

E-24234

24

---

PROGRAMA  
MUNDIAL SOBRE  
EL SIDA

---

REUNION CONSULTIVA SOBRE  
EL SIDA Y EL LUGAR DE TRABAJO:  
DECLARACION

GINEBRA  
27-29 DE JUNIO DE 1988



ORGANIZACION  
MUNDIAL  
DE LA SALUD  
EN ASOCIACION CON LA  
OFICINA  
INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO



---

## Reunión consultiva sobre el SIDA y el lugar de trabajo

El Programa Mundial sobre el SIDA (PMS) de la Organización Mundial de la Salud, en asociación con la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) organizó en Ginebra una reunión consultiva sobre el SIDA y el lugar de trabajo del 27 al 29 de junio de 1988. Asistieron a la reunión 36 participantes de 18 países, entre ellos representantes de gobiernos, sindicatos, empresas, salud pública, los sectores médico y jurídico y la educación sanitaria.

---

En la reunión consultiva se abordaron tres temas:

- Factores de riesgo en el lugar de trabajo relacionados con la infección por el VIH;
- Comportamiento de las empresas y de los trabajadores ante el SIDA/VIH; y
- Actividades de educación sanitaria en el lugar de trabajo.

En la reunión consultiva se formuló la siguiente declaración de consenso:

---

### I. Declaración general

La infección por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) constituyen un problema mundial urgente con amplias dimensiones y consecuencias sociales, culturales, económicas, políticas, éticas y legales.

Las medidas de prevención y lucha contra el SIDA adoptadas en los planos nacional e internacional han requerido la intervención de toda clase de servicios sanitarios y sociales. En este proceso, los problemas y esfuerzos de prevención y lucha anti-VIH/SIDA han puesto de relieve la fragilidad, las desigualdades y los desequilibrios de los actuales sistemas de salud y asistencia social. Por consiguiente, la lucha contra el SIDA dará ocasión de reexaminar y evaluar los sistemas existentes así como sus supuestos y relaciones afines.

Actualmente hay 2300 millones de personas económicamente activas en el mundo. El lugar de trabajo desempeña un papel central en la vida de los habitantes de todas partes. El análisis de las relaciones entre el VIH/SIDA y el lugar de trabajo reforzará la capacidad para abordar eficazmente el problema del VIH/SIDA en los planos local, nacional e internacional.

Asimismo, la inquietud suscitada por la propagación del VIH/SIDA ofrece una oportunidad para reexaminar el ambiente de trabajo y ofrece a trabajadores y empleadores, así como a sus organizaciones y, en su caso, a los organismos gubernamentales y otras instituciones, la posibilidad de crear una atmósfera favorable a la asistencia sanitaria y la protección de la salud de todos los trabajadores. Esto puede entrañar aspectos muy diversos y no afecta sólo al comportamiento individual sino que aborda cuestiones de responsabilidad colectiva, dando ocasión de reexaminar las relaciones laborales de un modo que fomente la dignidad y los derechos humanos, anule toda amenaza de discriminación y estigmatización, y mejore las prácticas y los sistemas de trabajo.

---

### II. Introducción

Los estudios epidemiológicos realizados en todo el mundo han demostrado que el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) sólo se transmite de tres maneras:

- a) por el acto sexual (inclusive la donación de semen);
- b) por la sangre (principalmente mediante transfusiones de sangre y el uso de jeringas y agujas sin esterilizar; también por el trasplante de órganos o tejidos);
- c) de una madre infectada a su hijo (transmisión perinatal).

No hay ninguna prueba de que el VIH se transmita por medio de insectos o por los alimentos o el agua, ni por los estornudos, la tos, ni en los retretes o las piscinas, ni por la orina, el sudor o las lágrimas, ni por el hecho de compartir vajilla, cubiertos, teléfonos o ropa de protección. Nada demuestra que el VIH pueda transmitirse mediante contactos casuales de persona a persona en un sitio cualquiera.

La infección por el VIH y el SIDA (VIH/SIDA) constituyen problemas mundiales. En un momento dado, la mayor parte de las personas infectadas por el SIDA se encuentran sanas. Con el tiempo, esas personas pueden presentar el SIDA u otras enfermedades afines o seguir estando sanas. Se calcula que aproximadamente el 90%

de los 5-10 millones de personas infectadas por el VIH en todo el mundo se encuentran en una edad económicamente productiva. Es, pues, lógico preguntarse qué consecuencias tiene el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

En la inmensa mayoría de los medios laborales y de los oficios o profesiones, el trabajo no entraña ningún riesgo de adquisición o de transmisión de unos trabajadores a otros, de un trabajador a un cliente o del cliente al trabajador. El presente documento se refiere a los trabajadores dedicados a esos oficios o profesiones. En otra reunión consultiva que va a organizar el Programa Mundial de la OMS sobre el SIDA se examinarán las profesiones o situaciones laborales en las que puede haber un riesgo bien definido de adquirir o transmitir el VIH.

La finalidad del presente documento es dar orientaciones a quienes hayan de abordar asuntos relacionados con el VIH/SIDA y el lugar de trabajo. Esto puede entrañar un examen de la política sanitaria existente o la formulación de otra nueva. El documento se centra en los principios básicos y elementos fundamentales de las políticas relativas al VIH/SIDA y el lugar de trabajo.

Al enfrentarse con los problemas que plantea el VIH/SIDA en su relación con el lugar de trabajo, tanto los trabajadores como los empleadores y los gobiernos podrán aportar una valiosa contribución a las medidas locales, nacionales e internacionales adoptadas para prevenir y combatir el SIDA, en consonancia con la Estrategia Mundial de Prevención y Lucha contra el SIDA establecida por la OMS.

---

### **III. Principios de política**

La protección de la dignidad y de los derechos humanos de las personas infectadas por el VIH, incluyendo a las que padecen SIDA, es esencial para prevenir y combatir el VIH/SIDA. Los trabajadores infectados por el VIH que se encuentran sanos deben ser tratados exactamente igual que cualquier otro trabajador. Los que tengan una enfermedad relacionada con el SIDA o incluso el SIDA, deberán ser tratados como cualquier otro trabajador con una enfermedad.

La mayoría de las personas con el VIH/SIDA desean seguir trabajando, lo cual mejora su bienestar físico y mental, y deben tener derecho a hacerlo. Hay que dejarles que aporten su capacidad de creación y su productividad en un ambiente de trabajo que les sea propicio.

En la resolución (WHA41.24) de la Asamblea Mundial de la Salud, titulada "SIDA: Necesidad de evitar toda discriminación contra las personas infectadas por el VIH y las personas con SIDA" se insta a los Estados Miembros:

- "... 1) a que fomenten un espíritu de comprensión y compasión para con las personas infectadas por el VIH y las personas con el SIDA...
- 2) a que protejan los derechos humanos y la dignidad de las personas infectadas por el VIH y de las personas con el SIDA... y a que eviten toda medida discriminatoria o de estigmatización contra esas personas en la provisión de servicios, el empleo y los viajes;
- 3) a que garanticen la índole confidencial de las pruebas del VIH y fomenten la disponibilidad del asesoramiento confidencial y otros servicios de apoyo..."

En la actitud que se adopte en relación con el VIH/SIDA y el lugar de trabajo se deberá tener en cuenta el contexto social y jurídico existente, así como la política nacional de sanidad y la Estrategia Mundial contra el SIDA.

---

### **IV. Formulación y aplicación de una política adecuada**

Habrà que formular procedimientos y políticas coherentes, tanto en el plano nacional como en el de las empresas, mediante consultas entre los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones y, si procede, los organismos oficiales y otras instituciones. Se recomienda formular y llevar a la práctica tales políticas antes de que surjan problemas relacionados con el VIH/SIDA en los lugares de trabajo.

La formulación y aplicación de una política no es un proceso estático sino dinámico. Por ello, las políticas relacionadas con el VIH/SIDA y el lugar de trabajo deberán:

- a) comunicarse a todos los interesados;
- b) ser objeto de revisión continua en función de la información epidemiológica y científica en general;
- c) seguirse de cerca para velar por su buena aplicación;
- d) evaluarse desde el punto de vista de su eficacia.

## V. Elementos de la política

**A. Personas que solicitan un empleo:** La detección del VIH/SIDA previa a la contratación como parte de la prueba de aptitud para el trabajo es innecesaria y no debe exigirse. Dicha detección se hace por métodos directos (investigación del VIH) o indirectos (evaluación de los comportamientos de riesgo) o mediante preguntas sobre las pruebas del VIH ya practicadas. La detección del VIH/SIDA antes de la contratación con fines de seguro u otros fines es muy inquietante por sus posibles efectos discriminatorios, y merece ser objeto de un examen detenido y riguroso.

### B. Personas que tienen ya un empleo:

- 1. Detección del VIH/SIDA:** No se debe exigir la detección del VIH/SIDA, sea directa (investigación del VIH), indirecta (evaluación de los comportamientos de riesgo) o basada en preguntas sobre las pruebas ya practicadas.
- 2. Confidencialidad:** Se debe respetar el carácter confidencial de toda información médica, inclusive sobre su situación relativa al VIH/SIDA.
- 3. Información del empleador:** El trabajador no debe estar obligado a informar a su empleador acerca de su situación en relación con el VIH/SIDA.
- 4. Protección del empleado:** A las personas afectadas por el VIH/SIDA o sospechosas de estarlo, hay que protegerlas en el lugar de trabajo de toda estigmatización o discriminación por parte de compañeros trabajadores, sindicatos, empleadores o clientes. La información y la educación son esenciales para mantener el clima de confianza mutua que es indispensable para lograr esa protección.
- 5. Acceso de los empleados a los servicios:** Los empleados y sus familiares deben tener acceso a programas de información y educación sobre el VIH/SIDA, así como a medios adecuados de asesoramiento y consulta.
- 6. Prestaciones:** Los empleados infectados con el VIH no deben ser objeto de discriminación en relación con el acceso a las prestaciones reglamentarias de los programas de seguridad social u otras prestaciones laborales y la percepción de las mismas.
- 7. Cambios razonables de condiciones de trabajo:** La infección por el VIH no entraña por sí misma limitación alguna de la aptitud para el trabajo. Si ésta se encuentra menoscabada por una enfermedad relacionada con el VIH, se deberán tomar medidas para efectuar un cambio razonable de condiciones de trabajo.
- 8. Mantenimiento de la relación laboral:** La infección por el VIH no es motivo para cesar la relación laboral. Al igual que con otras muchas enfermedades, las personas que tengan enfermedades relacionadas con el VIH deben seguir en condiciones de trabajar mientras estén médicamente en condiciones de desempeñar un empleo apropiado.
- 9. Primeros auxilios:** En toda situación que exija primeros auxilios en el lugar de trabajo, habrá que tomar precauciones para reducir el peligro de transmitir infecciones sanguíneas, entre ellas la hepatitis B. Esas precauciones generales resultarán igualmente eficaces contra la transmisión del VIH.

This document is not a formal publication of the World Health Organization (WHO), and all rights are reserved by the Organization. The document may, however, be freely reviewed, abstracted, reproduced or translated, in part or in whole, but not for sale or for use in conjunction with commercial purposes.

Ce document n'est pas une publication officielle de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et tous les droits y afférents sont réservés par l'Organisation. S'il peut être commenté, résumé ou cité sans aucune restriction, il ne saurait cependant être reproduit ni traduit, partiellement ou en totalité, pour la vente ou à des fins commerciales.