
Organización Internacional del Trabajo

Trabajo decente - Trabajo seguro - VIH/SIDA

Informe de la OIT para el Día mundial de la seguridad y la salud en
el trabajo

Ginebra, 2006

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2006

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.

ISBN 92-2-318619-6 & 978-92-2-318619-7 (print)
92-2-318620-X & 978-92-2-318620-3 (web pdf)

Primera edición 2006

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
Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Indice

	<i>Página</i>
El Programa de Trabajo Decente de la OIT y la función de la seguridad y la salud en el trabajo ..	1
La contribución de SAFEWORK al Programa de Trabajo Decente	2
El VIH/SIDA - Trabajo decente - Trabajo seguro.....	3
EL VIH/SIDA y la seguridad y la salud en el trabajo.....	4
La función de las organizaciones de empleadores y las organizaciones de empleadores.....	7
El VIH/SIDA y las cuestiones psicosociales en el trabajo.....	8
El VIH/SIDA y la inspección del trabajo.....	9
El VIH/SIDA y la información y la educación relativas a la seguridad y salud en el trabajo	11
Bibliografía.....	14

El 28 de abril de cada año, se celebra el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, hecho que la OIT señala desde 2001. En 2003, la visión del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo fue modificada a fin de promover formas de crear y sostener una cultura de la seguridad y la salud en el trabajo basada en la prevención. La celebración de esta Día Mundial en 2006 gira en torno a prevenir la mala salud y los accidentes relacionados con la actividad laboral mediante el trabajo decente y realizado en condiciones de seguridad.

El concepto de la celebración de un Día mundial sobre la seguridad y la salud en el trabajo tiene sus raíces en el Día en memoria de los trabajadores, que empezaron a celebrar el 28 de abril de cada año los trabajadores estadounidenses y canadienses en memoria de los trabajadores muertos o heridos. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y los Federaciones Sindicales Internacionales convirtió esta jornada en una celebración mundial, ampliando su ámbito de influencia para abarcar la idea de trabajo y lugares de trabajo sostenibles. El Día Internacional de Conmemoración de los Trabajadores fallecidos y lesionados en el trabajo se celebra en la actualidad en más de cien países.

En el Día mundial de 2005, se anima a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a realizar actividades de concienciación en sus sectores de influencia sobre el tema de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Además, se alienta a todas las personas relacionadas con el mundo del trabajo a que analicen cómo ejercen su trabajo y determinen si se podrían evitar accidentes y enfermedades con medidas de prevención, no sólo el 28 de abril, sino durante todo el año.

Los invitamos a que colaboren con nosotros para promover este día tan importante.

El Programa de Trabajo Decente de la OIT y la función de la seguridad y la salud en el trabajo

"El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana". - Director General de la OIT, Juan Somavia¹

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas con respecto a su vida laboral. La gente desea trabajar en condiciones de seguridad, del mismo modo que desea tener un trabajo productivo que le reporte unos ingresos justos. Desea seguridad en el lugar de trabajo y protección social para la familia, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social. Los trabajadores desean tener libertad para manifestar sus intereses, organizarse y participar en las decisiones que afectan a su vida, y gozar, tanto las mujeres como los hombres, de igualdad de oportunidades y un trato semejante.

Así pues, la salud y la seguridad en el trabajo forman parte del Programa de Trabajo Decente. En otras palabras, no es posible calificar de trabajo decente (o trabajo digno) a un trabajo bien pagado pero que se realiza en condiciones de inseguridad; lo propio ocurre con los trabajos que se realizan en condiciones de libertad, pero que ponen en peligro la salud de los trabajadores, o con aquellos en los que media un contrato de empleo justo, pero la actividad laboral perjudica la salud y el bienestar del trabajador.

El trabajo decente debe constituir la esencia de las estrategias mundiales, nacionales y locales encaminadas al progreso económico y social, y es el eje de las actividades para reducir la pobreza, así como un medio de lograr un desarrollo equitativo, incluyente y sostenible. La OIT trabaja para promover el trabajo digno preconizando la seguridad y la salud en el trabajo, y a través del trabajo que realiza en los ámbitos del empleo, la protección social, las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y el diálogo social.

En cada una de estas áreas, las personas del mundo entero experimentan carencias, desigualdades y exclusión, fenómenos que tienen su manifestación en el desempleo y el subempleo, los puestos de trabajo de baja calidad e improductivos, el trabajo realizado en condiciones de inseguridad y con ingresos inseguros, la negación de los derechos, la desigualdad entre los sexos, la explotación de los trabajadores migrantes, la falta de protagonismo y de representación, y el déficit de protección y de solidaridad en casos de enfermedad, incapacidad o edad avanzada. Los programas de la OIT están encaminados a encontrar soluciones a estos problemas.

La responsabilidad en el área de la seguridad y la salud en el trabajo en la OIT recae en el Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente - SAFEWORK, en el marco del cual se realizan actividades relacionadas con la formulación de normas, la sensibilización y los proyectos de cooperación técnica enmarcados en esta área. Los cuatro objetivos fundamentales de SAFEWORK a la hora de cumplir con su cometido en el Programa de Trabajo Decente son los siguientes: Tanto el costo humano como el económico de los accidentes y las enfermedades en el trabajo son enormes en todo el mundo. Se calcula, por ejemplo, que la pérdida en el Producto Interior Bruto en el mundo derivada de las muertes, las lesiones y las enfermedades en el trabajo es unas 20

¹ Circular 598 de la OIT, 20 de mayo de 2004, disponible en inglés: http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_83_a_framework_for_implementing_the_dw_agenda_in_english.pdf

veces mayor que toda la ayuda oficial destinada al desarrollo. Sin embargo, si bien el costo económico es inmenso, el costo humano de dicho sufrimiento es incalculable.

- formular políticas y programas preventivos;
- ampliar una protección efectiva a los grupos de trabajadores en situación de vulnerabilidad;
- equipar mejor a las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores;
- asegurar que los efectos positivos desde el punto de vista social y económico que genera la protección de los trabajadores queden documentados y sean reconocidos por los encargados de formular las políticas y de adoptar las decisiones.

El trabajo decente debe equivaler a trabajo seguro

La contribución de SAFEWORK al Programa de Trabajo Decente

Desde la creación de la OIT en 1919, la cuestión de la seguridad y la salud en el trabajo ha ocupado un lugar central en la labor de la Organización, en particular entre las actividades de formulación de normas. Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales ocasionan un gran sufrimiento e importantes pérdidas; asimismo, obstaculizan el trabajo digno y acarrear costos económicos elevados. Cada año, 2,2 millones de trabajadores pierden la vida en el lugar de trabajo a consecuencia de la actividad que realizan². Sin embargo, el público no es lo suficientemente conciente de este problema, y con demasiada frecuencia no se atribuye a este tema la importancia que merece. Esta situación debe cambiar y es preciso espolear y acelerar acciones en los ámbitos nacional e internacional. Las campañas como la del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, celebrado el 28 de abril, forman parte de las iniciativas de la OIT en favor del trabajo digno y en condiciones de seguridad.

El quehacer de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo se rige por una nutrida colección de instrumentos de la Organización, entre otros, convenios, recomendaciones, repertorios de recomendaciones prácticas, directrices, y de una gama de material de información, como la Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo³. De reciente aparición es la Estrategia global de la OIT en



² Véase el Informe Introductorio (en inglés) en www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/index.htm

³ www.ilo.org/encyclopaedia/ (en inglés)

materia de seguridad y salud en el trabajo⁴, por la cual se guiará la labor de la Organización y sus mandantes en este campo en los años venideros. Este enfoque estratégico se basa en el principio de la prevención y en la gestión sistemática en todos los niveles. Un sistema de gestión empresarial debe poder abarcar todas las cuestiones y los peligros que entraña el trabajo, desde los accidentes y el asbesto a las zoonosis, y desde el VIH/SIDA a las necesidades de los trabajadores jóvenes. Paralelamente, los Estados Miembros deben contar con un marco para el cumplimiento de la legislación nacional, así como con herramientas ligadas a los conocimientos y la promoción a fin de respaldar, coordinar y vigilar la evolución lograda en el área de la seguridad y la salud en el trabajo.

La Estrategia global de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo confirma la función que los instrumentos de la OIT desempeñan como pilar central en la promoción de esos aspectos y, por consiguiente, del trabajo decente. Al mismo tiempo, y con miras a optimizar la repercusión, las normas de la OIT han de conectarse mejor con otras esferas de actuación, como el fomento, la sensibilización, el desarrollo de los conocimientos, la gestión, la divulgación de información y la cooperación técnica. La Estrategia apunta a la necesidad de un compromiso tripartito y la acción nacional a la hora de impulsar un método preventivo y una cultura igualmente preventiva respecto de la seguridad y la salud, lo cual es clave para lograr mejoras duraderas en este campo.

La OIT y sus mandantes deben ser los primeros en preconizar la seguridad y la salud en el trabajo. Juntos debemos crear las alianzas necesarias para lograr los cambios a los que aspiramos.

El VIH/SIDA - Trabajo decente - Trabajo seguro

La epidemia mundial de VIH pone en peligro todas las áreas del Programa de Trabajo Decente y su capacidad para ayudar a lograr un desarrollo sostenible y reducir la pobreza. Merma el suministro de mano de obra y socava el sustento de millones de trabajadores y de quienes éstos tienen a cargo. Nueve de cada diez personas afectadas por el VIH y el SIDA están en edad activa. La pérdida de calificaciones y experiencia de la fuerza de trabajo amenaza la productividad y cercena la capacidad de las economías nacionales para proporcionar bienes y prestar servicios en forma sostenida. Por su parte, la discriminación de las personas afectadas socava los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El Programa de Trabajo Decente revela a todos quienes participan de una u otra forma en el mundo del trabajo cómo adoptar un enfoque más integrado respecto de las cuestiones de su interés, en particular, al hacer frente a las repercusiones de las crisis, los desastres, y de las cuestiones que surjan. Proporciona un marco ético y jurídico por los cuales deberían regirse las políticas y los programas relacionados con el lugar del trabajo, y protege los derechos de los trabajadores. Mediante la ejecución de ese Programa, la OIT puede ocuparse tanto del sector informal como del formal, prestar ayuda con las previsiones que se han de adoptar por lo que respecta a las consecuencias sociales y económicas que acarrea el VIH/SIDA, y respaldar el acceso a la prevención, la atención y tratamiento.

El VIH/SIDA también queda enmarcado en el componente de seguridad y salud en el trabajo del Programa de Trabajo Decente. Como hemos visto, proporcionar un lugar de trabajo seguro equivale a proporcionar un trabajo decente. El VIH constituye un riesgo laboral en un número importante de ocupaciones en las que puede haber una exposición a la sangre o a fluidos corporales. Los trabajadores de la salud y el personal de los servicios

⁴ Disponible en español, francés e inglés desde:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/integrat/survindex.htm>

de emergencia constituyen el grupo más expuesto, pero cabe mencionar a otros, como el personal de custodia y de seguridad, el personal funerario, el personal que se ocupa de la eliminación de desechos, así como los servicios de tatuaje y afines. Pese a que el VIH no se transmite por el contacto habitual que se mantiene en el lugar de trabajo, en casi todos los entornos laborales pueden producirse accidentes, así pues, ofrecer puestos de trabajo con un lugar de trabajo seguro y digno equivale a adoptar las correspondientes medidas preventivas para evitar la transmisión del VIH.

En algunas ocupaciones, tanto del sector informal como del formal, no es tanto el propio trabajo como las condiciones que lo rodean, las que pueden provocar un comportamiento que expone al trabajador al riesgo de contraer el VIH. Este es precisamente el caso de los puestos de trabajo en los que los trabajadores deben alejarse de su hogar y su familia durante períodos de tiempo prolongados. Entre otros, los camioneros de largo recorrido, la gente de mar, las fuerzas de seguridad y los trabajadores de las plantas petrolíferas. Los trabajadores migrantes y los trabajadores itinerantes sufren la misma separación de sus hogares y, con frecuencia, también de su familia, y es posible que estén expuestos incluso a un riesgo mayor debido a que suele privárseles de información y prestaciones, y sus derechos son ignorados. Cada sector o actividad supone recurrir a un método diferente para atender sus necesidades específicas.

Una de las principales herramientas de la OIT en la lucha contra el SIDA es el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA*⁵. Esta obra constituye el marco para la acción en relación con el lugar de trabajo. Contiene principios clave para la formulación de políticas y directrices prácticas para los programas de ámbito empresarial, de la comunidad y nacional. El Repertorio abarca las principales áreas que se detallan a continuación:

- prevención del VIH,
- gestión y mitigación de las repercusiones del SIDA en el mundo del trabajo,
- atención y apoyo de los trabajadores infectados y afectados por el VIH/SIDA, y
- eliminación del estigma y la discriminación en razón de la condición real o supuesta respecto del VIH.



EL VIH/SIDA y la seguridad y la salud en el trabajo

¿Qué medidas se han de adoptar en relación con la seguridad y la salud en el trabajo a fin de garantizar la protección contra la transmisión del VIH en el lugar de trabajo?

Uno de los principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA es el siguiente:

⁵ Disponible en diversos idiomas desde la dirección URL siguiente: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/codelanguage.htm>

"4.4 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."

Un entorno saludable y seguro supone, aunque no se limita a ello, prevenir y tratar los peligros ligados a la profesión relacionados con la exposición a la infección por el VIH. Otros peligros y riesgos asoci al lugar de trabajo se han de examinar al mismo tiempo a fin de velar por que no haya interferencia entre los distintos riesgos. Así pues, un entorno laboral en condiciones de dignidad será aquel que permita una salud física y mental óptima en relación con el trabajo. También permitirá contemplar la adaptación del trabajo a la capacidad del personal en función de su salud física y mental, lo cual puede suponer la adopción de medidas para instalar razonablemente al personal que padece una enfermedad relacionada con el SIDA.

Las prácticas de trabajo seguro protegen la salud y mejoran la confianza de los trabajadores. Los principios a tener en cuenta para reducir al mínimo el riesgo de transmisión del VIH y otras infecciones relacionadas con la sangre en el lugar de trabajo son la higiene, la formación y la aplicación de las medidas universales, o normalizadas, de precaución⁶; éstas proporcionan una estrategia según la cual todos los productos sanguíneos y los fluidos corporales entrañan un riesgo potencial, independientemente del diagnóstico o de la idea que se tengan de los riesgos. Si bien las precauciones universales originalmente se formularon pensando en el sector de la salud, en el Código de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA figuran como medidas adaptables a todos los lugares de trabajo. Puesto que la OIT reconoce los riesgos específicos a los que están expuestos los trabajadores de la salud y los trabajadores conexos, la Organización colaboró con la OMS en la formulación de las *Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA*⁷. Al promover condiciones de trabajo saludables, seguras y dignas, ambas organizaciones aspiran a lograr una mayor comprensión, reducir el temor, solucionar la discriminación y contrarrestar la pérdida masiva de trabajadores sanitarios en los países que más lo necesitan, a consecuencia de la enfermedad, pero también de la migración.



Con objeto de lograr un entorno seguro y sano en todas las situaciones, incluidas las que guardan relación con el VIH/SIDA, la OIT ha elaborado las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: ILO-OSH 2001*⁸. Para los empleadores, se trata de una herramienta sistemática que los ayuda a proteger de los peligros a los trabajadores, y a eliminar las lesiones relacionadas con el trabajo, la mala salud, las enfermedades los accidentes y la pérdida de vidas. Los empleadores que para su programa de seguridad y salud en el trabajo tomen como punto de referencia las Directrices relativas a los

⁶ Para mayor información, véase <http://www.who.int/hiv/topics/precautions/universal/en/> (sólo en inglés).

⁷ Véase <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/hsgles.pdf>

⁸ Disponible en varios idiomas desde la dirección URL siguiente: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/managmnt/guide.htm>

sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo adoptarán las siguientes medidas:

- **establecer** una política basada en los principios de la seguridad y la salud en el trabajo y la participación de los trabajadores, y que defina los principales elementos del programa;
- **organizar** una estructura para la ejecución de la política, con inclusión de líneas de responsabilidad y responsabilización, competencia y capacitación, registro e información de incidentes;
- **planificar y poner en práctica**, entre otras cosas, los objetivos, el examen inicial, la planificación, la formulación y la ejecución del sistema;
- **evaluar** la vigilancia y la cuantificación del desempeño, realizar estudios de las lesiones relacionadas con el trabajo, la mala salud y los incidentes, las inspecciones y los exámenes de la gestión, y
- **acciones** encaminadas a lograr mejoras mediante la adopción de medidas preventivas y correctivas, y la continua actualización y revisión de las políticas, los sistemas y las técnicas para prevenir y controlar las lesiones relacionadas con el trabajo, la mala salud, las enfermedades y los incidentes peligrosos.



Un sistema eficaz de seguridad y salud exige un compromiso conjunto entre la autoridad competente, los empleadores, los trabajadores y sus representantes. La responsabilidad general de proporcionar un entorno laboral seguro y saludable corre por cuenta del empleador, quien debe demostrar dicho compromiso con la seguridad y la salud. Ello puede concretarse estableciendo un programa documentado que esté disponible a todos los trabajadores y sus representantes, en el que se aborden los principios de la prevención, la detección de los peligros, la evaluación y el control de los riesgos, la información y la formación. A los trabajadores les corresponde colaborar con el empleador en la ejecución de este programa de seguridad y salud. Deberían respetar y aplicar los procedimientos y demás instrucciones ideadas para protegerlos y proteger a otras personas presentes en el lugar de trabajo de la exposición a los peligros propios del trabajo. Se ha constatado que los comités mixtos de seguridad y salud en el trabajo constituyen un mecanismo a través del cual puede lograrse una acción de colaboración de ese tipo. Estos órganos bipartitos cuentan con la ventaja de emplear el diálogo social y de constituir estructuras establecidas que se ocupan de varias cuestiones conexas: hacer uso de este recurso como instrumento clave en la prevención del VIH representa una sinergia idónea.

En relación con cualquier lugar de trabajo, la gestión de los riesgos relacionados con el VIH debe ser el punto de inicio, pues a partir de allí se establecerán las medidas que se han de adoptar en cada entorno en particular. La gestión de los riesgos comienza por determinar los peligros, sigue con la evaluación de los riesgos detectados y luego con las decisiones relativas a las medidas de control de esos riesgos.

La vigilancia y la evaluación garantizarán la eficacia y la sostenibilidad de las medidas adoptadas para prevenir y gestionar el riesgo de infección por el VIH en el trabajo. Será preciso designar a una persona o un grupo de personas en el propio lugar de

trabajo que se encarguen de la vigilancia y la evaluación. Estas personas deberán representar a todas las categorías de personal, y su designación deberá comunicarse a todos los trabajadores. Se habrán de tener en cuenta los elementos siguientes:

- la eficacia de las políticas y procedimientos del lugar de trabajo;
- la eficacia de los programas de información y de formación;
- el grado de observancia de las precauciones normalizadas;
- el registro y análisis precisos de los incidentes;
- la eficacia de las medidas adoptadas, así como del seguimiento.

La función de las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores

Tratándose de la salud en un entorno laboral y, más específicamente, de la salud en relación con el trabajo y la cuestión del VIH/SIDA, los interlocutores sociales tienen una función decisiva que desempeñar. Cada uno cuenta con redes de influencias y contactos que pueden llegar a los lugares de trabajo de una forma en que ni los ministerios, ni los responsables del trabajo o de la salud, ni las organizaciones no gubernamentales pueden hacerlo. A través de los intereses que las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores comparten con sus mandantes, los interlocutores sociales pueden impulsar una respuesta adecuada a las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en relación con el VIH. Entre otras cosas, se puede participar en la formulación de normas y políticas, así como de una estrategia en materia de VIH destinada a sus miembros; ello puede ser especialmente útil para difundir información entre sus integrantes, y para organizar las actividades de sensibilización pertinentes. En el área la capacitación y la educación también se puede aprovechar el alcance que tienen hasta las poblaciones insuficientemente.

Al representar los intereses de sus miembros, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores también pueden ayudar a asegurar la protección contra el estigma y todas las formas de discriminación; asimismo, pueden trabajar con otros actores del entorno laboral, vigilando que se cumplan las leyes pertinentes. En algunos casos, podrán mejorar el acceso a programas útiles para sus miembros, como los de orientación, o de examen y tratamiento.

El diálogo social (discusiones francas entre los empleadores y los trabajadores) es clave al trabajo en torno a los temas de seguridad y salud. Los comités mixtos de seguridad y salud constituyen un mecanismo de probada eficacia para solucionar problemas de seguridad y salud en el trabajo mediante el diálogo social, así como para ocuparse del tema del VIH/SIDA en el trabajo. Estos comités proceden de un marco basado en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), según el cual los empleadores y los trabajadores pueden proponer, formular, vigilar e informar de las acciones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. Los comités mixtos en la materia pueden fomentar el uso de herramientas de promoción de la seguridad y la salud a las que se puede recurrir al hacer frente a la cuestión del VIH/SIDA.

También conviene recordar que los gobiernos suelen emplear a muchas personas y que, precisamente por ello, son responsables de proporcionar a su personal un entorno digno y seguro, en el que el riesgo de transmisión del VIH/SIDA quede reducido al mínimo posible y en el que impere una atmósfera desprovista de discriminación. En varios países, el gobierno es el principal empleador de trabajadores de atención de salud, y como

tal, tiene que ser especialmente conciente de la posibilidad de transmisión del VIH y de cómo prevenirla.

Por último, pero no por ello menos importante, es posible mejorar la campaña en general mediante el trabajo conjunto, ofreciendo una respuesta unificada desde el entorno laboral para con el VIH y las cuestiones conexas a la seguridad y la salud en el trabajo. La Confederación de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Asociación Internacional de Empleadores (OIE) lo han puesto en práctica, y en 2003 hicieron pública una declaración conjunta titulada "Combatir juntos el VIH/SIDA. Programa para un futuro compromiso"⁹. En el documento, suscrito por el Secretario General de la OIE y el Secretario General de la CIOSL, se pide a los afiliados que otorguen la máxima prioridad al VIH/SIDA y que formulen programas conjuntos. Esta clase de diálogo social no puede sino fortalecer la lucha contra ese mal y contra otros problemas sanitarios en el trabajo.

Las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores tienen ante sí la inmensa tarea de reducir las repercusiones de la pandemia del VIH, que tanto refrena el crecimiento económico de un país. En más de 40 países que padecen la epidemia del VIH, entre 1992 y 2002 se perdió un promedio del 0,2 por ciento de la tasa de crecimiento anual del PIB, lo que equivale a un promedio anual de 25 mil millones de dólares estadounidenses. Los estudios demuestran que cuanto más elevada es la prevalencia del VIH entre las personas en edad activa, mayor es el retraso del crecimiento del PIB¹⁰. El retraso del crecimiento del PIB es sinónimo de una creación de empleo inferior y de freno al crecimiento de los ingresos. Es obvio que a los interlocutores sociales les interesa mejorar la respuesta al VIH/SIDA.

El VIH/SIDA y las cuestiones psicosociales en el trabajo

El VIH/SIDA no es únicamente un problema médico, sino un complejo problema social, económico y político profundamente enraizado en creencias y actitudes culturales. Por este motivo, entre las graves y concretas repercusiones que tienen en el mundo del trabajo deben incluirse las de tipo psicosocial. Debido a que generalmente ha sido considerada una enfermedad restringida exclusivamente a la medicina, muchos gobiernos, empleadores y trabajadores hasta el momento no han desarrollado la capacidad técnica e institucional necesaria para responder de manera adecuada y eficaz a las ramificaciones que se derivan de esta pandemia. La OIT ha ideado el programa SOLVE con el fin de demostrar que aplicar un enfoque holístico puede ser uno de los métodos más eficaces para luchar contra problemas psicosociales, como los vinculados con el alcohol, las drogas, el estrés y la violencia. Este enfoque parte de la idea de que estos problemas no ocurren aisladamente sino que están interrelacionados, para después intentar solucionarlos de forma integrada.

En primer lugar, se ha de tener en cuenta que los problemas psicosociales pueden propiciar la infección por el VIH. Por ejemplo, el consumo de alcohol y el uso de drogas, hábitos que pueden ser consecuencia de un nivel de estrés elevado, pueden dar lugar a la pérdida de las inhibiciones y a conductas de riesgo, incluidas aquellas vinculadas al sexo. El alcohol también puede mermar la capacidad de manipular un preservativo y utilizarlo correctamente. Inyectarse drogas compartiendo jeringuillas infectadas favorece enormemente la transmisión del VIH. La violencia puede exponer a las personas al riesgo

⁹ Puede consultarse la declaración conjunta en <http://www.icftu.org/www/pdf/hiv-aids-ioe-icftu-decl-2003es.pdf>

¹⁰ El VIH/SIDA y el mundo del trabajo: estimaciones a nivel mundial, impacto y medidas adoptadas - 2004. Ginebra: OIT, 2004.

de infección, especialmente a las mujeres, y puede ser también la reacción de una persona hacia la condición seropositiva de otra.

Los afectados por el VIH pueden padecer otros problemas psicosociales, entre otros, el miedo y el estrés. Tratar de afrontar la situación suele provocar conductas inadaptadas, como el aumento del consumo de alcohol y de tabaco, que pueden dañar aún más la salud de una persona cuyo sistema inmunitario ya está en peligro. Asimismo, las personas afectadas por el VIH pueden convertirse en víctimas de la violencia ya sea porque son estigmatizadas o porque son objeto de alguna clase de violencia física, lo cual aumenta más el peso de su carga psicosocial.

Afrontar los problemas psicosociales, especialmente las adicciones y las conductas de riesgo, exige adoptar cambios de actitud y de conducta, y adquirir conocimientos. En muchas situaciones, cambiar de conducta es una tarea difícil. Por poner un ejemplo, casi todos los fumadores saben que fumar es perjudicial para su salud y la de aquellos que respiran el humo; sin embargo, precisamente por su adicción a la nicotina del cigarrillo, no les basta con saberlo para asumir un cambio de conducta. Es posible que muchas personas sepan cómo evitar la infección del VIH, pero su situación social, cultural y económica les impide adoptar medidas concretas al respecto. Además de ser conscientes de los hechos, es necesario que los interesados estén motivados y en una situación favorable para modificar su conducta y perseverar en ella. En este sentido, de los programas de lucha contra el consumo abusivo de alcohol y de drogas ya afianzados en algunos lugares de trabajo se pueden extraer algunas lecciones.

Hay diversos factores favorables que pueden servir para resolver problemas psicosociales a la hora de afrontar la problemática del VIH/SIDA, por su parte, el lugar de trabajo constituye el ámbito ideal para incidir positivamente sobre dichos factores. Dado que los trabajadores pasan una gran parte de su jornada en el lugar donde trabajan, esta convivencia puede dar lugar a que se establezca una comunicación fluida acerca de la enfermedad. El entorno laboral también puede convertirse en un factor favorable si se aplican las políticas y los valores adecuados y se respetan los derechos humanos. Por último, el lugar de trabajo puede ser una forma de facilitar el acceso a servicios que de otro modo no utilizarían los trabajadores.

Estas medidas redundan en beneficio de los empleadores porque mejoran la salud de los trabajadores y la productividad de la empresa, y pueden ayudar a reducir la transmisión de VIH y mejorar la calidad de vida y del trabajo de las personas afectadas por el VIH.

Los directivos de la empresa deben saber que los trabajadores con VIH/SIDA suelen ser objeto de estigmatización, discriminación e incluso de hostilidad por parte de la comunidad y de sus compañeros de trabajo. El mero hecho de suponer que un trabajador es seropositivo da lugar a que se violen sus derechos, como el derecho a la no discriminación, a gozar de la misma protección y el mismo trato ante la ley, el derecho a la intimidad, a la libertad de movimientos, al trabajo, a la igualdad en el acceso a la educación, el derecho a la vivienda, a la atención médica, a la seguridad social, a gozar de asistencia y bienestar. Un alto grado de estigmatización y discriminación también delata una gran ignorancia acerca del VIH/SIDA. Los individuos que padecen la discriminación y carecen de protección de sus derechos humanos son, a la vez, más vulnerables al riesgo de ser infectados, y menos capaces de cargar con el yugo del VIH/SIDA.

El VIH/SIDA y la inspección del trabajo

La inspección del trabajo ha experimentado grandes transformaciones en los últimos años. Está cada vez más asumido que la mejor forma de enfocar este asunto es disponer de un servicio integrado de inspección del trabajo que, además de realizar tareas de supervisión y de consulta, se ocupe de la seguridad y la salud en el trabajo, la salud en

relación con el trabajo, las condiciones de trabajo, la seguridad social, el trabajo infantil peligroso, las relaciones laborales, así como de otro tipo de inspecciones técnicas. Este enfoque es bastante adecuado para contener una cuestión que afecta a varias áreas, tal el caso del VIH/SIDA, que se ha de abordar de manera multidisciplinaria.

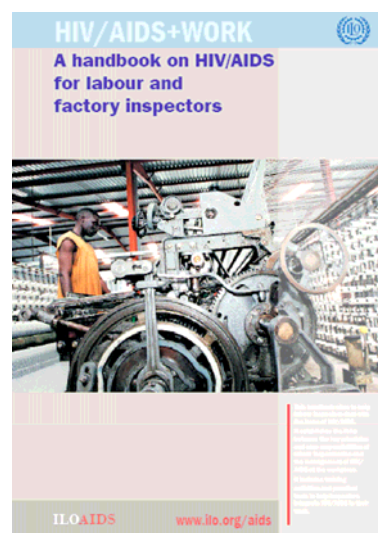
La promoción de mejores condiciones en el lugar de trabajo se basa cada vez más en el fomento de una cultura de *prevención* de riesgos. Para lograr este objetivo pueden recurrirse a diversas actividades: entre otras, la inspección del trabajo, el diálogo social (por ejemplo, la creación de comités paritarios sobre seguridad y salud), la difusión de información y el intercambio de prácticas idóneas, así como otras medidas de índole educativa o promocional, y a la creación de alianzas entre las partes interesadas. Por lo que respecta al VIH/SIDA, la prevención es el único remedio.

La utilización cada vez más frecuente de las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: ILO-OSH 2001*, a las que hemos hecho referencia anteriormente, también está incidiendo en la función que desempeñan los inspectores del trabajo. Cuando las Directrices se utilizan a modo de marco voluntario, este funcionario ya no realiza una inspección pormenorizada del lugar de trabajo, sino un examen de los sistemas de gestión, a los que controla durante su inspección según sea necesario. Si los sistemas de gestión son satisfactorios y funcionan bien, los criterios de seguridad y salud en la empresa también deberían serlo. Este procedimiento parece ser la mejor forma de abordar el problema del VIH/SIDA como parte de la política general de seguridad y salud en el trabajo. La base para emprender una acción en cualquier lugar de trabajo es adoptar una política relativa al VIH/SIDA. El inspector puede impulsar a los interlocutores sociales a hacerlo, y ayudarlos a encaminar la aplicación de dicha política.

Reconociendo la crucial y estrecha relación que hay entre los principios y responsabilidades de la inspección del trabajo y la gestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo, la OIT ha elaborado una serie de directrices para los inspectores del trabajo, entre las cuales cabe destacar las actividades de formación y las herramientas prácticas que ayuden a los inspectores a integrar el VIH/SIDA en su trabajo¹¹.

Cuando se aborda la cuestión del VIH/SIDA, han de tenerse especialmente en cuenta dos principios fundamentales de la inspección del trabajo: el diálogo social (la cooperación con los empleadores y los trabajadores y entre ellos) y la prevención.

Los inspectores pueden alentar a los empleadores y los trabajadores a que trabajen juntos en la formulación de una política y un programa relativos al VIH/SIDA para el lugar de trabajo, dentro de marco del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA. Esta es la medida más importante que puede adoptarse en una empresa para abordar este problema. Este proceso puede compararse con la adopción de una política en materia de salud y seguridad en el trabajo, que se exige en muchas leyes nacionales en la materia. Una política correcta en este ámbito proporciona el marco adecuado para que una empresa voluntariamente lleve la ley a la práctica. En estas situaciones, la tarea del inspector puede ser mucho más fácil. Cuando la propia



¹¹ Véase "A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors" disponible, sólo en inglés, en la dirección URL siguiente: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/gl-labourinspectorshandbook-feb05.pdf>

empresa establece sus objetivos en esta materia, la tarea del inspector pasa a ser la de guía, y ya no tanto de funcionario que vela por que se cumpla la ley.

Uno de los factores fundamentales de la tarea de los inspectores del trabajo en relación con el VIH es la prevención. Todos los accidentes y las enfermedades relacionadas con el lugar de trabajo pueden prevenirse si median la debida anticipación, planificación y organización, así como el empeño en determinar dónde están los riesgos, evaluarlos y adoptar medidas antes de que ocurra un accidente o alguien contraiga una enfermedad. La mejor forma de lograrlo es que todas las partes interesadas cooperen. La prevención diaria de los accidentes y las enfermedades sólo puede lograrse si una empresa aprende a gestionar sus propios riesgos. Es ahí donde la inspección del trabajo puede desempeñar una importante función. El VIH/SIDA afecta a la vida y a la salud de los trabajadores y, por consiguiente, exige que se realicen inspecciones del trabajo, especialmente si se tiene en cuenta la función preventiva de los inspectores en la reducción de los accidentes laborales mortales y la mejora de la salud de los trabajadores.

Además, los inspectores también pueden ayudar a los empleadores a vigilar las prácticas laborales relativas al VIH/SIDA, y garantizar que se adopten medidas para cambiarlas de ser necesario. La vigilancia de las prácticas laborales vigentes y la evaluación de las mismas para garantizar la calidad constituyen una parte importante del sistema de gestión.

La OIT ha elaborado herramientas y guías prácticas útiles para perfeccionar los sistemas de inspección del trabajo. Una de esas guías es un plan de 10 medidas, ideado como referencia para los servicios de inspección del trabajo en la formulación de políticas, en el que se abordan los temas más comunes e importantes. Estas herramientas prácticas han permitido que los servicios de inspección del trabajo de todo el mundo crearan un sistema integrado de formación más amplio destinado a la elaboración de herramientas específicas para hacer frente a cuestiones como el VIH/SIDA en el lugar de trabajo¹².

El VIH/SIDA y la información y la educación relativas a la seguridad y salud en el trabajo

Se suele aludir a la información y la educación en materia de VIH/SIDA como "la vacuna social". Si bien contar con conocimientos es importante, ello no basta para propiciar cambios; es preciso complementar el saber con programas educativos y medidas prácticas, como suministrar preservativos sin cargo o a precios asequibles cuando se estime conveniente. En el Repertorio de recomendaciones prácticas y el manual de información que lo acompaña se incluyen muchas directrices prácticas en materia de educación y formación. En el contexto del lugar de trabajo, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores pueden ser instrumentos particularmente útiles para difundir la información e impartir formación sobre VIH/SIDA.

Educación y formación

Los trabajadores necesitan distintas clases de educación y formación según la situación de que se trate.

Los directivos, que tienen que gestionar el lugar de trabajo de forma tal que no aumente el riesgo de transmisión del VIH ni se discrimine a las personas afectadas por el VIH, pueden necesitar formación en materia de política, en particular, información acerca

¹² Para más información sobre las actividades de la OIT relativas a la inspección del trabajo, sírvanse consultar la dirección siguiente:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/>

de los requisitos legales en el ámbito local. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT se centra en la formulación de políticas adecuadas sobre el VIH en relación con el lugar de trabajo, y viene acompañado por un manual de capacitación sobre cómo aplicar las recomendaciones del Repertorio. En el Programa SOLVE¹³, de SAFEWORK, se combina el trabajo de política sobre problemas psicosociales relacionados con el VIH/SIDA y la seguridad y la salud en el trabajo con un significativo componente de sensibilización.

Los programas de comunicación encaminados a sensibilizar y cambiar conductas son cruciales para el conjunto de los trabajadores de todos los niveles de una empresa. Los mensajes clave que deben transmitirse al impartir este tipo de formación son los siguientes: que la presencia de un trabajador VIH-positivo no supone riesgo alguno de transmisión de la enfermedad a sus compañeros por el contacto ocasional en el lugar de trabajo, y que un trabajador afectado por el VIH puede llegar a prolongar su vida activa y ser productivo hasta 15 años incluso, siempre que disponga no sólo del tratamiento médico adecuado sino también de las condiciones sociales de apoyo en el trabajo, en el hogar y en la comunidad. Por supuesto, estos mensajes han de sumarse a la reafirmación de los hechos básicos relativos a la infección por VIH y al modo de prevenirla.

Uno de los elementos esenciales para la prevención de la transmisión del VIH en el lugar de trabajo es impartir formación a todos los trabajadores con posibilidades de entrar en contacto con sangre u otros fluidos corporales sobre los procedimientos de vigilancia en relación con la infección en el contexto de los accidentes del trabajo y los primeros auxilios. En aquellos lugares de trabajo donde el riesgo de exposición sea menor, la formación debería abarcar los puntos siguientes:

- prestación de primeros auxilios,
- adopción de las precauciones universales,
- uso de los elementos de protección y
- procedimientos a seguir en caso de exposición a la sangre u otros fluidos corporales.

Conviene hacer hincapié en que estas precauciones deberían seguirse en todo momento. Aparte del VIH, hay otras enfermedades que son susceptibles de transmitirse mediante la sangre y los fluidos corporales. Las precauciones que se adopten no deberían estar relacionadas con la condición supuesta o real de seropositivos de los trabajadores. Los trabajadores de la atención de salud y quienes estén expuestos al riesgo de transmisión del VIH en su lugar de trabajo recibirán formación específica en el correspondiente entorno.

Información

Facilitar el acceso a información sobre el VIH y la seguridad y salud en el trabajo es la primera medida de prevención que debe adoptarse.

Toda base de conocimientos debe contar con los elementos fundamentales siguientes: normas internacionales del trabajo, legislación nacional, reglamentos técnicos, datos estadísticos y relativos a la evaluación de riesgos, buenas prácticas, artículos científicos y técnicos, y herramientas para la educación y la formación. Los empleadores deberían velar por que en el lugar de trabajo hubiera disponibles y se utilizaran dispositivos adecuados

¹³ Para mayor información, véase www.ilo.org/safework/solve

para recoger, analizar y ordenar la información necesaria para mantener un entorno laboral seguro y saludable. Los trabajadores y sus representantes deberían participar en este proceso a fin de que se examinaran los conocimientos y la pericia de los trabajadores. Sin embargo, este tipo de recolección de datos debería regirse estrictamente por los *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores*¹⁴.

En la esfera internacional, desde 1959 la OIT viene desarrollando una singular red de centros nacionales y regionales repartidos por todo el mundo que colaboran con el Centro Internacional de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (CIS). Estos Centros (unos 140 en total) son, en general, los centros nacionales de información en materia de seguridad y salud en el trabajo de los respectivos países. Se encargan de recopilar, procesar y difundir rápida y sistemáticamente información de interés para los gobiernos, los empleadores y los trabajadores del ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo en todos los sectores de la economía. Son los puntos recomendados para plantear las preguntas sobre seguridad y salud en el trabajo que se plantean en el plano del país. Se han emprendido actividades para mejorar y asociar estos Centros a fin de crear redes regionales y un sistema mundial de intercambio de información en materia de seguridad y salud en el trabajo. La información relativa al SIDA, en gran medida sobre medidas de prevención, es un elemento fundamental de la estrategia informativa de la red CIS¹⁵.

¹⁴ Principios directivos técnicos y éticos para la vigilancia de la salud de los trabajadores (Ginebra, 1998), cuya versión en español figura en la dirección URL siguiente: www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/index.htm

¹⁵ <http://www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/cis/about/centres.htm>

Bibliografía

El CIS, de SAFEWORK, ha preparado una bibliografía sobre VIH/SIDA y la seguridad y la salud en el trabajo que puede consultarse en la dirección URL siguiente:

www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/products/themes/april2806.htm

Todos los textos de los Convenios y las Recomendaciones de la OIT pueden consultarse en el sitio www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y la Recomendación que lo acompaña (núm.164)

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors, OIT: Ginebra 2005

A workplace policy on HIV/AIDS: putting it into practice, OIT: Ginebra 2004

A workplace policy on HIV/AIDS: what it should cover, OIT: Ginebra 2004

C81 Labour Inspection Convention and C129 Labour Inspection Agriculture Convention, OIT: Ginebra 2005

Diretrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SDIA, OIT: Ginebra 2005

Diretrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), OIT: Ginebra, 2001

El VIH/SIDA y el mundo del trabajo: estimaciones a nivel mundial, impacto y medidas adoptadas, 2004. Ginebra: OIT, 2004

Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (4ª ed.), OIT: Ginebra, 1998

Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, OIT: Ginebra, 2004

Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law, OIT: Ginebra 2004

Informe IV(1): Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo 2005, OIT: Ginebra 2004

Introductory Report: Decent Work - Safe Work, OIT: Ginebra 2005 (con ocasión del XVIIo Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 18 a 22 de septiembre de 2005)

Manual de capacitación: Recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, ILO: Ginebra 2002 (español y francés 2003)

Manual para la Asamblea sobre Trabajo y Medio ambiente:
<http://www.will2006.org/documents/WorkbookSP8.pdf>

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA, OIT: Ginebra, 2001

SOLVE: Managing emerging health-related problems at work, OIT: Ginebra, 2002

Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance, OIT: Ginebra, 1998

Using the ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work - Guidelines for the transport sector, OIT: Ginebra 2005

Utilización del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y del Manual de capacitación respectivo - Directrices destinadas a los empleadores, OIT: Ginebra 2004

Utilización del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo y del Manual de capacitación respectivo - Directrices destinadas a los sindicatos, OIT: Ginebra 2004

Utilización del Repertorio de recomendaciones prácticas y del manual de educación y formación de la OIT: Directrices orientadas a los jueces y magistrados del trabajo, OIT: Ginebra 2005