

# **Manual sobre el VIH/SIDA para inspectores del trabajo**

**Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo  
Ginebra, marzo de 2006**

**ILOAIDS**

**[www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)**

---

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 una 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 92-2-317134-2 (versión impresa)

ISBN 92-2-317135-0 (versión electrónica en pdf)

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, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones de un número reciente. Toda reclamación relativa a ejemplares no recibidos debe hacerse inmediatamente después de recibirse el ejemplar siguiente.

# Índice

	Página
<b>1. Introducción</b> .....	<b>1</b>
Objetivos .....	1
Definiciones.....	2
Cómo utilizar el manual.....	2
<b>2. ¿Por qué el VIH/SIDA constituye un problema para los inspectores del trabajo?</b> .....	<b>4</b>
Los efectos del VIH/SIDA en el mundo del trabajo .....	4
La respuesta de la OIT.....	6
Enseñanzas adquiridas .....	7
<b>3. Los derechos humanos, las normas internacionales del trabajo y el VIH/SIDA</b> .....	<b>9</b>
Derechos del trabajo.....	9
El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo .....	10
Principios rectores para la inspección del trabajo .....	12
Derecho y política laboral .....	13
<b>4. El VIH/SIDA: cómo pueden apoyar las inspecciones del trabajo la respuesta nacional</b> .....	<b>15</b>
La naturaleza evolutiva de la inspección del trabajo .....	15
Principios de la inspección del trabajo .....	16
La colaboración con los interlocutores sociales.....	16
La prevención .....	18
Una cobertura universal.....	19
<b>5. El VIH/SIDA y la seguridad y salud en el trabajo</b> .....	<b>22</b>
Normas de la OIT.....	22
¿Es el VIH/SIDA una enfermedad profesional? .....	22
La protección de los trabajadores .....	23
Control y evaluación .....	25
<b>6. Programas de formación y actividades de aprendizaje</b> .....	<b>26</b>
Ejemplos de programas .....	26
Actividades de aprendizaje .....	27
<b>Anexos</b>	
1. Información básica sobre el VIH/SIDA .....	44
2. El Convenio núm. 111 de la OIT .....	47
3. Estrategias para la seguridad y salud en el trabajo en el siglo XXI: el papel de las inspecciones del trabajo .....	48
4. La economía informal .....	49

## Lista de abreviaturas

<b>DERP</b>	Documento de estrategia para la reducción de la pobreza
<b>FMLSTM</b>	Fondo Mundial de Lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria
<b>ITS</b>	Infecciones de transmisión sexual
<b>NACP/O</b>	Programa/Organización Nacional de Prevención y Control del SIDA
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>ONUSIDA</b>	Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
<b>PNUD</b>	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
<b>PPE</b>	Profilaxis para las situaciones posteriores a la exposición al VIH
<b>SIDA</b>	Síndrome de inmunodeficiencia adquirida
<b>SST</b>	Seguridad y salud en el trabajo
<b>TB</b>	Tuberculosis
<b>VIH</b>	Virus de inmunodeficiencia humana

## 1. Introducción

¿Por qué reviste importancia el VIH/SIDA? Los inspectores del trabajo y de fábricas tienen mucho que hacer y muchos asuntos que tratar. ¿Necesitan realmente añadir el VIH/SIDA a su larga lista de preocupaciones?

La respuesta es Sí. Más adelante en el presente módulo, analizaremos con detenimiento las razones, pero éstas son, sucintamente, las siguientes:

- El VIH/SIDA tiene un enorme impacto en el mundo del trabajo, ya que constituye una amenaza para los medios de subsistencia de los trabajadores y empleadores, menoscaba los derechos en el trabajo, reduce la oferta de mano de obra y las competencias disponibles, aumenta los costos de mano de obra y disminuye la productividad.
- Muchas situaciones en el lugar de trabajo y estructuras de trabajo aumentan el riesgo de que los trabajadores contraigan el VIH, virus que provoca el SIDA.
- Muchos trabajadores están expuestos al riesgo de contraer el VIH en el lugar de trabajo, por ejemplo, en los servicios de salud (esto se tratará más detenidamente en la sección sobre «el lugar de trabajo sano»).
- En la actualidad, muchos países han adoptado una legislación que trata específicamente la cuestión del VIH/SIDA y el empleo, por lo que se alentará con frecuencia a los inspectores a velar por el cumplimiento de dicha legislación.
- El lugar de trabajo es un ámbito importante para combatir el VIH/SIDA – los inspectores pueden contribuir enormemente a la lucha contra el VIH/SIDA cuando hablan sobre este problema y ayudan a adoptar políticas razonables.

### Objetivos

El objetivo del presente manual es ayudar a los inspectores del trabajo y de fábricas a abordar el problema del VIH/SIDA en su trabajo. En particular, les ayudará a aplicar el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, que fue adoptado en junio de 2001. El Repertorio proporciona directrices orientadas a los gobiernos, empleadores y trabajadores, así como a otras partes interesadas, para la elaboración y aplicación de planes de acción nacionales y de políticas y programas en el lugar de trabajo encaminados a combatir el VIH/SIDA. A tales fines, estas directrices tienen los siguientes objetivos:

- aclarar por qué el VIH/SIDA es una cuestión laboral y un desafío para el desarrollo;
- examinar los modos en que concierne a los inspectores del trabajo y de fábricas;
- ayudar a los inspectores a comprender y aplicar el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT y el mundo del trabajo*;
- analizar los vínculos existentes entre el VIH/SIDA y los principios y la práctica de la inspección del trabajo, haciendo particular referencia a la seguridad y salud en el trabajo, y
- elaborar instrumentos prácticos con miras a su utilización durante las inspecciones, y ayudar a los inspectores a integrar las cuestiones relativas al VIH/SIDA en sus futuras actividades.

## Definiciones

En el presente módulo, las definiciones y conceptos relativos a la inspección del trabajo se basan en el documento *Inspección del trabajo: guía de la profesión*<sup>1</sup>.

Este es uno de los tratados más exhaustivos sobre la inspección del trabajo. Una inspección se define como:

*una visita a un establecimiento con el propósito de promover, controlar y, si procede, velar por el cumplimiento de todas las disposiciones legales pertinentes sobre la protección de los trabajadores en la medida en que esté al alcance del departamento.*

Las definiciones y conceptos relativos al VIH/SIDA se basan en el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* (2001).

## Cómo utilizar el manual

El presente manual está concebido fundamentalmente con miras a su utilización en seminarios de formación. Proponemos dos programas posibles, de tres días y cinco días de duración, respectivamente. También puede utilizarse como documento de referencia, como directrices para la formulación de políticas, o de cualquier otro modo, en función de las necesidades de los inspectores interesados.

En este manual se utilizan métodos de aprendizaje activo, conforme al cual los participantes en los programas de formación no se limitan a hacer acto de presencia y escuchar, sino que sus experiencias e ideas se consideran un recurso muy valioso. El aprendizaje activo se centra en el educando, no en el instructor.

Se proponen actividades de aprendizaje, concebidas para contribuir al aprendizaje activo. Estas suelen ser juegos de rol o debates de grupo que deberían durar entre 30 y 90 minutos. Los grupos pequeños no deberían estar integrados por más de cinco o seis personas, y algunas veces pueden ser más reducidos – algunas actividades pueden realizarse por pareja.

Le pedimos que haga anotaciones sobre su trabajo en tableros de presentación, con los que toda sala de reuniones debería contar. ¿Por qué? Porque es útil para llevar un registro de las discusiones entabladas y puede que, en sesiones posteriores, necesite hacer referencia a temas discutidos con anterioridad. Los tableros de presentación también pueden utilizarse entonces para anotar los acuerdos alcanzados en el seminario.

Asimismo, este manual puede utilizarse como referencia y como fuente de información, ya que puede servirle de orientación para su trabajo día a día, y apoyar el asesoramiento que usted preste sobre la planificación y aplicación de una política en el lugar de trabajo. Le ayudará a familiarizarse con el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, del que también necesitará tener una copia a mano (consulte el sitio web de OIT/SIDA o solicite una copia impresa). Además, puede ser útil para tener acceso a las pautas contenidas en el manual de educación y formación titulado *Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Este manual por módulos es una fuente de información y un documento de referencia, así como un instrumento de formación, un marco para el diálogo social, y una guía para la acción. Incluye una amplia gama de actividades de aprendizaje, estudios de casos, ejemplos de disposiciones legales, políticas y convenios colectivos.

1. Wolfgang von Richtofen: *Inspección del trabajo: guía de la profesión* (Ginebra, OIT, 2003). Véanse también las siguientes publicaciones pertinentes: ILO: *Integrating Labour Inspection. Functions, Effectiveness and Training*, informe sometido a la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 2003); G. Albracht: *Ten steps for strengthening labour inspection, SafeWork* (Ginebra, OIT, 2004), y ILO: *Health and safety culture and sustainable development through CSR*, informe sometido a la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, OIT, 2004).

## Una última palabra

Recuerde que el propósito del presente manual es propiciar un cambio.

Para combatir el SIDA, es necesario que en Africa se empiece a hablar de sexo

El SIDA no es como la viruela o la poliomielitis. Puede que no podamos erradicarlo simplemente con una vacuna puntual o con una serie de vacunas para los niños, ya que las nuevas cepas del VIH evolucionan constantemente. Asimismo, a diferencia de otras enfermedades transmisibles a las que hemos hecho frente con más frecuencia en el pasado, el VIH se transmite por medio de las relaciones humanas más íntimas y privadas, de la violencia sexual y el sexo comercial, y debido a la pobreza y desigualdad de las mujeres.

(...) debemos armarnos de valor para hablar de un modo franco y constructivo sobre la sexualidad. Debemos reconocer que la presión ejercida sobre nuestros hijos para que tengan relaciones sexuales no es buena ni beneficiosa para ellos, y que debemos proporcionarles información, capacidad de comunicación y, por supuesto, preservativos<sup>2</sup>.

Pascoal Mocumbi, Primer Ministro de Mozambique.

## ¡No tenga vergüenza!

Nuestras actitudes y creencias sobre los hombres y mujeres, y sobre el papel que desempeñan en la familia, la sociedad y el trabajo, están sólidamente establecidas. Nuestros sentimientos acerca del comportamiento sexual también están firmemente arraigados, y muchos piensan que esto debería seguir siendo un asunto privado y personal.

Puede que piense que el lugar de trabajo, o un seminario de formación, no es el lugar adecuado para tratar estos temas. Pero si no hablamos de las cuestiones de género y de sexo, no conseguiremos nada. En todo el mundo, la transmisión del VIH se debe, entre el 70 y el 80 por ciento de los casos, al contacto sexual. Para controlar la epidemia, debemos cambiar la mentalidad de las personas, incluso con respecto a asuntos privados y personales como el sexo o los deberes de un marido hacia su mujer.

Asimismo, debemos cambiar lo que hacemos y de lo que hablamos en el lugar de trabajo – lo que también supone cambiar la actitud de los empleadores y los sindicatos. Los inspectores pueden ayudar enormemente a los empleadores y sindicatos a hacer frente a estos problemas.

La labor que usted realice contribuirá a cambiar la situación. Por ejemplo, puede haber más políticas en el lugar de trabajo. Se está impartiendo formación a los puntos focales. Se han establecido puntos de distribución de preservativos. Se comprende mejor el modo en que toda la familia puede protegerse a sí misma. Cada vez más trabajadores recurren a las consultas y exámenes médicos de carácter voluntario. Las trabajadoras son conscientes de que pueden denunciar el acoso sexual y utilizar otros procedimientos de presentación de reclamaciones.

Si se ha producido este tipo de cambios, tendrá todos los motivos para estar satisfecho, ya que la contribución de cada uno de nosotros es importante para hacer frente al mayor desafío de este siglo.

*¡Buena suerte!*

2. The Courier (Bruselas, ACP-UE), septiembre-octubre de 2001, núm. 188.

## 2. ¿Por qué el VIH/SIDA constituye un problema para los inspectores del trabajo?

El VIH/SIDA es un problema en el lugar de trabajo

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

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

### Los efectos del VIH/SIDA en el mundo del trabajo

La mayoría de las personas que contraen el VIH son adultos entre 15 y 49 años de edad – trabajadores en su edad más productiva. La esperanza de vida está reduciéndose a consecuencia de la epidemia y se prevé que, para 2010, caerá de los 60 a los 30 años aproximadamente en los países más afectados de África Meridional. Muchos países tendrán una «población chimenea» en la que los niños y las personas de edad estarán apoyados por adultos en su mejor edad para trabajar. Según un informe de la OIT<sup>3</sup>, 36 de los 38 millones de personas que viven con el VIH realizan algún tipo de actividad productiva y al menos 26 millones de trabajadores han contraído el virus.

Esta situación afecta a las familias, los sectores público y privado, y la economía nacional.

En muchos países, las empresas señalan el aumento del absentismo, la rotación del personal y los costos de contratación y formación. Otros costos son los de asistencia médica, cobertura de seguro, fondos de pensión y gastos de sepelio.

Más difíciles de evaluar son los efectos de la creciente carga de trabajo, la pérdida de los compañeros de trabajo y el temor a contraer el VIH, factores que pueden socavar la moral de los trabajadores y reducir la productividad en el lugar de trabajo. Asimismo, la disminución de los beneficios reduce la base impositiva, desalienta la inversión extranjera y afecta negativamente a la confianza de los consumidores y de las empresas.

La epidemia también está provocando la pérdida de competencias, experiencia y memoria institucional. El desarrollo de los recursos humanos se ve amenazado por una interrupción de la transferencia informal de cualificaciones entre generaciones y por el número de niños que no pueden finalizar su escolarización.

### Las consecuencias del VIH/SIDA incluyen las siguientes:

- reducción de la oferta de mano de obra;
- discriminación en el empleo y estigmatización en el lugar de trabajo;
- absentismo, pérdida de trabajadores cualificados y con experiencia;
- incremento de los costos de mano de obra para los empleadores, derivados del seguro de enfermedad y de la readaptación profesional;
- reducción de la productividad, disminución de la base impositiva y efectos negativos en el crecimiento económico;
- se desalienta la inversión y se socava el desarrollo empresarial;

3. OIT: El VIH/SIDA y el mundo del trabajo: estimaciones, impacto y respuesta a nivel mundial, Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (Ginebra, 2004).

- presión sobre los sistemas de protección social y los servicios de salud;
- aumento de la carga para las mujeres, al tener que armonizar los cuidados que dispensan en el hogar con el trabajo productivo;
- pérdida de los ingresos familiares y de la productividad del hogar, lo que exacerba la pobreza;
- los huérfanos y otros niños afectados deben abandonar la escuela y dedicarse al trabajo infantil, y
- aumenta la presión sobre las mujeres y los jóvenes obligándoles a prostituirse para sobrevivir.

### **Las mujeres: una doble carga**

Las mujeres – en particular las mujeres jóvenes – son las más perjudicadas por la epidemia del VIH/SIDA. Su baja categoría social – derivada de su inferioridad jurídica, económica y social – propicia que tengan un mayor riesgo de contraer el VIH. En todo el mundo, las mujeres son discriminadas en el mercado de trabajo, su remuneración es inferior a la de los hombres y, con frecuencia, realizan trabajos sin ninguna seguridad y sin derecho a prestaciones. Es más frecuente que las niñas no reciban educación o deban abandonar la escuela, en particular cuando enferma un familiar. Cuando son mayores, las oportunidades de trabajo son limitadas y siguen sumidas en la pobreza. Pueden perder su puesto de trabajo cuando tienen que dispensar cuidados a miembros enfermos del hogar. La pobreza de las mujeres se vincula con comportamientos de riesgo en aras de su supervivencia.

### **El aumento del trabajo infantil**

En la actualidad, el VIH/SIDA es un factor clave que afecta a la educación de los niños y a la estructura del trabajo infantil en todo el mundo. Según las estimaciones, 14 millones de niños menores de 15 años han perdido a uno o ambos progenitores a causa del SIDA, el 95 por ciento de ellos en África. Para 2010, esta cifra podría ascender a 35 millones.<sup>4</sup> La epidemia obliga a los niños a abandonar la escuela y dedicarse al trabajo infantil, a menudo a formas de trabajo abusivas y sumamente peligrosas. Las mujeres jóvenes huérfanas son especialmente vulnerables a la explotación sexual.

Cuando un miembro de la familia contrae una enfermedad relacionada con el SIDA, lo más probable es que los niños y, en particular, las niñas, asuman un mayor número de tareas en el hogar o hallen modos de contribuir a los ingresos familiares. A menudo tienen que abandonar la escuela. Las elevadas tasas de abandono escolar reducirán más aún las cualificaciones y competencias de la fuerza de trabajo, lo que a su vez tendrá consecuencias negativas en la productividad.

---

4. Banco Mundial: Conclusiones (Washington), febrero de 2002, núm. 201.

### Algunos datos y cifras sobre los costos

La compañía minera Gold Fields de Sudáfrica estima que los costos promedio por muerte relacionada con el VIH, estimados en 20.000 dólares de los Estados Unidos, se desglosan en costos médicos (59 por ciento), pérdida de la productividad (22 por ciento), absentismo (15 por ciento), licencia para asistir al funeral (3 por ciento) y formación (1 por ciento).

En los Estados Unidos de América, algunas empresas afirman que los costos por trabajador que vive con el VIH/SIDA varían entre 3.500 y 6.000 dólares anuales.

Volkswagen en Brasil señala que, a través de su Programa de ayuda a los afectados por el SIDA (AIDS Care Programme), los costos de la empresa, estimados entre 1.500 y 2.000 dólares de los Estados Unidos por paciente y por mes, se han reducido a 300 dólares de los Estados Unidos.

Anglovaal Mining Ltd. en Sudáfrica lanzó un programa sobre el SIDA en el lugar de trabajo en 2003, con un presupuesto anual total de 255.000 dólares de los Estados Unidos, lo que equivale a 48 dólares por trabajador – el 1 por ciento de la plantilla. Esto es equiparable a los costos asociados al VIH/SIDA, estimados en 6,1 millones de dólares de los Estados Unidos al año.

Según una encuesta realizada por ONUSIDA, en 1999, los costos relacionados con el VIH/SIDA de algunas empresas seleccionadas de Botswana, Côte d'Ivoire, Kenya y Uganda, oscilaban entre 120 y 349 dólares de los Estados Unidos por trabajador por año.

Fuentes: OIT/Foro Económico Mundial/  
Fundación de las Naciones Unidas/ONUSIDA.

### La respuesta de la OIT

Los elementos fundamentales del mandato de la OIT incluyen los derechos en el lugar de trabajo, las relaciones laborales y el desarrollo a través del refuerzo de las competencias, la creación de puestos de trabajo y la protección de los ingresos. La epidemia del VIH constituye una amenaza para la salud y los medios de subsistencia de los mandantes de la OIT en todas las regiones, y socava los cuatro objetivos del programa de trabajo decente de la OIT<sup>5</sup>.

La OIT también ha tomado medidas porque reconoce el potencial de su singular estructura tripartita para movilizar a las partes interesadas clave en el mundo del trabajo, así como el valor del lugar de trabajo a la hora de impartir educación para la prevención y de establecer programas de asistencia y apoyo, inclusive la prestación de tratamiento mediante servicios de salud en el trabajo.

La prioridad de la OIT es ayudar a sus mandantes a unirse a los esfuerzos nacionales para combatir el VIH/SIDA. Se propone asegurar que los planes nacionales sobre el SIDA incluyan el mundo del trabajo, y que la política y la legislación del trabajo aborden las consecuencias del VIH/SIDA. La OIT se convirtió en copatrocinador del ONUSIDA en 2001, y es el organismo especializado de las Naciones Unidas cuyo mandato abarca específicamente el mundo del trabajo. Las cuestiones relativas al SIDA se integran, a través de la OIT, en programas que abarcan desde el trabajo infantil hasta la seguridad social. En noviembre de 2000 se estableció un departamento dedicado plenamente a este tema, a saber, el Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (OIT/SIDA).

5. Los cuatro objetivos del Programa «Trabajo Decente» de la OIT son los siguientes: promover principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades de empleo decente e ingresos para mujeres y hombres; mejorar y ampliar la cobertura de la protección social, y reforzar el tripartismo y el diálogo social.

El Programa OIT/SIDA tiene tres principales esferas de actividad:

- investigación y análisis de políticas;
- información, comunicación y sensibilización, y
- cooperación técnica – con proyectos en más de 30 países con el objetivo de fomentar la capacidad de los empleadores, trabajadores y gobiernos para elaborar y poner en práctica políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Todas las actividades se realizan en el marco del *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, que fue adoptado por consenso en una reunión tripartita de expertos procedentes de todas las regiones en mayo de 2001. El Repertorio establece principios para la formulación de políticas y orientaciones prácticas destinadas a programas de asistencia y prevención. Se ha traducido en más de 30 idiomas y actualmente se aplica en más de 50 países. Está complementado por un manual de educación y formación (véase la Introducción supra), y por directrices orientadas a grupos particulares – por ejemplo, empleadores y sindicatos – y a sectores particulares – transporte y servicios de salud.

La propia OIT es un empleador, y se esfuerza por aplicar el Repertorio de recomendaciones prácticas a sus propias políticas de personal: en julio de 2001, el Director General difundió una circular sobre política de personal en materia de VIH/SIDA que sigue los principios plasmados en el Repertorio.

### Enseñanzas adquiridas

A escala internacional, se han desplegado grandes esfuerzos para combatir la epidemia, aunque, por supuesto, queda mucho por hacer. En 2003, se destinaron 4.700 millones de dólares a la lucha contra el SIDA, pero esto sólo es un tercio de lo que se necesitará en 2007 para poder responder ampliamente a este problema en los países de bajos y medianos ingresos.

No obstante, en muchos países se ha establecido actualmente un comité o una organización nacional sobre el SIDA, un Grupo Temático de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA que coordina las medidas adoptadas por las Naciones Unidas, y proyectos bilaterales de donantes y muchas organizaciones no gubernamentales (ONG) que luchan por frenar la propagación y reducir el impacto del VIH y el SIDA.

Se dispone de muchos recursos, que se hallan a disposición de los inspectores.

Por lo tanto, proponemos que se ponga en contacto con uno o más de los organismos dedicados al VIH/SIDA, en particular las oficinas locales de la OIT y el ONUSIDA, y que las incluya en su formación. También debería conocer el plan nacional de lucha contra el SIDA, ya que puede incluir una estrategia para el mundo del trabajo.

Después de 20 años de pandemia del VIH/SIDA, sabemos qué respuestas son eficaces y cuáles no. A continuación figuran algunas lecciones importantes que se han adquirido. No todas ellas serán pertinentes para los inspectores del trabajo y de fábricas, pero puede ser útil que conozcan los principales elementos de un marco de política nacional exitoso<sup>6</sup>.

6. Basado en HIV/AIDS at a glance, Banco Mundial, 2004.

### Lo que funciona

- **Anticiparse.** Muchos países pensaron «aquí no habrá SIDA» – pero lo hubo. Los gobiernos deberían intervenir lo antes posible, porque, cuanto antes se tomen medidas de prevención, más se ahorrará después en términos de infecciones prevenidas, vidas salvadas, y costos de asistencia y tratamiento.
- **Reforzar el compromiso y aumentar los fondos del gobierno.** Esto ha sido un factor clave en todos los países que han realizado progresos en la lucha contra la epidemia. Los responsables políticos necesitan superar tabúes y la estigmatización, hablar abiertamente sobre la enfermedad, e incluir un programa multisectorial sobre el VIH/SIDA entre las prioridades de sus programas de desarrollo. Para llevar a cabo este programa, es necesario que los gobiernos movilicen y asignen fondos y creen, asimismo, un marco jurídico y de política propicio.
- **Prevenir la infección entre la población más susceptible de contraer y propagar el VIH.** La identificación de los grupos de alto riesgo y sus redes sociales, y el establecimiento de programas de prevención eficaces orientados a los mismos debería ser una prioridad del programa nacional sobre el VIH/SIDA.
- **Abordar la desigualdad de género.** En muchos países en desarrollo, las mujeres son más susceptibles de contraer el VIH que los hombres, y a edades más tempranas. En la actualidad, las mujeres representan el 55 por ciento de los adultos que viven con el VIH/SIDA en África Subsahariana. La desigualdad de género es un factor que contribuye a la epidemia y necesita abordarse a través de medidas como, por ejemplo, mejorar el acceso de las mujeres a la educación y su participación en la fuerza de trabajo.
- **Adoptar un enfoque multisectorial** que contemple la participación activa de la sociedad civil, incluidas las organizaciones de empleadores y trabajadores. Esto fomenta un compromiso más firme, moviliza recursos adicionales y aumenta la pertinencia y sostenibilidad de las intervenciones.
- **Integrar el VIH/SIDA en las estrategias de reducción de la pobreza.** El VIH/SIDA aumenta la pobreza y es consecuencia de la misma. La integración del VIH/SIDA en los planes nacionales de desarrollo y los programas de lucha contra la pobreza contribuye a asegurar que se concede prioridad al control del VIH y a las medidas adoptadas para mitigar los efectos del SIDA en los pobres.
- **Establecer un sistema eficaz de control y evaluación.** Un plan realista de control y evaluación con indicadores claramente definidos de entradas, salidas, resultados e efectos contribuirá a evaluar la eficacia de la respuesta nacional al SIDA y sus efectos en la epidemia. En el marco de un Sistema de Vigilancia de Segunda Generación, recomendado por la OMS y el ONUSIDA, se hace un seguimiento de las tendencias en la epidemia y de los comportamientos de riesgo que contribuyen a la misma.

### Lo que no funciona

Culpar a otros, la discriminación, las pruebas obligatorias, el aislamiento de las personas que han contraído el VIH y la marginación de las poblaciones afectadas. La creencia de que el VIH es una enfermedad que sólo afecta a otros países, otras culturas y otras personas ha enlentecido el proceso de adopción de medidas y ha impedido que las personas y los gobiernos asuman la responsabilidad de actuar.

### 3. Los derechos humanos, las normas internacionales del trabajo y el VIH/SIDA

La OIT y la comunidad internacional en su conjunto adoptan un enfoque del VIH/SIDA basado en los derechos. Esto significa aplicar los principios de derechos humanos al problema del VIH y el SIDA.

¿Son los derechos humanos realmente importantes de cara a la vida y la muerte?  
La respuesta es «sí».

Los derechos son una cuestión de principio, pero tienen efectos muy prácticos. Si los trabajadores temen que no se respetará el carácter confidencial de sus informaciones médicas o que pueden ser discriminados, e incluso despedidos, a consecuencia de su estado serológico con respecto al VIH, serán reacios a someterse a pruebas voluntarias o a aprovechar las oportunidades de recibir tratamiento. Lo más probable es que transmitan la infección a otros. Todas las iniciativas de prevención que han tenido éxito han formado parte de un enfoque más amplio que contemplaba el establecimiento de una atmósfera de apertura y confianza basada en la tolerancia cero de la discriminación.

#### ¿Qué son los derechos humanos?

Los derechos humanos son aquellos de los que disfrutan todas las personas por el hecho de ser inherentes a la condición humana. Los convenios y las leyes protegen estos derechos – no los crean. Algunas de sus características más importantes son las siguientes:

- son universales y aplicables de igual modo a todas las personas, sin discriminación;
- son inalienables – nadie puede ser privado de sus derechos – salvo en situaciones muy específicas; por ejemplo, puede limitarse el derecho a la libertad a una persona condenada por un crimen, en un tribunal apropiado, y
- son indivisibles e interdependientes, y están interrelacionados.

Todas las personas disfrutan de todos estos derechos, con independencia de la raza, color, sexo, lengua, religión, creencias políticas o de otro tipo, origen nacional o social, discapacidad, propiedad, nacimiento o edad – u otros estados – incluido el estado serológico con respecto al VIH, presunto o real.

#### Derechos del trabajo

Los inspectores del trabajo se centran por lo general en una serie de derechos humanos que suelen conocerse como derechos del trabajo. Puede que usted esté familiarizado, en particular, con la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. La Declaración, adoptada en 1998, reconoce que todos los Estados tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos esenciales que son objeto de los convenios fundamentales.

### Seguridad y salud en el trabajo: un derecho humano

Si su mandato abarca específicamente la seguridad y salud en el trabajo, estará familiarizado con la idea de que la seguridad y la salud también son un derecho humano. Según la Declaración Universal de Derechos Humanos:

*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (...) (artículo 23).*

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reza asimismo:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (...).

*... b) La seguridad y la higiene en el trabajo (artículo 7).*

Los convenios de la OIT sobre la seguridad y salud en el trabajo emplean cada vez más el lenguaje de los derechos y señalan de forma explícita algunos derechos de los trabajadores.

Si bien no existe un convenio internacional del trabajo que se refiera específicamente al problema del VIH/SIDA en el lugar de trabajo, existen muchos instrumentos que abarcan tanto la protección contra la discriminación como la prevención y la asistencia en el lugar de trabajo. Los convenios particularmente pertinentes en el contexto del VIH/SIDA en el lugar de trabajo son los siguientes:

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Este es uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT. Más adelante en este módulo se facilita más información;
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161);
- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158);
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159);
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

### El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo

Un repertorio de recomendaciones prácticas es un documento importante para la OIT. Es acordado por un grupo de expertos y redactado por los tres mandantes de la OIT – organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores y gobiernos. Más tarde es aprobado por el Consejo de Administración, de naturaleza tripartita.

El *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* se elaboró de este modo. Entre los representantes de los gobiernos figuraban algunos inspectores del trabajo. Se ha convertido en la base de muchas políticas y leyes nacionales relativas al VIH/SIDA y el empleo.

Los diez principios fundamentales del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo se aplican a todos los aspectos del trabajo y a todos los lugares de trabajo, incluidos los servicios de salud. Estos se resumen a continuación:

### **1. Un problema en el ámbito laboral**

El VIH/SIDA constituye un problema en el lugar de trabajo porque afecta a la fuerza de trabajo y porque el lugar de trabajo puede desempeñar un papel fundamental a la hora de limitar la propagación y los efectos de la epidemia.

### **2. Acabar con la discriminación**

No debería haber discriminación o estigmatización hacia los trabajadores basadas en su estado serológico con respecto al VIH, presunto o real.

### **3. La igualdad de género**

Es fundamental que las relaciones entre hombres y mujeres sean más equitativas y que se potencie a estas últimas para prevenir la propagación de la epidemia y ayudar a las personas a hacer frente a sus efectos.

### **4. Un ambiente de trabajo sano**

En el lugar de trabajo deberían reducirse al mínimo los riesgos laborales, y adaptarse al estado de salud y a las competencias de los trabajadores.

### **5. Diálogo social**

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

### **6. La no realización de pruebas de detección del VIH con fines de exclusión del trabajo**

Las pruebas de detección del VIH en el lugar de trabajo deberían realizarse tal como se especifica en el Repertorio y deberían ser voluntarias y confidenciales y no utilizarse nunca en el momento de la contratación de trabajadores o en el curso de la relación de trabajo.

### **7. Confidencialidad**

El acceso a los datos personales, incluido el estado serológico con respecto al VIH de un trabajador, debería regirse por las normas de confidencialidad contenidas en los instrumentos existentes de la OIT. No debería exigirse a los solicitantes de trabajo ni a los trabajadores que proporcionen datos personales sobre su estado serológico respecto del VIH.

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

Los trabajadores con enfermedades relacionadas con el VIH deberían poder trabajar mientras sean médicamente aptos para hacerlo en las condiciones apropiadas.

### **9. Prevención**

Los interlocutores sociales están en una posición excepcional para promover los esfuerzos de promoción a través de la educación, la formación y el apoyo al cambio de actitud y de comportamiento.

### **10. Asistencia y apoyo**

Los trabajadores tienen derecho a unos servicios de salud asequibles y al disfrute de las prestaciones de los regímenes obligatorios de seguridad social y de los planes de previsión profesionales.

### **Principios rectores para la inspección del trabajo**

Todos los principios plasmados en el Repertorio son importantes, pero nos centraremos en algunos particularmente pertinentes para los inspectores.

#### **El derecho a la no discriminación**

El principio de no discriminación es fundamental para toda estrategia de lucha contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Las personas que contraen el VIH o afectadas por el mismo pueden ser objeto de discriminación en el lugar de trabajo en situaciones diferentes, por ejemplo:

- si deben someterse a pruebas de detección del VIH y se les excluye del empleo;
- si son despedidos a causa de su estado serológico con respecto al VIH, presunto o real;
- si se les niega oportunidades de formación o de promoción;
- si se les somete a pruebas obligatorias;
- si son condenados al ostracismo y al aislamiento por sus compañeros de trabajo;
- si se les niega el acceso a la asistencia médica o a prestaciones por enfermedad, y
- si se les niega una adaptación razonable del trabajo para ayudarles a hacer frente a una enfermedad relacionada con el SIDA.

#### **Pruebas de detección del VIH**

Algunos empleadores insisten en la realización de pruebas obligatorias de detección del VIH, porque consideran que de este modo se protege tanto a los trabajadores como el lugar de trabajo.

- En primer lugar, un trabajador que haya contraído el VIH no está necesariamente enfermo y puede trabajar con toda normalidad una serie de años (no se pide a los empleadores que contraten a personas no aptas para trabajar).
- En segundo lugar, los trabajadores no corren el riesgo de contraer el VIH por tener ocasionalmente contacto con un compañero de trabajo seropositivo.
- En tercer lugar, el período de incubación del VIH oscila entre seis semanas y seis meses (dos o tres meses en promedio), por lo que el resultado negativo de este tipo de pruebas no es necesariamente fidedigno.
- En cuarto lugar, un solicitante de trabajo puede no haber contraído el VIH hoy, pero puede hacerlo mañana.
- Por último – y no por ello menos importante – en un entorno laboral en el que se respetan los derechos, es más probable que los trabajadores se sometan voluntariamente a pruebas de detección del VIH y cambien su actitud para correr y causar menos riesgos, convirtiéndose así en agentes para la prevención.

El Repertorio de recomendaciones prácticas contiene una sección que incluye información detallada sobre la realización de pruebas de detección del VIH. La postura de la OIT es la siguiente:

- la realización de pruebas de detección del VIH debería prohibirse con fines de exclusión del trabajo y de otros aspectos del empleo, como la promoción y el acceso a la formación, entre otros;
- la realización de pruebas de detección del VIH debería permitirse en algunas situaciones (vigilancia epidemiológica y exposición profesional), con condiciones específicas;
- debe respetarse el carácter confidencial de los datos sobre el estado serológico respecto del VIH.

### Pruebas voluntarias

Los exámenes y consultas de carácter voluntario no sólo son un instrumento de diagnóstico para los pacientes sintomáticos, sino también un componente clave de una estrategia general de lucha contra el VIH/SIDA. Vincula y refuerza la necesidad de prevención y asistencia. Por este motivo, es importante asegurar el acceso a servicios de salud integrados orientados a la prevención, el tratamiento y la asistencia de los trabajadores afectados por el VIH/SIDA.

La aceptación de las pruebas voluntarias de detección del VIH depende de que se refuerce la protección contra la estigmatización y la discriminación. Los principios fundamentales de este tipo de pruebas son tres, a saber, el consentimiento con conocimiento de causa, la prestación de orientación, y la garantía de la confidencialidad. El ONUSIDA y la OMS promueven la realización de pruebas rápidas cuyos resultados pueden conocerse rápidamente y a raíz de los cuales pueda prestarse orientación a las personas seropositivas y a las que no lo son, incluido un tratamiento si se estima necesario. La orientación es una parte fundamental de todo programa de asistencia y apoyo a los trabajadores que viven con el VIH/SIDA.

### Derecho y política laboral

En muchos países, las cuestiones relativas a la discriminación en el trabajo asociada con el estado serológico con respecto al VIH se abordan a través de la legislación, de decisiones judiciales y de leyes «laxas»<sup>7</sup>.

Las leyes «rigurosas» consisten en disposiciones legales adoptadas por un parlamento, como la Ley de 1998 sobre Prevención y Control del SIDA de Filipinas. También pueden consistir en decretos, órdenes o normas de un ministerio u otro organismo gubernamental como el Statutory Instrument 202 de 1998 de Zimbabwe: Normas sobre las relaciones de trabajo (VIH/SIDA).

En algunos países existen códigos de conducta y directrices nacionales sobre el VIH/SIDA que se consideran «laxos», ya que no son vinculantes, sino que proponen pautas para facilitar la planificación y elaboración de políticas sobre el particular a todos los niveles, por ejemplo, el Código Nacional sobre el VIH/SIDA y el Empleo (1998) de Namibia.

---

7. OIT: 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, Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (Ginebra, 2005).

### Algunos ejemplos de leyes nacionales<sup>8</sup>

*Las Normas de 1998 sobre las relaciones de trabajo (VIH/SIDA) de Zimbabwe* prohíben la realización de pruebas o análisis obligatorios, proscriben la discriminación en el lugar de trabajo, exigen una amplia difusión de la Reglamentación e imponen sanciones severas, de hasta seis meses de prisión, a los empleadores que la infrinjan. El uso de sanciones graves puede ser polémico: pone de manifiesto que el Gobierno está decidido a actuar, pero los inspectores y magistrados del trabajo pueden dudar a la hora de imponer una pena grave, en particular cuando se trata de un primer delito.

El *Código Nacional sobre el VIH/SIDA y el Empleo de Namibia*, publicado en el *Boletín Oficial* en 1998, proporciona directrices e instrucciones que deben seguir todos los empleadores y trabajadores al aplicar las disposiciones pertinentes de la Ley del Trabajo relativas al VIH/SIDA en el empleo. Protege los derechos de los trabajadores y alienta a establecer programas de prevención y educación sobre el VIH en el lugar de trabajo. Cabe señalar su enfoque del cumplimiento de la ley, en la medida en que también se encomienda al Consejo Consultivo Laboral y al Ministerio de Trabajo, la aplicación, el control y la revisión del Código.

En Sudáfrica, la *Ley sobre la Equidad en el Empleo de 1998* prohíbe toda discriminación basada en el estado serológico con respecto al VIH, así como la realización de pruebas o análisis, salvo cuando lo autorice el Tribunal de Trabajo. El empleador debe demostrar la necesidad de efectuar tales pruebas. En toda demanda judicial en la que se alegue que ha habido discriminación por parte del empleador, éste deberá demostrar que estaba justificada la discriminación o diferenciación. La ley establece fuertes sanciones monetarias para los infractores.

En la Ley de 1998 sobre la Prevención y Control del SIDA en Filipinas se afirma que: «*el Estado concederá a toda persona de la que conste o se sospeche que ha contraído el VIH/SIDA la plena protección de sus derechos humanos y libertades civiles*». La ley prohíbe las pruebas o análisis obligatorios, la discriminación «en todas sus formas y matices» y la terminación de la relación de trabajo basada en el estado serológico presunto o real con respecto al VIH. Las sanciones consisten en penas de prisión de seis meses a cuatro años, multas y revocación de licencias. La ley establece una coordinación entre diferentes ministerios y departamentos competentes, y crea el Consejo Nacional sobre el SIDA, al que asignó un generoso presupuesto inicial.

La *Ley italiana núm. 135 de 1990 sobre la Adopción de Medidas Urgentes de Prevención y Lucha contra el SIDA* prohíbe las pruebas o análisis, previas o posteriores al empleo, impuestas por empleadores privados o públicos, a quienes castiga con severas sanciones penales.

8. Véase Jane Hodges, Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law, *Oficina Internacional del Trabajo*, enero de 2004, y Marie-Claude Chartier, Legal initiatives that can help fight HIV/AIDS in the world of work, *OIT/SIDA*, Ginebra, septiembre de 2003, para una visión general y un análisis de la legislación. Ambos documentos pueden consultarse en el sitio web de OIT/SIDA <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/index.htm>.

## 4. El VIH/SIDA: cómo pueden apoyar las inspecciones del trabajo la respuesta nacional

En esta sección se identifican algunos de los principios y responsabilidades fundamentales de las inspecciones del trabajo, y se examina cómo se aplican a la gestión del VIH/SIDA.

### La naturaleza evolutiva de la inspección del trabajo

Cada vez está más reconocido que el mejor enfoque es contar con un servicio integrado de inspección del trabajo, que incluya actividades tanto de supervisión como de asesoramiento y que se encargue de la seguridad y la salud en el trabajo, las relaciones laborales y las inspecciones técnicas.

Este enfoque se presta perfectamente a la inclusión de una cuestión transversal como el VIH/SIDA, que necesita abordarse de un modo multidisciplinar.

La promoción de unas mejores condiciones en el lugar de trabajo se basa cada vez más en la promoción de una cultura de *prevención* de riesgos. Para lograr este objetivo pueden utilizarse diversas actividades – inclusive la inspección del trabajo, el diálogo social, la difusión de la información y el intercambio de las mejores prácticas, y otras actividades educativas/de promoción. De este modo, se fomenta la creación de vínculos entre las partes interesadas.

Antiguamente, para asegurar el cumplimiento de la legislación del trabajo y, por tanto, de la inspección del trabajo, se promulgaban normas detalladas y preceptivas. Los inspectores se encargaban de velar por la observancia de la legislación, pero en muchos casos ésta ha perdido actualidad y/o sólo se aplica a unos pocos trabajadores en la economía formal.

El nuevo enfoque supone que los inspectores participan en el establecimiento de objetivos, junto con los empleadores y trabajadores, y les ayudan a cumplirlos. En la actualidad, idealmente, los inspectores elaboran, aplican y evalúan planes y campañas, promueven la prevención en lugar de la indemnización, aplican soluciones tecnológicas y hallan un equilibrio entre el asesoramiento y la coacción.

Afortunadamente, los convenios internacionales del trabajo arriba mencionados aún proporcionan una base sólida para este nuevo enfoque. La aplicación de la legislación nacional sigue siendo un problema, ya que la existencia de unas leyes no es una garantía en sí misma del funcionamiento del sistema. Por este motivo, ahora se pone más énfasis en la participación de todas las partes interesadas, en particular las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, y en el proceso de diálogo social.

### Nuevos instrumentos

Se necesitan asimismo nuevas competencias, también en lo que respecta a la negociación, la motivación y la comunicación. Estas deben ser apoyadas por nuevos instrumentos que proporcionen asesoramiento en materia de política y orientación técnica. Un instrumento relativamente nuevo, basado en el enfoque de establecimiento de objetivos, son las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*.

Las Directrices, conocidas asimismo como ILO-OSH, se acordaron en 2001 a través de un diálogo social tripartito a escala internacional, y exigen un amplio apoyo. Proporcionan un marco sistemático para ayudar a los lugares de trabajo a integrar el sistema de gestión de la

seguridad y salud en el trabajo (SST) en unos planes de política y de gestión más amplios. En lugar de considerar la seguridad como un «añadido», o de tomar medidas para evitar problemas con los inspectores, ésta se convierte en una parte más del trabajo cotidiano de la empresa.

Dado que las Directrices se utilizan cada vez más como marco voluntario, la función de los inspectores ya no es tanto llevar a cabo una inspección detallada del lugar de trabajo, sino centrarse en el examen de los sistemas de gestión y en su control, según proceda, a través de la inspección. Si son buenos y funcionan debidamente, la seguridad y la salud en la empresa deberían ser aceptables.

Esto corresponde perfectamente con el mejor modo de hacer frente al VIH/SIDA. La base para la acción en el lugar de trabajo es adoptar una política sobre el VIH/SIDA. Los inspectores pueden alentar a los interlocutores sociales a proceder de este modo, y proporcionarles pautas para que apliquen dicha política.

### **Principios de la inspección del trabajo**

En *Inspección del trabajo: guía de la profesión*, por Wolfgang von Richtofen, se trata de un modo particularmente exhaustivo una serie de conceptos y definiciones pertinentes.

Se establecen cinco principios para la inspección del trabajo:

1. La inspección del trabajo es una función pública.
2. La cooperación con los empleadores y trabajadores es fundamental.
3. Es necesario establecer asociaciones con otras instituciones, como el régimen de seguridad social.
4. La prevención del riesgo y del peligro es una responsabilidad fundamental.
5. El objetivo es garantizar una cobertura universal.

Al abordar el problema del VIH/SIDA, tres de estos cinco principios revisten particular importancia:

- la cooperación con los empleadores y trabajadores;
- la prevención;
- una cobertura universal.

### **La colaboración con los interlocutores sociales**

Los inspectores son conscientes de que su labor resulta mucho más fácil si existe una colaboración entre los empleadores y los trabajadores. El artículo 5 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) establece lo siguiente:

*La autoridad competente deber\* adoptar las medidas pertinentes para fomentar (...) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.*

La Recomendación núm. 81 que acompaña al Convenio dispone lo siguiente:

## II. Colaboración de empleadores y de trabajadores respecto a la higiene y seguridad

4. 1) *Debería estimularse la adopción de sistemas de colaboración entre empleadores y trabajadores, a fin de mejorar las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores.*
- 2) *Dichos sistemas podrán revestir la forma de comités de seguridad u organismos similares, creados dentro de cada empresa o establecimiento, en los que participen representantes de los empleadores y de los trabajadores.*
5. *Debería autorizarse a los representantes de los trabajadores y de la empresa, y más especialmente a los representantes de los comités de seguridad u organismos similares, si los hubiere, para que colaboren directamente con los funcionarios de la inspección del trabajo, en la forma y dentro de los límites fijados por la autoridad competente, cuando se efectúen investigaciones, y en particular cuando se realicen investigaciones sobre los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales.*
6. *Debería facilitarse la colaboración de los funcionarios de la inspección del trabajo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores mediante la organización de conferencias, comisiones mixtas u otros organismos similares (...)*

## El diálogo social y el VIH/SIDA

El mismo principio de cooperación por parte de los interlocutores sociales – diálogo social – está plasmado asimismo en el Repertorio de recomendaciones prácticas.

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

Párrafo 4.5 del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.

En la sección 5 del Repertorio se tratan los derechos y deberes de los empleadores y sus organizaciones (párrafo 5.2) y los trabajadores y sus organizaciones (párrafo 5.3). Estas tareas no son independientes ni opuestas, sino complementarias y de mutuo refuerzo. El texto de las dos secciones sobre los empleadores y los trabajadores es muy similar<sup>9</sup>.

El problema del VIH/SIDA es tan grave que las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, reconociendo la necesidad de actuar con rapidez y de alcanzar un consenso, deberían dejar a un lado las dificultades en sus relaciones laborales que obstaculizan la lucha contra los efectos de la epidemia.

## Políticas en el lugar de trabajo

Los inspectores pueden alentar a los empleadores y trabajadores a mancomunar esfuerzos para establecer una política y un programa sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Esta es la medida más importante que puede adoptarse en una empresa.

El proceso puede compararse con la adopción de una política sobre seguridad y salud, lo que exigen muchas leyes nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo. Una buena política de seguridad y salud proporciona un marco para que una empresa aplique voluntariamente la legislación. En estos casos, la labor del inspector puede ser mucho más fácil. Cuando la propia empresa establece sus objetivos, el inspector actúa más bien como guía que como agente de policía.

**El diálogo social incluye todos los tipos de negociaciones, consultas o intercambio de información entre los interlocutores tripartitos y bipartitos sobre cuestiones de común interés.**

9. Organización Internacional de los Empleadores/Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres: «Combatir juntos el SIDA. Programa para un futuro compromiso» (OIE y CIOSL, Ginebra, mayo de 2003).

El Repertorio de recomendaciones prácticas incluye una lista para la planificación y aplicación de medidas de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo (anexo III del Repertorio – véase el resumen que figura a continuación/en el recuadro). Este Repertorio ha sido complementado por asesoramiento ulterior, incluido el documento «Política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo: elementos que debería comprender», así como por directrices especiales orientadas a empleadores y sindicatos. Estas pueden consultarse en el sitio web de OIT/SIDA, como parte de una guía en la que se indica, paso a paso, cómo hacer frente al VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

### **La planificación y aplicación de una política sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo**

(anexo III, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT)

- se crea un comité del VIH/SIDA (...);
- el comité define su mandato (...);
- se examinan la legislación nacional y sus repercusiones en la empresa;
- el comité evalúa los efectos de la epidemia de VIH en el lugar de trabajo y las necesidades de los trabajadores (...) mediante un estudio de referencia confidencial;
- el comité averigua si hay ya servicios de sanidad y de información (...);
- 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 (...);
- el comité establece un plan de acción, con el calendario y el reparto de las responsabilidades, a fin de llevar a la práctica la política;
- se difunde ampliamente la política y se lleva a la práctica el plan de acción (...), y
- el comité se cerciora (...) del grado de aplicación de la política (...).

### **La prevención**

La prevención es otro de los principios rectores mencionados. Todos los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales pueden prevenirse, pero ello supone una previsión, planificación, organización y compromiso con miras a identificar estos peligros, evaluar los riesgos y tomar medidas antes de que pueda producirse un accidente o contraerse una enfermedad. Esto sólo puede lograrse mediante la colaboración de todas las partes interesadas, el empleador, que es el principal responsable de asegurar unas condiciones de trabajo sanas y seguras; los directivos, los supervisores, los trabajadores y otros. Todos estos grupos de interés tienen un papel importante que desempeñar a través del diálogo social eficaz. La inspección del trabajo tiene asimismo una función importante, pero, en el día a día, sólo pueden prevenirse los accidentes y las enfermedades si las empresas aprenden a gestionar sus propios riesgos. La seguridad y la salud desempeñan un papel fundamental, al igual que la información, la formación, la supervisión, etc.

Lo mismo sucede con el VIH/SIDA. Nunca se repetirá lo suficiente este mensaje: la prevención es el único remedio del SIDA. El VIH es un virus frágil. De todos es sabido que se transmite por conducto de la sangre, el semen y otros líquidos corporales durante las relaciones sexuales, el uso compartido de equipo para la inyección intravenosa de drogas, transfusiones de sangre y sus derivados, y de una madre a su hijo durante el parto o la lactancia.

Por lo tanto, es fundamental ofrecer oportunidades de educación y formación en el lugar de trabajo, al objeto de:

- poner énfasis en la información básica sobre el VIH y su prevención;
- acabar con los mitos persistentes sobre el VIH y el SIDA;
- desafiar los tabúes relacionados con el comportamiento sexual;
- combatir la estigmatización asociada con el SIDA, y
- promover y apoyar el cambio de comportamiento.

La información y educación sobre el VIH/SIDA también se conoce como «la vacuna social».

Puede que los conocimientos no basten para provocar un cambio. Necesitan el apoyo de un programa de educación (que a menudo se denomina «comunicación para el cambio de comportamiento») y de medidas prácticas como el suministro de preservativos gratuitos o asequibles. El Repertorio de recomendaciones prácticas y el manual que lo acompaña incluyen numerosas orientaciones prácticas sobre educación y formación.

### **Personal que imparte formación a colegas y compañeros**

Las personas que imparten formación a un grupo de colegas y compañeros son dirigentes informales de este grupo. La educación entre compañeros se basa en el principio de que es más probable que las personas cambien de actitud si les instan a ello sus propios compañeros de trabajo, en quienes confían.

La educación entre compañeros de trabajo se caracteriza por lo siguiente:

- es asequible y está al alcance de muchas personas;
- refuerza el liderazgo y la responsabilidad de la comunidad;
- es el modo más eficaz de transmitir un mensaje a un grupo seleccionado específico, y
- puede propiciar un cambio de comportamiento sostenible.

La contratación y formación de personal que imparta formación a sus compañeros de trabajo debería ser un componente clave de todo programa de educación en el trabajo.

Los inspectores pueden alentar a los directivos y a los dirigentes sindicales a mancomunar sus esfuerzos para identificar y formar a estas personas, y también pueden contribuir a los programas de formación.

### **Las personas que viven con el VIH/SIDA**

Los trabajadores seropositivos que desean tomar parte en actividades de educación tienen un papel fundamental que desempeñar en el establecimiento de programas eficaces y dar mayor credibilidad a los mensajes de prevención. Este enfoque se ha denominado Mayor participación de las personas que viven con el VIH/SIDA (GIPA, por sus siglas en inglés) y sus resultados han sido muy satisfactorios.

### **Una cobertura universal**

Un principio de la inspección del trabajo es el deber de ampliar la cobertura progresivamente a todos los trabajadores. En muchos países, las primeras leyes laborales que brindaron protección a los trabajadores empezaron en sectores particulares, como el

sector minero, en el que existen altos niveles de peligro, con miras a hacer gradualmente extensiva la cobertura a todos los trabajadores.

Sin embargo, un número creciente de trabajadores no están amparados por una legislación formal del trabajo – los trabajadores de la «economía informal».

El término «economía informal» se utiliza para mostrar que las actividades informales no son independientes y que no se limitan a un sector específico, sino que abarcan todo tipo de actividades laborales, desde el comercio y los servicios hasta la industria y la agricultura. Es importante comprender los numerosos vínculos que existen entre el trabajo formal e informal. Por ejemplo, los instrumentos quirúrgicos fabricados por niños en algunos países asiáticos en el marco de la «economía informal» se utilizan en hospitales importantes de Europa y América del Norte – la «economía formal». La OIT ha señalado que:

*(...) la economía informal ha crecido rápidamente en casi todos los puntos del planeta, incluidos los países industrializados, y ya no puede seguir considerándose un fenómeno temporal o marginal<sup>10</sup>.*

En Africa, la economía informal representa el 90 por ciento de los nuevos puestos de trabajo, casi el 80 por ciento del empleo no agrícola y más del 60 por ciento del empleo urbano. El anexo 4 contiene más información sobre la economía informal.

### **La economía informal y el VIH/SIDA**

Por una serie de razones, las empresas de la economía informal son particularmente vulnerables al VIH/SIDA, tanto en términos de riesgo de contraer el VIH como de efectos de la epidemia. Las empresas de la economía informal suelen ser pequeñas y requerir abundante mano de obra, lo que significa que dependen en gran medida de una o varias empresas. Cuando un trabajador enferma y muere finalmente, permanecer en el mercado puede resultar muy difícil para estas pequeñas empresas. La naturaleza precaria del empleo informal, la falta de protección social y el limitado acceso a los servicios de salud también agravan los efectos de la epidemia en los trabajadores. Habida cuenta que las empresas de la economía informal no suelen ser miembros de sindicatos ni de redes empresariales, y que la intervención del gobierno es, por definición, muy limitada, es todo un desafío llegar a las mismas con programas sobre el VIH/SIDA.

### **Llegar a la economía informal**

Existen muchos vínculos entre las empresas más grandes, en las que los inspectores intervienen habitualmente, y la economía informal.

#### **Proveedores y clientes**

Las empresas más grandes suelen tener una amplia red de proveedores y clientes. Podrían llegar a formar parte del programa en el lugar de trabajo.

El personal dedicado a la compraventa trata regularmente con clientes y proveedores, y comprenden sus problemas. Pueden distribuir información sobre el VIH/SIDA y alentar a las empresas más pequeñas a establecer su propia política sobre el SIDA. Podría impartirse formación a este personal «de primera línea» a fin de que adquiriera la confianza necesaria para abordar temas como, por ejemplo, el modo en que se propaga la infección, las precauciones que deben tomarse, etc.

10. OIT: «El trabajo decente y la economía informal», informe sometido a la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 2002).

También podría invitarse a los proveedores y clientes a sesiones de formación e información sobre el VIH/SIDA organizadas en la empresa. Si ya se imparte formación, esta iniciativa no supone prácticamente ningún gasto adicional. Este tipo de invitaciones refuerza la relación entre la empresa, el cliente/proveedor y la comunidad en general, en otras palabras, es un buen negocio.

### **Subcontratación de actividades**

Muchas grandes empresas recurren a contratistas para prestar servicios, por ejemplo, de restauración, limpieza, hostelería y seguridad. Debería invitarse a todos los trabajadores de las compañías que trabajan en la empresa a participar en las actividades de educación y prevención sobre el VIH/SIDA.

Las grandes empresas deberían contemplar la posibilidad de incluir una cláusula en los contratos con tales compañías, para que sus trabajadores puedan tomar parte en actividades de educación. También podrían ayudar a los proveedores a establecer sus propios programas sobre el SIDA.

### **Buenos vecinos**

En torno a la mayoría de las grandes empresas siempre hay un grupo de pequeñas empresas, aunque éstas no mantengan necesariamente una relación formal con la primeras. Por ejemplo, puede haber tenderetes en los que se venda comida y bebida para los trabajadores, y puntos de venta de transporte informal como minibuses, «jeepneys» y cochecitos tirados por hombres.

Puede alentarse a los trabajadores a llevar carteles, pegatinas y folletos a las tiendas, puntos de venta y medios de transporte que utilicen. El papel que desempeña el personal que imparte educación a sus compañeros será de gran utilidad, ya que estará debidamente cualificado para hablar del VIH/SIDA. Puede invitarse a los empresarios y trabajadores de estas microempresas a participar en actividades de educación sobre el VIH/SIDA.

Este tipo de asistencia se ha aplicado a cuestiones como la seguridad y la salud en el trabajo. El Programa del Buen Vecino (The Good Neighbour Scheme) lanzado en el Reino Unido<sup>11</sup> constituye un ejemplo. Las empresas se comprometen a compartir sus experiencias y recursos en materia de seguridad y salud con empresas vecinas, proveedores, contratistas o con la comunidad en general.

---

11. Ejecutivo para la Seguridad y Salud del Reino Unido, «The Good Neighbour Scheme», Londres 2000 ([http://www.hse.gov.uk/events/gn\\_scheme.htm](http://www.hse.gov.uk/events/gn_scheme.htm)).

## 5. El VIH/SIDA y la seguridad y salud en el trabajo

En esta sección se examinan las medidas que han de adoptarse en materia de seguridad y salud en el trabajo para asegurar la protección contra la transmisión del VIH en el mismo.

Uno de los principios fundamentales del Repertorio de recomendaciones prácticas es el siguiente:

*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 medio ambiente de trabajo sano y seguro incluye, aunque sin limitarse a ello, la prevención y el tratamiento de riesgos profesionales asociados con la exposición al VIH. También abarca la creación de un entorno laboral que facilite un óptimo estado de salud física y mental en relación con el trabajo, y la adaptación del trabajo a las competencias del personal, teniendo en cuenta su estado físico y mental – esto puede incluir medidas para adoptar razonablemente el trabajo al personal con enfermedades relacionadas con el SIDA.

### Normas de la OIT

Las normas sobre la seguridad y salud en el trabajo se clasifican en tres categorías: convenios y recomendaciones:

- proporcionan pautas para la formulación de políticas orientadas a todos los trabajadores y sectores de actividad – como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);
- protegen sectores de actividad económica particulares, por ejemplo, el sector minero, portuario y de la construcción – como la Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175), o
- abordan los riesgos y peligros específicos, por ejemplo, la radiación, los productos químicos peligrosos, el cáncer profesional, la maquinaria – como el Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162).

Como se ha señalado en la sección 3, ningún convenio o recomendación se refiere específicamente al problema del VIH/SIDA, pero pueden aplicarse algunos convenios – como el Convenio núm. 111 – y otros instrumentos no vinculantes, como el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT y el mundo del trabajo*. La OIT también está elaborando directrices orientadas a sectores específicos, empezando por el sector del transporte y el sector de los servicios de salud. Consulte el sitio web del Programa OIT/SIDA: [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids).

### ¿Es el VIH/SIDA una enfermedad profesional?

El VIH no se propaga a través del contacto habitual en el lugar de trabajo. El virus no puede sobrevivir fuera del cuerpo humano, y tampoco en la sangre ni en ciertos líquidos corporales. No puede sobrevivir en herramientas o máquinas, por ejemplo. No obstante,

pueden producirse accidentes en casi todos los lugares de trabajo, y en algunas profesiones los trabajadores pueden tener contacto directo con sangre o líquidos corporales. Los trabajadores de los servicios de salud son el grupo de mayor riesgo, pero el riesgo también es considerable para el personal de los servicios de urgencias, de escolta y seguridad, de las morgues, de recogida y eliminación de residuos, y de «body-piercing».

En algunas profesiones, las condiciones de trabajo propician el comportamiento de riesgo, especialmente aquellas que conllevan la separación de los trabajadores de sus hogares y familias durante largos períodos de tiempo. Este puede ser el caso de los conductores de transporte de larga distancia, la gente de mar, las fuerzas de seguridad y los trabajadores de las plataformas petrolíferas. Los migrantes y los trabajadores móviles también están lejos de sus hogares, y a menudo de su familia, y pueden estar expuestos a un riesgo incluso mayor debido a que muchas veces no se les informa, se les priva de todo tipo de prestaciones y se vulneran sus derechos.

Cada sector o industria exigirá un enfoque diferente, a través del cual los inspectores pueden tratar de unir a los empleadores, organizaciones de los trabajadores y departamentos gubernamentales pertinentes, para que elaboren unas directrices sobre las mejores prácticas para reducir el riesgo. En Malawi, por ejemplo, se ha elaborado una estrategia para el sector del transporte, que incluye el diálogo social.

Están preparándose unas Directrices Mixtas OIT/OMS sobre cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo específicas de los servicios de salud. Estas directrices se concluyeron en una Reunión de expertos en abril de 2005.

### **La protección de los trabajadores**

Unas prácticas sanas y seguras protegen la salud y refuerzan la confianza de los trabajadores. Los principios fundamentales para reducir al mínimo el riesgo de transmisión del VIH y otras infecciones transmitidas por la sangre en el lugar de trabajo son la higiene personal y la aplicación de precauciones universales.

Las precauciones universales proporcionan una estrategia que exige a los trabajadores de los servicios de salud tratar la sangre o los líquidos corporales de todas las personas como una fuente potencial de infección, con independencia del diagnóstico o del riesgo percibido. Esto conlleva llevar siempre guantes, otro equipo de protección, lavarse las manos, apósitos para las heridas en la piel y otras medidas para controlar infecciones que establezcan una barrera entre los trabajadores y la sangre o líquidos corporales supuestamente infecciosos. La utilización de las precauciones universales reduce al mínimo el riesgo de transmisión del VIH y otras infecciones transmitidas por la sangre, pero no puede prevenir las heridas provocadas por objetos punzantes.

### ***Más información***

Si desea obtener más información, consulte la página web (sólo disponible en inglés): <http://www.who.int/hiv/topics/precautions/universal/en/>.

### **Consideraciones especiales en caso de accidente**

En todos los lugares de trabajo pueden producirse accidentes que requieren un tratamiento de primeros auxilios, aunque el riesgo de contraer el VIH es mínimo. Los empleadores tienen la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las normas nacionales pertinentes, y de velar por que los procedimientos se basen en las precauciones

universales. Debería informarse al personal de primeros auxilios sobre los riesgos, e impartirse formación a los mismos para que adopten medidas de prevención apropiadas y utilicen debidamente el equipo de protección.

Se pueden tomar las siguientes medidas para reducir el riesgo de infección:

- cubrir los cortes o los rasguños con un apósito impermeable;
- llevar guantes desechables (de látex o vinilo) al manipular la sangre u otros fluidos corporales, así como otros guantes resistentes a las punciones cuando se manejan instrumentos afilados;
- utilizar dispositivos como máscaras para realizar la respiración boca a boca, pero sólo si están cualificados para hacerlo, y
- lavarse las manos después de cada procedimiento.

El personal de primeros auxilios no debería dejar de dispensar tratamiento por miedo a contraer el VIH.

### **Formación**

Todos los trabajadores que puedan tener contacto con la sangre y otros líquidos corporales deberían recibir formación sobre los procedimientos para controlar la infección en el contexto de los accidentes y los primeros auxilios. En los casos en que la exposición profesional no suponga altos niveles de riesgo, la formación debería abarcar los siguientes puntos:

- la prestación de primeros auxilios;
- la aplicación de precauciones universales;
- la utilización de equipo de protección, y
- el seguimiento de los procedimientos correctos en caso de exposición a sangre o líquidos corporales.

Es importante señalar que estas precauciones siempre deberían seguirse. Existen otras enfermedades, además del VIH, que pueden transmitirse a través de la sangre y de líquidos corporales. Las precauciones no deberían relacionarse con el estado serológico con respecto al VIH, presunto o real, de los trabajadores.

### **Profilaxis para las situaciones posteriores a la exposición al VIH**

En algunos casos, especialmente en los servicios de salud, es posible que un trabajador se preocupe por que un incidente en el lugar de trabajo le haya podido exponer al riesgo de contraer el VIH.

En estas situaciones, puede ser apropiado ofrecer profilaxis para las situaciones posteriores a la exposición al VIH (PPE), lo que significa tomar ciertas medidas, en particular, suministrar medicamentos antirretrovirales lo antes posible tras la exposición al VIH para prevenir la infección.

La PPE ha sido el procedimiento que se ha seguido habitualmente durante años para los trabajadores de los servicios de salud expuestos al VIH. Si bien estos trabajadores pueden tener acceso a las medicinas necesarias, este no es el caso para todos los trabajadores.

Convendría que los inspectores se informaran sobre el modo de obtener este tratamiento y qué otras medidas pueden adoptarse.

### ***Más información***

Puede consultar las directrices de los Centers for Disease Control and Prevention (CDC) sobre la PPE y la exposición profesional en el sitio web:  
<http://www.cdc.gov/mmwr/PDF/rr/rr5011.pdf>.

### **Heridas provocadas por objetos punzantes**

Según las estimaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (NIOSH) de los Estados Unidos, en este país se dan entre 600.000 y 800.000 casos anuales de heridas provocadas por objetos punzantes y otras heridas percutáneas entre los trabajadores de los servicios de salud. Los estudios mostraron que las enfermeras son las que registran más heridas provocadas por objetos punzantes y que un tercio de estas heridas «punzantes» se producen al eliminar este material. Los CDC estiman que entre el 62 y el 88 por ciento de estas heridas punzantes pueden prevenirse simplemente utilizando dispositivos médicos más seguros. Para obtener más información, consulte el sitio web: <http://www.osha.gov/SLTC/bloodbornepathogens/index.html>.

### **Control y evaluación**

Los inspectores pueden ayudar a los empleadores a hacer un seguimiento de las prácticas laborales y a velar por que se tomen medidas para cambiarlas cuando proceda. Deberían considerarse los siguientes elementos:

- la eficacia de las políticas y procedimientos en el lugar de trabajo;
- la eficacia de los programas de información y educación;
- el grado de cumplimiento de las precauciones universales;
- el registro satisfactorio de los incidentes, y
- la eficacia de las medidas adoptadas y su seguimiento.

## 6. Programas de formación y actividades de aprendizaje

En esta sección se reúnen actividades de aprendizaje y otros elementos para elaborar dos programas representativos, de cinco y tres días de duración, respectivamente. Son ejemplos individuales, por lo que le rogamos que adapte estas ideas a las necesidades e intereses particulares de las personas con las que trabaja. Los números que figuran entre corchetes se refieren a las actividades de aprendizaje presentadas a continuación.

Hallará otros programas representativos y orientación general en el Manual de educación y formación Aplicación de las recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Este manual también contiene módulos breves sobre el VIH/SIDA que pueden integrarse en otros programas, incluidos cursos/seminarios sobre normas del trabajo, seguridad y salud, y cuestiones de género.

### Taller de cinco días

#### Programa propuesto:

#### Día 1: el VIH/SIDA: un problema para los inspectores del trabajo

Observaciones iniciales  
Medidas nacionales  
Objetivos del taller  
Presentaciones (1)

El VIH/SIDA y el mundo del trabajo: realidad y ficción (2)  
Actividad de grupo

Hacer frente a los temores relacionados con el VIH/SIDA en el trabajo (3)  
Actividad de grupo

Hacer frente al sentimiento de vergüenza (4) o Tomar conciencia sobre la importancia de utilizar preservativos (5)  
Actividad de grupo

El VIH/SIDA en su entorno (6)  
Informe de grupo

#### Día 2: principios fundamentales – el marco jurídico y de política

El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT y la legislación y política nacional (8)  
Actividad de grupo

Comparación de las leyes nacionales (9)  
Actividad de grupo

#### Día 3: aplicación de la inspección del trabajo al VIH/SIDA

Diálogo social  
Políticas en el lugar de trabajo (11 ó 12)  
Actividad de grupo

#### Prevención

Personal que imparte formación a sus colegas y compañeros (13)  
Actividad de grupo

#### Cobertura universal

Llegar a la economía informal (14)  
Actividad de grupo

Seguridad y salud en el trabajo  
Precauciones universales (16)  
Actividad de grupo

#### Día 4: elaboración de listas de control e instrumentos prácticos para los inspectores.

Elaboración de listas de control (17)  
Actividad de grupo

Informes de inspección (18)  
Actividad de grupo

Orador/representante de proyectos nacionales de la OIT sobre el VIH/SIDA/ de la Organización Nacional para el Control del SIDA, o de una organización de personas que viven con el VIH/SIDA

Aprender de los demás  
Obtención de información y apoyo (21)  
Actividad de grupo

#### Día 5: planificación futura

Los inspectores del trabajo y el VIH/SIDA (22)  
Planificación de medidas (23)  
Evaluación (24)  
Observaciones finales

#### Final del taller

**Taller de tres días****Programa propuesto:****Día 1: el VIH/SIDA: por qué constituye un problema para los inspectores del trabajo**

Observaciones iniciales  
 Medidas nacionales  
 Objetivos del taller  
 Presentaciones (1)

El VIH/SIDA y el mundo del trabajo: realidad y ficción (2)  
 Actividad de grupo

Hacer frente a los temores relacionados con el VIH/SIDA en el trabajo (3)  
 Actividad de grupo

Evitar el sentimiento de vergüenza (4)  
 o Tomar conciencia sobre la importancia de utilizar preservativos (5)  
 Actividad de grupo

**Día 2: principios fundamentales – el marco jurídico y de política**

El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT y la legislación y política nacional (8)  
 Actividad de grupo

Diálogo social  
 Políticas en el lugar de trabajo (11 ó 12)  
 Actividad de grupo

Prevención  
 Personal que imparte formación a colegas y compañeros (13)  
 Actividad de grupo

**Día 3: aplicación de la inspección del trabajo al VIH/SIDA**

Seguridad y salud en el trabajo  
 Precauciones universales (16)  
 Actividad de grupo

Orador/representante de proyectos nacionales de la OIT sobre el VIH/SIDA/ de la Organización Nacional para el Control del SIDA, o de una organización de personas que viven con el VIH/SIDA

Planificación de medidas (23)  
 Evaluación (24)  
 Observaciones finales

**Final del taller**

---

**Inicio del taller**

---

**Actividad 1. Presentaciones**

<b>Objetivo</b>	Presentar a los participantes Ayudarnos a saber qué le gustaría aprender y discutir en este taller
<b>Tarea</b>	Siéntese al lado de alguien que no conoce (o que no conoce muy bien) Hable con esa persona cinco minutos antes de presentarse el uno al otro al resto de los participantes en el taller Trate de averiguar lo siguiente sobre su compañero: <ul style="list-style-type: none"><li>- Nombre</li><li>- Función/posición en la inspección del trabajo</li><li>- Antigüedad laboral en la inspección del trabajo/trabajos anteriores</li><li>- Experiencia en cuestiones relativas al VIH/SIDA</li><li>- Un dato interesante sobre ella/él</li><li>- ¿Qué espera del taller?</li></ul>

---

### **¿Por qué es un problema el VIH/SIDA para los inspectores del trabajo?**

---

El VIH/SIDA es una crisis humana, pero también una amenaza para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible. Constituye una amenaza para la productividad y los medios de subsistencia – porque los años en los que el riesgo de transmisión es mayor coinciden con los años más productivos de las mujeres y hombres adultos. Incumbe a los inspectores del trabajo la importante tarea de poner énfasis en la gravedad de los riesgos y en la necesidad de tomar medidas en los lugares de trabajo, incluso en los países con una baja tasa de infección por el VIH.

Las actividades de aprendizaje 2-7 servirán para romper el hielo, reducir el sentimiento de vergüenza, presentar cuestiones clave y ayudar a los participantes a buscar respuestas apropiadas.

#### **Actividad 2. El VIH/SIDA y el lugar de trabajo: realidad y ficción**

<b>Objetivo</b>	Ayudarle a pensar los modos en que el VIH/SIDA afecta al lugar de trabajo
<b>Tarea</b>	<p>En su grupo, discuta las siguientes afirmaciones. Exprese su acuerdo o desacuerdo con las mismas y explique sus razones</p> <p>«El VIH/SIDA se propaga a causa de la ignorancia, los prejuicios y la autocomplacencia»</p> <p>«En la actualidad existen medicamentos antirretrovirales; el VIH/SIDA no es una prioridad»</p> <p>«El VIH/SIDA es más que una cuestión de salud. Nos afecta a todos»</p> <p>«Lamentablemente, algunos trabajadores de nuestra empresa han muerto a causa del SIDA. Pero siempre les hemos sustituido. El desempleo es tan elevado que cualquier trabajador es reemplazable»</p> <p>«El hecho de que un trabajador contraiga el VIH es un asunto privado, pero deberíamos proporcionar un ambiente de trabajo que apoye al trabajador que decida comunicar su condición a la dirección y a sus compañeros»</p> <p>«Sí, el VIH/SIDA es un problema en nuestro país. Si afecta a nuestra empresa, haremos frente al mismo despidiendo a los trabajadores y pagándoles una indemnización»</p> <p>«El VIH/SIDA se propaga a través de las relaciones sexuales y del consumo de drogas. Nuestra empresa no quiere que se le asocie con este tipo de cosas. El lugar de trabajo no es el lugar adecuado para tratar asuntos como las relaciones sexuales no protegidas»</p> <p>«Si un trabajador clave está demasiado enfermo para poder trabajar, la producción disminuye y decaen los ánimos»</p>

**Actividad 3. Hacer frente a los temores relacionados con el VIH/SIDA en el trabajo**

<b>Objetivo</b>	Examinar algunos de los problemas creados por el temor y la ignorancia con respecto al VIH/SIDA
<b>Tarea</b>	<p>En su grupo, discuta las siguientes situaciones:</p> <p>Ha observado que existen estos problemas al inspeccionar una gran planta de embotellado de un refresco conocido. En calidad de inspector, ¿qué asesoramiento prestaría?</p> <p>Los trabajadores se niegan a comer con sus compañeros seropositivos o a utilizar los mismos servicios sanitarios</p> <p>Los trabajadores exigen ropa de protección porque temen contraer el VIH</p> <p>La dirección propone retirar a un trabajador seropositivo de un puesto de trabajo que conlleva el contacto con el público</p> <p>El personal de primeros auxilios amenaza con presentar su dimisión, porque temen contraer el VIH si realizan actividades de primeros auxilios (por ejemplo, la respiración boca a boca)</p>

---

**Actividad 4. Hacer frente al sentimiento de vergüenza**

<b>Objetivo</b>	Ayudar a las personas a hablar más abiertamente sobre sexo
<b>Tarea</b>	<p>Tome una hoja de papel. Escriba dos o tres palabras (o más, si lo desea) que describan prácticas sexuales o partes del cuerpo</p> <p>Ponga la hoja de papel en un sombrero. Mézclela con las demás</p> <p>Cada persona coge un papel y lee en alto lo que pone</p> <p>Si realmente no puede hacer esto, deje en blanco su hoja de papel</p>

---

**Actividad 5. Tomar conciencia sobre la importancia de utilizar preservativos**

<b>Objetivo</b>	Examinar las barreras para la utilización de preservativos
<b>Tarea</b>	<p>Está ampliamente reconocido que la utilización de preservativos es un modo eficaz para prevenir la infección, pero existen muchas razones por las que las personas no los utilizan</p> <p>Tome una hoja en blanco. Escriba un motivo por el que usted u otras personas que conoce no utilizan preservativos. No importa que sea hombre o mujer. Una mujer podría hablar del preservativo femenino, o escribir «mi compañero/el compañero de mi amiga no utiliza preservativos porque...». Un hombre podría escribir: «No utilizo preservativos porque...» o «Conozco a hombres que no utilizan preservativos porque...»</p> <p>Ponga la hoja de papel en un sombrero. Mézclela con las demás</p> <p>Cada persona toma un papel y lee en alto lo que pone</p> <p>Puede discutir en su grupo los diversos motivos que se han señalado y lo que puede hacerse para responder a ellos</p>

---

**Actividad 6. El VIH/SIDA en su entorno**

<b>Objetivo</b>	Hablar sobre el VIH/SIDA en su entorno
<b>Tarea</b>	<p>Necesita trabajar en un grupo, que podría organizarse por países, regiones o por ámbito de responsabilidad (por ejemplo, los inspectores responsables del sector minero en un grupo, los responsables del sector del transporte en otro, etc.)</p> <p>Prepare un breve informe para su presentación al resto de los participantes en el curso sobre los efectos del VIH/SIDA en su país/región/industria</p>

---

**Actividad 7. La lucha contra el SIDA: la respuesta nacional**

<b>Objetivo</b>	Examinar la política nacional sobre el VIH/SIDA
<b>Tarea</b>	<p>Necesita trabajar en grupo</p> <p>Obtenga el plan nacional de lucha contra el SIDA. Prepare un breve informe sobre las principales características del plan, en particular aquellas que pueden tener efectos en el empleo y las cuestiones laborales</p>

---

### **Respuestas al VIH/SIDA en el mundo del trabajo**

La respuesta de la OIT a la crisis mundial del VIH/SIDA se basa en proteger los derechos de los trabajadores y en alentar a los mandantes tripartitos a mancomunar sus esfuerzos para luchar contra la misma. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo proporciona un marco de acción. Puede constituir la base de la legislación y política nacional, de los reglamentos y medidas en el plano sectorial, y de las políticas y programas en el lugar de trabajo.

Estas dos actividades están concebidas para ayudar a los inspectores a familiarizarse con el Repertorio de recomendaciones prácticas.

#### **Actividad 8. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT y la legislación y política nacional**

**Objetivo** Ayudarle a comparar el Repertorio de recomendaciones prácticas y el marco jurídico y de política establecido en su país

**Tarea** Lea sus propias leyes, códigos y políticas nacionales relativas al VIH/SIDA y el empleo, o uno de los ejemplos que se le haya dado

En su grupo, compare los principios fundamentales del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT con la legislación nacional. Responda a las preguntas que figuran en el recuadro, que le ayudará a llevar un registro de sus comentarios

<b>Principio fundamental (sección 4 del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT)</b>	<b>Disposición pertinente contenida en la legislación o política</b>	<b>¿Está la legislación de conformidad con el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT?</b>
Un problema en el ámbito laboral		
Acabar con la discriminación		
Igualdad de género		
Un ambiente de trabajo sano		
El diálogo social		
Pruebas de detección del VIH		
Confidencialidad		
Despido		
Prevención		
Asistencia y apoyo		

**Actividad 9. Comparación de las leyes nacionales**

**Objetivo** Ayudarle a evaluar diferentes leyes.

**Tarea** Compare dos leyes nacionales diferentes relativas al VIH/SIDA y al empleo. En la medida de lo posible, una de ellas debería ser su propia legislación nacional.

Decida qué ley está más de conformidad con el Repertorio de recomendaciones de la OIT, cuál de ellas prefiere y por qué.

<b>Principio fundamental (sección 4 del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT)</b>	<b>Legislación 1: (indique el título, el país) sus observaciones</b>	<b>Legislación 2: (indique el título, el país) sus observaciones</b>
Un problema en el ámbito laboral		
Acabar con la discriminación		
Igualdad de género		
Un ambiente de trabajo sano		
El diálogo social		
Pruebas de detección del VIH		
Confidencialidad		
Despido		
Prevención		
Asistencia y apoyo		

---

***El VIH/SIDA: el modo en que los inspectores del trabajo pueden apoyar la respuesta nacional***

---

Los inspectores del trabajo tendrán que emplear una serie de enfoques al hacer frente al problema del VIH/SIDA. Puede que no existan medidas preceptivas e, incluso en el caso de que existan, el diálogo y la persuasión pueden ser tan eficaces como velar por la observancia estricta de la legislación.

En esta actividad se invita a los inspectores a forjarse nuevas ideas sobre la inspección del trabajo y su aplicación al VIH/SIDA.

***Actividad 10. La inspección del trabajo y el VIH/SIDA: panorama general***

<b>Objetivo</b>	Examinar la aplicación de nuevos enfoques de la inspección del trabajo
<b>Tarea</b>	En su grupo, hable sobre las diferencias que existen entre el enfoque tradicional de la inspección del trabajo – velar por la aplicación de la legislación – y el enfoque más reciente, que consiste en acordar objetivos con los interlocutores sociales y promover sistemas de gestión eficaces. ¿Cuál de ellos podría funcionar a la hora de hacer frente al VIH/SIDA? ¿Por qué? ¿Puede dar algunos ejemplos?

---

## **La colaboración con los interlocutores sociales**

---

El diálogo social y la cooperación tripartita son fundamentales para el enfoque del VIH/SIDA de la OIT, y para toda su labor. Los empleadores y trabajadores, y sus organizaciones, tienen un importante papel que desempeñar en la promoción y apoyo de medidas en el lugar de trabajo.

Las actividades de aprendizaje 11 y 12 ayudarán a los inspectores a promover el diálogo social sobre el VIH/SIDA.

### **Actividad 11. Políticas en el lugar de trabajo (i)**

**Objetivo** Analizar las políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo

**Tarea** Lea atentamente y compare dos políticas diferentes sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo

¿Cuáles son los puntos fuertes y débiles de cada política?

¿Cuál de ellas prefiere y por qué?

### **Actividad 12. Políticas en el lugar de trabajo (ii)**

**Objetivo** Discutir los argumentos a favor de una política acordada sobre el VIH/SIDA

**Tarea** Se trata de un juego de roles. Se dividirá a los participantes en el curso en dos grupos: inspectores y directores. La situación es la siguiente:

El equipo A son los inspectores. Después de visitar una gran empresa, se encuentran en una reunión recapitulativa y plantean la cuestión del SIDA. Piden una copia de la política sobre el VIH/SIDA de la empresa. El director de seguridad llama al director de asistencia social para que se reúna con ustedes. No existe tal política. La dirección está de acuerdo en que el VIH/SIDA puede tener consecuencias para la empresa, pero insiste en que puede hacer frente a la enfermedad sin necesidad de una declaración o plan formal.

El equipo B son los directores. El inspector de fábricas les ha sorprendido preguntándoles por el VIH/SIDA. Ustedes no estiman necesario adoptar una política al respecto. Argumenta a su favor que la empresa debería tratar el VIH/SIDA como cualquier otra enfermedad. Consideran que pueden abordar los problemas a medida que vayan surgiendo y están convencidos de que no es necesario involucrar a la fuerza de trabajo o establecer un programa.

Asegúrese de dejar tiempo suficiente después del juego de roles para que se discutan las cuestiones planteadas – los participantes deberían olvidar sus roles y expresar sus opiniones personales.

## **La prevención**

---

El personal que imparte formación a colegas y compañeros tiene un papel fundamental que desempeñar en lo que algunas veces se conoce como «la vacuna social» – impartir información y educación a los trabajadores sobre el VIH/SIDA, sus riesgos y el modo de prevenirlo.

Los inspectores del trabajo están bien situados para promover y prestar apoyo a estas personas encargadas que imparten educación a sus homólogos.

### **Actividad 13. Personal que imparte educación a colegas y compañeros**

- Objetivo** Ayudarle a pensar en cómo se puede identificar y prestar apoyo al personal que imparte educación a colegas y compañeros
- Elegir la tarea 1 o la tarea 2: SOLO una de las dos
- Tarea 1** Va dar una charla a un grupo de empleadores. Con ella se propone convencerles de que deben empezar a recurrir a personal que imparta educación a sus homólogos. Prepare su discurso, que deberá incluir los siguientes puntos:
- Por qué las empresas deberían recurrir a este personal
  - Cómo debería seleccionarse a este personal
  - Qué tipo de trabajadores podrían ser idóneos para desempeñar este trabajo
  - Recomendaciones que usted estime oportunas para la formación de este personal
  - Si considera que deben ser remunerados o no
  - Por qué deberían participar (con su beneplácito) los trabajadores de la empresa que viven con el VIH/SIDA
- Tarea 2** En su grupo, prepare una circular para su distribución en el lugar de trabajo en la que pregunte si algún trabajador estaría dispuesto a recibir formación con miras a impartir educación a sus colegas y compañeros. La circular debería explicar lo que esto supone. Recuerde que el objetivo es lograr que las personas se presenten voluntarias
-

---

**Cobertura universal**

---

Un principio de la inspección del trabajo es lograr que la cobertura se haga progresivamente extensiva a todos los trabajadores. En muchos países, la legislación del trabajo sólo protege a una minoría de trabajadores en sectores específicos y muchos trabajadores no gozan de protección – los que trabajan en la «economía informal».

Aunque no sea formalmente responsable de dichos trabajadores, es importante que piense en formas de llegar a los mismos.

**Actividad 14. Llegar a la economía informal**

**Objetivo** Ayudarle a pensar en hacer extensiva la protección al sector informal

**Tarea** Teniendo en cuenta el ámbito o la industria del que usted es responsable, ¿cuáles son los mecanismos de apoyo que deben establecerse para que los trabajadores de la «economía informal» – pequeñas empresas y microempresas, pequeños empresarios, pequeños comerciantes – puedan hacer frente con mayor éxito a la epidemia?

¿Cómo pueden ayudar las empresas más grandes, que usted inspecciona, a los trabajadores de la economía formal con los que tienen vínculos?

---

---

**El VIH/SIDA y la seguridad y salud en el trabajo**

---

Aunque el VIH no se transmite a través del contacto normal en el lugar de trabajo, es necesario señalar que el VIH/SIDA debería considerarse una enfermedad profesional, porque algunos trabajadores corren un mayor riesgo de infección debido a su trabajo.

En las actividades de aprendizaje 15 y 16 se examinan cuestiones de seguridad y salud en el trabajo en relación con el VIH/SIDA.

**Actividad 15. Trabajadores expuestos a riesgos profesionales**

<b>Objetivo</b>	Estudiar el modo de lograr un ambiente de trabajo sano y seguro para los trabajadores que puedan estar expuestos a riesgos profesionales (como los trabajadores de los servicios de salud) o a riesgos relacionados con el trabajo (como la gente de mar o los conductores de transporte de larga distancia).
<b>Tarea</b>	Trabaje en un pequeño grupo. Seleccione un sector en el que existan factores de riesgo asociados con el trabajo. ¿Qué medidas recomendarían ustedes, en calidad de inspectores, para reducir los riesgos profesionales en dicho sector?

---

**Actividad 16. Precauciones universales**

<b>Objetivo</b>	Ayudarle a entender y a aplicar las precauciones universales.
<b>Tarea</b>	En su grupo, lea atentamente la descripción de las precauciones universales – por ejemplo, el resumen contenido en el anexo II del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.  A medida que vaya leyéndolas, discuta si es necesario adoptar en el lugar de trabajo algunas de las medidas mencionadas, y cómo contribuiría usted a asegurar que esto sucediera.

---

## **Elaboración de instrumentos prácticos**

---

Dado que el VIH/SIDA sólo se ha reconocido como un problema en el lugar de trabajo hace relativamente poco tiempo, puede que todavía no se hayan elaborado algunos de los instrumentos prácticos que los inspectores requieren.

Por consiguiente, las tres actividades siguientes se refieren a la elaboración de instrumentos prácticos que usted necesitará, como inspector, para cumplir su misión con respecto al VIH/SIDA.

Una lista de control es un instrumento para su utilización en inspecciones de seguridad y salud y otras inspecciones laborales. Convierte una norma en una serie de preguntas que suelen exigir una respuesta positiva o negativa, o en propuestas para la adopción de las medidas necesarias.

### **Actividad 17. Elaboración de una lista de control**

**Objetivo** Elaborar una lista de control para las inspecciones sobre el VIH/SIDA

**Tarea** Elabore una lista de control con ayuda de sus compañeros de grupo. Los siguientes puntos pueden constituir una base sólida para elaborar dicha lista:

- Contenido de una política en el lugar de trabajo
- Legislación nacional sobre el VIH/SIDA y el empleo
- Precauciones de seguridad y salud para prevenir la transmisión del VIH
- No se limite a estas propuestas. Sólo son ejemplos

Los bocetos pueden intercambiarse entre los grupos para introducir mejoras. Se sugiere que un inspector se encargue de producir una versión final para su distribución.

---

### **Actividad 18. Informes de inspección**

**Objetivo** Ayudarle a elaborar un instrumento de presentación de informes específicamente sobre el VIH/SIDA.

**Tarea** Trabaje en grupo y tome un formulario de inspección empleado habitualmente en su inspección del trabajo. Añada una sección destinada a informes sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Una vez más, se sugiere que se intercambien los bocetos entre los grupos para introducir mejoras, y que un inspector se encargue de producir una versión final para su distribución.

---

**Actividad 19. Examinar el papel que desempeñan los inspectores del trabajo/de fábricas**

<b>Objetivo</b>	Pensar en introducir algunos cambios en su papel de inspector del trabajo/de fábricas a consecuencia del VIH/SIDA.
<b>Tarea</b>	En su grupo, piense en el papel que usted desempeñaba antes de que el SIDA se convirtiera en un problema. Examine las instrucciones o directrices que ha recibido de su inspección del trabajo/Ministerio de Trabajo. Proponga posibles formas en que éstas pueden modificarse a la luz de la epidemia del SIDA.

---

## **Aprender de los demás**

---

Su labor como inspector no puede tener lugar fuera de un contexto, sino que debe tener en cuenta la respuesta general a la epidemia en su país. Por consiguiente, es muy importante comprender la labor de la Organización Nacional de Control del SIDA, la política sobre tratamiento, asistencia y apoyo, y lo que hacen los demás.

Este es el objetivo de las dos actividades de aprendizaje siguientes.

### **Actividad 20. Las políticas nacionales sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo**

<b>Objetivo</b>	Asegurar la aplicación de políticas nacionales sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo.
<b>Tarea</b>	En su grupo, lea atentamente el plan nacional de lucha contra el VIH/SIDA. Tome nota de todas las estrategias y disposiciones orientadas al mundo del trabajo, y de sus consecuencias para los inspectores del trabajo/de fábricas.

---

### **Actividad 21. Obtención de información y apoyo**

<b>Objetivo</b>	Ayudarle a identificar los recursos para apoyar los programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo
<b>Tarea</b>	<p>Elabore junto con sus compañeros una lista de personas y organizaciones que pueden proporcionar información, orientación en materia de política, asesoramiento técnico, materiales y formación que podrían utilizarse en las industrias/lugares de trabajo de los que usted es responsable. Las siguientes preguntas podrían ayudarle a elaborar la lista</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Cómo sabemos si existen buenas prácticas en el país?</li><li>2. ¿Cómo sabemos si existen buenas prácticas en la industria?</li><li>3. ¿Cómo podemos identificar los organismos (de las Naciones Unidas, ONG, grupos comunitarios, etc.) que pueden apoyar iniciativas eficaces?</li><li>4. ¿Cómo podemos asegurarnos de que toda iniciativa de prevención y asistencia incluya la prestación de asesoramiento a las personas que viven con el VIH/SIDA?</li></ol>

---

### Planificación futura

Estas últimas actividades se han concebido para ayudarle a planificar las medidas que usted, como inspector del trabajo, puede adoptar para combatir el VIH/SIDA.

En la primera actividad se le pide que analice todas las cuestiones que se han tratado en el presente manual, y que examine de forma general las medidas que han de adoptarse. Esta labor debería realizarse en grupo.

La siguiente actividad consiste en elaborar un plan de acción personal – por lo que debe hacerlo solo. No es necesario presentarlo a los demás participantes en el taller. Se trata de un memorando para usted.

#### Actividad 22. Los inspectores del trabajo y el VIH/SIDA

<b>Objetivo</b>	Pensar en el papel que desempeñan los inspectores del trabajo en la respuesta al VIH/SIDA
<b>Tarea</b>	En su grupo, piense en todas las formas en que las medidas adoptadas en relación con el VIH/SIDA podrían integrarse en su labor como inspector del trabajo. Piense en actividades que tendrían pocas consecuencias financieras y podrían incluirse fácilmente en su trabajo habitual, y en otras actividades que exigirían más recursos

#### Actividad 23. ¿Qué debe hacerse a continuación? La planificación de medidas

<b>Objetivo</b>	Preparar el seguimiento del taller
<b>Tarea</b>	Examine los temas que se han discutido en este taller. Piense en las medidas que se propone adoptar. Elabore un plan de acción utilizando el siguiente formato:

Plan de acción personal sobre el VIH/SIDA			
¿Qué voy a hacer?	¿Cuándo lo haré?	¿A quién voy a pedir que participe?	¿Qué recursos necesitare?

### **Final del taller**

---

El taller ha llegado a su fin. Le agradecemos su participación y todo su trabajo.

En beneficio de otros inspectores, celebraríamos que nos proporcionara ideas sobre cómo mejorar este taller con miras a futuros talleres.

### **Actividad 24. Examen del taller**

- Tarea**                    En su grupo, elabore un informe sobre lo que piensa de este taller
- ¿Ha cumplido el taller sus objetivos? (Remítase a la sección sobre los objetivos)
  - ¿Cuál ha sido la parte más útil del taller?
  - ¿Cuál ha sido la parte menos útil del taller?
  - ¿Qué mejoras propondría?
-

## Información básica sobre el VIH/SIDA

Desde sus primeros brotes hace veinte años, el VIH/SIDA se ha cobrado más vidas que ninguna epidemia anterior. Sesenta millones de personas han vivido con el VIH/SIDA desde finales del decenio de 1970, más de 20 millones han muerto a causa del mismo y 14 millones de niños han quedado huérfanos.

El VIH/SIDA ha dejado de ser exclusivamente una cuestión de salud para convertirse en la principal causa de la pobreza y la discriminación. Agrava los problemas actuales de protección social inadecuada y de desigualdad de género, y está socavando los progresos realizados en los últimos decenios. Si no logramos controlar la epidemia, podría acabar mermando la población y la base de competencias de algunos países y debilitar su economía.

- La pobreza es un factor que puede participar a la vulnerabilidad al VIH y amplificar el impacto del VIH/SIDA.
- ← El impacto del VIH/SIDA en las personas, hogares y comunidades, puede también conducir a una intensificación de la pobreza, así como empujar a personas no-pobres en pobreza.

Hasta la fecha no existe ninguna cura o vacuna. La mayoría de las personas que lo necesitan no tienen acceso al tratamiento.

Sin embargo, la transmisión del VIH se ha ralentizado en algunos lugares. Sabemos lo que funciona. En todo el mundo, también hay personas que viven con el VIH y que siguen trabajando y llevando una vida plena. Estamos aprendiendo a mitigar los efectos de la epidemia y a vivir con el virus con un espíritu más positivo: el VIH no es una sentencia de muerte inmediata.

Desde los primeros días de la epidemia ha habido historias que han infundido miedo, falsos informes, reacciones de pánico y políticas discriminatorias. Gradualmente están disipándose la ignorancia y el prejuicio, y el problema se enfoca desde una perspectiva centrada en los derechos.

*Datos sobre el VIH/SIDA* (<http://www.unaids.org/wad2004/report.html>)

### Definiciones

**VIH es la sigla de «virus de inmunodeficiencia humana»**

El virus debilita el sistema inmunitario del cuerpo.

**SIDA designa el «síndrome de inmunodeficiencia adquirida»**

El significado del acrónimo SIDA – *síndrome de inmunodeficiencia adquirida* – describe tres características de la enfermedad:

- **Adquirida** indica que no es una condición heredada.
- **Inmunodeficiencia** significa que se debilita el sistema inmunitario del cuerpo. Una persona que haya contraído el VIH es vulnerable a una serie de infecciones oportunistas que el cuerpo podría combatir normalmente. Serán una o algunas de estas infecciones lo que acabará causando la muerte.
- **Síndrome** indica que la enfermedad se traducirá en una serie de problemas de salud.

### **Cómo se transmite el VIH**

El VIH se transmite a través de líquidos corporales – en particular la sangre, el semen, las secreciones vaginales y la leche materna. La transmisión tiene lugar por las siguientes vías:

- **relaciones sexuales no protegidas** con una persona que haya contraído el VIH (el caso más frecuente, que representa entre el 70 y el 80 por ciento de los casos de transmisión en todo el mundo); no hay diferencia entre las relaciones heterosexuales y las homosexuales, pero el riesgo de transmisión aumenta con la presencia de otras infecciones de transmisión sexual (ITS);
- **la sangre y sus derivados**, por ejemplo, por medio de transfusiones y trasplantes de órganos o tejidos infectados y de la utilización de jeringuillas u otros instrumentos punzantes contaminados: la sangre/órganos infectados representan entre el 3 y el 5 por ciento de los casos de transmisión; las heridas provocadas por objetos punzantes, menos del 0,1 por ciento, y la inyección intravenosa de drogas, entre el 5 y el 10 por ciento;
- **la transmisión de una madre a su hijo** durante el parto o la lactancia (5-10 por ciento de los casos de transmisión).

Tras contraer el VIH, la persona desarrolla anticuerpos, que son un intento del sistema inmunitario de resistir el ataque del virus. Cuando en una prueba o análisis se constata la presencia de anticuerpos del VIH, se dice que la persona afectada es seropositiva.

El VIH no se transmite por las siguientes vías:

- al besar a otra persona;
- picaduras de mosquito u otros insectos;
- al tener contacto físico ocasional;
- al estrechar la mano;
- al toser o estornudar;
- uso compartido de los servicios sanitarios, y
- consumo de bebidas o alimentos manipulados por una persona seropositiva.

### **Tendencias mundiales y regionales**

La epidemia de VIH/SIDA se ha propagado de distintas formas en diferentes partes del mundo y a velocidades diversas. En muchas regiones sigue en una fase incipiente. Según las estimaciones, a finales del 2004, el número de personas que viven con el VIH/SIDA ascendió a 39,4 millones: cerca de la mitad son mujeres, pero, en la actualidad, la tasa de prevalencia entre las mujeres es más elevada y éstas contraen el VIH a una edad más temprana en promedio. En 2004, el VIH/SIDA se cobró la vida de 3,1 millones de personas, no obstante las medidas de prevención generalizadas, y se notificaron 4,9 millones de nuevos casos de VIH.

La información que se facilita a continuación se ha extraído de sitios web e informes de ONUSIDA y la OMS. Para más información, consulte el informe sobre la epidemia mundial de VIH/SIDA, publicado cada año en el mes de diciembre por ONUSIDA y la OMS.

[http://www.unaids.org/wad2004/EPIupdate2004\\_html\\_sp/epi04\\_00\\_sp.htm#TopOfPage](http://www.unaids.org/wad2004/EPIupdate2004_html_sp/epi04_00_sp.htm#TopOfPage)

### **América Latina y el Caribe**

Más de 1,7 millones [1,3-2,2 millones] de personas están viviendo con el VIH en América Latina, y más de 440.000 [270.000-780.000] en el Caribe. En esta región, la tasa de prevalencia en los países supera el 2 por ciento. Varios países y territorios cuyas economías dependen del turismo figuran entre los más afectados por la epidemia en esta región. Sin embargo, la mayoría de los países de la región tiene una capacidad limitada para supervisar la evolución de sus epidemias, y confía en datos y sistemas que no corresponden necesariamente a las realidades a las que se enfrentan.

### **Europa Oriental y Asia Central**

El número de personas que viven con el VIH ha aumentado drásticamente en tan sólo unos pocos años, hasta alcanzar una cifra estimada en 1,4 millones [920.000-2,1 millones] a final de 2004. Esto supone un incremento de más de nueve veces en menos de diez años. La epidemia se propaga debido a la generalización del comportamiento de riesgo – el consumo de drogas intravenosas y relaciones sexuales no protegidas. Los jóvenes representan la mayoría de los casos de VIH notificados en la región.

### **Africa**

Africa Subsahariana tiene poco más del 10 por ciento de la población mundial, pero alberga a más del 60 por ciento de todas las personas que viven con el VIH: unos 25,4 millones [23,4-28,4 millones], incluidos los 3,1 millones [2,7-3,8 millones] de personas en la región que contrajeron el VIH en 2004. La prevalencia del VIH en adultos se ha mantenido más o menos estable durante los últimos años. Pero la estabilización no significa necesariamente que la epidemia esté desminuyendo la velocidad. Por el contrario, puede enmascarar las peores fases de una epidemia, ya que, a grandes rasgos, hay un número igualmente elevado de personas que contraen el VIH y que mueren a causa del SIDA.

### **Asia y el Pacífico**

La tasa nacional de prevalencia del VIH en Asia es baja en comparación con algunos otros continentes, pero las poblaciones de muchos países asiáticos son tan grandes que incluso una baja prevalencia nacional supone un gran número de personas que viven con el VIH. Las últimas estimaciones indican que unos 8,2 millones [5,4-11,8 millones] de personas (2,3 [1,5 millones – 3,3 millones] de mujeres adultas) estaban viviendo con el VIH a finales de 2004. En Asia se han conseguido algunos éxitos significativos. En Tailandia, los nuevos casos anuales de VIH se han reducido de los 100.000 registrados a principios del decenio de 1990 a 30.000. Este éxito se debió en gran parte a una campaña de promoción del uso de preservativos.

La tasa de prevalencia parece ser muy baja en las islas del Pacífico, pero los datos son sumamente limitados. En islas remotas, la gente de mar y sus parejas parecen ser las personas que corren un mayor riesgo. Papua Nueva Guinea es el país más afectado, con una tasa de prevalencia estimada en el 0,6 por ciento [0,3 por ciento – 1,0 por ciento] de la población adulta – unas 16.000 [7.800-28.000] personas entre una población adulta de unos 2,6 millones de habitantes vivían con el VIH a finales de 2003 (ONUSIDA, 2004).

### **Europa Occidental, América del Norte, Australia y Nueva Zelanda**

El número de personas que viven con el VIH/SIDA en estos países se ha incrementado, debido en parte al acceso generalizado a medicamentos antirretrovirales y a la prolongación de la vida de las personas seropositivas. El comportamiento de riesgo parece ir en aumento, en particular entre los jóvenes. En 2004, en Europa Occidental y Central y en América del Norte, el número de personas que vivían con el VIH en estos países osciló entre 1,1 y 2,2 millones. Las relaciones sexuales entre varones y, en menor medida, el consumo de drogas intravenosas siguen siendo factores predominantes en las epidemias de estos países, pero los patrones de transmisión del VIH están cambiando. La epidemia está afectando a nuevos sectores de la población, y un porcentaje creciente de personas contraen el VIH por conducto de relaciones heterosexuales no protegidas. Las campañas de promoción de relaciones sexuales protegidas que se lanzaron a principios del decenio de 1990 tienen un menor impacto en la actualidad – lo que indica que no podemos relajarnos ni bajar la guardia en lo que respecta al virus.

## El Convenio núm. 111 de la OIT

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) es el instrumento clave para una política de lucha contra la discriminación. Prohíbe cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de admisión en el empleo, formación, promoción, garantía de un puesto de trabajo estable, remuneración, condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y prestaciones de seguridad social. En el Convenio se enumeran siete elementos en relación con los cuales está prohibida la discriminación: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

La definición de discriminación que figura en el Convenio núm. 111 no prohíbe explícitamente la discriminación basada en el estado serológico con respecto al VIH. El apartado a) del artículo 1 no hace referencia a dicho estado, lo que no es de extrañar teniendo en cuenta que fue adoptado mucho antes de iniciarse la epidemia.

Sin embargo, el apartado b) del artículo 1 dispone que un gobierno puede incluir otros tipos de discriminación en su política nacional, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con miras a erradicar la discriminación. Por consiguiente, podría incluirse el estado serológico respecto del VIH, y muchos gobiernos han establecido este principio de la no discriminación en su legislación.

La protección contra la discriminación no prohíbe terminar la relación de trabajo de una persona que no sea médicamente apta para realizar una actividad laboral. Sólo será razonable considerar su despido cuando no esté en condiciones de trabajar, aunque se le asignen tareas ligeras. Lo que se prohíbe es terminar la relación de trabajo a causa del estado serológico con respecto al VIH en los casos en los que el trabajador pueda seguir realizando su actividad laboral.

Cabe señalar asimismo que el Convenio núm. 111 no exige que siempre tenga que tratarse a todos los trabajadores del mismo modo, y tampoco prohíbe tratarles de forma diferente. Algunas veces se permite este trato diferente – discriminación positiva.

Se permite la adopción de medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones como su invalidez, se les reconozca en general la necesidad de protección o asistencia especial. No se considera discriminación tratar de un modo diferente a tales personas. Por lo tanto, se permite tomar medidas encaminadas a ayudar a los trabajadores seropositivos.

La legislación y las decisiones judiciales de muchos países han reconocido el derecho a la no discriminación en el trabajo basada en el estado serológico respecto del VIH. Las disposiciones no discriminatorias pueden adoptar muy diversas formas en el plano nacional. Las buenas prácticas muestran la adopción de instrumentos que contienen disposiciones legales «rigurosas» o «laxas».

## **Estrategias para la seguridad y salud en el trabajo en el siglo XXI: el papel de las inspecciones del trabajo**

### **Comunicado**

Esta conferencia conjunta de ARLAC/AIIT/OMS/OIT y los directores de las inspecciones de seguridad y salud en el trabajo de 21 países anglófonos, reunidos en Mauricio, del 22 al 24 de noviembre de 2004,

Habiendo observado:

1. Algunos de los cambios, desafíos, programas y otras iniciativas mundiales en materia de seguridad y salud en el trabajo y de inspección del trabajo;
2. Los fuertes vínculos que existen entre la seguridad y la salud en el trabajo, por una parte, y algunas cuestiones sociales y económicas importantes, por otra, inclusive el VIH/SIDA, el trabajo infantil, el empleo, la productividad, el alivio de la pobreza y la promoción del trabajo decente;
3. El llamamiento que hizo el Consejo de Ministros del ARLAC, en 2004, para reforzar la inspección del trabajo en la región africana, y el llamamiento para reforzar la seguridad y salud en el trabajo en esta región que se hizo en la reunión de ministros de salud africanos, en septiembre de 2004;
4. Las recomendaciones formuladas por el Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo, en diciembre de 2003, para fortalecer la colaboración intersectorial en los planos regional y nacional, y la Declaración de Intención sobre el Esfuerzo Conjunto OMS/OIT en materia de Seguridad y Salud en Africa, firmada por los Directores Regionales de la OMS y la OIT en Africa.

Habiendo examinado la situación actual de los programas de seguridad y salud en el trabajo en los países participantes,

Esta conferencia determinó la necesidad urgente de tomar las siguientes medidas:

1. Establecer políticas nacionales y regionales sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) con las que existe un firme compromiso político;
2. Modernizar el marco legislativo nacional y tomar medidas para armonizar la legislación (sub)regional sobre SST;
3. Crear y ampliar asociaciones en los planos internacional, nacional y local, incluidos los interlocutores sociales, la colaboración interministerial (en particular, entre ministerios de salud y de trabajo) y asociaciones público-privadas;
4. Modernizar y reforzar la capacidad de las inspecciones del trabajo, invirtiendo para ello en una cultura de prevención;
5. Redoblar los esfuerzos para «llegar a los que no se ha llegado», especialmente en los ámbitos de la economía informal, el trabajo infantil y sectores de alto riesgo;
6. Participar más activamente en las cuestiones relativas al VIH/SIDA;
7. Elaborar instrumentos necesarios para fortalecer, apoyar, controlar y evaluar programas e iniciativas nacionales de SST, incluidos instrumentos de referencia como el «Marcador»;
8. Prestar cooperación técnica para apoyar las iniciativas arriba mencionadas;
9. Prestar apoyo político al más alto nivel para la puesta en práctica del Plan de Acción acordado.

## La economía informal

### **Definición**

Definir el término «economía informal» es una labor difícil y compleja. A muchos les resulta más familiar el término «sector informal», que fue acuñado por la OIT a principios del decenio de 1970. En la actualidad se prefiere el término «economía informal» para mostrar que las actividades informales no son independientes y que no se limitan a un sector específico, sino que abarcan todo tipo de actividades laborales, desde el comercio y los servicios hasta la industria y la agricultura. Es importante comprender los numerosos vínculos que existen entre el trabajo formal e informal.

### **El tamaño de la economía informal**

En muchos países, el sector informal es la principal fuente de empleo y reviste una importancia creciente. Ante la crisis de la deuda y el ajuste estructural – que provocan la pérdida masiva de puestos de trabajo en el sector formal – la economía informal ha ofrecido a muchas personas la posibilidad de sobrevivir. En Africa, se estima que el trabajo en el sector informal representa el 90 por ciento de los nuevos puestos de trabajo, casi el 80 por ciento del empleo no agrícola y más del 60 por ciento del empleo urbano. La situación es similar en muchos lugares de Asia. Por ejemplo, el 90 por ciento de las trabajadoras en la India trabajan en la economía informal.

Algunas características de las empresas y los trabajadores de la economía informal son las siguientes:

- no están reconocidos en los marcos jurídico y normativo;
- sus relaciones de trabajo e ingresos suelen ser inseguros e irregulares;
- rara vez están sindicados, por lo que tienen pocos medios para reivindicar sus derechos;
- no están contemplados en los sistemas y mecanismos de protección social;
- no tienen acceso a prestaciones y servicios públicos, como créditos, información comercial o programas de formación;
- son vulnerables a la interferencia por parte de las autoridades públicas, ya que a menudo se les considera «ilegales». En consecuencia, pueden ser objeto de acoso policial;
- su volumen de negocios no se contabiliza en las estadísticas oficiales, pero su contribución económica puede ser superior que la de las empresas del sector formal, y
- sus actividades son informales porque el costo que supone su formalización es demasiado elevado, o porque los procedimientos de formalización son excesivamente complicados y amedrantadores, y requieren mucho tiempo.