

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**Proyecto de Repertorio de recomendaciones
prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo
del trabajo**

Ginebra, 2001



Indice

1.	Objetivo	1
2.	Utilidad	1
3.	Alcance y definiciones	2
3.1.	Alcance	2
3.2.	Definiciones	2
4.	Principios fundamentales	4
4.1.	No discriminación	4
4.2.	Reconocimiento del VIH/SIDA como problema en los lugares de trabajo	4
4.3.	La variable del género	4
4.4.	Un ambiente de trabajo sano	5
4.5.	El diálogo social	5
4.6.	Análisis médicos	5
4.7.	Confidencialidad	5
4.8.	Terminación de la relación de trabajo	5
4.9.	Prevención	6
4.10.	Asistencia y apoyo	6
5.	Derechos y deberes generales	6
5.1.	El gobierno y las autoridades competentes	6
5.2.	Los empleadores y sus organizaciones	9
5.3.	Los trabajadores y sus organizaciones	11
6.	Prevención mediante una labor de información y de educación	12
6.1.	Campañas de información y de sensibilización	13
6.2.	Programas de educación	13
6.3.	Programas en función del sexo	15
6.4.	Conexión con los programas de promoción de la salud	15
6.5.	Medidas prácticas para incitar a cambiar de comportamiento	16
6.6.	Programas de alcance	16

7.	Formación	16
7.1.	Formación del personal de dirección, de supervisión y de recursos humanos	17
7.2.	Formación de colegas y compañeros	17
7.3.	Formación de representantes de los trabajadores	18
7.4.	Formación del personal de seguridad y salud en el trabajo	19
7.5.	Formación de los inspectores del trabajo o de fábricas	19
7.6.	Formación especial para los trabajadores que pueden entrar en contacto con sangre y otros líquidos corporales	20
8.	Detección del VIH	20
8.1.	Prohibición de efectuar análisis para detectar el VIH con ocasión de la contratación y el empleo	21
8.2.	Prohibición de efectuar análisis del VIH con fines de seguro	21
8.3.	Con fines de vigilancia epidemiológica	21
8.4.	Análisis para la detección del VIH voluntarios	21
8.5.	Detección del VIH y tratamiento después de haber corrido un riesgo profesional	22
9.	Asistencia y apoyo	22
9.1.	Paridad con otras enfermedades graves	22
9.2.	Consulta y terapia	23
9.3.	Servicios de salud en el trabajo	24
9.4.	Conexión con grupos de ayuda mutua y de interés general	24
9.5.	Prestaciones	25
9.6.	Alcance de la seguridad social	25
9.7.	Protección de la vida privada y del carácter confidencial de la información	25
9.8.	Ayuda a las familias	26

Apéndices

I.	Datos básicos sobre la epidemia y sus secuelas	25
II.	La lucha contra las infecciones en los lugares de trabajo.....	30
III.	Enumeración de las iniciativas que requiere la planificación y aplicación de medidas preventivas del VIH/SIDA en los lugares de trabajo	31

1. Objetivo

El objetivo del presente Repertorio es promover el trabajo decente frente al VIH/SIDA por medio de actividades de prevención y control, mitigando su impacto en el mundo del trabajo y creando un ambiente laboral en el que se elimine la discriminación basada en el VIH/SIDA.

2. Utilidad

Con miras a alcanzar esos fines, el Repertorio ofrece orientación a una amplia gama de responsables políticos, organizaciones e interlocutores sociales sobre:

- a) la protección, eliminando la discriminación en el mundo del trabajo basada en una infección por el VIH real o presunta y respetando la dignidad de los trabajadores;
- b) la prevención, protegiendo la salud y el bienestar de todos los trabajadores y de sus familiares, mediante una labor de información y de educación, con miras a contribuir a reducir o prevenir la propagación de la infección;
- c) la adopción de medidas concretas, promoviendo una acción en los planos local, regional, sectorial, nacional e internacional, así como en la propia empresa, tales como regímenes de reglamentación, convenios colectivos y planes de acción, para reducir el número de casos de VIH en el mundo del trabajo;
- d) la acción, promoviendo el diálogo, las consultas, las negociaciones y todas las formas de cooperación entre el gobierno, los empleadores, los supervisores, los funcionarios de los servicios de personal, los trabajadores y sus representantes, con la ayuda del personal de los servicios de salud en el trabajo, de los especialistas del VIH/SIDA y de las organizaciones no gubernamentales competentes.

3. Alcance y definiciones

3.1. Alcance

Este Repertorio se aplica a los sectores público y privado, con inclusión de los empleadores y los directores de empresa, los aspirantes a un puesto de trabajo, las personas en busca de empleo, los aprendices, los cursillistas, los desempleados, los trabajadores ocasionales, los trabajadores en régimen de dedicación parcial o completa y los ex trabajadores, así como de todos los tipos de contrato de trabajo. Se aplica al mundo del trabajo en su acepción más amplia, esto es, a todos los hombres y mujeres que trabajan, cualesquiera que sean su empleo y su tipo de trabajo, remunerado o no, en la economía formal o en el sector informal. Aunque está destinado al mundo del trabajo, puede resultar también útil en relación con las políticas de migración, educación y administración.

3.2. Definiciones

VIH designa el *virus de inmunodeficiencia humana* que debilita el sistema inmunitario del cuerpo y que en último término provoca el 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 el término *discriminación* se utiliza en consonancia con la definición que figura en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la OIT, a saber, toda distinción, exclusión o preferencia, basada en una infección por el VIH real o presunta, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Abarca el acceso a la formación, la admisión en el empleo, a la seguridad del empleo y las condiciones de trabajo y de empleo. No constituyen, en cambio, discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias con respecto a un trabajo concreto basadas en las exigencias inherentes al mismo.

La expresión *persona discapacitada* utilizada en este Repertorio concuerda con 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 designa a una persona u organización que ofrece empleo en el marco de 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 que figura en el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), de la OIT, a saber: unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca 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 o mental.

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 aquéllos y éstas, entre otras cosas en lo que atañe a la percepción de la sexualidad. Los cometidos relacionados con el género se aprenden por medio de la socialización y varían mucho en cada cultura y entre ellas. Influye en tales cometidos la edad, la clase social, la raza, el origen étnico y la religión, así como el entorno geográfico, económico y político. En general, cuanto mayor es la discriminación basada en el género y más baja la posición que ocupan las mujeres tanto más negativamente se ven afectadas por el VIH/SIDA. La propagación del VIH/SIDA y la agudización de esas desigualdades están directamente relacionadas. Para poder prevenir y combatir el VIH/SIDA es imprescindible que haya una mayor igualdad en dichas relaciones.

Las *infecciones sexualmente transmisibles*, llamadas también enfermedades sexualmente transmisibles, son la sífilis, el chancro, la uretritis y la gonorrea.

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), de la OIT, a saber, la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

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

El *ONUSIDA* es el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, copatrocinado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas (PNUFID), la Organización de las Naciones Unidas para la

Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial. El ONUSIDA ha firmado asimismo acuerdos de cooperación con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (OACNUR).

4. Principios fundamentales

4.1. No discriminación

Con arreglo al principio del 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 presunta.

4.2. Reconocimiento del VIH/SIDA como problema en los lugares de trabajo

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

4.3. Igualdad entre los géneros

Deberían reconocerse los problemas de género en relación con el VIH/SIDA, en particular el hecho de que las mujeres están más expuestas que los hombres a la infección por razones biológicas, socioculturales y económicas. Las mujeres se dedican más que los hombres a cuidar a familiares y convecinos infectados. Debido a su situación de subordinación social y económica, muchas mujeres y jóvenes difícilmente puede negociar relaciones sexuales sin riesgo y rechazar las relaciones peligrosas, y se ven expuestas a un acoso sexual y a la violencia en el lugar de trabajo, al igual que en el hogar. Los estereotipos referentes al comportamiento masculino pueden incitar a los hombres a entablar una relación sexual peligrosa o forzada.

4.4. Un ambiente de trabajo sano

Un ambiente de trabajo sano facilita una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y su adaptación a las facultades de los trabajadores en función de su estado de salud física y mental. Para el establecimiento y el mantenimiento de un ambiente de trabajo sano es necesario que el lugar de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones sean seguros y estén exentos de riesgos y de peligros para la salud, y que las sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos presentes en el lugar de trabajo resulten inocuos para la salud si se toman las debidas medidas de protección.

4.5. El diálogo social

La cabal aplicación de una política y un programa contra el VIH/SIDA requiere la cooperación y un clima de confianza mutua entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes.

4.6. Análisis médicos

Un contacto ocasional en el lugar de trabajo no puede provocar la transmisión del virus; por consiguiente, no se debería exigir la presentación de diagnósticos relativos directamente al VIH o indirectamente (evaluación de los comportamientos peligrosos), ni hacer preguntas sobre análisis anteriores o sobre medicamentos a los solicitantes de un puesto de trabajo o a quienes tienen ya un empleo.

4.7. Confidencialidad

No es lícito pedir a los candidatos a un puesto de trabajo o a los trabajadores en activo que proporcionen información personal en relación con el VIH. Tampoco debería obligarse a los trabajadores a dar a conocer informaciones de esa índole referentes a sus colegas. El acceso a los datos personales relacionados con el VIH de un trabajador debería regirse por unas normas de confidencialidad que concuerden con lo indicado en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre protección de los datos personales de los trabajadores, de 1997.

4.8. Terminación de la relación de trabajo

La decisión de dar por terminada la relación de trabajo no debería basarse exclusivamente en una infección real o presunta del interesado por el VIH, que tampoco debería influir en las decisiones de reducción de plantilla. Cuando un

trabajador con SIDA esté demasiado enfermo para seguir trabajando y cuando se hayan agotado otras medidas en relación con su trabajo, incluida la concesión de una licencia prolongada de enfermedad, podría decidirse la terminación de la relación de trabajo de conformidad con unas leyes laborales no discriminatorias que respeten los procedimientos generales y el derecho a todas las prestaciones sociales. En suma, solamente debería darse por terminada la relación de trabajo cuando la aptitud para el trabajo quede menoscabada por una enfermedad relacionada con el VIH y no sea posible la presencia del trabajador en el lugar de trabajo.

4.9. Prevención

Los empleadores, los trabajadores y sus familiares deberían tener acceso a una información exacta y actualizada sobre el VIH y su propagación, y a unos programas de educación que versen sobre la evaluación de los riesgos y la estrategia consiguiente. Entre las medidas de prevención destinadas a fomentar un cambio de comportamiento cabe citar la distribución de preservativos y el tratamiento de las infecciones sexualmente transmisibles. Debería incitarse a todos los interesados a participar activamente en tales programas.

4.10. Asistencia y apoyo

En el mundo del trabajo, la actitud que se adopte ante el VIH/SIDA debería inspirarse en razones humanitarias, asistencia médica y prestación de ayuda. Los trabajadores infectados por el VIH tienen derecho a unos servicios médicos accesibles. No deberían ser objeto de discriminación ni ellos ni las personas a su cargo en lo que se refiere al acceso y a la obtención de las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social y de los planes profesionales.

5. Derechos y deberes generales

5.1. El gobierno y las autoridades competentes

- a) *Coherencia.* Los gobiernos deberían velar por la coherencia de la estrategia y los programas nacionales contra el VIH/SIDA, reconociendo la importancia de englobar en los planes nacionales el mundo del trabajo, cerciorándose por ejemplo de que en los consejos nacionales sobre el SIDA figuren representantes de los empleadores, los trabajadores y los ministerios responsables de los asuntos laborales y sociales.

-
- b) *Participación multisectorial.* Las autoridades competentes deberían movilizar y respaldar la constitución de asociaciones globales para la protección y la prevención, con la participación de los organismos públicos, del sector privado, de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y de las organizaciones no gubernamentales, con objeto de que intervenga el mayor número posible de actores del mundo del trabajo.
- c) *Coordinación.* El gobierno debería facilitar y coordinar todas las intervenciones en el plano nacional, ofreciendo así un ambiente propicio para la intervención del mundo del trabajo y aprovechando plenamente la presencia de todos los interlocutores sociales pertinentes. La coordinación debería basarse en las medidas y los servicios de apoyo ya existentes, verbigracia los relacionados con el fomento de las oportunidades de empleo de las personas discapacitadas.
- d) *Prevención y promoción de la salud.* Las autoridades competentes deberían suscitar y promover programas de prevención y sensibilización para contrarrestar el baldón derivado del VIH y reducir sus efectos en el mundo del trabajo.
- e) *Protección social.* Los gobiernos deberían procurar que las prestaciones estipuladas en la legislación nacional estén al alcance de los trabajadores afectados por el VIH/SIDA en las mismas condiciones que se ofrecen a los trabajadores que padecen otras enfermedades graves. Al concebir y llevar a cabo programas de seguridad social, el gobierno debería tener en cuenta el carácter progresivo e intermitente de la enfermedad y adaptar en consonancia con ello los regímenes, por ejemplo facilitando las prestaciones cuando y como sean necesarias y acelerando la tramitación de las solicitudes. En la ejecución de esos programas, el gobierno debería cerciorarse de que no se exige un análisis previo de detección del VIH.
- f) *Investigación.* Para lograr la coherencia con los planes nacionales sobre el SIDA, movilizar a los interlocutores sociales y facilitar la planificación destinada a mitigar su impacto socioeconómico, las autoridades competentes deberían efectuar investigaciones sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, incluidos unos análisis en función del sexo, y dar a conocer sus resultados, aprovechando cuando proceda 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 edad, el empleo y la categoría profesional.
- g) *Consecuencias financieras.* Los gobiernos deberían calcular los costos inherentes a la lucha contra el VIH/SIDA y concebir y llevar a la práctica propuestas destinadas a financiar sus consecuencias para los sistemas de seguridad social y los planes de prestaciones del personal.

-
- h) *Legislación.* En consulta con los interlocutores sociales y con expertos del VIH/SIDA, el gobierno debería establecer el marco reglamentario adecuado y revisar las leyes laborales y otras medidas legislativas, cuando sea necesario, entre ellas las aplicables a la no discriminación, la seguridad y salud en el trabajo, el carácter confidencial de los datos médicos y la protección de los datos privados de los trabajadores, con objeto de acabar con toda discriminación en el lugar de trabajo basada en el VIH y de mejorar la prevención en los lugares de trabajo.
- i) *Condiciones de financiación.* Cuando el gobierno aporte los fondos iniciales y ofrezca incentivos a las empresas nacionales e internacionales, debería exigir de los destinatarios que acaten lo indicado en el presente Repertorio.
- j) *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 aplicable al VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Deberían fortalecer los procedimientos y estructuras encargados de velar por su cabal cumplimiento, por ejemplo los servicios de inspección del trabajo o de fábricas y los tribunales del trabajo, con objeto de que se acaten y apliquen en la medida de lo posible en el sector informal las leyes de protección y prevención.
- k) *El sector informal.* Al extender al sector informal la prevención del VIH/SIDA, el gobierno debería adaptar y ampliar sus programas en la mayor medida posible con unas iniciativas de creación de ingresos y de protección social. Debería idear y aplicar nuevos métodos, que se amolden específicamente a las necesidades del sector informal, recurriendo cuando proceda a entidades locales.
- l) *Atenuación.* Los gobiernos deberían ofrecer apoyo y asistencia en relación con el VIH/SIDA mediante unos programas públicos de sanidad y otras iniciativas oficiales pertinentes. En sus programas de eliminación del trabajo infantil, deberían cerciorarse de que se tiene en cuenta el impacto de la epidemia en los niños y los adolescentes que han perdido a sus padres, o a uno de ellos, a causa del SIDA.
- m) *Colaboración regional e internacional.* Los gobiernos deberían promover y respaldar la colaboración regional e internacional y por conducto de organismos intergubernamentales, especialmente el ONUSIDA, con objeto de centrar la atención internacional en el VIH/SIDA y en las necesidades del mundo del trabajo.
- n) *Ayuda internacional.* Los gobiernos deberían recabar una ayuda internacional en apoyo de los programas nacionales. Deberían tomar iniciativas

encaminadas a respaldar las campañas internacionales para reducir el costo de los medicamentos antirretrovirales y mejorar el acceso a los mismos.

5.2. Los empleadores y sus organizaciones

- a) *Normas aplicables en el lugar de trabajo.* Los empleadores deberían consultar a los trabajadores y sus representantes y a ponerse de acuerdo con ellos para la concepción y la aplicación de normas apropiadas en sus lugares de trabajo, con objeto de prevenir la propagación de la infección y proteger a todos los trabajadores contra cualquier discriminación relacionada con el VIH/SIDA. En el apéndice III se enumeran las iniciativas que procede tener en cuenta a este respecto.
- b) *Negociación colectiva.* Los empleadores deberían acatar la legislación y la práctica nacionales en lo que se refiere a la negociación de las condiciones de empleo en conexión con el VIH/SIDA y procurar incluir disposiciones relativas a la protección y la prevención en materia de VIH/SIDA en los convenios colectivos nacionales, sectoriales y de empresa.
- c) *Educación y formación.* Los empleadores y sus organizaciones deberían emprender y respaldar programas en sus lugares de trabajo, con miras a informar, educar y adiestrar a los trabajadores en lo que atañe al VIH/SIDA y a las normas de la empresa sobre el particular, incluidas las relativas a las prestaciones y derechos específicos del personal.
- d) *Impacto económico.* Los empleadores deberían formular una estrategia adecuada, encaminada a comprender y evaluar el impacto económico del VIH/SIDA en cada lugar de trabajo y sector y a amoldarse al mismo. Esto debería hacerse en cooperación con otros actores del lugar de trabajo.
- e) *Política de personal.* Los empleadores no deberían aceptar o consentir ninguna política de personal o práctica que trate a los trabajadores con VIH/SIDA diferentemente que a cualesquiera otros trabajadores. En particular, deberían:
- no efectuar exámenes o análisis médicos relacionados con el VIH/SIDA;
 - velar por que no haya discriminación alguna en el trabajo basada en una infección por el VIH real o presunta;
 - permitir que trabajen quienes tengan una enfermedad relacionada con el VIH mientras sean médicamente aptos para un trabajo apropiado, y

-
- dar por terminada la relación de empleo únicamente de acuerdo con lo indicado en el presente Repertorio.
- f) *Procedimientos disciplinarios y para la presentación de reclamaciones.* Los empleadores deberían establecer unos procedimientos a los que puedan recurrir los trabajadores y sus representantes en sus reclamaciones relacionadas con el trabajo. Los empleadores deberían entablar un procedimiento disciplinario contra cualquiera de los miembros de su personal que ejerza contra un trabajador una discriminación basada en una infección por el VIH real o presunta, o que infrinja las normas de la empresa en lo que atañe al VIH/SIDA.
- g) *Confidencialidad.* Los empleadores deberían cerciorarse de que toda información relacionada con el VIH/SIDA sobre los solicitantes de trabajo o los trabajadores consta únicamente en el expediente médico, y de que el acceso a esa información se ciñe a lo indicado en la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171), de la OIT. Ese acceso debería limitarse estrictamente al personal médico y sólo debería darse a conocer tal información cuando sea legalmente exigible.
- h) *Gestión y reducción de los riesgos.* Los empleadores deberían garantizar un ambiente de trabajo que sea seguro y sano, con inclusión de la aplicación de las precauciones y medidas universales como las consistentes en el suministro de equipo de protección personal y de primeros auxilios. Con objeto de incitar un cambio de comportamiento, los empleadores deberían facilitar además preservativos a los hombres y mujeres, así como orientación, asistencia y apoyo y la oportunidad de consultar a especialistas. Cuando sea difícil implantar tales disposiciones internas de gestión de dichos riesgos, por razones de costo y tamaño, los empleadores y/o sus organizaciones deberían buscar servicios y fuentes externas de financiación, y discurrir medidas innovadoras de mancomunar recursos.
- i) *Medidas de adaptación adecuadas.* Los empleadores deberían tomar medidas para adaptar el lugar de trabajo a la situación de los trabajadores que padezcan enfermedades relacionadas con el SIDA, por ejemplo mediante una reestructuración del tiempo de trabajo, el trabajo compartido, una modificación de las tareas del personal, una maquinaria o instrumental especiales, la posibilidad de tener pausas de descanso y de tiempo libre para las consultas médicas, una licencia de enfermedad flexible, trabajo a tiempo parcial y unas modalidades de reincorporación al trabajo que consientan un nivel de rendimiento que no sea el óptimo, con tal de que se cumplan las normas mínimas.
- j) *Promoción.* Con un espíritu de ciudadanía de empresa, los empleadores y sus organizaciones deberían, cuando proceda, incitar a otros empleadores a actuar en consonancia con el presente Repertorio, y al gobierno a adoptar todas las medidas necesarias para frenar la propagación del VIH/SIDA y mitigar sus

efectos. Podrían respaldar tales iniciativas otras formas de colaboración, tales como unos consejos obreropatronales paritarios sobre el VIH/SIDA.

- k) *El sector informal.* Los empleadores de este sector deberían estudiar y, cuando proceda, concebir unos programas de prevención y asistencia por medio de los fondos mutualistas de sanidad que se establezcan para las empresas pequeñas y las microempresas.
- l) *Acción internacional.* Los empleadores y sus organizaciones deberían participar en asociaciones internacionales en pro de la lucha contra el VIH/SIDA.

5.3. Los trabajadores y sus organizaciones

- a) *Normas aplicables en los lugares de trabajo.* Los trabajadores y sus representantes deberían consultar a los empleadores y ponerse de acuerdo con ellos para la aplicación de unas normas apropiadas en sus lugares de trabajo, que impidan la propagación de la infección y protejan a los trabajadores contra toda discriminación relacionada con el VIH/SIDA. En el apéndice III puede consultarse una lista de las iniciativas que procede tener en cuenta a este respecto.
- b) *Negociación colectiva.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían acatar la legislación y la práctica nacionales en lo que se refiere a la negociación de las condiciones de empleo en conexión con el VIH/SIDA y procurar incluir disposiciones relativas a la protección y la prevención en materia de VIH/SIDA en los convenios colectivos nacionales, sectoriales y de empresa.
- c) *Información y educación.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían aprovechar las estructuras y medios sindicales existentes para difundir información sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y concebir unas actividades y materiales didácticos adaptados a las características de los trabajadores y de sus familiares, con una información constantemente al día sobre los derechos y las prestaciones al alcance de los trabajadores.
- d) *Impacto económico.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían cooperar con los empleadores para formular una estrategia adecuada, encaminada a comprender y evaluar el impacto económico del VIH/SIDA en cada lugar de trabajo y sector y a amoldarse al mismo.
- e) *Promoción.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían incitar a los empleadores, a sus organizaciones y al gobierno a adoptar todas las medidas necesarias para frenar la propagación del VIH/SIDA y mitigar sus efectos.

-
- f) *Política de personal.* Los trabajadores y sus representantes deberían apoyar e incitar a los empleadores a formular y aplicar una política de personal o unas prácticas que traten a los trabajadores con VIH/SIDA como a cualesquiera otros trabajadores.
- g) *Formación.* Las trabajadores y sus organizaciones deberían concebir y dispensar formación a sus representantes sobre los problemas que surjan en los lugares de trabajo a causa de la epidemia, las soluciones adecuadas y las necesidades generales de las personas afectadas por el VIH/SIDA.
- h) *Gestión y reducción de los riesgos.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían cooperar con los empleadores para establecer un ambiente de trabajo que sea seguro y sano, incluida una buena utilización del equipo de protección personal y de los primeros auxilios. Los trabajadores deberían disponer de información sobre los análisis voluntarios de detección del VIH, las posibilidades de orientación y asistencia y los servicios de ayuda y de consulta de especialistas, cuando existan.
- i) *Confidencialidad.* Los trabajadores tienen derecho a consultar sus propios expedientes personales o médicos. Sus organizaciones no deberían tener acceso a los datos personales que se refieran al estado de un trabajador en relación con el VIH. En el desempeño de las funciones y atribuciones sindicales, deberían regir siempre las reglas de confidencialidad enunciadas en la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171), de la OIT.
- j) *El sector informal.* Los trabajadores y sus organizaciones deberían extender sus actividades al sector informal, en colaboración con organizaciones no gubernamentales locales, cuando proceda, y respaldar toda nueva iniciativa que contribuya a prevenir la propagación y a mitigar el impacto del VIH/SIDA.
- k) *Acción internacional.* Las organizaciones de trabajadores deberían dar muestras de solidaridad internacional, valiéndose de agrupaciones sectoriales, regionales e internacionales para destacar la gravedad del VIH/SIDA en el mundo del trabajo y en sus campañas de defensa de los derechos de los trabajadores.

6. Prevención mediante una labor de información y de educación

Los programas de educación y de información en el lugar de trabajo son indispensables para combatir la propagación de la epidemia y fomentar una mayor

tolerancia para con los trabajadores afectados por el VIH/SIDA. Una labor de educación eficaz puede ayudar a los trabajadores a protegerse ellos mismos contra la infección del VIH, y mitigar sensiblemente la zozobra y el oprobio que se derivan del VIH, reducir al mínimo las perturbaciones en el lugar de trabajo y suscitar cambios de actitud y de comportamiento. Los programas deberían formularse en consulta entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para conseguir el apoyo de los responsables en el nivel más alto 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 ceñirse a la edad, el sexo y las características sectoriales de los trabajadores y al contexto cultural, y correr a cargo de personas respetadas y dignas de confianza. La educación impartida por los compañeros de trabajo, así como la intervención de enfermos de VIH/SIDA, ha resultado particularmente eficaz.

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 al día sobre la forma en que se transmite — y no se transmite — el VIH, la realidad y los mitos sobre la epidemia, el impacto del SIDA en los individuos, las posibilidades en materia de asistencia y la atenuación de los síntomas.
- b)* En la medida de lo posible, las campañas, los cursos y los programas de información deberían integrarse en los programas de educación y de recursos humanos ya existentes, así como en la estrategia de lucha contra la discriminación y sobre la seguridad y salud en el trabajo.

6.2. Programas de educación

- a)* La estrategia de educación debería basarse en consultas entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes y, cuando proceda, el gobierno y las organizaciones no gubernamentales especializadas en la educación, el asesoramiento y la asistencia relativos al VIH/SIDA. Los métodos empleados deberían ser, en la mayor medida posible, interactivos y participativos.
- b)* Los programas de educación deberían llevarse a cabo durante las horas de trabajo pagadas, considerándolos como parte de las obligaciones laborales, sin excluir por ello los cursos fuera de las horas de trabajo.
- c)* Los programas deberían:

-
- entañar actividades que inciten a los individuos a sopesar los riesgos que corren personalmente (como individuos y como miembros de un grupo) y reducirlos adoptando las oportunas decisiones y mediante la negociación y las dotes de comunicación;
 - cuando proceda, insistir en los factores de riesgo, por ejemplo la movilidad profesional, a causa de la cual ciertas categorías de trabajadores están más expuestas a la infección;
 - dedicar especial atención a la vulnerabilidad de las mujeres en relación con el VIH y a unas estrategias de prevención que puedan mitigar esa vulnerabilidad (véase la sección 6.3);
 - destacar los efectos debilitantes del virus y la necesidad de que todos los trabajadores adopten una actitud comprensiva y no discriminatoria para con sus compañeros infectados por el VIH/SIDA;
 - dar a los trabajadores la oportunidad de expresar y de comentar sus reacciones y emociones provocadas por el VIH/SIDA;
 - enseñar las técnicas de prevención y tratamiento de las infecciones sexualmente transmisibles, no sólo a causa del riesgo consiguiente de infección por el VIH sino también porque se pueden tratar, con lo cual puede mejorar la defensa inmunitaria y la salud general de los trabajadores;
 - estimular las actividades de educación extraoficiales y por compañeros y colegas;
 - fomentar la higiene personal y una alimentación sana;
 - promover unas prácticas sexuales más seguras, distribuyendo preservativos a los hombres y las mujeres;
 - integrarse, cuando sea posible, en unos programas de sanidad más amplios;
 - ser objeto de una observación, evaluación y revisión constantes, de ser necesario.

6.3. Programas en función del sexo

- a) Todos los programas deberían tener en cuenta la variable del sexo, esto es, ir destinados explícitamente tanto a los hombres como a las mujeres, o bien a unos y otras por separado, 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 estar orientada a prevenir y explicar a éstas que corren un mayor riesgo de infección, destacando en particular la vulnerabilidad propia de las mujeres jóvenes.
- c) La labor de educación debería ayudar tanto a las mujeres como a los hombres a comprender y tener en cuenta la desigualdad de sus relaciones de poder en materia de empleo, así como en las situaciones personales, tomando también en consideración de manera específica el acoso y la violencia.
- d) Los programas deberían ayudar a las mujeres a conocer sus derechos, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, y ayudarles a estar en condiciones de protegerse así mismas.
- e) Los programas de educación destinados a los hombres deberían tener una vertiente de sensibilización, evaluación de los riesgos y adopción de unas medidas que fomenten la responsabilidad masculina en lo que atañe a la prevención del VIH/SIDA.

6.4. Conexión con los programas de promoción de la salud

Siempre que sea posible, los programas de educación deberían vincularse con los de promoción de la salud que se ocupan de cuestiones tales como el consumo indebido de sustancias, el estrés y la salud reproductora en la empresa. Los comités de seguridad y salud en el trabajo o los consejos de empresa existentes pueden servir de punto de partida para la organización de campañas de sensibilización y de programas de educación relacionados con el VIH/SIDA. En esa conexión debería resaltarse la correlación entre el uso de jeringuillas contaminadas para la absorción de drogas por vía intravenosa, así como el convencimiento de que el alcoholismo y la toxicomanía pueden inducir a comportamientos que acentúan los riesgos de infección por el VIH.

6.5. Medidas prácticas para incitar a cambiar de comportamiento

- a) Al proporcionar a los trabajadores una educación consciente, precisa y actualizada sobre las estrategias de reducción de los riesgos, los empleadores deberían facilitar gratuitamente preservativos a los trabajadores de ambos sexos.
- b) Cuando sea posible, deberían darse además oportunidades de diagnóstico y tratamiento de las infecciones sexualmente transmisibles.
- c) Para las trabajadoras económicamente débiles, la educación debería incluir una estrategia para complementar los ingresos reducidos, por ejemplo facilitando información sobre las actividades remuneradoras, las exenciones fiscales y los complementos salariales.

6.6. Programas de alcance local

Los empleadores, los trabajadores y sus representantes deberían fomentar y promover programas de información y educación de carácter local, especialmente en las escuelas a las que acuden hijos de trabajadores. La participación en los programas de divulgación debería estimularse para ofrecer a todos la oportunidad de manifestar sus temores y de promover el bienestar de los trabajadores enfermos de VIH/SIDA, al reducir su aislamiento y ostracismo. Tales programas deberían organizarse en colaboración con las entidades nacionales o locales apropiadas.

7. Formación

La formación debería adaptarse a las necesidades de las diferentes categorías a las que vaya destinada: personal de dirección, de supervisión o encargado de los recursos humanos, trabajadores de ambos sexos, profesores del personal encargado de impartir formación (tanto hombres como mujeres), personal que imparte formación a colegas y compañeros, personal de seguridad y salud en el trabajo e inspectores del trabajo o de fábricas. Deberían discurrirse métodos innovadores para sufragar los gastos. Por ejemplo, las empresas podrían solicitar una ayuda exterior de los programas nacionales contra el SIDA o de organizaciones no gubernamentales, con instructores prestados por ellas o con su propio personal ya formado. Los materiales didácticos pueden ser muy diversos, adaptados a las costumbres locales, a las características diferentes de las mujeres y de los hombres y a unos recursos limitados. Deberían inspirarse en estudios monográficos y en el material sobre prácticas óptimas ya existente. 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 de la empresa, 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 las normas que aplica la empresa en relación con el VIH/SIDA;
- estar bien informados sobre el VIH/SIDA para poder ayudar a otros trabajadores a superar sus conceptos erróneos en relación con la propagación del VIH/SIDA en el lugar de trabajo;
- ayudar a los trabajadores enfermos de VIH/SIDA a seguir trabajando el mayor tiempo posible o a encontrar otros modos de organizar el trabajo en beneficio de los trabajadores infectados, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa;
- precisar y controlar el comportamiento o las prácticas en el lugar de trabajo que perjudican a los trabajadores enfermos de VIH/SIDA;
- explicar las posibilidades existentes, que pueden consistir en una adaptación razonable del lugar de trabajo para ayudar a los trabajadores afectados por el VIH/SIDA a llevar a cabo otras actividades o funciones laborales que estén en consonancia con los efectos del virus;
- asesorar sobre los servicios de sanidad y las prestaciones sociales existentes en el plano local.

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 tal que:

-
- esté suficientemente informado del contenido y los métodos de prevención del VIH/SIDA, con objeto de que pueda organizar, total o parcialmente, los programas de información y educación para el personal;
 - tenga presente, al idear y dispensar esa formación, todo lo relacionado con la variable del sexo y los estereotipos culturales;
 - establezca una conexión con otras políticas de la empresa, por ejemplo las relacionadas con el acoso sexual y el modo de tratar los factores de discapacidad en el lugar de trabajo;
 - ayude a sus compañeros a localizar los componentes de su vida que agudicen el riesgo de infección;
 - aconseje a los trabajadores afectados por el VIH/SIDA para que acepten su situación y las consecuencias de la misma.

7.3. Formación de los representantes de los trabajadores

Además de familiarizarse con los programas generales de educación, los representantes de los trabajadores deberían recibir, durante la jornada laboral, una formación complementaria que puede proceder de muy diversas fuentes, según proceda, con objeto de:

- explicar y contestar a las preguntas sobre las normas que aplica la empresa en materia de VIH/SIDA;
- precisar el comportamiento o las prácticas en el lugar de trabajo que perjudican a los trabajadores enfermos de VIH/SIDA para contrarrestar eficazmente tales actitudes;
- ayudar, según proceda, a los trabajadores afectados por el VIH/SIDA a llevar a cabo otras actividades o funciones laborales que estén en consonancia con los efectos del virus y representar a esos trabajadores;
- asesorar a los trabajadores para que sepan localizar y reducir los factores de riesgo en su vida personal;
- estar bien informados sobre el VIH/SIDA para ayudar a otros trabajadores a desechar ideas erróneas sobre la propagación del VIH/SIDA;

-
- velar por que tenga siempre carácter confidencial cualquier información que llegue a su conocimiento sobre trabajadores enfermos de VIH/SIDA 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 destinados a todos los trabajadores, el personal de seguridad y salud en el trabajo debería recibir una formación especializada con miras a:

- evaluar el ambiente de trabajo y determinar los métodos o condiciones de trabajo que podrían cambiarse o mejorarse para reducir la vulnerabilidad de los trabajadores afectados por el VIH/SIDA;
- comprobar que el empleador proporciona y mantiene un ambiente de trabajo sano y seguro para los trabajadores, incluso en lo que se refiere a los primeros auxilios;
- cerciorarse de que toda posible información relacionada con el VIH/SIDA sea siempre estrictamente confidencial, como en el caso de otros datos médicos de interés para los trabajadores, y que sólo se dé a conocer de acuerdo con lo indicado en el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre protección de los datos personales de los trabajadores, de la OIT;
- aconsejar a los trabajadores sobre el modo de localizar y reducir los factores de riesgo para su vida personal.

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 emprendan una formación especializada sobre las estrategias de prevención y protección contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, como parte de sus servicios de asesoramiento y de fortalecimiento de la capacidad. Concretamente, esa formación debería entrañar:

- el suministro de información sobre la legislación nacional aplicable;
- la sensibilización de los trabajadores y de la dirección en lo que se refiere al VIH/SIDA;

-
- la inclusión de temas relacionados con el VIH/SIDA en las instrucciones normales al personal sobre la seguridad y salud en el trabajo y en la formación en el lugar de trabajo;
 - el acceso a las prestaciones disponibles y a la plena indemnización de los trabajadores, así como a otros tipos de prestaciones.

7.6. Formación especial para los trabajadores que pueden entrar en contacto con sangre y otros líquidos corporales

Todos los trabajadores deberían recibir formación sobre los métodos de lucha contra las infecciones en relación con los accidentes en el lugar de trabajo y los primeros auxilios. El programa debería enseñar:

- el modo de prestar los primeros auxilios;
- las precauciones universales para reducir el contacto con la sangre y otros líquidos corporales (véase el apéndice II);
- el manejo del equipo de protección personal;
- los procedimientos adecuados que deben seguirse en casos de contacto con sangre y otros líquidos corporales,

y ponerse de relieve que la adopción de precauciones no depende de que haya una infección por el VIH real o presunta.

8. Detección del VIH

La detección del VIH no debería efectuarse en el lugar de trabajo, ya que ello no es necesario y pone en peligro los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores: los resultados pueden acabar siendo desvelados y explotados indebidamente, y es posible que el consentimiento del trabajador con pleno conocimiento de causa no sea siempre plenamente libre o no esté basado en la apreciación de todas las circunstancias y consecuencias de los análisis destinados a detectar el VIH. Fuera del lugar de trabajo, hay razones de sanidad pública que justifiquen la realización de tales análisis. En este caso, solamente debería estar al corriente el personal médico, en condiciones de rigurosa confidencialidad.

8.1. Prohibición de efectuar análisis para detectar el VIH con ocasión de la contratación y el empleo

No se debería exigir un análisis médico relacionado con el VIH en el momento de contratar a los trabajadores o como requisito previo para la prolongación del empleo. En ningún examen médico ordinario, por ejemplo los que apuntan a determinar la aptitud física antes de empezar el empleo o periódicamente, debería procederse a un análisis del VIH con carácter obligatorio.

8.2. Prohibición de efectuar análisis del VIH con fines de seguro

- a) No debería exigirse un análisis relacionado con el VIH como requisito obligatorio en los regímenes nacionales de seguridad social, las pólizas de seguro general, los planes profesionales y el seguro de vida y de enfermedad.
- b) Las compañías de seguros no deberían exigir análisis relacionados con el 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 para toda la población.

8.3. Con fines de vigilancia epidemiológica

La prohibición de efectuar análisis del VIH en el lugar de trabajo no se aplica a la vigilancia preventiva anónima por razones ajenas al empleo, por ejemplo el acopio de datos para la formulación de una estrategia nacional o para la realización de estudios actuariales en el ramo de los seguros. Los análisis del VIH con esos fines deberían efectuarse en el ámbito de la sanidad pública, y no en los lugares de trabajo.

8.4. Análisis voluntarios para la detección del VIH

Puede ocurrir que los propios trabajadores deseen someterse a un examen médico, que debería realizarse en los servicios locales de sanidad y no en el lugar de trabajo. Cuando existan servicios médicos adecuados, se podrá proceder a un examen médico del interesado con su consentimiento con pleno conocimiento de causa y el asesoramiento de un representante de los trabajadores. Debería efectuarse por personal competente, con un requisito estricto de confidencialidad y según las normas que rigen la comunicación de los resultados. En todo examen médico debería haber un asesoramiento en función del sexo, lo cual facilitará el

conocimiento de la índole y la finalidad de los análisis referentes al VIH, sus ventajas e inconvenientes y las consecuencias de sus resultados para el trabajador.

8.5. Detección del VIH y tratamiento después de haber existido un riesgo profesional

- a) La empresa debería contar con un procedimiento establecido para reducir el riesgo de una infección cuando se produzca un accidente que implique el contacto con sangre, tejidos o líquidos corporales.
- b) Después de haber estado expuestos a un riesgo de infección en el lugar de trabajo, debería prestarse asesoramiento a los trabajadores. Si desean someterse luego a un examen médico para detectar la presencia de anticuerpos del VIH, debería ofrecérseles también una orientación confidencial. Si el resultado del análisis es positivo, debería proponérseles un tratamiento profiláctico.

9. Asistencia y apoyo

Muchos lugares de trabajo no están en condiciones de facilitar apoyo y asistencia, por lo que debería indicarse a los trabajadores dónde hay servicios exteriores que facilitan ayuda a los enfermos de VIH/SIDA, informando sobre la terapia, el tratamiento y otras formas de apoyo social. Con ello se atiende no solamente a los trabajadores sino también a sus familiares, en particular los hijos. La colaboración entre los empleadores y diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales permite además prestar servicios adecuados y ahorrar costos.

9.1. Paridad con otras enfermedades graves

- a) La infección del VIH y el SIDA clínico no deberían tratarse en el lugar de trabajo de un modo menos favorable que en el caso de otras enfermedades o circunstancias graves.
- b) Las razones humanitarias, la asistencia médica y la ayuda son principios fundamentales que deberían regir la acción de una empresa en relación con el VIH/SIDA. Frente a la epidemia, los interlocutores sociales deberían:
 - promover los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores afectados por el VIH/SIDA;

-
- prevenir todas las manifestaciones de discriminación y oprobio;
 - tener presente el impacto particular del VIH/SIDA en las mujeres;
 - procurar mejorar los procedimientos y prácticas de trabajo que tengan en cuenta las secuelas del virus para los trabajadores.
- c) Deberían establecerse unos dispositivos adecuados para fomentar una actitud comprensiva, así como la aceptación y el apoyo de los trabajadores que revelen su estado de infección por el VIH, cerciorándose de que no son objeto de oprobio o discriminación.
- d) A los trabajadores enfermos de VIH/SIDA no debería tratárseles menos favorablemente que a los que padezcan otras enfermedades graves en lo que se refiere a las prestaciones, las indemnizaciones y la adaptación del lugar de trabajo.
- e) Todos los trabajadores médicamente aptos para un empleo apropiado deberían gozar de la seguridad del empleo y de las oportunidades de traslado y ascenso normales.

9.2. Consulta y terapia

- 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 y terapia o, cuando existan, a su propia unidad de seguridad y salud en el trabajo o a otro programa referente al lugar de trabajo, si ofrecen una orientación especializada y confidencial.
- b) Con tal fin, los empleadores deberían pensar en adoptar las siguientes medidas:
- localizar a los profesionales, grupos de ayuda mutua y servicios locales o regionales especializados en la terapia y el tratamiento del VIH/SIDA;
 - entrar en contacto con organizaciones locales de interés general, sanitarias o no, que puedan ser de utilidad para los trabajadores enfermos de VIH/SIDA;

-
- sugerir que el trabajador consulte a su médico para un primer diagnóstico y tratamiento, si no se le atiende ya, o ayudarle a encontrar un médico si no lo tiene.
 - c) Los empleadores deberían proporcionar a los trabajadores enfermos de VIH/SIDA el tiempo libre necesario para su terapia y tratamiento, de conformidad con unos requisitos nacionales mínimos.
 - d) La terapia debería adaptarse a las necesidades y circunstancias propias de las mujeres y de los hombres.
 - e) Si se les pide que lo hagan, los representantes de los trabajadores deberían ayudar a los enfermos de 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 los planes profesionales y de cualesquiera programas que puedan ayudar a los trabajadores a hacer frente al VIH/SIDA.
 - g) En los casos de riesgo de VIH derivado del trabajo, los empleadores deberían proporcionar a los trabajadores tiempo libre remunerado con fines de consulta.

9.3. Servicios de salud en el trabajo

- a) Pocos empleadores están en condiciones de facilitar a sus trabajadores el acceso a los medicamentos antirretrovirales. Ahora bien, allí donde hay un servicio médico en el lugar de trabajo, éste debería ofrecer tratamiento para aliviar los síntomas y en relación con las infecciones oportunistas más corrientes.
- b) El servicio médico existente en el lugar de trabajo debería orientar con fines de tratamiento a los enfermos de VIH/SIDA y ocuparse de las cuestiones financieras en relación con la enfermedad y de las necesidades de las personas a cargo.

9.4. Conexión con grupos de ayuda mutua y con agrupaciones locales

- a) Los empleadores, las organizaciones de trabajadores y el personal de salud en el trabajo deberían facilitar la creación de grupos de ayuda mutua en la

empresa o el contacto de los trabajadores afectados por el VIH/SIDA con esos grupos y organizaciones de apoyo locales.

- b) Los empleadores deberían mantener el carácter confidencial de esas gestiones.

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 enfermos de VIH/SIDA, en las mismas condiciones que a los que tienen otras enfermedades graves. Debería estudiarse igualmente la posibilidad de mantener nuevas prestaciones destinadas a 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 afectados por el VIH/SIDA, incluidos los planes de complemento salarial.

9.6. Alcance de la seguridad social

- a) Los empleadores y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tomar todas las medidas necesarias para que los trabajadores enfermos de VIH/SIDA y sus familiares no estén privados por causa del VIH de la plena protección y de todas las prestaciones inherentes a los regímenes de seguridad social y a los planes profesionales.
- b) Dichos regímenes y planes deberían proporcionar prestaciones similares a los trabajadores afectados por el VIH/SIDA y a los que padezcan otras enfermedades graves y, más concretamente, deberían entrañar el libre acceso a los servicios públicos de sanidad o el reembolso de la asistencia médica y de los gastos relacionados con la salud inherentes a la prevención y la lucha contra la infección.

9.7. Protección de la vida privada y del carácter confidencial de la información

- a) Los empleadores deberían cerciorarse de que la información relacionada con 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 interés para los trabajadores, y de que el acceso a las mismas sólo se haga de

conformidad con la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171), de la OIT.

- b) Otras personas, como los síndicos y los administradores de programas de seguridad social y de planes profesionales, deberían mantener el carácter confidencial de la información relacionada con el VIH/SIDA, como en el caso de los datos médicos que guardan relación con los trabajadores, en consonancia con el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre protección de los datos personales de los trabajadores.

9.8. Ayuda a las familias

- a) La empresa debería establecer un programa de ayuda a las familias en cooperación con los trabajadores y/o sus representantes, en función de sus necesidades y recursos. El programa debería entrañar la concesión de licencias por razones humanitarias y debería tener presente que las mujeres son normalmente quienes se ocupan de atender a las personas enfermas de SIDA. Debería satisfacer igualmente las necesidades de los niños que han perdido a sus padres, o a uno de ellos, a causa del SIDA, tras lo cual quizás abandonen sus estudios, no tengan más remedio que trabajar y estén cada vez más expuestos a una explotación sexual. El programa puede organizarse en la propia empresa, o bien las empresas pueden apoyar los programas colectivamente o encargar tales servicios a una entidad independiente. Los programas existentes de ayuda al personal podrían extender sus servicios a los trabajadores afectados por el VIH/SIDA.
- b) El programa de ayuda a las familias puede entrañar:
- la invitación a participar en programas de información y de educación;
 - el encauzamiento 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 formación profesional o de aprendizaje, para atender las necesidades de los niños y los jóvenes que han perdido a sus padres, o a uno de ellos, a causa del SIDA;
 - la coordinación con las organizaciones no gubernamentales y con entidades locales, entre ellas las escuelas a las que acuden los hijos de los trabajadores;

-
- la concesión de una ayuda financiera directa o indirecta;
 - información y asesoramiento jurídicos;
 - 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;
 - el encauzamiento de los familiares hacia las autoridades legales o sanitarias o la entrega de una lista de autoridades recomendadas.

Apéndice I

Datos básicos sobre la epidemia y sus secuelas

Datos sobre la transmisión del VIH

El virus de inmunodeficiencia humana (VIH), que provoca el SIDA, se transmite por conducto de los líquidos corporales, en particular la sangre, el semen, las secreciones vaginales y la leche materna. Se ha demostrado que la transmisión puede deberse a cuatro causas: una relación sexual no protegida con una persona infectada (es la causa más corriente); la sangre y sus derivados, por ejemplo a causa de una transfusión infectada, de trasplantes de órganos o de tejidos y de la utilización de jeringuillas u otros instrumentos punzantes contaminados; la transmisión de una madre infectada a su hijo en el útero o en el parto, y el amamantamiento. El VIH no se transmite por un contacto físico ocasional o cuando se tose, se estornuda o se besa a otra persona o por el hecho de compartir los servicios sanitarios y de emplear cubiertos o de consumir bebidas y alimentos manipulados por una persona que tiene SIDA. Tampoco se transmite por la picadura de mosquitos o de otros insectos.

El VIH debilita el sistema inmunitario del cuerpo humano, por lo que es difícil combatir la infección, después de la cual la persona puede vivir durante diez o más años, gran parte del tiempo sin síntomas ni enfermedades, si bien puede transmitir la infección a otras personas. Los primeros síntomas del VIH son el cansancio crónico, diarrea, fiebre, cambios intelectuales como la pérdida de memoria, disminución del peso, tos persistente, grave sarpullido recurrente, herpes e infecciones de la boca, y la inflamación de los nódulos linfáticos. Ciertas enfermedades oportunistas como el cáncer, la meningitis, la neumonía y la tuberculosis pueden derivarse también del debilitamiento del sistema inmunitario del cuerpo. Aunque puede haber períodos de enfermedad entreverados de otros de mejoría, el VIH es mortal de necesidad. Se está intentando crear una vacuna, pero hasta la fecha no se ha conseguido. Se dispone de medicamentos antirretrovirales que frenan la progresión de la enfermedad y prolongan la vida, pero son muy caros, por lo que no están al alcance de la mayoría de los enfermos. El VIH es un virus frágil que solamente sobrevive en circunstancias muy concretas. Sólo puede penetrar en el cuerpo por conductos naturalmente húmedos y no puede introducirse por una piel intacta. De ahí la necesidad de imponerle una barrera, por ejemplo un preservativo o material de protección como los guantes y las mascarillas (cuando proceda) y de cerciorarse de que ningún instrumento punzante de la piel está contaminado. El virus muere en contacto con la lejía, los detergentes fuertes y el agua muy caliente (véase el apéndice II).

El impacto demográfico y laboral

A fines de 2000 había más de 36 millones de personas con VIH/SIDA, dos tercios de ellos en el África subsahariana. El VIH ha matado a casi 22 millones de personas; en el año 2000 murieron 3 millones.

Ninguna región del mundo se libra: en Asia hay más de 6 millones de adultos y menores de edad con VIH/SIDA; en América Latina y el Caribe casi 2 millones; poco menos de un millón en América del Norte; medio millón en Europa Occidental y casi tres cuartos de millón en Europa Oriental y Asia Central, y casi medio millón en el norte de África y Oriente Medio. Aunque puede variar la modalidad dominante de transmisión, en todas las regiones está progresando la infección.

Las consecuencias de las muertes provocadas por el SIDA para la población total de África son evidentes: en 2010, 29 países en los que más del 2 por ciento de la población está infectada tendrán 50 millones de habitantes menos que si no hubiera habido SIDA. Hay también secuelas en función de la edad y del sexo, ya que en muchos países las mujeres suelen quedar infectadas a una edad más temprana que los hombres; en África, más de la mitad de los nuevos casos de infección afectan a las mujeres. En todas partes, la categoría de edad más afectada es la de los 15 a los 49 años de edad, esto es, la población activa, con lo que se pierde lo que puede aportar a la familia, a la sociedad y a la economía. El tamaño de la población activa en los países más afectados será de un 10 a un 30 por ciento menor en 2020 que sin el SIDA, y aumentará el número de niños obligados a trabajar por haber perdido a sus padres a causa del SIDA.

El VIH/SIDA tiene ingentes repercusiones en los individuos afectados y en sus familiares, así como en la población en general, sobre todo en el caso de las personas de edad y de los jóvenes que dependen de familiares infectados. El impacto individual y familiar tiene su fiel reflejo en la empresa y, cada vez más, en la economía nacional. La epidemia se manifiesta de muchos modos en el mundo del trabajo: dislocación de la producción, discriminaciones en el empleo, acentuación de las desigualdades entre los hombres y las mujeres e intensificación del trabajo infantil. Hay también una merma de capital humano y más necesidades que atender en materia de seguridad social y de sanidad, además de la amenaza para la seguridad y la salud en el trabajo.

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 marginalización 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. Consta claramente que la vulnerabilidad a la infección del VIH es mayor en el caso de la toxicomanía (especialmente por vía intravenosa) y del alcoholismo. El baldón de que son objeto 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, la desintegración 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 promoción 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 no intentarán someterse a un análisis médico o recibir orientación, tratamiento o ayuda por iniciativa propia y porque tampoco será posible movilizarlos 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 la 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 interacción social limitada 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 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 situaciones 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 en el caso del gran número de madres que viven sin pareja.

Necesidades especiales del sector informal

Es sumamente probable que los trabajadores del sector informal padezcan las consecuencias del SIDA: primero, porque no haya servicios de sanidad o medios de protección social en su lugar de trabajo; 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 provocará sin duda la pérdida de los medios de producción o de comercio. En el caso de las empresas pequeñas y de las microempresas, la pérdida de uno o más trabajadores puede tener grandes consecuencias que desemboquen en el desmoronamiento de la empresa. Si el propietario contrae el SIDA, 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 pequeñas y a las microempresas cuando se contrae el mercado al morir los consumidores o menguar sus ingresos disponibles mínimos debido a los gastos de tratamiento y asistencia médica.

La variable del género

El VIH/SIDA no afecta del mismo modo a las mujeres y a los hombres. Su impacto en las mujeres y las jóvenes es mucho mayor que en los hombres. Hay desigualdades estructurales en la condición de la mujer, debido a las cuales les resulta más difícil tomar medidas para impedir la infección y se agudiza el impacto en ellas del SIDA.

- Muchas mujeres viven en una situación de subordinación sexual y económica en su matrimonio o en su vida social, por lo que no pueden negociar unas relaciones sexuales sin riesgo o rechazar las relaciones poco seguras.
- El desequilibrio de poder en el lugar de trabajo expone a las mujeres a la amenaza del acoso sexual.
- La pobreza acentúa claramente la vulnerabilidad al SIDA, y las mujeres son mayoría entre los pobres del mundo; en las crisis de pobreza es más probable que quienes dejen de asistir a la escuela sean las niñas, y que se las venda como siervas o para trabajar como prostitutas.
- El analfabetismo dificulta el acceso de la mujer a los mensajes de prevención, lo cual les afecta más que a los hombres en todo el mundo, y hasta el doble en algunos países.
- Las mujeres representan más de la mitad de los migrantes dentro de los países y — contando a sus hijos — más de los tres cuartos de los refugiados, que al igual que aquéllos corren un riesgo de contraer el VIH superior al promedio. En las situaciones

de conflicto, las facciones armadas propenden más a cometer sistemáticamente actos de violación.

- Las mujeres y las jóvenes suelen ser quienes dispensan los cuidados a los familiares y convecinos infectados por el VIH, con lo que trabajan más y menguan sus posibilidades de obtener ingresos o de ir a la escuela.
- Debido a unas leyes sexistas en materia de propiedad, custodia y sostén familiar, las mujeres afectadas por el VIH/SIDA que han perdido a su pareja o que han sido abandonadas por ser seropositivas carecen de seguridad financiera y de oportunidades económicas, y esto las obliga, a su vez, a dedicarse a actividades sexuales de supervivencia, y las niñas están en particular muy expuestas a una explotación sexual comercial.
- Los estudios realizados ponen de manifiesto que las mujeres están más expuestas que los hombres al ostracismo y al baldón social que se deriva del SIDA, especialmente en el campo, con lo que se las rechaza y marginaliza, lo cual las incita aún más a dedicarse a actividades sexuales para poder sobrevivir.
- El SIDA perturba más fácilmente el trabajo de la mujer, ya sea pagado o no reconocido: por ejemplo, las mujeres predominan en el sector informal, donde no hay seguridad social ni prestaciones relacionadas con la salud en el trabajo.
- La seguridad social y las prestaciones médicas en relación con la ocupación amparan a menos mujeres que hombres.
- Con frecuencia, los hombres son víctimas de unos estereotipos y pautas en materia de comportamiento masculino que pueden traer consigo unas relaciones sexuales peligrosas y/o forzadas.
- Hay una presencia dominante de hombres entre ciertas categorías de trabajadores vulnerables, y por su empleo pueden encontrarse en una situación que los exponga a sexo no protegido entre hombres.
- Dadas las relaciones de poder prevalecientes entre las mujeres y los hombres, éstos pueden contribuir poderosamente a adoptar y fomentar unas actitudes responsables en lo tocante a la prevención y el tratamiento del VIH/SIDA.

Apéndice II

La lucha contra las infecciones en los lugares de trabajo

A. **Precauciones universales en lo que atañe a la sangre y los líquidos corporales**

Las llamadas precauciones universales o precauciones normales en materia de sangre y líquidos corporales se debieron a una iniciativa de los centros estadounidenses de prevención y lucha contra las enfermedades (CDC) en 1985, a causa en gran parte de la epidemia del VIH/SIDA y de la necesidad urgente de una nueva estrategia para proteger al personal de los hospitales contra las infecciones transmitidas por la sangre. Por primera vez se insistía en la adopción universal de unas precauciones relacionadas con la sangre y los líquidos corporales para todas las personas, independientemente de su presunta infección.

Las precauciones universales son un patrón sencillo en la lucha contra las infecciones al que se debe recurrir en todo momento y en los cuidados dispensados a todos los pacientes, con objeto de reducir al mínimo el riesgo derivado de los agentes patógenos presentes en la sangre. Esas precauciones universales consisten en:

- una cuidadosa manipulación y eliminación de las agujas y otros objetos punzantes;
- el lavado de las manos antes y después de toda actividad;
- la utilización de elementos de protección — guantes, batas, mascarillas — en los casos de contacto directo con la sangre y otros líquidos corporales;
- la eliminación segura de todo lo que haya sido contaminado por la sangre y otros líquidos corporales;
- una buena desinfección de los instrumentos y otros elementos contaminado, y
- una manipulación escrupulosa de la ropa sucia.

B. **Directrices y precauciones universales seleccionadas para combatir las infecciones**

H.S. Bednarsh y K.J. Eklund: «Infection control: Universal Precautions reconsidered», en *American Dental Hygienists' Association: Access*, (Chicago, 1995) vol. 11, núm. 1.

Centers for Disease Control and Prevention (CDC)/National Center for HIV, STD and TB Prevention/Division of HIV/AIDS Prevention: *Preventing occupational HIV transmission to health care workers* (actualizado en junio de 1999).

South African Law Commission: *Aspects of the law relating to AIDS* (Project No. 85): *Universal workplace infection control measures* (Universal Precautions) (1997).

OMS: *WHO guidelines on AIDS and first aid in the workplace, WHO AIDS series 7* (Ginebra, 1990).

OMS/ONUSIDA/CIE (Consejo Internacional de Enfermeras): *HIV and the workplace and Universal Precautions, Fact sheets on HIV/AIDS for nurses and midwives* (Ginebra, 2000).

Apéndice III

Enumeración de las iniciativas para la planificación y aplicación de medidas preventivas del VIH/SIDA en los lugares de trabajo

Los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones deberían cooperar de un modo positivo y minucioso en la formulación de una política sobre el VIH/SIDA que atienda de un modo equilibrado las necesidades de los empleadores y de los trabajadores. Con un respaldo en el nivel más alto, esa política debería ofrecer a todos un ejemplo de la forma de hacer frente al VIH/SIDA. Los elementos básicos de esa política, enunciados en las secciones 6 a 9 del presente Repertorio, incluyen información sobre el VIH/SIDA y su transmisión; medidas de educación que fomenten el conocimiento de los riesgos personales y promuevan la estrategia favorable; medidas prácticas de prevención que promuevan y respalden los cambios de comportamiento; asistencia y apoyo al trabajador afectado, si él o un familiar suyo están afectados por el VIH/SIDA, y el principio de la tolerancia cero de ninguna forma de baldón o discriminación en el lugar de trabajo.

Las siguientes iniciativas pueden resultar útiles al formular una política y programa al respecto:

- se crea un comité de VIH/SIDA con representantes de la alta dirección, del personal de supervisión, de los trabajadores, de los sindicatos, de los departamentos de recursos humanos y de formación, de la unidad de relaciones de trabajo, y de la unidad de salud, del comité de seguridad y salud en el trabajo y de las personas enfermas de SIDA, si están de acuerdo;
- el comité define su mandato y sus atribuciones y tareas;
- se examinan la legislación nacional y sus repercusiones en la empresa;
- el comité analiza las necesidades de la empresa mediante un estudio de referencia entre los trabajadores e indagando si hay ya servicios de sanidad y de información, tanto en el lugar de trabajo como en el plano local;
- el comité prepara un proyecto de política, que se difunde para conocer la opinión de los interesados, tras lo cual se revisa y adopta;
- el comité prepara un presupuesto, buscando fondos fuera de la empresa en caso necesario, y determina los recursos existentes en las comunidades locales;
- el comité establece un plan de acción, con un calendario y la designación de responsables para la aplicación de la política;

-
- se difunden ampliamente la política y el plan de acción, por ejemplo mediante anuncios, cartas, recuadros en la nómina, reuniones especiales, cursos de iniciación y sesiones de formación;

 - el comité comprueba los efectos de la política;

 - el comité se cerciora regularmente del grado de aplicación de esa política, basándose en el seguimiento interno y en la información externa sobre el virus y sus efectos en los lugares de trabajo.