual y la cooperación entre las partes. Los empleados con VIH deben tratarse igual que cualquier otro empleado. Los empleados con enfermedades relacionadas con el VIH, incluyendo el SIDA, deben tratarse igual que cualquier otro empleado con una enfermedad mortal.

Dentro de su alcance, el código debe:

1. cubrir a todos los empleados y a los empleados potenciales;
2. cubrir todos los lugares de trabajo y todos los contratos de trabajo;
3. cubrir los componentes de políticas específicos que se detallan más adelante, a saber: acceso a un empleo, pruebas en el lugar de trabajo, confidencialidad,

colocación en un empleo, status de empleo, seguridad de empleo, beneficios ocupacionales, capacitación, reducción del riesgo, primeros auxilios, compensación de trabajadores, educación y concientización, programas de prevención, manejo de la enfermedad, protección en contra de la victimización, manejo de agravios, información, monitoreo y revisión.

Los estados miembros de la SADC deben asegurarse que las interacciones entre ellos vayan acordes con los principios y los componentes de políticas de este código, y que compartan y diseminan la información de manera que faciliten una eficaz respuesta planificada a la epidemia.

El desarrollo e implementación de políticas es un proceso dinámico, por lo que el código sobre SIDA y empleo:

1. debe ser comunicado a todos los involucrados;
2. debe ser rutinariamente revisado acorde con la información epidemiológica y científica;
3. debe monitorearse el éxito de su implementación, y debe evaluarse su eficacia.

### 3. Componentes de Políticas

#### 1. Programas de Educación, Concientización y Prevención

1. Los programas de información, educación y prevención deben desarrollarlos conjuntamente los empleadores y los empleados, y todos en el lugar de trabajo deben tener acceso a los mismos. Siempre que sea posible, la educación sobre el VIH/SIDA debe incorporar a las familias de los empleados.
2. Los componentes esenciales de los programas de prevención son el suministro de información, la prevención y el manejo de las ETS, la promoción y distribución de condones, y los servicios de consejería sobre los comportamientos de riesgo. Los programas de SIDA en el lugar de trabajo deben cooperar y tener acceso a los recursos de los Programas Nacionales de SIDA.

#### 2. Acceso a Empleo

No deben realizarse pruebas de VIH, directas o indirectas, antes de otorgar un empleo. A los empleados deben realizárseles los exámenes médicos normales de aptitud para el trabajo, y dichos exámenes no deben incluir pruebas de VIH. No debe permitirse el uso de métodos indirectos de depuración, tales como preguntas, orales o escritas, con respecto a pruebas anteriores de VIH y/o preguntas relacionadas con la evaluación de los comportamientos de riesgo.

### 3. Confidencialidad y Pruebas en el Lugar de Trabajo

1. No deben realizarse pruebas de VIH obligatorias. Las pruebas de VIH voluntarias que se realicen a solicitud del empleado debe realizarlas, en un centro de salud, una persona debidamente calificada, y con el consentimiento del empleado, de conformidad con las reglas normales de ética médica, y con servicios de consejería antes y después de las pruebas.
2. Las personas con VIH o SIDA deben tener el derecho legal de la confidencialidad de su condición de VIH en todos los aspectos de su empleo. Un empleado no tiene obligación alguna de informar a su empleador de su condición de VIH/SIDA. La información relacionada con la condición de VIH de un empleado no debe ser revelada sin el consentimiento por escrito del empleado.
3. La información médica de un empleado o potencial empleado debe mantenerse confidencial, a menos que su revelación sea legalmente requerida. Esto también aplica a los profesionales de la salud que trabajan bajo contrato con el empleador, los fideicomisarios de fondos de pensiones y cualquier otro personal que obtenga dicha información en las formas que permiten las leyes, la ética y el código, o que obtengan del empleador.

### 4. Condición De Empleo

La condición de VIH no debe ser un factor que condicione el empleo, una promoción o un traslado. Cualquier cambio en la condición del empleo debe basarse en los criterios existentes de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad de desempeñar el trabajo conforme a un patrón satisfactorio.

### 5. Capacitación y Pruebas de VIH

En general, no deben realizarse pruebas de VIH obligatorias para fines de capacitación. Las pruebas de VIH para fines de capacitación deben regirse por el principio de no-discriminación entre los individuos con VIH y los que no lo padecen, y entre el VIH/SIDA y otras condiciones médicas / de salud comparables.

### 6. Manejo de la Enfermedad y Seguridad en el Empleo

1. Ningún empleado debe ser despedido por la simple razón de su condición de VIH, y la condición de VIH tampoco debe acortar los procedimientos.
2. Los empleados con enfermedades relacionadas con el VIH deben tener acceso a tratamiento médico y deben tener derecho, sin discriminación, a las disposiciones acordadas sobre licencia médica.
3. Los empleados infectados con el VIH deben continuar trabajando en condiciones normales en su actual empleo durante todo el tiempo en que estén médicamente

aptos para hacerlo. Cuando, por razones médicas, no puedan continuar en su empleo normal, se deberá hacer esfuerzos para ofrecerles un empleo alternativo sin perjuicio de sus beneficios. Cuando el empleado esté demasiado enfermo para desempeñar sus funciones, se deberán aplicar, sin discriminación, los beneficios, las condiciones y los procedimientos regulares que se aplican para la rescisión de los servicios en casos de otras enfermedades mortales comparables.

## 7. Beneficios Ocupacionales

1. El gobierno, los empleadores y los representantes de los empleados deben asegurar que los beneficios ocupacionales no sean discriminatorios, que sean sostenibles, y que brinden apoyo a todos los empleados, incluyendo a los infectados con el VIH. Tales planes de beneficios ocupacionales deben esforzarse por proteger los derechos y beneficios de los dependientes de los empleados fallecidos o retirados.
2. La información contenida en los planes de beneficios relativa a la condición médica de un empleado debe mantenerse confidencial, y ni el empleador, ni ningún tercero, puede usarla para afectar algún otro aspecto de la relación o contrato de trabajo.
3. Los planes médicos y los beneficios de salud relacionados con el empleo no deben ser discriminatorios. Los mecanismos de financiamiento de la salud, públicos y privados, deben prever beneficios estándares para todos los empleados, independientemente de su condición de VIH.
4. Se debe disponer de servicios de consejería y asesoría para informar a todos los empleados sobre sus derechos y beneficios de asistencia médica, seguro de vida, fondos de pensiones y seguridad social. Debe incluirse información sobre los posibles cambios en la estructura, los beneficios y las primas de estos fondos.

## 8. Manejo del Riesgo, Primeros Auxilios y Compensación

1. Cuando exista un riesgo ocupacional de adquirir o de transmitir la infección por VIH, se deben tomar las correspondientes medidas de precaución para reducirlo, incluyendo información clara y exacta, y capacitación sobre los peligros y los procedimientos de seguridad en el trabajo.
2. Los empleados que contraigan una infección por VIH durante el desempeño de su trabajo, deben seguir los procedimientos regulares de compensación, y deben recibir los beneficios de compensación normales.
3. En circunstancias en que las personas deban mudarse por razones de trabajo, el gobierno y las organizaciones deben levantar ciertas restricciones para permitirles mudarse con sus familias y dependientes.

4. A las personas cuya ocupación les exige viajar rutinariamente como parte de sus funciones deben proporcionárseles los medios necesarios para minimizar el riesgo de infección, incluyendo información, condones, y facilidades adecuadas.

## 9. Protección Contra la Victimización

1. Las personas afectadas por el VIH o el SIDA, o que se cree puedan estarlo, deben ser protegidas contra la estigmatización y la discriminación por parte de los compañeros de trabajo, los empleadores o los clientes. La información y la educación son esenciales para mantener el mutuo entendimiento necesario para garantizar esta protección.
2. Cuando los empleadores y los trabajadores estén de acuerdo en que ha habido información y educación adecuadas y las correspondientes disposiciones de seguridad en el trabajo, entonces se deberá someter a procesos disciplinarios a las personas que se rehúsen a trabajar con un empleado que tiene VIH/SIDA.

## 10. Manejo de Agravios

En las organizaciones, los procedimientos de manejo de agravios que, en el derecho civil y laboral aplican a todos los trabajadores, deben aplicarse a los agravios relacionados con el VIH. El personal que trabaje con los agravios relacionados con el VIH debe proteger la confidencialidad de la información médica del empleado.

## 11. Información

El gobierno debe recopilar, compilar y analizar los datos sobre el VIH/SIDA, las enfermedades de transmisión sexual y la tuberculosis, y hacerlos del dominio público. Los miembros de la SADC deben cooperar para poner a disposición del público los datos nacionales, para fines de monitoreo y planificación de una respuesta efectiva al impacto regional de la epidemia SIDA sobre la salud, los recursos humanos, la economía y la sociedad.

## 12. Monitoreo y Revisión

Los miembros de la asociación tripartita, a nivel nacional y regional, y el Sector de Empleo y Trabajo de la SADC, serán los responsables del monitoreo y la revisión del código, y de su implementación.

<http://www.cosatu.org.za/index.html>  
mxolisi@cosatu.org.za

# Federación Americana de Empleados Estatales, de Condados y Municipales (en inglés AFSCME) (Estados Unidos) Modelo de Políticas

## Política De La Afscme Sobre Enfermedades Catastróficas (Modelo)

Esta política aplica a todos los empleados de la AFSCME afectados de alguna enfermedad terminal, mortal o catastrófica.

### Comprensión

A los empleados con alguna enfermedad mortal y catastrófica debe tratárseles con compasión y comprensión. Es el interés de la AFSCME que el bienestar y la salud emocional y física de todos los empleados constituya una preocupación primordial.

### No-discriminación

Para fines de contratación, asignación de empleo, promociones, evaluación del rendimiento, o elegibilidad para beneficios, no deberá existir discriminación contra los empleados que padecen de alguna enfermedad mortal, o de quienes se cree la padecen, por el simple motivo de su condición. La AFSCME debe adherirse a la Ley de 1990 sobre Americanos Discapacitados (Americans with Disabilities Act – ADA) en lo que respecta a todas las discapacidades objeto de los requisitos de esta ley. Según la ADA, un empleador no puede rehusarse a contratar a empleados calificados porque padezcan o pudieran padecer de tales enfermedades mortales o catastróficas.

### Ambiente de Trabajo

La AFSCME preverá facilidades razonables que permitan a los empleados calificados continuar trabajando. Las mismas incluyen modificaciones del trabajo, flexibilidad de horarios para asistir a citas médicas, y licencias para ausentarse. Los empleados calificados tendrán la oportunidad de ser evaluados por los médicos personales de los empleados para determinar sus limitaciones y habilidades con relación a las funciones esenciales de su trabajo.

### Pruebas a Empleados, Previas al Empleo / Actuales

No ha habido ni habrá pruebas ni procesos de depuración física obligatorios para los actuales empleados o futuros solicitantes de empleo.

## Información

A todos los empleados de la AFSCME debe proporcionárseles información relativa a esta política sobre enfermedades catastróficas. Además, se deben poner a disposición materiales informativos sobre la naturaleza y la prevención de enfermedades mortales como el SIDA.

## Confidencialidad

Acorde a las pasadas prácticas de la AFSCME, todos los registros y demás información relacionada con el status o la condición médica de los empleados de la AFSCME deben mantenerse en estricta confidencialidad..

## Política De Sida De La Afscme (Modelo)

Esta política se basa en la evidencia científica de que las personas con SIDA o con infección por VIH no constituyen un riesgo de transmisión del virus para los compañeros de trabajo a través del contacto ordinario en el lugar de trabajo. La misma va acorde con la Política de la AFSCME sobre Enfermedades Catastróficas.

## Actitudes

A los empleados infectados con el VIH debe tratárseles con compasión y comprensión, al igual que a los empleados que padecen otras enfermedades mortales. Es el interés de la AFSCME que el bienestar y la salud emocional y física de todos los empleados constituya una preocupación primordial.

## No-Discriminación

La AFSCME debe continuar con su política de no-discriminación contra los empleados infectados con el VIH/SIDA, o que se cree están infectados, para fines de contratación, asignación de trabajos, promociones, evaluaciones de rendimiento, elegibilidad para beneficios, o terminación del empleo, por causa de su condición.

La AFSCME se adhiere a las disposiciones de la Ley de 1990 sobre Americanos Discapacitados (ADA), que clasifica la infección por VIH y el SIDA como discapacidades sujetas a los requisitos de esta ley. Según la ADA, un empleador no puede rehusarse a contratar a empleados calificados porque tengan VIH/SIDA, o se perciba que puedan tenerlo, y deben disponer de facilidades razonables que permitan a estos empleados continuar trabajando.

## Facilidades Razonables

La AFSCME preverá facilidades razonables que permitan a los empleados calificados continuar trabajando. Las mismas incluyen modificaciones del trabajo, flexibilidad de horarios para asistir a citas médicas, y licencias para ausentarse. Los empleados califica-

dos tendrán la oportunidad de ser evaluados por el médico personal de los empleados para determinar sus limitaciones y habilidades con relación a las funciones esenciales de su trabajo.

### **Pruebas**

No ha habido, ni habrá, pruebas de VIH obligatorias para los actuales empleados o los futuros solicitantes de empleo.

### **Capacitación**

A todos los empleados de la AFSCME deberá ofrecérseles capacitación y suministrárseles información sobre cómo prevenir el SIDA, e informárseles sobre las políticas de la AFSCME sobre SIDA y enfermedades catastróficas.

### **Confidencialidad**

Acorde a las pasadas prácticas de la AFSCME, todos los registros y demás información relacionada con el status o la condición médica de los empleados de la AFSCME deben mantenerse en estricta confidencialidad.

