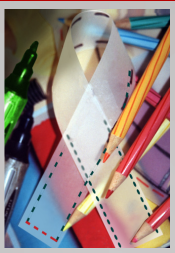
Oficina
Internacional
del Trabajo

Recomendación
sobre el VIH y el sida
y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200)



OIT SIDA
www.ilo.org/aids

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010
Primera edición 2010

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

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Recommendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200)
Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 2010
16 p.

ISBN: 9789223238193 (print); 9789223238209 (web pdf)

VIH / SIDA / salud en el trabajo / seguridad en el trabajo / derechos de los trabajadores / Recomendación de la OIT / texto
15.04.2

Publicado también en francés: *Recommandation concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010 (n° 200)* [ISBN: 9789222238194 (print); 9789222238200 (web pdf)], Ginebra, 2010;
y en inglés: *Recommendation concerning HIV and AIDS and the World of Work, 2010 (No. 200)* [ISBN: 9789221238195 (print); 9789221238201 (web pdf)], Ginebra, 2010.

Datos de catalogación de la OIT

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 y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

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

Impreso en Suiza

Recomendación 200

RECOMENDACIÓN SOBRE EL VIH Y EL SIDA Y EL MUNDO DEL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 2010, en su nonagésima novena reunión;

Tomando nota de que el VIH y el sida tienen un grave impacto en la sociedad y las economías, en el mundo del trabajo tanto en el sector formal como en el informal, en los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo, en las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en las empresas públicas y privadas, y socavan el logro del trabajo decente y el desarrollo sostenible;

Reafirmando la importante función que desempeña la Organización Internacional del Trabajo para abordar el VIH y el sida en el mundo del trabajo y la necesidad de que la Organización intensifique sus esfuerzos para alcanzar la justicia social y luchar contra la discriminación y la estigmatización respecto del VIH y el sida en todos los aspectos de su labor y de su mandato;

Recordando la importancia que reviste reducir la economía informal a través del trabajo decente y el desarrollo sostenible para movilizar mejor el mundo del trabajo en la respuesta contra el VIH y el sida;

Tomando nota de que el alto grado de desigualdad social y económica, la falta de información y de sensibilización, la falta de confidencialidad y el acceso insuficiente a un tratamiento y su inobservancia aumentan el riesgo de transmisión del VIH, los niveles de mortalidad, el número de niños que han perdido a uno o a ambos progenitores y el número de trabajadores de la economía informal;

Considerando que la pobreza, la desigualdad social y económica y el desempleo aumentan el riesgo de falta de acceso a la prevención, el tratamiento, el cuidado y el apoyo, con el consiguiente incremento del riesgo de transmisión;

Tomando nota de que la estigmatización, la discriminación y la amenaza de perder el empleo que sufren las personas afectadas por el VIH o el sida constituyen obstáculos para que conozcan su propio estado serológico respecto del VIH, lo cual aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores al VIH y socava su derecho a prestaciones sociales;

Tomando nota de que el VIH y el sida tienen un efecto más adverso en los grupos vulnerables y en los grupos expuestos a riesgos;

Tomando nota de que el VIH afecta tanto a los hombres como a las mujeres, si bien las mujeres y las niñas están expuestas a un mayor riesgo y son más vulnerables a la infección por el VIH y se ven afectadas de manera desproporcionada por la pandemia de VIH en comparación con los hombres debido a la desigualdad de género, y de que el empoderamiento de la mujer es, por consiguiente, un factor clave en la respuesta mundial al VIH y el sida;

Recordando la importancia de proteger a los trabajadores mediante programas integrales de seguridad y salud en el trabajo;

Recordando el valor que tiene el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo,* 2001, y la necesidad de reforzar su impacto, debido a que existen limitaciones y lagunas en su aplicación;

Tomando nota de la necesidad de promover y aplicar los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales relacionados con el VIH y el sida y el mundo del trabajo, incluidos los que reconocen el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud y de niveles de vida decentes;

Recordando la función específica que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover y apoyar los esfuerzos nacionales e internacionales de respuesta al VIH y el sida que se despliegan en el mundo del trabajo y por intermedio de éste;

Tomando nota de la importante función que desempeña el lugar de trabajo por lo que se refiere a la información sobre la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo en el marco de la respuesta nacional contra el VIH y el sida, y al acceso a estos servicios;

Afirmando la necesidad de proseguir e incrementar la cooperación internacional, en particular en el marco del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, para apoyar los esfuerzos destinados a dar efecto a la presente Recomendación;

Recordando el valor de la colaboración en los planos nacional, regional e internacional con los organismos relacionados con el VIH y el sida, incluido el sector de la salud, así como con las organizaciones pertinentes, especialmente las que representan a personas que viven con el VIH;

Afirmando la necesidad de establecer una norma internacional con objeto de orientar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para definir sus funciones y responsabilidades respectivas en todos los niveles;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al VIH y el sida y el mundo del trabajo, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha diecisiete de junio de dos mil diez, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010.

I. Definiciones

1. A los efectos de la presente Recomendación:

a) «VIH» designa el virus de la inmunodeficiencia humana, que deteriora el sistema inmunitario humano. La infección se puede prevenir mediante la adopción de medidas adecuadas;

b) «SIDA» designa el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, que resulta de los estadios avanzados de la infección por el VIH y que se caracteriza por la aparición de infecciones oportunistas o de cánceres relacionados con el VIH o ambas cosas;

c) «personas que viven con el VIH» designa a las personas infectadas por el VIH;

d) «estigma» designa la marca social que, cuando se asocia a una persona, suele causar marginación o constituir un obstáculo para el pleno disfrute de la vida social de la persona infectada o afectada por el VIH;

e) «discriminación» designa toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación a que se hace referencia en el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;

f) «personas afectadas» designa a las personas cuyas vidas se han visto modificadas por el VIH o el sida debido a los efectos más generales de la pandemia;

g) «ajustes razonables» designa toda modificación o ajuste de un empleo o del lugar de trabajo que sea razonablemente practicable y que permita que una persona que vive con el VIH o el sida tenga acceso a un empleo, o participe o pueda progresar en él;

h) «vulnerabilidad» designa la desigualdad de oportunidades, la exclusión social, el desempleo o el empleo precario resultantes de factores sociales, culturales, políticos y económicos que hacen a una persona más susceptible de infectarse con el VIH y de desarrollar el sida;

i) «lugar de trabajo» designa todo lugar donde los trabajadores ejercen su actividad, y

j) «trabajador» designa a toda persona que realiza cualquier forma o modalidad de trabajo.

II. Ámbito de aplicación

2. La presente Recomendación se aplica a:

a) todos los trabajadores que trabajan con arreglo a cualquier modalidad o régimen laboral, y en todos los lugares de trabajo, con inclusión de:

i) las personas que ejercen cualquier empleo u ocupación;

ii) las personas que reciben formación, incluidos los pasantes y los aprendices;

iii) los voluntarios;

iv) las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo, y

v) los trabajadores suspendidos de manera temporal por diversas razones;

b) todos los sectores de actividad económica, con inclusión de los sectores privado y público, y de las economías formal e informal, y

c) las fuerzas armadas y los servicios uniformados.

III. Principios generales

3. Los principios generales siguientes deberían aplicarse a todas las actividades que se realicen en el marco de la respuesta nacional contra el VIH y el sida en el mundo del trabajo:

a) se debería reconocer que la respuesta al VIH y el sida contribuye a la realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales y la igualdad de género para todos, incluidos los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo;

b) el VIH y el sida deberían reconocerse y tratarse como una cuestión relativa al lugar de trabajo, que debería ser uno de los elementos esenciales de la respuesta nacional, regional e internacional a la pandemia con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

c) no debería haber ninguna discriminación o estigmatización contra los trabajadores, en particular contra las personas que buscan empleo y los solicitantes de empleo, por su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH o por su pertenencia a regiones del mundo o a grupos de la población supuestamente expuestos a un mayor riesgo de infección por el VIH o más vulnerables a ella;

d) la prevención de todos los modos de transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental;

e) los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían tener acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y el sida, y poder beneficiarse de los mismos, y el lugar de trabajo debería desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios;

f) se debería reconocer y reforzar la participación y el compromiso de los trabajadores en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de nivel nacional y del lugar del trabajo;

g) los trabajadores deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir los riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de las enfermedades transmisibles conexas, tales como la tuberculosis;

h) los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían gozar de una protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH y el sida, en particular por lo que se refiere a su propio estado serológico respecto del VIH;

i) no se debería exigir a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH ni que revele su estado serológico respecto del VIH;

j) las medidas relacionadas con el VIH y el sida en el mundo del trabajo deberían formar parte de las políticas y programas nacionales de desarrollo, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y la salud, y

k) la protección de los trabajadores que desempeñan ocupaciones particularmente expuestas al riesgo de transmisión del VIH.

IV. Políticas y programas nacionales

4. Los Miembros deberían:

a) adoptar políticas y programas nacionales relativos al VIH y el sida y el mundo del trabajo y sobre seguridad y salud en el trabajo, cuando todavía no existan, y

b) integrar sus políticas y programas sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo en los planes de desarrollo y en las estrategias de reducción de la pobreza, en particular las estrategias relativas al trabajo decente, las empresas sostenibles y la generación de ingresos, según proceda.

5. Al formular las políticas y programas nacionales, las autoridades competentes deberían tener en cuenta el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo,* 2001, y sus revisiones ulteriores, otros instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo y otras directrices internacionales pertinentes que se hayan adoptado en este ámbito.

6. Las políticas y programas nacionales deberían ser formulados por las autoridades competentes, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, así como con las organizaciones que representan a personas que viven con el VIH, tomando en consideración las posturas de los sectores pertinentes, en particular el sector de la salud.

7. Al formular las políticas y programas nacionales, las autoridades competentes deberían tener en cuenta la función que desempeña el lugar de trabajo en la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo, incluida la promoción de la orientación y las pruebas de detección voluntarias, en colaboración con las comunidades locales.

8. Los Miembros deberían aprovechar toda ocasión para difundir información acerca de sus políticas y programas sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo a través de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, otras entidades relacionadas con el VIH y el sida y los medios de información públicos.

Discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato

9. Los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, deberían considerar la posibilidad de ofrecer una protección igual a la que establece el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, con objeto de impedir toda discriminación basada en el estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH.

10. El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo de discriminación que impida la contratación, la permanencia en el empleo o el logro de la igualdad de oportunidades, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

11. El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo para terminar una relación de trabajo. Las ausencias temporales del trabajo motivadas por la necesidad de prestar cuidados a terceros o por enfermedad relacionadas con el VIH o el sida deberían tratarse de la misma manera que las ausencias por otras razones de salud, habida cuenta del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

12. Cuando las medidas existentes contra la discriminación en el lugar de trabajo sean insuficientes para brindar una protección eficaz contra la discriminación relacionada con el VIH y el sida, los Miembros deberían adaptarlas o adoptar nuevas medidas, y prever disposiciones para su puesta en práctica efectiva y transparente.

13. A las personas con enfermedades relacionadas con el VIH no se les debería negar la posibilidad de realizar su trabajo, con ajustes razonables, de ser necesario, mientras sean médicamente aptas para ello. Debería alentarse la adopción de medidas destinadas a reasignar a esas personas tareas que se ajusten razonablemente a sus capacidades, a encontrar otro trabajo a través de una formación o a facilitar su reintegración al trabajo, habida cuenta de los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas.

14. Deberían adoptarse medidas en el lugar de trabajo o a través de él para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, que permitan:

a) velar por el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales;

b) velar por la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer;

c) velar por la prevención y la prohibición de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo;

d) promover la participación activa de las mujeres y los hombres en la respuesta al VIH y al sida;

e) promover la participación y el empoderamiento de todos los trabajadores, independientemente de su orientación sexual y de que pertenezcan o no a un grupo vulnerable;

f) promover la protección de la salud sexual y reproductiva y de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los hombres, y

g) velar por la confidencialidad efectiva de los datos personales, incluidos los datos médicos.

Prevención

15. Las estrategias de prevención deberían adaptarse a las condiciones nacionales y al tipo de lugar de trabajo de que se trate y tener en cuenta las consideraciones de género, culturales, sociales y económicas.

16. Los programas de prevención deberían garantizar:

a) el suministro de información correcta, actualizada, pertinente y oportuna al alcance de todos, en un formato y en un lenguaje adaptados al contexto cultural, a través de los diferentes medios de comunicación disponibles;

b) programas de educación integrales para ayudar a los hombres y las mujeres a comprender y reducir los riesgos de todos los modos de transmisión del VIH, con inclusión de la transmisión maternoinfantil, y a entender la importancia de cambiar los comportamientos de riesgo relacionados con la infección;

c) medidas eficaces de seguridad y salud en el trabajo;

d) medidas para alentar a los trabajadores a que conozcan su estado serológico respecto del VIH a través de orientación y pruebas de detección voluntarias;

e) el acceso a todos los métodos de prevención, incluidos, entre otros, la disponibilidad garantizada de los medios necesarios, en particular preservativos masculinos y femeninos y, si procede, información sobre su utilización correcta, y acceso a medidas de profilaxis posterior a la exposición;

f) medidas eficaces para reducir los comportamientos de alto riesgo, incluidos los grupos más expuestos al riesgo, con miras a reducir la incidencia del VIH, y

g) estrategias de reducción de los daños basadas en las directrices publicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD) y en otras directrices pertinentes.

Tratamiento y atención

17. Los Miembros deberían garantizar que sus políticas y programas nacionales sobre las intervenciones de salud en el lugar de trabajo se determinen en consulta con los empleadores y los trabajadores y sus representantes, y estén vinculadas a los servicios públicos de salud. Deberían ofrecer el conjunto más completo de intervenciones apropiadas y eficaces a fin de prevenir el VIH y el sida y controlar su impacto.

18. Los Miembros deberían garantizar que los trabajadores que viven con el VIH y las personas a su cargo gocen de pleno acceso a la atención de salud, ya sea en el marco de sistemas de salud pública, de seguridad social, de regímenes de seguro privados o de regímenes de otro tipo. Los Miembros también deberían velar por educar y sensibilizar a los trabajadores para facilitar su acceso a la atención de salud.

19. Todas las personas amparadas por la presente Recomendación, incluidos los trabajadores que viven con el VIH, sus familias y las personas a su cargo, deberían tener derecho a servicios de salud. Estos servicios deberían incluir el acceso gratuito o asequible a:

a) orientación y pruebas de detección voluntarias;

b) tratamiento antirretroviral, así como educación, información y apoyo para su observancia;

c) una nutrición apropiada compatible con el tratamiento;

d) tratamiento de las infecciones oportunistas, las infecciones de transmisión sexual y otras enfermedades relacionadas con el VIH, en particular la tuberculosis, y

e) programas de apoyo y prevención, con inclusión de apoyo psicosocial para las personas que viven con el VIH.

20. Los trabajadores y las personas a su cargo no deberían ser objeto de ninguna discriminación basada en su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH para acceder a sistemas de seguridad social y a regímenes de seguro profesional, o a las prestaciones previstas en ellos, con inclusión de las prestaciones de salud, discapacidad, muerte y sobrevivientes.

Apoyo

21. Los programas de atención y apoyo deberían incluir medidas de ajustes razonables en el lugar de trabajo destinadas a las personas que viven con el VIH o con enfermedades relacionadas con el mismo, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales. El trabajo debería organizarse de manera que se tengan en cuenta el carácter episódico del VIH y del sida, así como los posibles efectos secundarios del tratamiento.

22. Los Miembros deberían promover el mantenimiento en el empleo y la contratación de personas que viven con el VIH. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de seguir prestando asistencia durante los períodos de empleo y de desempleo e incluso, cuando sea necesario, ofrecer oportunidades de generación de ingresos para las personas que viven con el VIH o las personas afectadas por el VIH o por el sida.

23. En los casos en que pueda establecerse una relación directa entre la ocupación de que se trate y el riesgo de infección, el VIH y el sida deberían ser reconocidos como una enfermedad profesional o un accidente del trabajo, de conformidad con los procedimientos y las definiciones nacionales, y habida cuenta de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002, así como de otros instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo.

Pruebas de detección, vida privada y confidencialidad

24. Las pruebas de detección deben ser verdaderamente voluntarias y realizarse sin coacción alguna, y los programas relativos a estas pruebas deben respetar las directrices internacionales sobre confidencialidad, orientación y consentimiento.

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

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

27. Los países de origen, de tránsito o de destino no deberían exigir a los trabajadores, con inclusión de los trabajadores migrantes, las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo, que revelen información personal relativa al VIH sobre sí mismos o sobre terceros. El acceso a esa información debería regirse por normas de confidencialidad compatibles con lo dispuesto en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, 1997, y en otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales.

28. Los países de origen, de tránsito o de destino no deberían impedir la migración de trabajadores migrantes, o de trabajadores que deseen migrar por motivos de empleo, debido al estado serológico respecto del VIH, real o supuesto, de estas personas.

29. Los Miembros deberían contar con procedimientos de resolución de conflictos de fácil acceso que garanticen una reparación a los trabajadores si se violan sus derechos antes mencionados.

Seguridad y salud en el trabajo

30. El entorno de trabajo debería ser seguro y saludable a fin de prevenir la transmisión del VIH en el lugar de trabajo, habida cuenta del Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, del Convenio y la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, y de otros instrumentos internacionales pertinentes, tales como los documentos de orientación mixtos de la Oficina Internacional del Trabajo y de la OMS.

31. Las medidas de seguridad y salud destinadas a prevenir la exposición de los trabajadores al VIH en el trabajo deberían incluir precauciones universales, medidas de prevención de accidentes y de riesgos tales como disposiciones de organización, controles de ingeniería y métodos de trabajo, equipos de protección personal, cuando proceda, medidas de control medioambientales, profilaxis posterior a la exposición y otras medidas de seguridad a fin de minimizar los riesgos de contraer el VIH y la tuberculosis, en particular en las ocupaciones más expuestas a riesgos, incluido el sector de la atención de salud.

32. Cuando exista una posibilidad de exposición al VIH en el trabajo, los trabajadores deberían recibir educación y formación sobre los modos de transmisión y las medidas para evitar la exposición y la infección. Los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que se proporcionen servicios de prevención, seguridad y salud de conformidad con las normas pertinentes.

33. Las medidas de sensibilización deberían recalcar que el VIH no se transmite por simple contacto físico y que la presencia de una persona que vive con el VIH no debería considerarse un peligro en el lugar de trabajo.

34. Los servicios de salud en el trabajo y los dispositivos existentes en el lugar de trabajo relacionados con la seguridad y salud en el trabajo deberían abordar las cuestiones referentes al VIH y el sida, teniendo en cuenta el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, las *Directrices Mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA,* 2005, y sus revisiones ulteriores, y otros instrumentos internacionales pertinentes.

Niños y jóvenes

35. Los Miembros deberían adoptar medidas para luchar contra el trabajo infantil y la trata de niños que pueda resultar de la muerte o enfermedad de miembros de la familia o de personas encargadas del cuidado de los niños a causa del sida, y para reducir la vulnerabilidad de los niños ante el VIH, teniendo en cuenta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales

en el trabajo, 1998, el Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima, 1973, y el Convenio y la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Deberían adoptarse medidas especiales para proteger a esos niños de abusos sexuales y de la explotación sexual.

36. Los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a proteger a los trabajadores jóvenes contra la infección por el VIH y a tener en cuenta las necesidades especiales de los niños y los jóvenes en la respuesta que se dé al VIH y el sida en las políticas y programas nacionales. Estas medidas deberían incluir una educación objetiva en materia de salud sexual y reproductiva, en particular la divulgación de información sobre el VIH y el sida a través de la formación profesional y de programas y servicios de empleo para los jóvenes.

V. Puesta en práctica

37. Las políticas y programas nacionales sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo deberían:

a) ser puestos en práctica, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y con otras partes interesadas, incluidas las estructuras pertinentes en materia de salud en el trabajo, a través de uno o más de los siguientes medios:

i) la legislación nacional;

ii) los convenios colectivos;

iii) las políticas y programas de acción nacionales y del lugar de trabajo, y

iv) las estrategias sectoriales, prestando una atención particular a los sectores en los que las personas amparadas por la presente Recomendación están más expuestas a riesgos;

b) incluir a las autoridades judiciales competentes en materia laboral y a la administración laboral en la planificación y puesta en práctica de las políticas y programas, para lo cual deberían recibir formación;

c) prever en la legislación nacional medidas destinadas a tratar los actos que atenten contra el derecho a la vida privada y la confidencialidad, y contra cualquier otra protección prevista en la presente Recomendación;

d) garantizar la colaboración y la coordinación entre las autoridades públicas y los servicios públicos y privados pertinentes, incluidos los programas de prestaciones y de seguros o de otro tipo;

e) fomentar y apoyar a todas las empresas, con la colaboración de los trabajadores, para poner en práctica las políticas y los programas nacionales, incluso a través de sus cadenas de suministro y redes de distribución, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y velar por su cumplimiento por parte de las empresas que operan en las zonas francas industriales;

f) fomentar el diálogo social, con inclusión de la celebración de consultas y de negociaciones acordes con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976, y otras formas de cooperación entre las autoridades gubernamentales, los empleadores públicos y privados y los

trabajadores y sus representantes, teniendo en cuenta las posturas adoptadas por el personal de los servicios de salud en el trabajo, los especialistas en el VIH y el sida y otras partes interesadas, incluidas las organizaciones que representan a personas que viven con el VIH, las organizaciones internacionales, las organizaciones de la sociedad civil pertinentes y los mecanismos de coordinación de los países;

g) ser formulados, puestos en práctica, revisados y actualizados periódicamente, teniendo en cuenta los acontecimientos científicos y sociales más recientes y la necesidad de integrar las consideraciones de género y culturales;

h) estar coordinados, entre otros, con las políticas y programas de trabajo, seguridad social y salud, e

i) garantizar que los Miembros asignen medios razonables para ponerlos en práctica, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales, así como la capacidad de los empleadores y los trabajadores.

Diálogo social

38. La puesta en práctica de las políticas y programas relativos al VIH y el sida debería basarse en la cooperación y la confianza mutua entre los empleadores, los trabajadores, sus representantes y los gobiernos, con la participación activa, en su lugar de trabajo, de las personas que viven con el VIH.

39. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían promover la sensibilización respecto del VIH y el sida, en particular la prevención y la no discriminación, facilitando educación e información a sus miembros. Esas actividades deberían tener en cuenta las consideraciones de género y culturales.

Educación, formación, información y consulta

40. La formación, las instrucciones de seguridad y todas las orientaciones necesarias en el lugar de trabajo relativas al VIH y el sida deberían impartirse de manera clara y accesible a todos los trabajadores y, en particular, a los trabajadores migrantes, a los trabajadores recién contratados o con poca experiencia, a los trabajadores jóvenes y a las personas que reciben formación, incluidos los pasantes y aprendices. La formación, las instrucciones y las orientaciones deberían integrar las consideraciones de género y culturales y adaptarse a las características de la fuerza de trabajo, y tener en cuenta los factores de riesgo a que está expuesta.

41. Debería proporcionarse información científica y socioeconómica actualizada y, cuando proceda, información y formación sobre el VIH y el sida a los empleadores, el personal de supervisión y los representantes de los trabajadores, a fin de ayudarlos a adoptar las medidas apropiadas en el lugar de trabajo.

42. Los trabajadores, incluidos los pasantes y los voluntarios, deberían recibir información con fines de sensibilización y formación adecuada sobre los procedimientos de protección contra la infección por el VIH en caso de accidentes y de prestación de primeros auxilios en el lugar de trabajo. Los trabajadores cuyas ocupaciones impliquen riesgos de exposición a sangre humana, productos sanguíneos y otros fluidos corporales deberían recibir formación adicional en

materia de prevención de la exposición, procedimientos de registro de los casos de exposición y profilaxis posterior a la exposición.

43. Los trabajadores y sus representantes deberían tener derecho a ser informados y consultados acerca de las medidas adoptadas para poner en práctica las políticas y programas relativos al VIH y el sida aplicables al lugar de trabajo. Los representantes de los trabajadores y de los empleadores deberían participar en las inspecciones que se realicen en el lugar de trabajo de conformidad con la práctica nacional.

Servicios públicos

44. Debería reexaminarse y, de ser necesario, reforzarse la función que desempeñan los servicios de administración del trabajo, con inclusión de la inspección y del sistema de justicia competentes en cuestiones laborales en la respuesta contra el VIH y el sida.

45. Los sistemas públicos de salud deberían reforzarse y cumplir las *Directrices Mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA,* 2005, y sus revisiones ulteriores, para contribuir a garantizar un mayor acceso a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo, y para reducir la carga adicional que recae sobre los servicios públicos, particularmente sobre los trabajadores de la salud, a causa del VIH y del sida.

Cooperación internacional

46. Los Miembros deberían cooperar, a través de acuerdos bilaterales o multilaterales, a través de su participación en el sistema multilateral o por otros medios eficaces, a fin de hacer efectivas las disposiciones de la presente Recomendación.

47. Los países de origen, de tránsito y de destino deberían adoptar medidas para garantizar a los trabajadores migrantes acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo relacionados con el VIH, y deberían concertarse acuerdos entre los países interesados, cuando proceda.

48. Debería alentarse la cooperación internacional entre los Miembros, sus estructuras nacionales relativas al VIH y el sida y las organizaciones internacionales pertinentes, y ésta debería incluir el intercambio sistemático de información sobre todas las medidas adoptadas para responder a la pandemia del VIH.

49. Los Miembros y las organizaciones multilaterales deberían prestar especial atención a la coordinación y a los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de todos los países, en especial los países de alta prevalencia, en la formulación de estrategias y programas internacionales para la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo relacionados con el VIH.

50. Los Miembros y las organizaciones internacionales deberían esforzarse por reducir los precios de los insumos de todo tipo para la prevención, el tratamiento y el cuidado de la infección por el VIH y otras enfermedades oportunistas, con inclusión de los cánceres relacionados con el VIH.

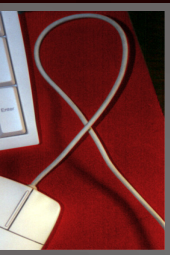
VI. Seguimiento

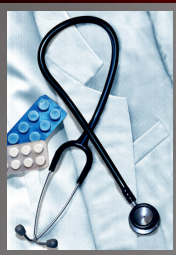
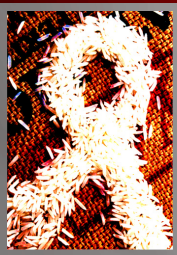
51. Los Miembros deberían establecer un mecanismo apropiado, o utilizar uno existente, para seguir la evolución de las cuestiones relacionadas con la política nacional relativa al VIH y el sida y el mundo del trabajo, y para formular observaciones sobre su adopción y aplicación.

52. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas deberían estar representadas en pie de igualdad en el mecanismo de seguimiento de las cuestiones relacionadas con la política nacional. Además, esas organizaciones deberían ser consultadas en el marco del mecanismo antes mencionado, con la frecuencia necesaria y teniendo en cuenta las opiniones de las organizaciones de personas que viven con el VIH, así como informes de expertos o estudios técnicos.

53. Los Miembros deberían acopiar, en la medida de lo posible, información detallada y datos estadísticos y emprender investigaciones, en los planos nacional y sectorial, sobre la evolución de las cuestiones relacionadas con el VIH y el sida en el mundo del trabajo, teniendo presentes la distribución entre mujeres y hombres y otros aspectos pertinentes.

54. Además de la presentación de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, podría incluirse un examen periódico de las acciones adoptadas sobre la base de la presente Recomendación en los informes nacionales presentados al ONUSIDA y en los informes presentados en virtud de otros instrumentos internacionales pertinentes.



ISBN 978-92-2-323820-9
07/2010