Ministerio de
Trabajo y
Previsión Social



POLÍTICA INTERNA LABORAL DE VIH







Este documento fue posible gracias al apoyo generoso del pueblo de los Estados Unidos, a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de este documento es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y no necesariamente refleja el punto de vista de USAID o del gobierno de los Estados Unidos

1

POLÍTICA INTERNA LABORAL DE VIH

AUTORIDADES

MÍRIAM CATARINA ROQUEL CHÁVEZ
Ministra de Trabajo y Previsión Social

JUAN CARLOS BATRES GRANADOS
Viceministro Administrativo Financiero

DAMARYS NOHEMÍ OLIVA GARCÍA
Viceministra de Administración de Trabajo

MARÍA CLAUDIA NINETH PENELEU
Viceministra de Previsión Social y Empleo

ERWIN EDUARDO VELÁSQUEZ HERRERA
Secretario General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social



PRESENTACIÓN

Luego de 40 años de epidemia por el VIH en el país, con más de 43,000 personas que han presentado la infección y reconociendo que la población con mayor número de casos es la población joven y económicamente activa, es necesario sumar esfuerzos para evitar nuevas infecciones por VIH y alcanzar el logro propuesto a nivel mundial y ratificado por el país de cero muertes por sida al año 2030.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comprometido con el desarrollo económico de Guatemala y de cada uno de los guatemaltecos y conscientes que la epidemia del VIH es un problema de carácter social y no únicamente un problema de salud, desde el año 2014 dispone de una Política Institucional de VIH en el Lugar de Trabajo, la cual está orientada a garantizar los derechos humanos de las y los servidores públicos y profesionales y técnicos que prestan sus servicios Sede Central, Sedes Departamentales, Centros Recreativos y Vacacionales, así como anexos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y así evitar el estigma, la discriminación y garantizar la confidencialidad de aquellas personas que tienen un diagnóstico de VIH.

Desde el año 2023, con el afán de disponer de estrategias innovadoras, mejorar los procesos y procedimientos que se desarrollan y comprometidos con el respeto y la integridad de las personas con VIH o en riesgo de infección, se ha trabajado en la presente actualización de la "Política Institucional de VIH en el Lugar de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social", la cual tiene tres aspectos priorizados: mejorar el conocimiento y dotar de herramientas al personal del Ministerio para prevenir la transmisión del VIH; definir al Ministerio como un espacio libre de estigma, discriminación y que respeta los derechos humanos; y fortalecer las capacidades internas del Ministerio para la atención y protección de las personas con VIH y poblaciones clave.

Miriam Catarina Roquel Chávez.

Ministra de Trabajo y Previsión Social

CONTENIDO

	Pág.
JUSTIFICACIÓN	7
MARCO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	8
RECOMENDACIONES DE LA OIT PARA EL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO	9
CONTEXTO DE LA EPIDEMIA DEL VIH EN GUATEMALA	10
MARCO LEGAL NACIONAL RELACIONADO AL VIH EN EL TRABAJO	11
OBJETIVOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO	13
MARCO METODOLÓGICO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO	14
OBJETIVO ESPECÍFICO 1:	14
Educación y sensibilización del personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:	14
Promoción y prevención de la transmisión del VIH y otras ITS:	14
OBJETIVO ESPECÍFICO 2	15
Respeto a los Derechos Humanos:	15
Derecho a la salud:	16
Estigma y discriminación	16
Privacidad y Confidencialidad	17
OBJETIVO ESPECÍFICO 3	18
ALCANCE DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO	19
RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUACIONAL DE VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO	19
TEMPORALIDAD DE SU REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	19
MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA	19
PLAN DE ACCIÓN	19
GLOSARIO DE LOS TÉRMINOS USADOS	20
ANEXO 1: NORMATIVA APLICABLE	23
ANEXO 2: EQUIPO QUE PARTICIPÓ EN LA CATUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO	25
BIBLIOGRAFÍA	26

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social integra dentro de sus principios rectores y desde un enfoque de transversalización el concepto de trabajo digno y que así los guatemaltecos puedan contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo, que produzca ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para sus familias, mejorando las perspectivas de desarrollo personal e integración en la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades para todos los guatemaltecos (1).

Ante esta premisa, la población guatemalteca, sin discriminación ni estigma y en reconocimiento de sus derechos humanos, tiene las mismas oportunidades de gozar de un trabajo, sin que la infección o el formar parte de una población con riesgo de infección por el VIH, sea una limitante para el acceso, disfrute o finalización de las labores y para impulsar un crecimiento económico inclusivo, la protección de todos, la protección social universal y el diálogo social es necesario impulsar estrategias inclusivas, que sean sostenibles y resilientes desde el Ministerio.

Según la Estrategia Mundial Contra el Sida 2021-2026 y la Declaración Política sobre el VIH y el sida: acabar con las desigualdades y estar en condiciones de poner fin al sida para el 2030 (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021) se propone acabar con las desigualdades, como una guía para el abordaje y cerrar las brechas que impiden el progreso para acabar con el sida proponiendo nuevos objetivos y políticas que deben alcanzarse para el año 2,025 y poner fin al sida para el año 2,030 (2). Guatemala, luego de 40 años del primer caso reportado, presenta una epidemia de VIH concentrada, con 31,000 personas estimadas con VIH, de las cuales según la hoja de datos de ONUSIDA para Guatemala en el 2022, el 97% conocen el diagnóstico, un 77% reciben tratamiento antirretroviral y el 71% tienen una carga viral suprimida; de tal cuenta es necesario plantear estrategias para mejorar el conocimiento de la población sobre la infección, los espacios disponibles para acceder a una prueba de VIH así como a donde acudir para el tratamiento y las acciones a realizar para disfrutar de una vida y el goce de su derecho al trabajo digno.

Como parte de la respuesta nacional a la epidemia del VIH, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, define la presente Política Institucional de VIH en el Lugar de Trabajo , basando sus acciones en tres ejes estratégicos: a) la promoción y la prevención; b) el respeto a los derechos humanos; y c) el fortalecimiento de las capacidades del MINTRAB para promover, asesorar y verificar la salud y seguridad ocupacional a lo interno

JUSTIFICACIÓN

Tomando en consideración que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social articula sus estrategias y actividades al Plan Nacional de Desarrollo K´atun, a la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, al Marco Legal Nacional e Internacional, ratificando el compromiso con la respuesta nacional al VIH y sida y la Política de Empleo Digno, en el mundo del trabajo, la responsabilidad social y el respeto de los Derechos Humanos; requieren de una Política Institucional que oriente ejercicios de sensibilización y respeto de los derechos humanos de todas y todos los empleados, así como la forma de proveer las oportunidades, las herramientas y capacidades a las y los guatemaltecos para acceder y mantener a un empleo digno en espacios libres de estigma y discriminación.

MARCO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Misión

"Somos el ente rector de políticas para la generación de empleo digno y previsión social; así como, la promoción y verificación del cumplimiento de normativas en materia laboral, con enfoque de derechos y dialogo social tripartito." (3)[1].

Visión

"Para el 2028, ser el Ministerio eficiente, eficaz y transparente en la gestión e implementación de políticas públicas que impulse el empleo digno, la previsión social y el cumplimiento de la normativa laboral, que contribuya al desarrollo socioeconómico de la población" . (3)[2].

1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Plan Estratégico Institucional 2021-2028. Guatemala, 2,024.
2 Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Plan Estratégico Institucional 2021-2028. Guatemala, 2,024.
3 OIT. R200- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (número 200). Ginebra, 2010.

RECOMENDACIONES DE LA OIT PARA EL ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO

Según las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo[3] que deben aplicarse a todas las actividades que se realizan en el marco de la respuesta al VIH y el sida en el mundo del trabajo (4), y sobre los cuales se orientan los principios de la Política Interna, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social reconoce que:

1. La respuesta al VIH y el sida contribuye a la realización de los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad de género para todos, incluidos los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo.
2. La respuesta nacional al VIH es una cuestión relativa al lugar de trabajo, que debe ser uno de los elementos esenciales, con plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
3. La prevención de todos los modos de transmisión del VIH es una prioridad fundamental
4. No debe haber 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 grupos de la población clave en riesgo de infección por el VIH o más expuestos a ella.
5. Los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deben 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 debe desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios
6. Se debe reconocer y reforzar la participación y el compromiso de los trabajadores en la formulación, aplicación y evaluación de los programas a nivel nacional y del lugar del trabajo en las diferentes sedes del Ministerio.
7. Los trabajadores deben beneficiarse de programas destinados a prevenir los riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de las enfermedades transmisibles.
8. Los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deben gozar de una protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH y el sida, en particular por su estado serológico respecto del VIH.
9. No se debe exigir a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH ni que revele su estado serológico respecto del VIH.
10. No debe haber 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 grupos de la población clave en riesgo de infección por el VIH o más expuestos a ella.
11. Debe garantizarse la protección de los trabajadores que desempeñan ocupaciones particularmente expuestas al riesgo de transmisión del VIH

CONTEXTO DE LA EPIDEMIA DEL VIH EN GUATEMALA

Guatemala presenta un acumulado de personas registradas con diagnóstico de VIH desde 1984 (año en el que comienza la vigilancia epidemiológica) hasta el 2023, que asciende a 43,782 personas, según la Sala Situacional de enero a diciembre de 2023 del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; el 87% de los casos se registran entre los 15 y 49 años y con predominancia del 77% en el sexo masculino que, según el Instituto Nacional de Estadística -INE-[4], está comprendida dentro de la población económicamente activa del país.

Con relación a la prevención de la transmisión Materno Infantil del VIH, según la sala situacional de enero a diciembre del 2023 a nivel nacional se reportaron 409 mujeres con VIH que resolvieron embarazo y 169 hijos de ellas a quienes se les realizó el tamizaje dentro de los primeros dos meses de vida, representando un 41.32% de cobertura sobre niños expuestos. De estos últimos, se reportó un caso positivo a VIH.

Según la Estrategia Mundial contra el Sida 2021–2026 del ONUSIDA, se plantea la eliminación del Sida para el año 2030. Una de las intervenciones que ha demostrado ser efectiva en esta ruta es la adopción de nuevas tecnologías para mejorar la adherencia de las personas con VIH a la atención integral y en esta última, garantizar el acceso y adherencia a la toma de los antirretrovirales para alcanzar una carga viral indetectable y reducir el riesgo de transmisión del VIH a otras personas, evitando así, nuevas infecciones (2).

[4] Instituto Nacional de Estadística Guatemala. Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2021. Principales Resultados del Mercado Laboral. Guatemala, 2,022.

MARCO LEGAL NACIONAL RELACIONADO AL VIH EN EL TRABAJO:

Guatemala cuenta con un marco legal y normativo que sustenta la respuesta nacional al VIH, basado en el principio de asegurar el acceso universal a la salud, el derecho al trabajo y la protección del trabajador en su lugar de trabajo. A continuación, se presenta el contenido de los instrumentos legales medulares que orientan el accionar de esta Política.

Constitución Política de la República de Guatemala

Artículo 1.- Protección a la Persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

Artículo 4.- Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que

Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Código de Salud
Decreto 90-97 y sus Reformas

Artículo 1. DEL DERECHO A LA SALUD. Todos los habitantes de la República tienen derecho a la prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de su salud, sin discriminación alguna.

Artículo 6. INFORMACIÓN SOBRE SALUD Y SERVICIOS. Todos los habitantes tienen, en relación con su salud, derecho al respeto a su persona, dignidad humana e intimidad, secreto profesional y a ser informados en términos comprensibles sobre los riesgos relacionados con la pérdida de la salud y la enfermedad y los servicios a los cuales tienen derecho.

Artículo 44. SALUD OCUPACIONAL. El Estado, a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás instituciones del Sector, dentro del ámbito de su competencia, con la colaboración de las empresas públicas y privadas, desarrollarán acciones tendientes a conseguir ambientes saludables y seguros en el trabajo para la prevención de enfermedades ocupacionales, atención de las necesidades específicas de los trabajadores y accidentes en el trabajo.

Artículo 62. ENFERMEDADES DE TRANSMISION SEXUAL Y SINDROME DE INMUNO DEFICIENCIA ADQUIRIDA. El Ministerio de Salud es responsable de formular, evaluar y supervisar acciones dirigidas al control de las enfermedades de transmisión sexual. Dada la magnitud, trascendencia y otras características epidemiológicas de las Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS) y del Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (VIH/SIDA) [SIC] el Ministerio de Salud apoyará el desarrollo específico de programas de educación, detección, prevención y control de ETS, VIH/SIDA, con la participación de diversos sectores.

Código de Trabajo
Decreto 1441 y sus Reformas

Artículo 197. Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:
[...]

d) Proveer un ambiente sano de trabajo;

e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
[...]

g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;

h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
[...]

l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida SIDA y de la promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos ante el VIH-SIDA.
Decreto 27-2000

Artículo 22.- Excepciones a la realización de la prueba de VIH. No se solicitará la prueba serológica para el ingreso al país, el acceso a bienes y servicios, a trabajo, a formar parte de instituciones educativas o para recibir atención médica. No deberán ser consideradas como causal de la rescisión de un contrato laboral, exclusión de un centro educativo, evacuación de una vivienda o salida del país, tanto de personas nacionales como extranjeras.

Artículo 42.- Derecho al trabajo. Las personas que viven con VHI/SIDA, tiene derecho al trabajo y pueden desempeñar labores de acuerdo a su capacidad y situación. No podrá considerarse la infección por el VIH como impedimento para contratar no como causal para la terminación de la relación laboral.

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional Acuerdo Gubernativo Número 229-2014 (23 de julio, 2014) y sus Reformas 33-2016 (05 de febrero, 2016)

Arto. 5. Son también obligaciones de los patronos:
[...]

c) Dar cumplimiento a la Política Nacional de VIH/SIDA en el lugar de trabajo [...]

Arto. 6. Se prohíbe a los patronos:
[...]

b) Constituir como requisito para obtener un puesto laboral, el resultado de la prueba de VIH/SIDA;
c) Considerar la infección de VIH/SIDA, como causa para la terminación de la relación laboral; d) Discriminar y estigmatizar a las personas que viven con VIH/SIDA, dé igual manera, violar la confidencialidad y el respeto a la integridad física y psíquica de la cual tienen derecho estas personas..."

Arto. 9. Se prohíbe a los trabajadores: "...j) Discriminar y estigmatizar a las personas que viven con

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO

General:

Establecer el abordaje institucional para la prevención, información a las y los servidores públicos y profesionales y técnicos que prestan sus servicios en la Sede Central, Sedes Departamentales, Centros Recreativos y Vacacionales, así como anexos y otras áreas de trabajo, aplicando el marco legal nacional e internacional sobre el VIH y Sida en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Específicos

1. Definir estrategias de prevención con las y los servidores públicos y profesionales y técnicos que prestan sus servicios en la Sede Central, Sedes Departamentales, Centros Recreativos y Vacacionales, así como anexos y otras áreas de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con la finalidad de brindar herramientas para el abordaje del VIH y sida en el lugar de trabajo, promoción de cambios de comportamiento y evitar nuevas infecciones.

2. Establecer las medidas apropiadas para garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos de las y los servidores públicos con VIH, profesionales y técnicos con VIH que prestan sus servicios según lo determina la legislación nacional, con especial énfasis en la confidencialidad de la información, la no discriminación por su estado serológico y garantizar el acceso a la salud.

3. Fortalecer las capacidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a efecto de que puedan promover, asesorar y verificar la salud y seguridad ocupacional así como el respeto de los derechos humanos de las personas con VIH y otras poblaciones clave que laboren en la Institución.

MARCO METODOLÓGICO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO

Objetivo específico 1:

Definir estrategias de prevención con las y los servidores públicos y profesionales y técnicos que prestan sus servicios en la Sede Central, Sedes Departamentales, Centros Recreativos y Vacacionales, así como anexos y otras áreas de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con la finalidad de brindar herramientas para el abordaje del VIH y sida en el lugar de trabajo, promoción de cambios de comportamiento y evitar nuevas infecciones.

Con relación a este proceso y en el marco de la presente política se plantean las acciones a continuación:

1.1 Educación y sensibilización del personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Dentro de las acciones que deben ser implementadas con las y los servidores públicos y profesionales y técnicos que prestan sus servicios en el Ministerio, se encuentran los procesos de informar, educar y sensibilizar con relación a la prevención, diagnóstico, cuidados, tratamiento y seguimiento de personas con VIH o con riesgo de infección.

a. Elaboración de plan de charlas de sensibilización y procesos de capacitación dirigidos al personal de diferentes direcciones del Ministerio.

b. Formación de capacitadores dentro del Ministerio con la finalidad de brindar charlas y capacitaciones dentro de la institución.

c. Charlas periódicas de sensibilización dirigidas a todo el personal del Ministerio sobre promoción, prevención, personas en riesgo y vías de transmisión del VIH y otras ITS.

d. Plan de capacitación a todo el personal que tenga vinculación con personal ajeno al Ministerio, con relación a la prevención, género, diversidad sexual, diagnóstico, atención, tratamiento y seguimiento de personas con VIH.

1.2 Promoción y prevención de la transmisión del VIH y otras ITS

Como una de las acciones fundamentales para el cambio de comportamiento se encuentran las acciones de promoción, así como aquellas que permitan prevenir la transmisión de las ITS y el VIH dentro de los trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contemplando las siguientes acciones:

a. Proveer de material didáctico sobre ITS y VIH, el cual deberá estar disponible y accesible a todo el personal.

b. Facilitar y/o apoyar campañas de pruebas voluntarias de VIH para el personal del Ministerio y que otras organizaciones o instituciones promuevan.

c. Desarrollar acciones de sensibilización sobre la confidencialidad de la información de quienes se realizan la prueba voluntaria de VIH y los resultados.

d. Facilitar las oportunidades para recibir atención integral en VIH cuando algún miembro del personal lo solicite.

e. Proporcionar información sobre los servicios de salud que brindan Profilaxis Preexposición al VIH (PrEP), que realizan la prueba de VIH y brindan atención integral.

f. Facilitar oportunidades para el diagnóstico y tratamiento oportuno de otras ITS.

g. Promover los controles de prenatales acompañados de la prueba de VIH para la prevenir la transmisión vertical.

1.3 En caso de Accidente Laboral en áreas de riesgo a exposición al VIH

En lugares como la clínica médica de Ministerio, en los centros recreativos e incluso en el área responsable de monitoreos externos, existen distintos niveles de riesgo por contacto con fluidos bioinfecciosos.
Dado que el cumplimiento de dicho trabajo implica la posibilidad de que ocurran accidentes laborales que pongan en riesgo al personal de una infección por VIH, para su prevención y atención -dado el caso- se adoptarán las siguientes medidas de prevención:

a. Divulgar las normas y dotar de insumos para las precauciones de bioseguridad universalmente aceptadas, aplicables en el lugar de trabajo donde exista el riesgo (clínica médica, por ejemplo) de accidente laboral.

b. En caso de accidente laboral, se realizará una referencia inmediata a los servicios de salud del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- u Hospitales Nacionales para la administración del Kit de Emergencia para Profilaxis post exposición al VIH -PEP[5].

1.4 En caso de Violencia Sexual

a. En caso que una o un empleado sea víctima de Violencia Sexual, se abordará de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Atención a Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual[6].

Objetivo específico 2:

Establecer las medidas apropiadas para garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos de las y los servidores públicos con VIH, profesionales y técnicos con VIH que prestan sus servicios según lo determina la legislación nacional, con especial énfasis en la confidencialidad de la información, la no discriminación por su estado serológico y garantizar el acceso a la salud.

2.1 Respeto a los Derechos Humanos:

Según el Artículo 1 de la Constitución de la República: el estado de Guatemala se organiza para proteger la vida de las personas y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.
Para cumplir con esto, el Ministerio vela por el respeto a los Derechos Humanos de todo el personal, implementando las siguientes acciones:

5 Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Guía del uso de los Antirretrovirales en Personas con VIH y su aplicación profiláctica. Guatemala, 2019.
6 Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Protocolo de Atención a Víctimas/ Sobrevivientes de Violencia Sexual. Guatemala: s.n., 2019

a. Socializar con todo el personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el material informativo sobre los Derechos Humanos de todos, prioritariamente de las personas con VIH, con énfasis en la recomendación 200 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

b. Velar por el respeto de los Derechos Humanos de todos los empleados del Ministerio y de las personas con las cuales se tiene relación directa o indirecta, tomando en consideración la confidencialidad del resultado de la prueba de VIH y/o la orientación sexual.

c. Implementar mecanismos de denuncias de acciones en contra de los derechos humanos de las personas con VIH o en riesgo de infección por el VIH.

2.2 Derecho a la salud:

Cuando no se disponga de los recursos y capacidades para realizar las acciones especializadas de apoyo orientadas a la atención de una persona con VIH, se aprovecharán las sinergias con organizaciones e instituciones disponibles en el área de influencia como estrategia para apoyar el bienestar de los empleados y de su familia, por ello se desarrollan las siguientes acciones:

a. Establecer alianzas y acuerdos de cooperación con los servicios de salud, instituciones y organizaciones locales que trabajan con personas con VIH para el acompañamiento en la implementación de la política.

b. Se identificarán los servicios de salud, profesionales, grupos de auto-apoyo y/u organizaciones disponibles en la comunidad que proporcionen este servicio y que puedan ser útiles para los empleados con VIH.

c. Se darán las facilidades y se apoyará a los empleados para acceder a la protección del IGSS o del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, según sea el caso, protegiendo el derecho a la salud de los trabajadores.

d. En los casos que se conozca el estado serológico de un trabajador, se le recomendará, orientará y/o referirá a la búsqueda de servicios de salud disponibles según el protocolo de atención en VIH vigente.

e. Para el empleado con VIH que se conozca su estado serológico y cuyas condiciones físicas le limiten el desempeño de sus labores o cuyo puesto le implique el riesgo de deterioro de su salud, se revisará su carga de trabajo y los riesgos a su salud y, si es el caso, se hará modificación o ajuste razonablemente práctico, que le permita asumir y desempeñar sus tareas, respetando siempre las condiciones de trabajo.

f. Sensibilizar, orientar e informar a las empleadas embarazadas sobre los cuidados necesarios durante su período prenatal, postnatal y lactancia, para la prevención de la transmisión de la madre al hijo/a, recomendándole especialmente realizarse la prueba de VIH

2.3 Estigma y discriminación

El estigma y la discriminación relacionados al VIH es una de las causas que facilitan la expansión de|

la epidemia; afecta directamente a las personas con VIH y contribuyen directa y negativamente a aumentar la vulnerabilidad de las personas, por tal razón se busca propiciar un entorno favorable dentro de todas las instalaciones del Ministerio a través de las siguientes medidas:

a. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se declara como un espacio libre de estigma y discriminación.

b. Poner a disponibilidad de todos los empleados y público en general, material que haga pública la declaración de un espacio libre de Estigma y Discriminación.

c. Incluir dentro de los procesos de inducción a los nuevos empleados los lineamientos de esta política, el respeto a los Derechos Humanos y el no estigma ni discriminación por ninguna causa.

d. Todos los empleados con VIH o que forman parte de la población clave para el VIH, serán tratados de la misma manera como son tratados todos los demás empleados.

e. Incluir dentro de los procesos de sensibilización y capacitación, acciones para la reducción del estigma y la discriminación por VIH y la promoción de su denuncia, con el objetivo de crear un ambiente seguro, libre de discriminación para cualquier empleado.

2.4 Privacidad y Confidencialidad

La confidencialidad se entiende como el derecho de una persona a que determinada información propia no sea expuesta ante terceros y en el caso del VIH, la protección a la confidencialidad de su estado serológico es un derecho básico, cuya violación y exposición pública pueden tener consecuencias en salud o en su integridad física.

a. No se exigirá la prueba del VIH en el proceso de reclutamiento, selección y contratación.

b. El personal designado dentro de las clínicas del Ministerio será el único personal autorizado para manejar archivos médico-laborales que contengan el estado serológico de VIH, expresado voluntariamente por el empleado, y este personal será el responsable de resguardar dicha información.

c. Los monitores en las sedes regionales deberán velar que los empleados cuenten con la información contenida en esta política.

d. A los empleados que requieran hacerse la prueba de VIH, se les facilitará el acceso a la prueba o el tiempo prudente para hacerla.

e. El empleado solo debe informar de su cita y presentar suspensiones o constancias cuando el medico la extienda.

Objetivo específico 3:

Fortalecer las capacidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a efectos de que puedan promover, asesorar y verificar la salud y seguridad ocupacional así como el respeto de los Derechos Humanos de las personas con VIH y otras poblaciones clave que laboren en la Institución.
Con relación a este proceso y en el marco de la presente política se plantean las acciones a continuación:

a. Elaboración de guías y capacitaciones de sensibilización relacionadas con las recomendaciones de la OIT.

b. Proveer material impreso o digital sobre los derechos humanos de los empleados.

c. Realizar procesos formativos pendientes a la reducción del estigma y la discriminación hacia las personas con VIH y las poblaciones clave.

d. Establecer un mecanismo confidencial de denuncias para los casos en que se vulnere algún Derecho de las personas con VIH o población clave dentro del Ministerio.

Alcance de la Política de VIH en el lugar de trabajo

La presente política será de alcance directo para todas las y los servidores públicos y profesionales y técnicos que prestan sus servicios de la Sede Central, Sedes Departamentales, Centros Recreativos y Vacacionales, así como anexos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Responsables de la implementación de la Política Institucional de VIH en el lugar de trabajo

La instancia encargada del fortalecimiento y desarrollo institucional e implementación de la presente política es el Viceministerio de Administración Financiera a través de la Dirección de Recursos Humanos serán los responsables del seguimiento a los planes y el cumplimiento de la política, teniendo a su cargo diseñar el plan de implementación que incluya la socialización y capacitación a todos los niveles de la institución sobre la aplicación de la Política de VIH.

Temporalidad de su realización y actualización

Dada la naturaleza cambiante de la epidemia de VIH, el desarrollo de nueva información y tecnología, así como los cambios en las políticas y leyes nacionales, esta Política de VIH se revisará y actualizará cada cinco años, con una revisión anual de los avances. Este proceso estará a cargo de la instancia responsable de la implementación de la Política con el apoyo de la Unidad de Planificación y Cooperación.

Monitoreo y evaluación de la Política

A partir del Plan de Implementación de la Política Interna Laboral de VIH, se establecerán los lineamientos para el monitoreo y evaluación de la política, que garantice su aplicación y cumplimiento.

Plan de Acción

El Ministerio de Trabajo en un periodo no mayor a seis meses luego de publicada la presente política, convocará a una comisión ad hoc para la formulación del plan de acción, el cual incluirá el mecanismo de coordinación entre las distintas áreas del Ministerio involucradas, así también dicho plan estará costeado. Y una vez finalizado, dicho plan deberá ser aprobado por la Ministra o Ministro de turno, sin que ello constituya una limitante para iniciar, coordinar, y/o continuar con la implementación de actividades vinculadas a la misma.

GLOSARIO DE TÉRMINOS USADOS

Antirretrovirales, ARV son los medicamentos prescritos para las personas con VIH (15).

Atención a las Personas: Toda persona con diagnóstico de infección por VIH/sida deberá recibir atención integral de inmediato y en igualdad de condiciones con otras personas, para lo cual deberá respetarse la voluntad, dignidad, individualidad y confidencialidad. Ningún trabajador de la salud podrá negarse a prestar la atención que requiera una persona que vive con VIH/SIDA, debiendo tomar las medidas de bioseguridad recomendadas (9).

Carga Viral del VIH: prueba de laboratorio que mide la cantidad de VIH circulante en el torrente sanguíneo de una persona o que se encuentra en un tejido (15).

CD4: Los linfocitos CD4 son un tipo de glóbulo blanco, también se conocen como linfocitos T4 o "célula T auxiliar", dentro de los cuales se replica el VIH y son destruidas al salir al torrente sanguíneo (15).

Confidencialidad, es el derecho de una persona a que determinada información propia no sea expuesta ante terceros, alude al hecho de asegurar la confianza o seguridad recíproca entre dos o más personas cuando se hace o se dice algo (9).

Consejería u Orientación en VIH, un proceso a través del cual un proveedor de servicios de salud y un paciente dialogan para explorar e identificar las circunstancias particulares de riesgo del paciente, conocer sus desafíos para el cambio de comportamiento deseables, favorecer la toma de decisiones respecto al VIH (9).

Derecho a la Información: Toda persona que viva con VIH/SIDA tiene el derecho de ser informada exacta, clara, precisa y científicamente por parte del personal de salud que atiende y, de ser posible, en su idioma materno (9).

Derechos Humanos, Son condiciones que tiene toda persona por el solo hecho de ser persona, sin distinción de edad, sexo, grupo étnico o pueblo, nacionalidad, clase social, forma de pensar o cualquier otra condición. Estas condiciones son necesarias para que las personas se desarrollen en todos los campos de la vida y participen efectivamente en el desarrollo del país, sin interferencias del Estado ni de otros ciudadanos (9).

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 (4).

Entorno propicio: en el contexto del VIH, se entiende como tal a aquel espacio o lugar en donde existen y se aplican políticas contra la discriminación en función del sexo, estado de salud, edad, discapacidad, estado social, orientación sexual, identidad de género, entre otros (16).

Estado serológico por VIH, resultado de una prueba de sangre para establecer la presencia de anticuerpos causados por la infección del VIH (9).

Estigma, Es un proceso de subvaloración hacia las personas, se fundamenta en tabúes y conceptos erróneos

reforzados por conceptos morales erróneamente atribuidos al VIH y su relación con el sexo, la enfermedad y la muerte (4).

Identidad de género: se refiere a la experiencia interna e individual que cada persona ha sentido con respecto al género, el cual puede o no corresponderse con el género de nacimiento (16).

Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) son, entre otras, las infecciones transmitidas por contacto sexual desprotegido y son esencialmente la sífilis, el chancro, la clamidiasis y la gonorrea, entre otras. Se entiende que engloban las llamadas comúnmente -enfermedades de transmisión sexual- (ETS) y las virales como el VIH, la Hepatitis B y el Herpes (9).

Lugar de trabajo, designa todo lugar donde los trabajadores ejercen su actividad, en este caso se refiere al Ministerio de Trabajo (4).

Monitor de SSO: Persona encargada de la gestión de prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo (12).

Orientación sexual: corresponde a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género o de más de un género (16).

Persona con VIH, designa a las personas infectadas por el VIH (4).

Población Económicamente Activa -PEA, Comprende a las personas de 15 años o más, que durante el periodo de referencia no tuvieron ni realizaron una actividad económica ni buscaron hacerlo en el último mes a la semana de levantamiento. Las personas menores de 15 años al no cumplir con la edad especificada para la medición de la fuerza de trabajo se consideran como personas no económicas activas (17).

Poblaciones en riesgo de infectarse: Identifica a poblaciones prioritarias que en un contexto geográfico específico (país o ubicación) son importantes para la respuesta al VIH porque están en mayor riesgo de contraer el VIH o estar en desventaja al vivir con el VIH, debido a una gama de las circunstancias sociales, estructurales o personales (16).

Prevalencia de VIH, término epidemiológico expresado como una RAZÓN que describe el total de casos positivos de VIH dividido entre el total estimado de la población objeto de estudio (15).

Profilaxis pre Exposición al VIH -PrEP, son medicamentos que reducen sus probabilidades de contraer el VIH (2).

Profilaxis Post Exposición al VIH -PPE, es la medida de prevención que se aplica a las personas que han estado expuestos a la infección del VIH en razón del tipo de trabajo que realiza y un accidente ocupacional, se aplica principalmente al personal sanitario, esta medida solamente es efectiva si se aplica antes de las 72 horas de ocurrido el hecho (15).

Pruebas de detección de anticuerpos comprende las pruebas rápidas y confirmatorias (diagnóstico del VIH) (15).

Sida, condición que engloba una serie de síntomas clínicos calificados a menudo de infecciones oportunistas y para el

cual no hay actualmente cura posible, es sinónimo de SIDA que designa el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (15; 9; 4).

Trabajador, se refiere a la persona que realiza cualquier forma de trabajo (4). Los "Servidores Públicos. Para los efectos de la Ley de Servicio Civil, se consideran como servidores públicos a "la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública" (18).

Transmisión materno-infantil del VIH, Proceso en el cual una mujer embarazada con VIH es capaz de transmitir el VIH a su hijo si no hay una intervención terapéutica adecuada en el período de gestación (15).

VIH es el virus de inmunodeficiencia humana, que debilita el sistema inmunológico del cuerpo y que, en último término, ocasiona el estado de Sida (15; 9; 4).

Violencia Sexual, es cualquier acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual u otro acto dirigido contra la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de su relación con la víctima, en cualquier ámbito. Comprende la violación, que se define como la penetración, mediante coerción física o de otra índole, de la vagina o el ano con el pene, otra parte del cuerpo o un objeto (19).

Vulnerabilidad engloba la privación de autonomía socioeconómica, la penuria cultural, las condiciones laborales y de cualquier índole que agravan y ponen en riesgo de infección de los trabajadores (4; 20).

ANEXO 1: NORMATIVA APLICABLE

Esta Política ha contemplado en su elaboración el siguiente marco:

Constitución Política de la República de Guatemala, Artículos 5, Libertad de Acción; 100, Seguridad Social; 101, y los Artículos 107 al 117 vinculados a trabajadores del Estado (6).

Decreto 90-97, Código de Salud: Artículos 18, Modelo de atención integral en salud; 24, Movilización de recursos; 44, Salud ocupacional; 52, Vigilancia de la salud; 55, Acceso a servicios; 59: Cooperación de las Instituciones; 62, Enfermedades de transmisión sexual y Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida; 68, Ambientes Saludables; 152, Niveles de atención; 190, Conciliación de acciones (7).

Ley del Servicio civil y su Reglamento: decreto 1748, acuerdo gubernativo 18-98 (8)

Decreto 27-2000, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana -VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida -SIDA y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA: Artículos 1, se declara la infección del VIH como problema de urgencia nacional; 3, Ámbito de la Ley; 12, educación a todos los sectores del país; 14, de la educación sanitaria; 15 Participación Comunitaria; 19 De la confidencialidad y voluntariedad de las pruebas; 22, excepciones a la realización de la prueba de VIH; 24, De la información a la persona; 24, Prohibición de las pruebas; 35, De la Atención a las personas; 36, de los Derechos Humanos; 37, de la Discriminación; 38, De la Confidencialidad; 42, Derecho al Trabajo; 43, De las condiciones al trabajo y el 49, Derecho a la seguridad social (9).

Política Pública 638-2005, Respecto de la Prevención a las Infecciones de Transmisión Sexual -ITS- y a la Respuesta a la Epidemia del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida -Sida: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social figura dentro de los actores responsables para el desarrollo de las acciones estratégicas en el eje 1 de prevención, eje 3 de reducción, contención y mitigación del impacto de ITS, VIH y Sida, en el eje 4 de atención de grupos vulnerables, eje 5 relacionado a garantía de los derechos humanos, el eje 6 relacionado a la participación comunitaria, eje 7 pluriculturalidad, eje 8 para generar sinergias (10).

Código Penal, Decreto 57-2002, reforma el Código Penal en el artículo 202 bis, establece sanciones a cualquier forma de discriminación basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia (11).

Recomendación 200 sobre el VIH y el Sida: 1. Definiciones, 2. Ámbito de aplicación, 3. Principios generales, 4. Políticas y programas nacionales (discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, prevención, tratamiento y atención, apoyo, pruebas de detección, vida privada y confidencialidad, seguridad y salud en el trabajo, niños y jóvenes) artículos 4 al 36, 5. Puesta en práctica (4).

Reglamento Gubernativo 229-2014 y sus reformas: Artículos: 5, Obligación a los patronos; 6, Prohibición a los patronos; 10, Comité Bipartito de Salud y Seguridad Ocupacional; 11 y 12 Control y Vigilancia de la Salud y Seguridad ocupacional (12).

K´atun Nuestra Guatemala 2032: Bienestar para la gente, Prioridad Detener la epidemia de VIH y realizar un tratamiento de calidad a la población que convive con el virus (13).

Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032: Crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible. Tiene como objetivo general ampliar las oportunidades para que en Guatemala las mujeres y los hombres tengan un empleo digno y productivo, por medio de un esfuerzo integrado de la política económica y social y de los sectores público y privado, que fomente el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible y la reducción de la pobreza y la desigualdad, en especial de los pueblos indígenas, el área rural, las mujeres y los jóvenes (14).

ANEXO 2: EQUIPO QUE PARTICIPÓ EN LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA INTERNA LABORAL DE VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO

Representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- Lic. Jose Ernesto Martinez Meza/ Director de Recursos Humanos
- Licda. Alma Leticia Maldonado Mérida/Jefa de la Unidad de Planificación y Cooperación
- Rosa Aurora Granados López / Departamento de Capacitación y Desarrollo Dirección de Recursos Humanos
- Licda. Jackeline Monroy Pocón / Unidad de Planificación y Cooperación
- Licda. Maria Justina Sandoval Sagastume / Jefa del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional -SSO-
- Alma Angélica Escobar / Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional
- Licda. Dorotea Antonia Gómez Guijalva/ Dirección General de Previsión Social
- Bryan Estuardo Ocaña Salguero / Profesional Diverso de Salud y Seguridad Ocupacional
- Guillermo Estuardo Alemán Panadero / Profesional Diverso de Salud y Seguridad Ocupacional

Por Proyecto USAID Respuesta Sostenible a la Salud, VIH y Nutrición en Centroamérica:

- MBA. Ana Castillo / Asesora de País
- Lic. Diego Monroy / Asesor técnico

BIBLIOGRAFÍA

1. **Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** Plan Estratégico Institucional 2021-2028. Guatemala : s.n., 2023.

2. **Programa Conjunto de las Naciones Unidas (ONUSIDA).** Estrategia Mundial Contra el Sida 2021-2026. Acabar con las Desigualdades. Acabar con el Sida. Ginebra, Suiza : s.n., 2021.

3. **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**. Plan Estratégico Institucional 2021-2028. Guatemala : s.n., 2023.

4. **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Organización Internacional del Trabajo (OIT). International Labour Organization (ILO) . [En línea] 17 de JUNIO de 2010. [Citado el: 1 de junio de 2023.] https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R200.

5. **Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.** Informe de Monitoreo Global de Sida (GAM) . Guatemala : s.n., 2022.

6. **Congreso de la República de Guatemala.** Constitución Política de la República de Guatemala. Guatemala : s.n., 1993.

7. **Decreto Número 90-97.** Código de Salud. Guatemala : s.n., 1997.

8. **Decreto Número 1748.** Ley de Servicio Civil. Guatemala : s.n., 1968.

9. **Decreto 27-2000** Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana -VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida -Sida- y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/sida. Guatemala : s.n., 2000.

10. **Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.** Trilogía de leyes de ITS, VIH y Sida. Política Pública 638-2005. Guatemala : s.n., 2006.

11. **Congreso Nacional de la República.** Decreto Número 57-2002. Reforma al Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República. Guatemala : s.n., 2002.

12. **Presidencia de la República de Guatemala.** Acuerdo Gubernativo 229-2014: Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional y sus reformas 33-2016. Guatemala : s.n., 2016.

13. **Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia.** Plan Nacional de Desarrollo K´atun: nuestra Guatemala 2032. Guatemala : s.n., 2014.

14. **Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032. Guatemala : s.n., 2017.

15. **Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.** Guía para el Uso de Antirretrovirales en Personas con VIH y su uso Profiláctico. Guatemala : s.n., 2019.

16. **Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA).** ONUSIDA. [En línea] 2015. [Citado el: 1 de junio de 2023.] https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2015_terminology_guidelines_es.pdf. ONUSIDA / JC2672S.

17. **Instituto Nacional de Estadística de Guatemala.** INE. ine.gob.gt. [En línea] febrero de 2022. [Citado el: 1 de junio de 2023.] https://www.ine.gob.gt/encuesta-nacional-de-empleo-e-ingresos/.

18. **Congreso de la República de Guatemala.** Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748. Guatemala : s.n., 1968.

19. **Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.** Protocolo de Atención a Víctimas/ Sobrevivientes de Violencia Sexual. Guatemala : s.n., 2019.

20. **Estrategia de Atención Integral y Diferenciada en Salud para las Personas Trans en Guatemala.** Guatemala : s.n., 2015.

21. **SEGEPLAN, Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia.** Política General de Gobierno 2024-2028. 2024.

POLÍTICA INTERNA LABORAL DE VIH

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Ministerio de Trabajo y Previsión Social
7ma. avenida 3-33 zona 9, Guatemala, Guatemala
Tel.: 2422 2500 al 03
www.mintrabajo.gob.gt
Síguenos en:

Con el apoyo de:

USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

FANCAP
FUNDACIÓN PARA LA ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN DE CENTROAMÉRICA Y PANAMÁ

ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 441- 2024
GUATEMALA, 21 DE AGOSTO DE 2024
LA MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo que establece el artículo 194 literales a), f), e i) de la Constitución Política de la República de Guatemala, corresponde a los Ministros de Estado, ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su ministerio; dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su ministerio; y, velar por el estricto cumplimiento de las leyes, la probidad administrativa y la correcta inversión de los fondos públicos en los negocios confiados a su cargo; y en virtud que la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala establece que son atribuciones generales de los Ministros, entre otras, dictar los acuerdos, resoluciones, circulares y otras disposiciones relacionadas con el despacho de los asuntos de su ramo, conforme la ley; cumplir y hacer que se cumpla el ordenamiento jurídico en los diversos asuntos de su competencia y dirigir y coordinar la labor de las dependencias y entidades bajo su competencia, así como la administración de los recursos financieros, humanos y físicos bajo su responsabilidad, velando por la eficiencia y la eficacia en el empleo de los mismos.

CONSIDERANDO

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, consciente que la epidemia del VIH es un problema de carácter social y no únicamente un problema de salud, desde el año 2014 dispone de una Política Institucional de VIH en el Lugar de Trabajo, que es necesario actualizar para que se ajuste a los cambios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicha política está orientada a garantizar los derechos humanos y la confidencialidad de las y los servidores públicos y profesionales y técnicos que tienen un diagnóstico de VIH y que prestan sus servicios en Sede Central, Sedes Departamentales, Centros Recreativos y Vacacionales, así como anexos y otras áreas de trabajo, evitando y generando espacios libres de estigma y la discriminación de aquellas personas en el entorno laboral.

CONSIDERANDO

Que mediante Oficio UPC/ALMM/jm 700-2024 de fecha veinte de agosto de dos mil veinticuatro la Jefe de la Unidad de Planificación y Cooperación, solicitó emitir Acuerdo Ministerial para aprobar la Actualización de la Política Interna Laboral de VIH.

POR TANTO

Con base en lo considerado, leyes citadas y lo que para el efecto preceptúan los artículos 194, literales a), f) e i) de la Constitución Política de la República de Guatemala; artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo; 27 literales a), f) y m), y 40 inciso i) de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala; artículo 2 del Acuerdo Gubernativo Número 317-2002, Reglamento de la Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Adquirida -VIH- y del Síndrome de

inmunodeficiencia Adquirida -SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA.

ACUERDA

Artículo 1. Aprobar en todo su contenido la Política Interna Laboral de VIH del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que establece los ejes estratégicos que implementará el Ministerio.

Artículo 2. Todas las Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberán observar y dar cumplimiento a lo establecido en la Política Interna Laboral de VIH, dentro del ejercicio de sus funciones y atribuciones en el ámbito de su competencia.

Artículo 3. La Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la responsable de convocar a la comisión ad hoc para la formulación del plan de acción, en los términos que indica la política, así como de revisarla y actualizarla, según la temporalidad estipulada.

Artículo 4. Se deroga el Acuerdo Ministerial Número 7-2014 de fecha veintisiete de enero de dos mil catorce.

Artículo 5. El presente Acuerdo Ministerial surte sus efectos de manera inmediata.

Artículo 6. Notifíquese a Unidad de Planificación y Cooperación y a la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su conocimiento y efectos correspondientes.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
REPUBLICA DE GUATEMALA, C.A.

Miriam Catarina Roquel
Ministra de Trabajo y Previsión Social
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SECRETARIA GENERAL
GUATEMALA C. A.

Erwin Eduardo Velásquez Herrera
Secretario General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social