CSO

DIRECTRIZ PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL VIH/SIDA EN EL MUNDO DEL TRABAJO



DIRECTRIZ PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL VIH/SIDA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Con fundamento en lo establecido en los artículos 33, 56 y 66 de la Constitución Política de Costa Rica y los artículos 273, 274, 282 y 284 del Código de Trabajo.

CONSIDERANDO QUE:

I. La situación epidemiológica del VIH en Costa Rica[1], indica que aún estamos a tiempo de evitar una epidemia generalizada, (prevalencia al VIH en población general no llega al 1%), que reduzca la productividad y amenace el respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras, y que para lograrlo se requiere el aporte y la contribución de todos los sectores de la sociedad.

II. Las empresas no están exentas de verse seriamente afectadas por esta epidemia a través de su fuerza laboral y que la responsabilidad social y el compromiso con sus propias personas trabajadoras conlleva a dotarles de conocimientos, recursos y permisos para la prevención de ésta y otras enfermedades.

1. Según datos del Ministerio de Salud Pública la prevalencia nacional al VIH en población general es del 0.4% para el año 2008 y que en población de comportamiento de alto riesgo esta llega al 11% en el 2009.

III. El artículo 56 de la Constitución Política de Costa Rica, consagra el trabajo como un derecho que tiene el individuo y una obligación para con la sociedad, debiendo el Estado procurar que todos y todas tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad.

IV. El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, ratificado por Costa Rica mediante la Ley No. 2848 del 26 de octubre de 1961, que establece que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

V. La OIT ha señalado en su Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre el VIH/sida y el mundo del trabajo, como su primer principio fundamental, que el VIH/sida debe reconocerse como un asunto relativo al lugar de trabajo "…y debería tratarse como cualquier otro tipo de enfermedad profesional grave, no solamente porque afecta a los trabajadores, sino porque, al ser el centro de trabajo parte integrante de la vida local, le incumbe una misión en la lucha general contra la propagación y los efectos de la epidemia".[2]

VI. El artículo 273 del Código de Trabajo de la República de Costa Rica, declara de interés público todo lo referente a la salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de la persona trabajadora.

2. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/sida y el mundo del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra. Organización Internacional del Trabajo 2001.

VII. El artículo 274 de ese mismo cuerpo legal crea el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, estableciendo entre sus funciones la de emitir recomendaciones y promover reglamentos y demás normativa necesaria, así como difundir metodologías, manuales y catálogos que promuevan las mejores condiciones de salud ocupacional en los centros de trabajo del país.

VIII. El artículo 282 del Código de Trabajo establece que "Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros".

IX. Las empresas privadas y las instituciones públicas del país, a través de las Oficinas de Salud Ocupacional, las Comisiones de Salud Ocupacional y los consultorios médicos de empresa, si los hubiere, deben ser capaces de contribuir en la prevención, la disminución y el control del riesgo laboral asociado a la exposición del VIH, a efectos de colaborar en la promoción de ambientes de trabajo saludables.

X. La Ley General del VIH/sida N° 7771, del 20 de abril de 1998, señala en su Título II, artículos 4 y 10, con respecto a los derechos de las personas con VIH, la prohibición de discriminación o trato degradante. Asimismo, prohíbe las restricciones o medidas coercitivas de los derechos y las libertades de las personas infectadas por el VIH/sida.

XI. La Política Pública del VIH/sida 2007, de nuestro país, señala que se debe:

a) Establecer condiciones para el cumplimiento de los derechos laborales, libres de estigma y discriminación para las personas con VIH.

b) Garantizar el cumplimiento de los protocolos de exposición laboral, así como el cumplimiento de las medidas universales de bioseguridad en todos los establecimientos públicos y privados.

c) Crear estrategias para la re inserción laboral de las personas con VIH o sida.

XII. El Plan Nacional Estratégico en VIH/ sida de Costa Rica 2006 - 2010 establece que "(… el abordaje del tema necesita ir más allá del paradigma de salud y contemplar las otras áreas que garantizan los derechos humanos de las personas que viven con VIH y sida y el ejercicio de su ciudadanía. Por esto, es recomendable fortalecer el tema en otros sectores sociales (por ejemplo el laboral y el educativo), tanto en la esfera pública y privada[3]" y señala la necesidad de "promover condiciones y, comportamientos seguros y saludables, orientados a la salud integral y al disfrute de la sexualidad que contribuyan a reducir los factores de riesgo y vulnerabilidad".

3. Plan Estratégico Nacional de VIH y sida. Actualizado 2006-2010. Costa Rica. Pág:9

XIII. El VIH/sida aumenta y agrava la pobreza, y ello socava el logro del trabajo decente y del desarrollo sostenible, creando condiciones que hacen a las personas más vulnerables al VIH y/o al sida.



POR TANTO

EL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL EMITE LA PRESENTE DIRECTRIZ PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL VIH/SIDA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

De las disposiciones generales:

Artículo 1°- Para efectos de la presente directriz se entiende por:

a) **Autoridades competentes:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Salud y del Consejo de Salud Ocupacional.

b) **Comisión de Salud Ocupacional:** Instancia conformada por igual número de representantes de personas trabajadoras y empleadoras en todo centro de trabajo con 10 o más trabajadores, cuya finalidad específica es "investigar las causas de los riesgos de trabajo, determinar medidas para prevenirlos y vigilar para que en el centro de trabajo se cumplan las disposiciones de salud ocupacional (art. 288 del Código de Trabajo).

c) **Consejería pre y post prueba del VIH:** La consejería es un servicio que permite brindar una orientación confidencial a las personas que se practiquen la prueba del VIH y una vez que tengan el resultado,con el fin de facilitar la toma de decisiones informadas, brindar apoyo

emocional y promover la prevención (primaria, secundaria o terciaria) a través de un análisis de los riesgos. Por último, la consejería se considera como un puente que vincula al consultante con la red de servicios y organizaciones disponibles de acuerdo a sus necesidades.

d) **Diagnóstico de condiciones de riesgos laborales:** Evaluación detallada de los centros de trabajo, cuyo objetivo es determinar las condiciones de riesgo que pueden causar alteración en la salud de los trabajadores, pérdidas económicas, afectar la producción y el medio ambiente, (Reglamento sobre las Oficinas ó Departamentos de Salud Ocupacional. Decreto No. 27434-MTSS, Artículo 2, Inciso c).

e) **Estilos de vida saludables para la prevención del VIH:** Conjunto de comportamientos o actitudes saludables que desarrollan las personas para prevenir la infección con el VIH como por ejemplo: no consumo de alcohol ni drogas, comportamiento sexual responsable, uso del condón en forma correcta y consistente, uso de medidas universales de bioseguridad ante cualquier contacto con sangre o desechos biopeligrosos, entre otros.

f) **Lugar de trabajo:** Se entenderá por lugares de trabajo, las áreas del centro de trabajo edificadas o no, incluida cualquier otra instalación a la que la persona trabajadora tenga acceso como consecuencia de la prestación de servicios en el marco de su trabajo. Se consideran incluidas en esta definición, las instalaciones sanitarias, locales de descanso para la ingesta y preparación de los alimentos, de primeros auxilios, así como las instalaciones de protección y bienestar ajenas al área del proceso, (Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de Agroquímicos. Decreto No. 33507-MTSS, artículo 4, inciso 8).

g) **Material biopeligroso:** Todo aquel material que tiene la posibilidad de guardar o conservar un organismo o sustancia derivada de un organismo, que plantea (sobre todo) una amenaza a la salud humana. Estos puede incluir los residuos sanitarios, muestras de un microorganismo, 16 virus o toxina (de una fuente biológica) que puede resultar patógena. El término se utiliza generalmente como advertencia, de modo que las personas potencialmente expuestas a las sustancias lo sepan para tomar precauciones.

h) **Medidas universales de bioseguridad:** Medidas científicas organizastivas de condiciones y acciones de contención bajos las cuales los agentes infecciosos deben ser manipulados, con el objetivo de confinar el riesgo biológico y reducir la exposición potencial a material biopeligroso de:

1. **Personal en áreas críticas.**
2. **Personal de áreas no críticas.**
3. **Pacientes y público general, y;**
4. **Medio ambiente**

Los elementos básicos de los que se sirve la seguridad biológica para la contención del riesgo provocado por los agentes infecciosos son tres:

1. **Prácticas de trabajo.**

2. **Equipo de seguridad (o barreras primarias).**

3. **Diseño y construcción de la instalación (o barreras secundarias)[4].**

4. Medidas universales de bioseguridad definidas por el Centro para el Control y la prevención de enfermedades (CDC) y la American Biologicasl Safety Association.

j) **Organizaciones no Gubernamentales especializadas en el tema de VIH:** Son entidades de carácter privado, con fines y objetivos humanitarios y sociales definidos alrededor del tema del VIH, creadas independientemente de los gobiernos locales, regionales y nacionales, así como también de organismos internacionales.

k) **Persona con VIH:** Persona con el sistema inmunológico comprometido debido a la infección con VIH.

l) **Personas o poblaciones en condiciones de vulnerabilidad:** Personas o grupos sociales que por motivos de su sexo, identidad de género, estado de salud o condición física, origen, nivel educativo, opción política o religiosa, orientación sexual, edad, zona geográfica de residencia, ocupación, prácticas sexuales u otra condición, están expuestas a mayores situaciones de riesgo con respecto al VIH/sida y otras infecciones de transmisión sexual.

m) **Política interna de prevención y abordaje del VIH/sida**: Es un documento empresarial e institucional orientado a definir el compromiso para la toma de decisiones en prevención y abordaje del VIH/sida.

n) **Programa de salud ocupacional:** Documento sistematizado que consiste en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones preventivas tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de las personas trabajadoras en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

o) **Subprograma de prevención y abordaje del VIH/sida:** Conjunto de acciones específicas incorporadas en el plan de trabajo de las Comisiones de Salud Ocupacional u otras instancias de coordinación pertinentes y, que consiste en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones preventivas al VIH tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de las personas trabajadoras, la productividad y la proyección de la empresa e institución hacia la comunidad.

p) **Prueba de VIH:** Prueba de laboratorio clínico que indica si se han desarrollado o no los anticuerpos específicos al VIH por la infección con el virus en el cuerpo de la persona y que va acompañada de una consejería (pre y post prueba) adecuada.

q) **Responsabilidad social:** Medio que utilizan las empresas e instituciones para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, sus familias, la comunidad próxima y el país, a través de la educación, la prevención de enfermedades, obras comunales y otras acciones.

r) **Serología:** Es un examen de sangre que se utiliza para detectar la presencia de anticuerpos contra un microorganismo. Ciertos microorganismos (antígenos) estimulan al cuerpo para que produzca anticuerpos durante una infección activa[5].

5. Centro Médico de la Universidad de Maryland. http://www.umm. edu/esp_ency/article/003511.htm

s) **Sida:** Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. Es una enfermedad que afecta a los humanos infectados por el VIH. Se dice que una persona padece de sida cuando su organismo, debido a la inmunodepresión provocada por el VIH, no es capaz de ofrecer una respuesta inmune adecuada contra las infecciones que aquejan a los seres humanos.

t) **Trabajo digno:** Concepto que engloba las aspiraciones de las y los trabajadores durante su vida laboral cuyas ideas principales son:

i.- Oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno.

ii.- Seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias.

iii.- Mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad.

iv.-Libertad para que la gente exprese sus opiniones.

v.-Organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas.

vi.-Igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

u) **Transversalidad:** Contenidos temáticos o acciones que deben de tomarse en cuenta en el desarrollo de los distintos temas de un programa.

v) **VIH:** Es el Virus de Inmunodeficiencia Humana, que compromete el sistema inmunológico del cuerpo y que en último término ocasiona el sida.

Artículo 2°- De los principios rectores de la presente directriz:

a) **Equidad e igualdad de género:** Se refiere a la integración en el ámbito laboral, del hombre y la mujer en igualdad de condiciones, con equidad y respeto de sus diferencias.

b) **Respeto a la diversidad y a las diferencias:** Hace referencia al respeto que se le debe de tener a todas las personas por igual, visibilizándolas como seres integrales con igualdad de derechos y responsabilidades.

c) **Unidad e integralidad de la respuesta sectorial:** Enfatiza la unión de los diferentes sectores (empleadores, personas trabajadoras y el

Estado), cada uno desde sus competencias, en el abordaje y enfoque de la respuesta al VIH/sida.

d) **Enfoque de ciclo de vida:** Implementación de las estrategias de prevención, de acuerdo a la edad y etapa de vida de las personas.

e) **Garantía del respeto de los derechos humanos:** Se refiere a los derechos inherentes que tienen todas las personas y la obligatoriedad de su cumplimiento.

f) **Garantía de acceso a educación en VIH:** Se refiere al desarrollo de programas y metodologías de educación ajustados a la población a intervenir, sean estas educativas, generacionales, de idioma, o capacidades físicas, entre otras.

Artículo 3°- Se reconoce al VIH/sida como un riesgo que podría afectar a las micro, medianas y grandes empresas e instituciones en su capacidad productiva, el ambiente laboral y la salud y bienestar de las personas trabajadoras, por lo tanto, es un tema que debe ser incorporado en su quehacer.

Artículo 4°-Todas las micro, medianas y grandes empresas e instituciones, de acuerdo a sus características propias, desarrollarán acciones tendientes a:

a) Promover en los lugares de trabajo, la formulación de una política y un programa de y prevención y abordaje del VIH/sida, de acuerdo con la normativa nacional e internacional y la presente Recomendación.

b) Incorporar dentro del Plan de Salud Ocupacional, actividades de capacitación e información en prevención del VIH.

c) Promover acciones que permitan la eliminación de todo tipo de estigma y discriminación a personas trabajadoras con VIH o sida

d) Promover procesos de educación para la prevención del VIH entre las personas trabajadoras, quienes a su vez pueden convertirse en promotores de la prevención en sus familias y la comunidad.

En relación a las microempresas: éstas deberán realizar acciones puntuales y específicas de difusión de información científica, sobre el VIH, las ITS y los derechos humanos de las personas con VIH, el menos, una vez al año.

Artículo 5°-Responsabilidad del Empleador/a: *Todo empleador asegurará la elaboración, puesta en práctica y funcionamiento de una política de VIH/sida y las acciones de prevención, atención, seguimiento y evaluación de la misma, así como también brindará las facilidades técnicas, logísticas y financieras, necesarias para la consecución de su contenido.*

Todo empleador facilitará el tiempo necesario, para que todas las actividades de información y capacitación se realicen durante la jornada ordinaria de trabajo, sin menoscabo de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Artículo 6°- Responsabilidad de las personas trabajadoras: *Toda persona trabajadora participará y cumplirá, en lo que le sea aplicable, con los términos de la presente Recomendación y con las acciones que, en materia de prevención del VIH, se establezcan.*

CAPÍTULO II

De la Información y Educación para la promoción y prevención en el lugar de trabajo:

Artículo 7°- Información de VIH: *Las empresas e instituciones, a través de las Oficinas ó Departamentos de Salud Ocupacional, las Comisiones de Salud Ocupacional u otras instancias de coordinación pertinentes, brindarán información y capacitación sobre el VIH a todas las personas trabajadoras, tales procesos deberán incluir, como mínimo, los ejes que se detallan a continuación:*

a) Información actualizada sobre VIH/sida.

b) Prácticas para la prevención del VIH, a nivel personal, familiar y laboral.

c) Efectos del VIH y los principios de solidaridad para con las personas con VIH.

d) Derechos Humanos, Estigma y Discriminación

e) Medidas universales de bioseguridad

Artículo 8 °- Programas de inducción y re-inducción: *Las empresas e instituciones incluirán en sus programas de inducción y reinducción información sobre la política interna de prevención y abordaje del VIH/ sida, las obligaciones, deberes y derechos delos patronos y de las personas trabajadoras, así como de las actividades de prevención que sobre esta materia se encuentran contempladas en el programa de salud ocupacional.*

Artículo 9°- Educación en VIH: *Las empresas e instituciones, a través de Oficinas ó Departamentos de Salud Ocupacional, las Comisiones de Salud Ocupacional u otras instancias de coordinación pertinentes, vincularán los programas de educación en VIH/sida, con sus programas de promoción y prevención de la salud ocupacional, los que deberán ser actualizados anualmente.*

Artículo 10°- Diferencias poblacionales en la educación: *Los programas de información y educación para la prevención del VIH deberán tener en cuenta las diferencias por: sexo, orientación sexual, identidad de género, edad o*

ciclo de vida, nivel educacional, condición de salud o estado físico, ocupación, etnia, cultura, factores y comportamientos de riesgo de la fuerza de trabajo.

Artículo 11°- Participación: *Para garantizar la comprensión, identificacón, integralidad y aplicabilidad de las estrategias educativas en VIH, las mismas deberán elaborarse en forma conjunta entre los empleadores, las personas trabajadoras y representantes de las Oficinas y Comisiones de Salud Ocupacional. Cuando se requiera de apoyo técnico se buscará en organizaciones no gubernamentales o instituciones especializadas en el tema.*

Artículo 12°- Programas de Salud en VIH: *Las micro, medianas y grandes empresas e instituciones desarrollarán estrategias de promoción de estilos de vida saludables para la prevención del VIH, accesibles a todas sus personas trabajadoras.*

CAPÍTULO III

Del acceso a servicios de salud, atención de las emergencias médicas y medidas universales de bioseguridad a las personas trabajadoras:

Artículo 13°- De las emergencias médicas en el lugar de trabajo: *Las micro, medianas o grandes empresas e instituciones a través de sus instancias pertinentes (consultorio médico, brigada de emergencia, las Oficinas o Departamentos y Comisiones de Salud Ocupacional u otros) incorporarán medidas universales de bioseguridad para el manejo de sangre y desechos biopeligrosos en sus procesos de atención a las emergencias médicas ocurridas en los lugares de trabajo.*

Artículo 14°- Protección personal de las personas trabajadoras: *Las empresas e instituciones evaluarán los riesgos del trabajo y aportará los medios y suministros necesarios para asegurar que, en caso de accidente laboral con exposición o presencia de sangre u otros fluidos corporales potencialmente peligrosos que puedan administrar los primeros auxilios con las medidas universales de bioseguridad necesarias para evitar la posible exposición al virus.*

Estos recursos de protección serán ubicados en sitios visiblemente identificados y accesibles.

Artículo 15°- Manejo de datos clínicos de las personas trabajadoras: *Las empresas e instituciones que cuenten con este servicio para las personas trabajadoras, implementarán estrategias para garantizar la confidencialidad de los datos médicos que constan en el expediente clínico laboral.*

Artículo 16°- Autorización para la prueba de VIH: *El personal médico de la empresa podrá referir, por sintomatología específica y exclusivamente para atender la salud de la persona trabajadora o a solicitud expresa de ésta, a la realización de la prueba de detección del VIH a los servicios de salud públicos respectivos.*

CAPÍTULO IV

De las prácticas de empleo justas y no discriminatorias:

Artículo 17°- De la no discriminación hacia las poblaciones infectadas, afectadas o vulnerabilizadas por el VIH: *Las micro, medianas y las grandes empresas e instituciones se asegurarán de que sus relaciones laborales estén exentas de aplicaciones, disposiciones o prácticas discriminatorias a fin de garantizar un trabajo digno para todas las personas trabajadoras.*

Artículo 18°- De la Confidencialidad: *Ningún empleador podrá obligar a las personas trabajadoras a informar su condición de VIH/ sida. Cuando el empleador reciba información sobre el estado serológico por VIH de alguna de sus personas trabajadoras deberá garantizar la confidencialidad de la información (Ley No.7771, Artículo8).*

***Artículo 19°-. De los procesos de selección y contratación**: Todo empleador garantizará que en sus procesos de selección y contratación de personal no se incluya la realización o solicitud de pruebas de detección de anticuerpos al VIH.*

***Artículo 20°-. De la inclusión de personas trabajadoras con VIH:** Se recomienda a todo empleador promocionar la inclusión, en igualdad de condiciones laborales, de las personas trabajadoras con VIH, velando por el respeto de sus derechos humanos, un ambiente libre de estigma y la garantía de un trabajo digno.*

***Artículo 21°-. Riesgos ocupacionales:** caso de las personas trabajadoras con VIH que presenten problemas físicos por su enfermedad o su tratamiento, las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional en consulta con el médico respectivo, evaluará sus necesidades físicas y recomendará su ubicación con los ajustes racionales, en un puesto de trabajo de acuerdo a sus capacidades, que garantice su desarrollo laboral y a la vez, su seguridad física.*

Artículo 22°- Medidas universal de bioseguridad: *Se recomienda a las empresas e instituciones proporcionar la capacitación y los implementos necesarios para poner en práctica las medidas universales de bioseguridad.*

Artículo 23°- De la exposición ocupacional: *En caso de que la persona trabajadora tenga un accidente laboral que le exponga al VIH, deberá remitirse inmediatamente a la entidad aseguradora en riesgos del trabajo para el tratamiento respectivo.*

Artículo 24°-Derechos a la continuidad de la relación de trabajo: *La infección por VIH no constituye una causa justificada de despido.*

CAPÍTULO V

De la responsabilidad social:

Artículo 25°- Los programas de responsabilidad social: *Los programas de responsabiidad social que desarrollen las empresas e instituciones y que contienen aspectos de salud y educación, deben incluir el tema del VIH y de la educación de la sexualidad de manera seria, responsable, científica y actualizada, dando especial atención a los aspectos de los derechos humanos de las personas con VIH.*

Aprobada por la Junta Directiva
del Consejo de Salud Ocupacional,
en la sesión ordinaria No. 1609-2010
del 27 de enero del 2010.
Acuerdo No. 997-10.


CSO