



# Programa Trabajo Vivo

Boletín No. 20  
15 de Julio del 2005

## **Anteproyecto de Resolución de la Secretaria de Estado de Trabajo sobre el VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo (actualmente bajo estudio del Consejo Nacional de Salud Ocupacional).**

**Resolución No. \_\_\_\_\_.** *Recomendaciones, regulaciones, normativas y directrices en el orden nacional e internacional relativas al VIH/SIDA en el lugar de trabajo, implementar y ejecutar en la República Dominicana.*

**Vistos:** Los artículos 8.11 literal a), b), c), d); 8.15, literal a); 8.17; artículo 9 literal f), y artículo 109, de la Constitución de la República Dominicana, reformada en fecha 25 de julio del 2002;

**Vistos:** Los principios fundamentales Nos. I, III, V, VII y XII; los artículos 43 in fine, 46 numeral 2o, 3o 10o; art. 52, art. 97 numeral 11°; artículos 420 y 421 del Código de Trabajo y su Reglamento de Aplicación;

**Vistas:** Las resoluciones Nos. 02/93 y 03/93 del 13 de enero del año 1993 dispuestas por la Secretaría de Estado de Trabajo;

**Vista:** La Ley No. 1312 de junio del 1930 que crea la Secretaría de Estado de Trabajo;

**Vista:** La Ley No. 55/93 Sobre VIH/SIDA;

**Vista:** La Ley General de Salud (No. 42-01);

**Vista:** La Ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (No. 87-01);

**Visto:** El Código de la Buena Práctica en los aspectos claves del VIH/SIDA y del Empleo de Sudáfrica. Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre VIH/SIDA y el Empleo de la Comunidad de Desarrollo del África Austral (SADC); Ley No. 55 de 1998 sobre Igualdad de Empleo de Sudáfrica;

**Visto:** El Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo de la OIT de junio del 2001;

**Vista:** La normativa conformada por los siguientes Tratados y Convenios Internacionales de los cuales la República Dominicana es signataria: Declaración Universal de los Derechos Humanos y Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Convención Americana de los Derechos Humanos y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);

**Considerando:** Que el Estado Dominicano cuenta con una amplia legislación, que contiene las normativas indispensables para: a) establecer programas eficaces de prevención de VIH/SIDA en los lugares de trabajo y garantizar el seguimiento de los mismos; b) cubrir contingencias relativas a asistencia médica, prestaciones monetarias por enfermedad, prestación por accidentes de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores y las trabajadoras;

**Considerando:** Que es preciso incorporar con carácter imperativo el espíritu de la visión global del VIH/SIDA en los lugares de trabajo en su justa dimensión y alcance, tomando como indicativos: a) Prohibición de la discriminación, directa o indirecta; b) protección de las prestaciones profesionales; c) adaptación del horario de trabajo y de las condiciones de empleo para facilitar el tratamiento médico necesario, d) programas de educación e información; e) distribución gratuita o disponibilidad de preservativos en el lugar de trabajo; f) protección del derecho a la vida privada y al carácter confidencial de la situación de salud de los trabajadores; y, g) servicios de prueba y asesoramiento;

**Considerando:** Que los actos de discrimen en el lugar de trabajo, tal y como ha manifestado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), socavan la Salud Pública toda vez que promueven la clandestinización de la

pandemia e impiden la formulación de políticas preventivas, lo que incrementa significativamente los niveles de riesgo para la vida y salud de los trabajadores;

**Considerando:** Que es preciso la adopción y puesta en ejecución de medidas de prevención y educación en el lugar de trabajo y aunar esfuerzos en razón de las desigualdades en función del género que ha producido el VIH/SIDA, con la finalidad de superar barreras culturales subyacentes, y la desprotección a las trabajadoras en estado de gestación y su producto, a los cuales les corresponde como derecho tutelado por el Estado la atención médica integral, incluyendo la prevención de la transmisión vertical del VIH;

**Considerando:** Que el Código de Trabajo autoriza al Secretario de Trabajo a usar las prerrogativas de su autoridad para dictar las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos;

Por los motivos citados y, vista la necesidad y obligación inherente al Estado Dominicano de tutelar los bienes jurídicamente protegidos por toda nuestra normativa antidiscriminatoria, la Secretaría de Estado de Trabajo (SET), en cumplimiento del artículo No. 106 de la Constitución de la República Dominicana y en función de las facultades que le otorga los artículos 420 y 421 del Código de Trabajo de la República Dominicana, dicta la siguiente RESOLUCION:

## **1. De la Información, Educación y Prevención.**

**1.1.** Las empresas, en el contexto de sus posibilidades, deberán de disponer de políticas integrales para la educación, prevención, atención y apoyo en el lugar de trabajo a fin de enfrentar el avance del VIH/SIDA.

Estas acciones deberán ser un complemento al desarrollo de políticas de empleo justas que haga del lugar de trabajo un entorno no discriminatorio para todo el personal sin excepciones y especialmente para las personas viviendo con VIH/SIDA.

**1.2** Se ordena a todos los empleadores de empresas públicas y privadas del país la disposición en un lugar visible del lugar de trabajo de un material contentivo de información legible de manera fácil y clara respecto de la forma de transmisión del VIH/SIDA y las ITS, y de los mecanismos para la prevención de la infección con carácter permanente.

**1.3** En cada lugar de trabajo se establecerá un programa de prevención del VIH/SIDA, el cual deberá:

- a) Proporcionar información básica sobre el VIH/SIDA y los tratamientos posibles;
- b) Hacer énfasis en el uso sistemático de condones (preservativos);
- c) Responder a las inquietudes de todo el personal respecto del VIH/SIDA y las formas de prevención y transmisión del mismo;

**Párrafo:** Será obligatorio para todo el personal administrativo y laboral sin distinciones basadas en jerarquía y realizado en el lugar y horario de trabajo, planificado con antelación para no afectar la productividad de la empresa;

**1.4** En un plazo no mayor de 60 días a partir de la fecha de publicación de la presente Resolución, la Secretaría de Estado de Trabajo (SET) pondrá a disposición de empleadores y trabajadores, tanto individualmente como a través de sus organizaciones, el material informativo al cual se refiere el numeral precedente.

## **2. De las Pruebas de Detección de VIH/SIDA.**

**2.1.** Ningún empleador podrá exigir una prueba de detección de VIH/SIDA para la contratación de trabajadores o como requisito para la continuación de la relación de trabajo. Esta disposición debe de estar colocada como advertencia en un sitio visible del lugar de trabajo, garantizándose que todos los trabajadores y todo el personal administrativo de cualquier empresa pública o privada la conozcan.

**2.2.** Sin menoscabo al derecho de ejercer el jusvariandi por parte del empleador, que es la facultad que tiene de asignarle al trabajador una tarea distinta a la del servicio contratado, queda prohibido cualquier traslado o

modificación de las condiciones de trabajo de manera unilateral en perjuicio de cualquier trabajador afectado de VIH y/o SIDA cuando el mismo esté motivado exclusivamente en actitudes o prejuicios de naturaleza discriminatoria. A tal efecto toda modificación de condición de trabajo que afecte a un trabajador viviendo con VIH/SIDA deberá ser autorizada por la autoridad local de trabajo.

La empresa deberá adoptar medidas que eviten riesgos y garanticen la vida, ejercicio de facultades humanas y capacidad productiva, así como ofrecer trabajos alternativos para los trabajadores y trabajadoras viviendo con VIH/SIDA, cuando el que tengan a su cargo desempeñar pueda afectar su salud.

La asignación de beneficios extraordinarios o adicionales que existan en una empresa no podrá negársele a cualquier trabajador que la merezca por su condición de ser VIH positivo o enfermo por SIDA.

**Párrafo:** Los empleados que enferman a consecuencia de VIH/SIDA deben ser tratados como cualquier otro empleado con una enfermedad similar, recibiendo sus prestaciones, así como servicios de promoción, prevención, protección, recuperación y rehabilitación de la salud y todo lo relativo a los derechos de los cuales es acreedor.

### **3. Pruebas Voluntarias.**

**3.1** En los casos en que un trabajador desee voluntariamente realizarse una prueba de detección de VIH/SIDA el empleador deberá adoptar todas las medidas necesarias a los fines de evitar que en el caso de revelarse un resultado positivo al virus, esta información sea divulgada, debiendo respetar el derecho a la confidencialidad del estado de salud de toda persona; igualmente, deberá el empleador poner a disposición del trabajador, ya sea por vía del Sistema de Administración de Riesgos de Salud o por cualquier otro medio, medidas que garanticen atención integral.

**Párrafo:** Cuando el trabajador decida comunicar su condición de VIH positivo al empleador éste será impedido de divulgar dicha información sin el consentimiento expreso del empleado.

### **4. Lugar de Trabajo y Comunidad.**

**4.1** La empresa deberá, una vez se hayan implementado las políticas previstas en los dispositivos contenidos en el numeral uno de la presente Resolución, llevar a las familias y las comunidades de donde provienen los trabajadores/ trabajadoras, y/o empleados y empleadas, los programas de prevención y educación.

**4.2** En un plazo no mayor de 120 días a partir de la publicación de la presente Resolución la Secretaría de Estado de Trabajo elaborará, con la participación de otras entidades, el instructivo que organice las acciones en este sentido, fuera del lugar de trabajo.

### **5. Seguridad e Higiene Laboral.**

**5.1** El empleador estará obligado a asumir los costos por concepto de la realización de pruebas de VIH/SIDA en los casos en que el trabajador haya estado expuesto a la contaminación por sangre u otros fluidos corporales en ocasión de un accidente laboral.

**Párrafo:** Los empleadores estarán obligados a suministrar equipos de protección personal a los trabajadores.

**5.2** El empleador deberá asegurar que la cobertura de los planes médicos para sus empleados no sea excluyente ni discriminatoria en relación con los trabajadores seropositivos y será diligente en la prestación de los sistemas de pensión;

**Párrafo:** En los todos los casos de trabajadores /as seropositivos/as la empresa realizará todos los esfuerzos a los fines de que el trabajador reciba apoyo y ayuda emocional a través del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), del Sistema Nacional de Salud, o cualquier otro organismo similar.

**5.3** Todo lugar de trabajo debe de cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley General de Salud No. 42-01, la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y los reglamentos relativos a los riesgos laborales.

**5.4** El empleador deberá promover programas de educación, concientización y promoción, respecto de las medidas universales establecidas para el control de infecciones con el propósito de reducir el de por sí mínimo riesgo de transmisión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

El empleador debe garantizar una evaluación y monitoreo independiente de manera periódica, a fin de asegurar el cumplimiento de los requerimientos establecidos por la ley y otras reglamentaciones.

## **6. Despido y Desahucio.**

**6.1** Tanto el despido como el desahucio que estén fundamentados en el conocimiento por parte del empleador de la seropositividad del empleado o en su negativa de realizarse pruebas de detección de VIH/SIDA ordenadas por la empresa se considerará como un atentado a la vida y salud de los trabajadores en los términos establecidos por los artículos 712 y 720 del Código de Trabajo de la República Dominicana y darán lugar a las reclamaciones que le confieren los mismos, sin menoscabo de las sanciones establecidas en la Ley 55-93 sobre VIH/SIDA.

## **7. De los organismos de administración.**

**7.1** El Consejo Consultivo de la Secretaría de Estado de Trabajo creará un Comité de VIH/SIDA, formado por algunos de sus miembros, a fin de garantizar las políticas y programas de prevención, atención y apoyo en los lugares de trabajo, concertados de manera tripartita. Este Comité actuará como Asesor del Secretario de Estado de Trabajo en todo lo atinente a esta problemática y será presidido por un integrante del Consejo Consultivo.

**7.2** La Secretaría de Estado de Trabajo creará una Unidad de VIH/SIDA, adscrita a la Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional, para atender a la aplicación de la presente Resolución. Sus roles y funciones serán establecidos mediante una normativa particular que la Secretaría de Estado de Trabajo apruebe al efecto.



*Academy for Educational Development*

PROGRAMA TRABAJO VIVO es un proyecto de la Academia para el Desarrollo Educativo  
financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos  
bajo el Acuerdo de Cooperación Numero E-9-K-1-0074.