



SMARTWORK

La Respuesta del Lugar de Trabajo frente al SIDA

INFORME DE PAÍS REPÚBLICA DOMINICANA

NECESIDAD CRÍTICA DE UNA RESPUESTA TRIPARTITA DE LOS SECTORES GUBERNAMENTAL, EMPRESARIAL Y LABORAL FRENTE AL VIH / SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

**The Academy for Educational Development
CENTER ON AIDS AND COMMUNITY HEALTH**

SMARTWork
Atn: Matthew Roberts
1825 Connecticut Avenue NW
Washington, DC 20009-5721
United States of America
(202) 884-8646

Trabajo Vivo / República Dominicana
Atn: Juan Lladó
Calle Federico Henríquez y
Carvajal #11, Primer Piso, Gazcue
Santo Domingo,
República Dominicana
(809) 221-6092

**www.smartwork.org
16 de julio de 2003**



HECHOS Y CIFRAS CLAVES

- ◆ Para el año 2002, más de 42 millones de personas en el mundo vivían con VIH/SIDA.
- ◆ La República Dominicana (RD) tiene la tercera tasa más alta de VIH/SIDA en el Caribe, después de Haití y las Bahamas; el 85% de los casos de VIH/SIDA en la región ocurre en Haití y la RD.
- ◆ De acuerdo con ONUSIDA, se estima que la tasa de prevalencia de VIH/SIDA en adultos en la RD era de 2.5% en 2001.
- ◆ En el mismo año, por lo menos 130,000 personas en la RD vivían con VIH/SIDA, y menos del 5% de ellas conocía su condición serológica.
- ◆ La mayoría de las personas que viven con VIH/SIDA en la RD está en su edad más productiva en términos económicos; casi el 80% de los casos registrados corresponde a personas con edades entre 15-44 años. Casi el 40% de los casos registrados corresponde a personas entre 25-34 años.
- ◆ Algunos países experimentarán una reducción del 25% en su fuerza laboral para el año 2020, a consecuencia del SIDA; en algunos países, la enfermedad cuesta a los empleadores más del 20% del total de sus ingresos.

TRABAJO VIVO: LA RESPUESTA DEL LUGAR DE TRABAJO FRENTE AL SIDA

El programa Trabajo Vivo es un proyecto de la Academia para el Desarrollo Educativo [*Academy for Educational Development-AED*]. Creado con fondos del Departamento de Trabajo de los EE.UU., Trabajo Vivo actualmente trabaja en seis países: la República Dominicana (RD), Haití, Nigeria, Ucrania, Vietnam, y Zimbabwe. Trabajo Vivo forja sociedades estratégicas entre agencias del gobierno, empresas comerciales, grupos laborales y organizaciones no gubernamentales (ONG) para crear programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo en el lugar de trabajo. Trabajo Vivo auspicia el diálogo social en torno a la prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo a los niveles nacional y empresarial, y promueve la reducción del estigma y la discriminación hacia aquellos que viven con VIH/SIDA.

Trabajo Vivo/República Dominicana se estableció en el año 2001, y ofrece una amplia variedad de asistencia técnica enfocada al lugar de trabajo, incluyendo:

- ◆ Ofrecer a las empresas asistencia para evaluar su disposición de afrontar el VIH/SIDA, y ayudarlas a prepararse para responder eficazmente con programas integrales y políticas adecuadas de VIH/SIDA.
- ◆ Realizar presentaciones, talleres y otras actividades de capacitación para desarrollar la capacidad de emprender y sostener programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo.
- ◆ Suministrar materiales y herramientas para ayudar a los sectores gubernamental, empresarial y laboral a crear e implementar programas en el lugar de trabajo.

Por el bien de la seguridad y la salud de los trabajadores, para ayudar a garantizar la salud y el bienestar de las futuras generaciones, para garantizar la vitalidad económica, y para proteger la rentabilidad de las empresas, el VIH/SIDA ya no puede ser visto como un reto que sólo afecta al gobierno y al sector salud. Una respuesta eficaz al VIH/SIDA exige un enfoque integral en el lugar de trabajo por parte de los empleadores, los trabajadores y el gobierno, y Trabajo Vivo brinda ayuda para lograr este enfoque.

I. RESUMEN EJECUTIVO

La epidemia del VIH/SIDA está en pañales en la República Dominicana (RD), donde la tasa de prevalencia está por debajo de un tres por ciento. Pero, la nación tiene la oportunidad de afrontar agresivamente la epidemia y salvaguardar a sus ciudadanos. Sin embargo, las tasas reducidas de VIH/SIDA han conducido a una falta de acción por parte de la mayoría de las empresas y sindicatos, y el público continúa ajeno a los riesgos que entraña la enfermedad. Sin embargo, el impacto rápidamente creciente de la enfermedad en los lugares de trabajo y las economías, debe llevar a la RD a tomar conocimiento: se estima que debido al SIDA, algunos países experimentarán una reducción del 25% en su fuerza laboral para el año 2020, y en algunos el SIDA ya cuesta a los empleadores más del 20% del total de sus ingresos.¹

En respuesta a estos retos, Trabajo Vivo/RD ayuda a implementar programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo, desarrollados sobre la base de una sociedad tripartita entre el gobierno, los empleadores y los sindicatos. Como parte de estos esfuerzos, Trabajo Vivo llevó a cabo una evaluación de necesidades para desarrollar un plan estratégico a fin de afrontar el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Trabajo Vivo entrevistó a empleadores, representantes laborales y trabajadores para evaluar sus puntos de vista y recopilar recomendaciones relacionadas con los programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Trabajo Vivo pudo determinar que el público de la RD está poco informado sobre el VIH/SIDA y que un enorme estigma todavía se asocia con la enfermedad. El temor al rechazo y la discriminación hacen a muchos dudar de querer conocer su condición serológica, y para aquellos que saben que están infectados, la discriminación con frecuencia los lleva a ocultar su condición prescindiendo de atención médica. Aunque la legislación nacional garantiza el acceso al empleo y a los registros médicos confidenciales para las personas que viven con VIH/SIDA, tanto los empleadores como los trabajadores desconocen en gran medida estas protecciones. Los empleadores, en su mayoría, no reconocen el VIH/SIDA como un problema del lugar de trabajo, y no han instituido esfuerzos de prevención. Al mismo tiempo, los empleadores con frecuencia exigen pruebas de VIH a los solicitantes de empleo, a pesar de que la legislación prohíbe esta práctica, y despiden a aquellos que se enteran viven con VIH/SIDA. Los empleados, entendiblemente, son renuentes a buscar información y servicios en este clima, y los sindicatos han estado muy desligados de los programas de VIH/SIDA.

Basándose en esta investigación, Trabajo Vivo recomienda que los empleadores creen políticas específicas sobre VIH/SIDA que institucionalicen las leyes nacionales en el lugar de trabajo y que prohíban la discriminación relativa al empleo, protejan los registros médicos confidenciales de los trabajadores, y brinden mecanismos para acceder a información y tratamientos de salud. Al mismo tiempo, los sindicatos deben comprometerse en la defensa de los trabajadores a través de un lenguaje contractual explícito y pactos colectivos que protejan a las personas que viven con VIH/SIDA. El tercer miembro tripartito, el gobierno, ha implementado varias políticas y leyes beneficiosas, pero debe tornarse más activo en la aplicación de estas leyes con los sindicatos y los empleadores, y en la educación del público y la fuerza laboral.

Los empleadores y los representantes laborales parecen estar interesados, y dispuestos, a hacer de la prevención de la enfermedad una prioridad. La reciente firma del *Acuerdo Multisectorial de Colaboración para la Prevención del VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo* en la RD constituye un gran paso hacia la creación de una sistemática y generalizada respuesta nacional al VIH/SIDA. Es esencial que se institucionalicen la energía y el compromiso que condujeron a este *Acuerdo*, y que se implementen en todo el país más programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo.

¹ ONUSIDA. ONUSIDA Publica Nuevos Datos que Destacan el Devastador Impacto del SIDA en Ginebra: ONUSIDA. Junio de 2002.

II. ENFOQUE TRIPARTITO: GOBIERNO, EMPLEADORES Y TRABAJADORES

A menos que la República Dominicana tome medidas activas para afrontar la epidemia del VIH/SIDA ahora, aumentará el número de casos de VIH/SIDA entre el público y la fuerza laboral, reduciendo la productividad y creando escasez de mano de obra. Tanto los empleadores como los trabajadores tendrán que asumir la carga de un aumento en los costos del cuidado de la salud, del ausentismo y de vidas más cortas; estos factores están prestos a reducir los beneficios y reprimir el crecimiento económico. Los empleadores se enfrentarán a los costos de contratar y capacitar a trabajadores para reemplazar a aquellos que están demasiado enfermos para trabajar, mientras que la fuente de mano de obra calificada se encoge a medida que se expande la epidemia. Menores ganancias, ahorros reducidos y menos ingresos disponibles también perjudicarán a las personas y dificultarán el crecimiento económico de la RD.

Los lugares de trabajo constituyen instalaciones adecuadas para ofrecer educación en prevención y servicios de atención y apoyo en VIH/SIDA. Los sistemas de los lugares de trabajo que ofrecen salud y bienestar general a los empleados pueden no sólo conducir a una mayor productividad, sino que también protegen el activo más importante de una empresa—sus empleados. Invertir ahora en esfuerzos para contener la ola del SIDA tendrá efectos beneficios tanto para los empleadores como para los empleados de la RD.

Componentes de Trabajo Vivo:

- **Educación:** Materiales de IEC sobre concienciación, prevención, atención y apoyo en VIH/SIDA.
- **Desarrollo de Políticas:** Creación de políticas para enfrentar la discriminación en contra de las personas que viven con SIDA, y acceso a servicios relacionados con el VIH/SIDA.
- **Desarrollo de Capacidades:** Capacitación para el diseño y la sostenibilidad de programas.
- **Diálogo Social:** Creación de un ambiente que permita respuestas sostenibles.
- **Asistencia Técnica:** Consejería intensiva para los miembros tripartitos que desean implementar programas y políticas eficaces.

Para responder al reto de la creciente epidemia del VIH/SIDA, Trabajo Vivo/RD ayuda a crear respuestas que benefician tanto a los trabajadores como a la industria. Trabajo Vivo utiliza un marco tripartito que aglutina al gobierno, los empleadores y los trabajadores para desarrollar respuestas integrales a la enfermedad en el lugar de trabajo. Los esfuerzos tripartitos son críticos porque es improbable que los esfuerzos de una sola de las partes sean suficientes para desarrollar programas eficaces, integrales y sostenibles.

Trabajo Vivo ayuda a crear un ambiente sustentador que facilita la creación de políticas y programas nacionales y basados en los empleadores; capacita a las partes interesadas en implementación de programas eficaces; estudia la situación de las compañías y legislaciones que afectan el crecimiento de la epidemia; identifica las mejores prácticas y modelos programáticos; y desarrolla adecuados materiales de Información, Educación y Comunicación (IEC). Trabajo Vivo respalda la implementación de eficaces políticas, programas de educación y capacitación, y servicios de atención y apoyo. Al implementarse juntos, estos

esfuerzos ayudan a aumentar la productividad, a reducir las demandas de reclutamiento y capacitación de nuevos trabajadores, a evitar las interrupciones en el lugar de trabajo que surgen de la discriminación y el miedo, a crear imágenes corporativas positivas, a mejorar la moral del personal, y a proteger la salud de los trabajadores.

La primera actividad de Trabajo Vivo en la RD consistió en realizar una evaluación de necesidades y un perfil de empleadores y sindicatos del país. Durante todo el año 2002 y principios de 2003, Trabajo Vivo realizó un estudio de los retos que conlleva implementar programas de prevención en el lugar de trabajo. El personal se reunió con doce empleadores y con representantes de dos sindicatos para reunir sus puntos de vista sobre el actual clima que afecta los programas y políticas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo. También se realizaron sesiones de grupos focales con 24 empleados de tres compañías, y con líderes

laborales de cinco de los empleadores, para recopilar más información.² Estos participantes hicieron recomendaciones para programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo.

En el primer año de actividades, Trabajo Vivo sirvió de importante estímulo detrás de la creación y finalización del nuevo *Acuerdo Multisectorial de Colaboración para la Prevención del VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo*, que se describe en mayor detalle más adelante. Siete organizaciones claves firmaron el *Acuerdo* en 2002 y están elaborando planes de cinco años para afrontar el VIH/SIDA en sus sectores. Trabajo Vivo es una de las agencias que supervisa la implementación de los planes y el *Acuerdo*, expandiendo así los programas y políticas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo y proporcionando modelos para otros empleadores.

III. VISIÓN GENERAL SOBRE VIH/SIDA EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

La RD es una nación con 8.5 millones de personas que, junto con Haití, ocupa la Isla de La Hispaniola, ubicada en las Antillas Mayores en el Caribe. Se estima que La Hispaniola alberga un 85 por ciento de casi medio millón de casos de VIH/SIDA en la región, la mayoría de los cuales ocurre entre los haitianos. Entre las naciones del Caribe, la RD ocupa el tercer lugar en prevalencia de VIH/SIDA, después de Haití y las Bahamas.³ Para finales del año 2001, se estimaba que existían más de 130,000 casos de VIH/SIDA en la RD y 7,800 muertes sólo en ese año. Se estima que la prevalencia es de un 2.5 por ciento.⁴ Sin embargo, el sistema de vigilancia nacional es débil, y sólo 13,723 casos de VIH/SIDA han sido oficialmente reportados a enero de 2003.⁵

En términos económicos, la mayoría de las personas que viven con VIH/SIDA en la RD está en su edad más productiva; el 79.6% de los casos registrados de VIH/SIDA corresponde a personas con edades entre 15-44 años. Casi el 40% de los casos registrados corresponde a personas entre 25-34 años (39.8%); el 18% son jóvenes entre 15 y 24 años, quienes probablemente se infectaron en la adolescencia.⁶ Se estima que menos del cinco por ciento de aquellos que viven con VIH/SIDA conoce su condición serológica y la mayoría, por ende, no recibe ningún tratamiento, apoyo o atención.⁷

Respaldada por una creciente estabilidad política y un fuerte crecimiento económico en la última década, la RD goza hoy de un ambiente económico relativamente estable. Esto ha propiciado mejores condiciones en el mercado laboral.⁸ No obstante, la desigualdad de los ingresos sigue siendo elevada (el 10% de la población posee el 40% de las riquezas de la nación) y la tasa de desempleo, de un 16 por ciento, es bastante elevada. A pesar del derecho legal a organizarse y a pactos colectivos, muchos trabajadores no están en la posición de ejercer estos derechos; sólo cerca del 10% de la fuerza laboral está

² Los participantes incluían la Central General de Trabajadores (CGT) y la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC); Turinter, Riu Hotels, Coral Hotels, Viva Resorts (sector turismo); Signal, D'Clase, Timberland (sector de zonas francas); Falconbridge (minería); Banco BHD (sector bancario); E. León Jiménez, Helados Bon, Colgate Palmolive (fabricación). El análisis de impacto de Trabajo Vivo explorará los efectos financieros del VIH/SIDA en Falconbridge, D'Clase Corporation, y E. León Jiménez.

³ TvT Associates. *VIH/SIDA en la República Dominicana y la Participación de la USAID*. Febrero de 2002. Silver Spring, MD: Social & Scientific Systems. Véase también Agencia Internacional para el Desarrollo. *República Dominicana: Perfil del País – VIH/SIDA*. Washington, DC: USAID, Bureau for Global Health. Nd.

⁴ Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA. *Hojas de Datos Epidemiológicos sobre VIH/SIDA y Enfermedades de Transmisión Sexual: República Dominicana*. Ginebra: ONUSIDA. 2002.

⁵ Dirección General de Control de las Infecciones de Transmisión Sexual y SIDA (DIGECITSS), Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social (SESPAS). Informe Epidemiológico Trimestral. 2003.

⁶ Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA. *Hojas de Datos Epidemiológicos sobre VIH/SIDA y Enfermedades de Transmisión Sexual: República Dominicana*. Ginebra: ONUSIDA. 2002.

⁷ TvT Associates. *VIH/SIDA en la República Dominicana y la Participación de la USAID*. Febrero de 2002. Silver Spring, MD: Social & Scientific Systems.

⁸ Confederación Internacional de Sindicatos de Zonas Francas. Principales Normas Laborales de la República Dominicana Internacionalmente Reconocidas. Consejo General de la OMC. 2002.

sindicalizada (aproximadamente 400,000 de 2.5 millones de trabajadores). Esto reduce la capacidad de los sindicatos para proteger y abogar por los trabajadores. Asimismo, la discriminación por cuestiones de género y el acoso sexual parecen ser comunes, al igual que el prejuicio en contra de los inmigrantes haitianos, los dominicanos de ascendencia haitiana y los dominicanos de piel oscura.⁹

La migración desde el lado haitiano de la isla va en aumento, y los recién llegados se concentran en trabajos peligrosos y mal pagados, donde carecen de acceso a información y servicios de salud. Con esta creciente migración desde Haití hacia la RD, y la mucho mayor prevalencia del VIH/SIDA entre los haitianos, la RD corre un grave riesgo de una explosión de VIH/SIDA, a menos que se incrementen los esfuerzos de prevención. No obstante, la epidemia está en sus primeras etapas en la RD, y su propagación puede restringirse si todos los niveles de la sociedad hacen esfuerzos concertados.

Conocimiento Público sobre el VIH/SIDA

Aunque las agencias gubernamentales, las organizaciones de servicios contra el SIDA [*AIDS service organizations – ASO*] y las ONG trabajan para prevenir el VIH/SIDA en la RD, la falta de acceso a información y servicios de salud sigue siendo una problemática. El público sigue estando en gran medida despreocupado sobre el VIH/SIDA, y hay una falta de información sobre la prevención de enfermedades, especialmente en el lugar de trabajo. Trabajo Vivo planifica evaluar los materiales disponibles sobre VIH/SIDA y asegurarse que en los lugares de trabajo y otros lugares se disponga de materiales de alta calidad.

Posiblemente debido a la cantidad relativamente pequeña de casos reportados, todavía prevalecen la estigmatización y la discriminación. Otros factores que contribuyen a la discriminación de personas que viven con el VIH/SIDA son la incomodidad con su transmisión a través de relaciones coitales y el consumo de drogas inyectadas, y su impacto en hombres que tienen sexo con hombres y trabajadores sexuales, quienes son marginados y estigmatizados incluso sin padecer de VIH/SIDA. Los empleadores a veces se niegan a emplear a personas que viven con VIH/SIDA, aunque esta práctica sea ilegal. La desinformación sobre cómo se propaga la enfermedad hace que los compañeros de trabajo teman infectarse y aumenta su renuencia a trabajar junto a aquellos que viven con el VIH/SIDA. Las personas que viven con el VIH/SIDA con frecuencia se sienten avergonzadas, y se retiran de los lugares de trabajo y la sociedad para no enfrentar el rechazo o la discriminación.

Esfuerzos Nacionales en torno al VIH/SIDA

Respuestas Gubernamentales y Legislativas

Desde que se identificó el primer caso de infección por VIH en 1983, la RD ha trabajado para evitar que la enfermedad se propague. Desde 1987, la Secretaría de Salud ha estado encargada de responder al VIH/SIDA, actualmente a través de la Dirección General para el Control de Enfermedades de Transmisión Sexual y SIDA (DIGECITSS). En 1999, se creó el Consejo Nacional para el Estudio del SIDA (CONASIDA) para coordinar las actividades públicas y gubernamentales. En 2001, el Consejo Presidencial del SIDA (COPRESIDA) sustituyó este Consejo; la nueva entidad refleja la creciente atención del gobierno de la RD hacia la prevención del VIH/SIDA. El Consejo Nacional de Empresas Privadas (CONEP) ha sido designado en el Consejo para que represente los intereses empresariales, junto con la Coalición de ONG (una coalición asesora sobre políticas de VIH compuesta por 23 ONG que trabajan con el VIH/SIDA). La RD ha creado un plan educativo nacional sobre VIH/SIDA, elaborado en el año 2000, así como un *Plan Estratégico Nacional contra el SIDA*, que cubre el período 2000-2003.

⁹ Ibid.

Las políticas sectoriales específicas abarcan grupos de alto riesgo como las mujeres y los jóvenes. Sin embargo, por lo general no se incluyen en estos documentos los programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo.

Varias protecciones legislativas serán coadyutorias para que la RD pueda enfrentar el reto de la epidemia del VIH/SIDA. En 1993, el gobierno aprobó la Ley 55-93, elaborada con la activa colaboración de la Secretaría de Trabajo. La ley prohíbe a los empleadores despedir a los trabajadores sobre la base de su condición serológica. La ley también prohíbe a los empleadores realizar pruebas a los empleados sin previo conocimiento y consentimiento de éstos, y establece el derecho a la confidencialidad de la propia información médica. La ley ordena a la Secretaría de Trabajo trabajar con las federaciones laborales para ofrecer programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo. La Ley 55-93 incluye normas y procedimientos para la mayoría de las acciones recomendadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su influyente documento: *Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA*.¹⁰ (Para más información sobre las recomendaciones del *Repertorio de Recomendaciones Prácticas*, véanse los recuadros más adelante).

Los empleadores y el público en general, en su mayoría, parecen estar poco familiarizados con esta ley. Los empleadores con frecuencia violan la Ley 55-93 al exigir pruebas de VIH antes y después de dar un empleo, o al despedir a trabajadores que viven con el VIH/SIDA.¹¹ Además, hay porciones del Código de Trabajo de la RD que pueden estar en conflicto con la Ley 55-93, al obligar a los trabajadores a someterse a un examen médico a requerimiento y al permitir que los empleadores despidan a quienes padecen enfermedades contagiosas.

Un próximo cambio en los seguros nacionales de salud también brindará una oportunidad para aumentar la respuesta de la RD al VIH/SIDA. Actualmente, todos los trabajadores que devengan menos de RD\$5,000 mensuales (US\$218) están cubiertos por un seguro de salud a través del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), que se sostiene con aportes del empleado y el trabajador. El IDSS no incluye específicamente servicios de VIH/SIDA, pero sí cubre atención y tratamiento y, a la fecha, el IDSS ha brindado atención a más de 3,000 personas que viven con el VIH/SIDA. Concomitantemente, los empleadores a menudo ofrecen seguros privados de salud, que pueden explícitamente excluir los servicios en VIH/SIDA o rechazar la cobertura de aquellos que viven con el VIH/SIDA. La nueva legislación sobre seguridad social permitirá a los trabajadores elegir a su proveedor de servicios de salud en el futuro.¹² El cambio en la cobertura de los seguros de salud ofrece una oportunidad idónea para hacer que la cobertura de los programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo sea obligatoria, a fin de cumplir con la ley nacional.

Acuerdo Multisectorial de la RD

A requerimiento del Consejo Nacional de Unidad Sindical (CNUS), en asociación con el COPRESIDA y la Secretaría de Trabajo, Trabajo Vivo negoció la firma del *Acuerdo Multisectorial de Colaboración para la Prevención del VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo*. Trabajo Vivo facilitó alianzas estratégicas entre agencias gubernamentales, ONG, representantes laborales y entidades empresariales, que jugarán un rol crítico en la prevención del VIH/SIDA. Los nueve signatarios del Acuerdo incluyen representantes

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo*. Ginebra: OIT, Marzo de 2002.

¹¹ Lladó, Juan y otros. “*Situación de la Oferta y la Demanda de los servicios de salud para los empleados hoteleros de la costa este*”. Informe Confidencial preparado por AcciónSIDA. Noviembre de 2001.

¹² La Ley General de Salud (42-01) y la ley que crea el Sistema de Seguridad Social (87-01) regulan esta transformación del sistema de bienestar social.

laborales como el CNUS, la Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM) y varias ONG que trabajan en educación en prevención, atención y apoyo del VIH/SIDA.¹³

El Acuerdo se firmó en una conferencia de prensa en julio de 2002. Actualmente, siete de los signatarios elaboran planes de cinco años (titulados *Planes Sectoriales para el Lugar de Trabajo*) para afrontar el VIH/SIDA. Los planes contarán con el financiamiento parcial de un préstamo de US\$25 millones (RD\$591,275,000) del Banco Mundial para la lucha contra el VIH/SIDA, con el COPRESIDA y Trabajo Vivo coordinando la implementación. El Instituto de Formación Técnico-Profesional INFOTEP, dependiente del gobierno, ofrecerá capacitación y asistencia técnica con respecto a los planes sectoriales para implementar programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo, mientras que el IDSS se encargará de los riesgos ocupacionales y ofrecerá servicios. Trabajo Vivo asistirá a ambas organizaciones para desarrollar una gama completa de facultades de capacitación en la RD. El proceso (y la amplia cobertura publicitaria que recibió) ayudarán a introducir programas y políticas de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo, y servirán de modelos para otros empleadores.

IV. RESUMEN DE LOS HALLAZGOS DEL ESTUDIO: EMPLEADORES, REPRESENTANTES LABORALES Y TRABAJADORES

Como parte de brindar asistencia a los empleadores, trabajadores y representantes sindicales para que trabajen juntos en la lucha contra el VIH/SIDA y brinden apoyo a los que viven con la enfermedad, es importante conocer los retos y las oportunidades que percibe cada grupo. Trabajo Vivo realizó entrevistas formales y profundas con empleadores, representantes sindicales y trabajadores para conocer cómo creen ellos que puede afrontarse en el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Como parte de esta evaluación, se elaboró un perfil de 12 empresas y dos organizaciones laborales, y se las convirtió en breves casos de estudio. Trabajo Vivo hizo una comparación entre el programa y las políticas vigentes de estos empleadores y las normas recomendadas por la OIT en su *Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre VIH/SIDA* (véanse los recuadros, más adelante).¹⁴ La siguiente sección se extrae del estudio de Trabajo Vivo con estos grupos.

Respuestas de Organizaciones y Empleadores a la Epidemia del VIH/SIDA

Los empleadores no están familiarizados con la ley de VIH/SIDA, y no han previsto programas de educación en prevención o de atención y apoyo par sus trabajadores. Pocos tienen políticas sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo, y muchos no ofrecen servicios de salud a sus trabajadores.

Aunque el gobierno ha estado activo en la prevención del VIH/SIDA, el sector empresarial se queda rezagado en dar respuesta a las amenazas a la salud y económicas que representa la enfermedad. Los empleadores entrevistados por Trabajo Vivo no consideran que el VIH/SIDA haya tenido un impacto significativo en su fuerza laboral o su producción, hasta la fecha, aunque la mitad reportó tener empleados que viven con la enfermedad o que han muerto a causa de ella. No obstante, los empleadores entrevistados no parecen tener conciencia de la magnitud del problema, ni de las consecuencias financieras que el VIH/SIDA está presto a cobrar a sus empresas, ya que reemplazar a un empleado es relativamente fácil en la RD.

Al mismo tiempo, algunos gerentes que fueron entrevistados por error creen que sus empleados no son vulnerables a la infección por VIH/SIDA debido a la naturaleza de su trabajo (por ej., porque no manipulan alimentos). Un empleador consideraba que el VIH/SIDA no constituía una amenaza para su

¹³ CNUS, COPARDOM, las Secretarías de Trabajo y Salud, COPRESIDA, INFOTEP, IDSS y la ONG Coalición contra el SIDA.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo*. Ginebra: OIT, Marzo de 2002.

empresa porque los empleados que se infecten se “aislarían ellos mismos” del lugar de trabajo si descubren que viven con el VIH/SIDA.

Es raro que los empleadores ofrezcan programas de prevención del VIH/SIDA. Sólo dos de las 12 compañías entrevistadas contaban con estos programas, aunque otras dos habían tenido programas en el pasado, y el programa de recursos humanos de una compañía incluía las infecciones de transmisión sexual (ITS) en general. De los cuatro empleadores con programas específicos de prevención del VIH/SIDA, dos habían colaborado con ONG externas o agencias gubernamentales para que ofrecieran los programas, en vez de integrarlos a las operaciones de la fuerza laboral (una práctica que demuestra compromiso institucional a la vez que incentiva la sostenibilidad). Otros empleadores entrevistados consideraban que podrían implementar programas de prevención después que el VIH/SIDA tuviese mayor incidencia en su fuerza laboral. Por el momento, no veían el valor de la prevención. Un empleador entrevistado expresó el sentimiento que se cree ampliamente difundido entre los líderes empresariales: implementar un programa educativo sobre VIH/SIDA podría generar en el público una percepción negativa de la compañía. Trabajo Vivo trabajará para contrarrestar esta percepción compartiendo las lecciones de las experiencias de otras compañías que han podido posicionar sus programas en el lugar de trabajo como un reflejo de su preocupación por los trabajadores y de que son buenos “ciudadanos corporativos”.

Elementos Recomendados para una Política de VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo:

- Debe formularse en torno a los siguientes principios:
- No discriminación
- Igualdad
- Confidencialidad
- Exactitud Médica
- Las personas con VIH/SIDA tienen los mismos derechos, beneficios y oportunidades que las personas que padecen otras enfermedades mortales.
- Los empleadores no deben exigir una depuración en base a pruebas de VIH como parte de los exámenes generales o previos al empleo en el lugar de trabajo.
- Los empleadores tienen el deber de proteger la confidencialidad de la información médica de los empleados.
- Si la capacidad de trabajar se reduce a causa de enfermedades relacionadas con el VIH, se deberá hacer arreglos de trabajo alternativos, para beneficio mutuo de la compañía y el empleado.

Para más información, véase el *Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA*

Cuatro de los 12 empleadores entrevistados dijeron que no conocían agencias del gobierno u ONG que pudieran ayudarles a ofrecer capacitación o servicios relacionados con el VIH/SIDA. Por ejemplo, sólo tres empleadores mencionaron el Centro de Orientación e Investigación Integral (COIN), una prominente ONG que trabaja con el VIH/SIDA. Ninguno de los representantes de compañías reportó tener conocimiento de esfuerzos sindicales para establecer y promover programas de prevención del VIH/SIDA, y muy pocos conocían que para estos fines existía una organización empresarial, COPARDOM. En el mismo tenor, cinco de los 12 empleadores encuestados no estaban familiarizados con la ley nacional sobre VIH/SIDA. Una compañía indicó tener conocimiento de la Ley 55-93, pero erróneamente sostenía que tenía derecho a no contratar a personas que viven con el VIH/SIDA.

Ninguna de las compañías encuestadas tenía una política formal y escrita sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, y sólo dos tenían políticas formales y escritas sobre aspectos de salud en general. Otras dos compañías tenían políticas sobre seguridad ocupacional, que podrían ser ampliadas para incluir aspectos de salud como el VIH/SIDA. Dos tercios de las compañías encuestadas (66%) no tenían políticas formales y escritas sobre salud en el lugar de trabajo. Aunque

puede haber procedimientos y políticas informales que regulen esta área, las políticas no están por escrito ni se distribuyen entre los empleados, quienes entendiblemente permanecen confundidos sobre lo que pasaría si surgieran problemas de salud.

A pesar de que tienen trabajadores que viven con el VIH/SIDA, y que carecen de mecanismos formales para afrontar estas situaciones, ninguno de estos empleadores tiene planes de tomar medidas activas para introducir políticas de VIH/SIDA y clarificar cómo la compañía respondería a los casos de infección. En su mayoría, los empleadores pretenden afrontar el VIH/SIDA de manera *ad-hoc*, según se presente la necesidad. Sus respuestas podrían incluir cambiar a los empleados a trabajos menos exigentes; pagar el funeral, el entierro y los “últimos gastos”; o, en términos más negativos, despedir al empleado, esperar que se vaya de la compañía, o aislarlo de los demás trabajadores. En todo caso, sin una política uniforme que se dé a conocer dentro de la compañía, ni los trabajadores ni la gerencia pueden decir con seguridad cuál sería la respuesta de la compañía.

Nueve de los 12 empleadores entrevistados ofrecen un seguro privado de salud para sus trabajadores, pero el mismo raras veces (si es que alguna) cubre el tratamiento del VIH/SIDA. De hecho, el seguro privado en tres de las compañías encuestadas excluye condiciones como el VIH/SIDA, cáncer, enfermedades catastróficas, y/o enfermedades congénitas. En algunos casos, los empleadores reportan que han pagado por la atención médica de trabajadores que viven con el VIH/SIDA, ya que el seguro no cubre el tratamiento. Sólo uno de los empleadores entrevistados cubre explícitamente el tratamiento del VIH/SIDA; ninguno suministra medicamentos a los trabajadores que viven con el VIH/SIDA. El resultado es que a las empresas todavía les falta sentir el impacto económico de la enfermedad.

Componentes Recomendados para un Programa de Educación en Prevención del VIH/SIDA, Atención y Apoyo en el Lugar de Trabajo:

- Educación continuada formal e informal sobre VIH/SIDA.
- Disponibilidad de condones para los empleados y sus parejas.
- Tratamiento de las Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS).
- Acceso a consejería y pruebas voluntarias confidenciales
- Servicios de atención y apoyo para los empleados y sus familias.
- Tratamiento de las infecciones oportunistas (IO)
- Cuando sea factible, acceso a terapia antirretroviral (ARV).

Para más información, véase el [Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA](#)

Aunque los empleadores entrevistados ofrecen programas limitados que podrían ayudar a sus trabajadores a mantenerse saludables, tres exigen pruebas de VIH como requisito previo al empleo (particularmente en el sector turismo). Otros exigen a los empleados someterse periódicamente a evaluaciones médicas y pruebas de VIH. Una de las compañías no tiene como requisito la prueba de VIH, pero los potenciales trabajadores no pueden tener “enfermedades contagiosas” (y cero embarazo). La cobertura que dio la prensa al *Acuerdo Multisectorial* condujo por lo menos a un empleador a cesar en la práctica de las pruebas previas al empleo. Aunque todos menos uno de los empleadores sostienen que a los trabajadores se les garantiza confidencialidad con respecto a los registros médicos, es ampliamente conocido que los empleados que viven con el VIH/SIDA pueden ser despedidos. Ambas prácticas violan la Ley Nacional de SIDA. Trabajo Vivo se concentrará en ayudar a la formación de comités de VIH/SIDA en el lugar de trabajo para asegurar que se cumplan las leyes de la RD y los trabajadores reciban las protecciones que garantiza la ley.

Todos menos uno de los empleadores dijeron que estaban interesados en una mayor programación de prevención del VIH/SIDA, y que estarían dispuestos a introducir tales programas en el lugar de trabajo. Los empleadores entrevistados parecen estar dispuestos a respaldar los programas ofreciendo licencia con disfrute de sueldo y espacio para reuniones. Los empleadores entrevistados informan estar dispuestos a reubicar a los empleados que viven con el VIH/SIDA en puestos menos exigentes, y a ofrecer asistencia financiera a estos trabajadores. Están particularmente interesados en recibir capacitación, asistencia técnica y programas del instituto nacional de capacitación vocacional, INFOTEP, al que ya pagan un impuesto mensual por tales servicios. Estas actitudes auguran la futura implementación de programas eficaces, y para hacerlo, Trabajo Vivo brindará asistencia técnica y materiales tanto al INFOTEP como a los empleadores.

Participación de los Sindicatos Laborales en el VIH/SIDA

Los sindicatos reconocen la discriminación que enfrentan las personas que viven con el VIH/SIDA, pero les ha faltado el compromiso de liderazgo y/o la capacidad financiera para programas sostenidos de educación en prevención, atención y apoyo.

Trabajo Vivo llevó a cabo entrevistas semi-formales con líderes laborales y dos de las federaciones laborales de la RD, y un grupo focal con líderes laborales de las cinco compañías con representación sindical. Los sindicatos ya están comprometidos con el esfuerzo a través del proceso del Plan Sectorial derivado del Acuerdo Multisectorial, aunque parece ser que el VIH/SIDA es una prioridad relativamente nueva en la agenda laboral.

Aunque los sindicatos han educado a algunos de sus miembros y empleadores en compañías donde tienen pactos laborales, a la fecha, estos programas educativos sobre VIH/SIDA que conducen los sindicatos han sido mínimos. Algunos sindicatos han trabajado con las ONG para distribuir folletos sobre la ley nacional, pero las presiones financieras han limitado el alcance de este esfuerzo. Un sindicato ha auspiciado presentaciones sobre VIH/SIDA e ITS, pero estos esfuerzos tendían a no ser continuos o exhaustivos. Este sindicato también opera un dispensario central para trabajadores que viven con el VIH/SIDA y tiene planificado crear una asociación para ofrecer pólizas de seguro y servicios médicos bajo el nuevo programa de seguridad social. Otro líder sindical informó que su sindicato no ofrecía programas de VIH/SIDA y que no estaba familiarizado con las ONG y agencias gubernamentales que trabajan para afrontar el VIH/SIDA. Expresando el punto de vista más común, este líder consideró que los miembros de su sindicato todavía no perciben el VIH/SIDA como un problema.

Aunque es típico que en los pactos colectivos se aborde el tema de la salud, el tópico se ha limitado a los aspectos de higiene industrial y seguridad ocupacional, y no en la prevención y atención en VIH/SIDA. Hasta ahora, ninguno de los pactos colectivos en los que han trabajado los sindicatos ha abordado el VIH/SIDA. Trabajo Vivo pretende trabajar con los sindicatos para ayudarlos a incluir en sus pactos colectivos el apoyo tanto a los programas de VIH/SIDA como a las protecciones de la salud y los derechos de los trabajadores.

Aunque los entrevistados de los sindicatos eran conscientes de que la discriminación en contra de las personas que viven con el VIH/SIDA es generalizada, especialmente en el lugar de trabajo, el enfrentar la discriminación de los empleadores con respecto al VIH/SIDA no constituye actualmente una alta prioridad. Aunque reconocieron que a algunos empleados se les somete a pruebas periódicas, se les niegan los resultados de sus pruebas, y se les despiden si se determina que viven con el VIH/SIDA, otros aspectos laborales han sido históricamente más apremiantes a la hora de negociar pactos colectivos o luchar por la protección de sus miembros. Trabajo Vivo trabajará con los líderes sindicales para elevar su nivel de preocupación sobre la discriminación relacionada con el VIH/SIDA, y para incentivarlos a defender las protecciones de los trabajadores en sus pactos colectivos y programas de capacitación.

Percepciones de los Trabajadores sobre el VIH/SIDA

Hay una necesidad crítica de educación sobre SIDA para los empleados: “Si se cree que una persona tiene VIH y tiene un accidente, usted tendría miedo de ayudarla”.
– Empleado

Trabajo Vivo llevó a cabo sesiones de grupos focales de ocho empleados cada uno en tres empresas cuyos gerentes fueron entrevistados. Tanto los empleados como sus representantes sindicales señalaron que los trabajadores son renuentes a preguntar sobre el VIH/SIDA o a buscar programas de educación en prevención o de atención y apoyo, por miedo a la discriminación. Asimismo, los trabajadores que viven con el VIH/SIDA temen revelar su condición a los empleadores debido a potenciales represalias, que probablemente incluyan el rechazo, la discriminación y el despido.

Los empleados entrevistados conocen lo básico sobre el VIH/SIDA, pero carecen de información sobre cómo se propaga la enfermedad. Algunos de los empleados entrevistados conocen a personas que niegan la existencia del VIH. Algunos empleados pensaban que el VIH podía transmitirse en un consultorio médico, o a través de la saliva. Muchos consideran que la prueba misma de VIH es para protección, y que con las pruebas frecuentes y obligatorias los empleadores salvaguardan la salud de los trabajadores. A pesar de que se les exige someterse a pruebas de VIH, en una de las compañías los empleados no tienen acceso a los resultados. ***De hecho, uno de los empleadores reportó haber tenido a un trabajador (ahora fallecido) cuya condición serológica se le había ocultado.*** Los empleados no creían que en sus sitios de trabajo se hubiera implementado programas de prevención del VIH/SIDA; uno comentó: “En los diez años que tengo aquí, nunca he visto a alguien hablar del SIDA”.

La mayoría de los entrevistados no sabía si sus empleadores habían puesto en práctica políticas relativas al VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Exceptuando la publicación de una política corporativa formal, los empleados entrevistados no podían estar seguros de lo que pasaría si se infectasen o de algún otro modo quedasen incapacitados. Algunos de los empleados entrevistados, especialmente los del sector servicios, temían que serían inmediatamente despedidos si se determinaba que vivían con el VIH/SIDA. Otros pensaban que su compañía les proporcionaría medicinas y les reduciría la carga de trabajo. Uno de los empleadores ha puesto en práctica una política en contra de la discriminación y ha contratado a trabajadores con impedimentos físicos, lo que los empleados consideran que podría ser indicativo de tolerancia hacia los empleados que viven con el VIH/SIDA.

Los empleados exteriorizaron sospechas sobre los servicios disponibles en las clínicas del IDSS, y preocupación sobre la confidencialidad de sus registros médicos. Prefieren buscar atención a través de los proveedores de seguros privados. Como el seguro privado no cubre el tratamiento y la atención en VIH/SIDA, esto reduce severamente los servicios disponibles para los empleados que viven con la enfermedad.

Los trabajadores que viven con el VIH/SIDA son a menudo víctimas de la discriminación, el abandono social, la violación de la confidencialidad, y el rechazo de los empleadores y también de los compañeros de trabajo. No son conscientes de que las leyes de la RD establecen protecciones y que no pueden ser forzados a realizarse una prueba de VIH ni ser despedidos debido a su condición serológica. En consecuencia, los empleados han interpuesto muy pocas demandas en contra de los empleadores, que aludan a las pruebas de VIH u otras violaciones a la ley nacional.

No es de sorprender que los empleados reciban con agrado la idea de implementar programas de prevención, atención y apoyo en el lugar de trabajo, especialmente cuando tanto la gerencia como los trabajadores visiblemente respaldan tales programas. Los empleados creen firmemente que los sindicatos deberían incorporar el VIH/SIDA a la misión de defender a sus miembros. Sugirieron que los educadores podrían mostrar vídeos en la hora de almuerzo, transmitir mensajes a través de los sistemas de PA de la compañía, implementar campañas con cartelones, distribuir folletos y panfletos, patrocinar información en la radio y la TV, y ofrecer información y servicios a través de los dispensarios médicos de la compañía y en los autobuses que transportan al personal hacia los sitios de trabajo. Los esfuerzos de Trabajo Vivo con los empleadores y sindicatos ayudará a diseñar tales programas y brindará asistencia técnica para su implementación.

V. Recomendaciones: Políticas, Contratos y Programas

Los programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo se sostienen más fácilmente cuando las tres entidades—empleadores, sindicatos y gobierno—trabajan juntas. Un enfoque integral, que incluya políticas y programas adecuados que ofrezcan servicios de prevención y de atención y apoyo, es lo más eficaz para cambiar el clima en torno al VIH/SIDA, reducir el estigma y la discriminación, y asegurar que las personas reciban la información y la atención que necesitan. Las siguientes recomendaciones se generaron durante el estudio de Trabajo Vivo sobre empleadores, sindicatos y gobierno.

El Rol de los Empleadores

Roles del Empleador:

- Implementar Políticas de VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo
- Formar Comités de VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo
- Asociarse con Organizaciones de Servicios contra el SIDA
- Desarrollar Programas Educativos en el Lugar de Trabajo
- Asegurar el acceso a consejería y pruebas de VIH voluntarias y confidenciales
- Ofrecer Adecuados Servicios Sociales y Atención Médica

Implementar Políticas de VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo—Los empleadores pueden proteger a sus trabajadores, quienes constituyen su principal activo, implementando y dando a conocer políticas beneficiosas sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Las mismas deben incluir que se prohíba que la concesión de un empleo dependa de pruebas de VIH negativas, así como que se promuevan servicios de consejería y pruebas de salud voluntarias para los empleados. Estas políticas no sólo cumplen con las leyes de la RD, sino que también demuestran a los empleados que la compañía reconoce que el VIH/SIDA es un problema, que quiere ayudar a prevenir la enfermedad, y que no tolerará la discriminación hacia aquellos que buscan prevención, atención o apoyo. Las políticas de VIH/SIDA pueden agregarse a las políticas de salud existentes, o constituirse en políticas por separado.

Formar Comités de VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo—Habilitar y brindar apoyo a un grupo de representantes en el lugar de trabajo para que organicen programas de prevención, atención y apoyo puede asegurar que la fuerza laboral crea en dichos programa y los haga suyos. Los comités deben incluir a representantes de la gerencia y el sindicato, personal médico, gerentes inmediatos, líderes de grupos de trabajo y líderes informales. Involucrar a los trabajadores mismos es esencial para crear programas adecuados y eficaces.

Asociarse con Organizaciones de Servicios contra el SIDA (ASO)—Las agencias cuya principal misión concierne al VIH/SIDA pueden brindar importante asistencia técnica y orientación a los empleadores que desean ampliar sus programas de prevención, atención y apoyo. Como ya algunos lo hacen, los empleadores pueden trabajar con organizaciones ASO, tales como los miembros de la Coalición de ONG para evaluar los conocimientos, las prácticas actuales y las necesidades de sus empleados, ayudarles a diseñar e implementar intervenciones eficaces en el lugar de trabajo, y proporcionar retroalimentación sobre futuras medidas útiles. Las agencias gubernamentales como el INFOTEP pueden también ser socios útiles en estos esfuerzos.

Desarrollar Programas Educativos en el Lugar de Trabajo—Los programas educativos sobre el VIH/SIDA aumentan los conocimientos de los empleados y pueden salvar vidas y también reducir la discriminación contra las personas que viven con el VIH/SIDA. El contenido de los programas debe incluir información culturalmente adecuada y médicamente exacta sobre el VIH/SIDA y otras ITS, así como referimientos a servicios voluntarios y confidenciales de consejería, pruebas y atención. Las estrategias de programas eficaces incluyen sesiones educativas continuas e interactivas, educación de pares, disponibilidad de condones, y materiales de educación en prevención. Los programas de capacitación de instructores ayudan a divulgar la información en todo el sitio de trabajo y a las familias de los empleados. Aunque es crítico que todo el personal asista a estos programas, los líderes del lugar de

trabajo son participantes especialmente importantes, debido a su potencial rol para afrontar el estigma, incentivar la consejería y las pruebas, y mejorar la moral de los empleados. Las personas que deben participar en los programas incluyen: líderes sindicales, personal de recursos humanos, personal médico y clínico, personal del departamento de seguridad laboral, líderes de equipo y líderes informales.

Asegurar el acceso a consejería y pruebas de VIH voluntarias y confidenciales—Cuando el estigma hacia el VIH/SIDA es intenso y el miedo a la discriminación está bien fundado, asegurar la confidencialidad de las visitas y los registros médicos es vital para incentivar a las personas a que conozcan su condición serológica, procuren atención médica y protejan a sus parejas sexuales. Los empleados encuestados por Trabajo Vivo tenían dudas sobre la confidencialidad con la que se guardaban sus registros médicos, lo que los hace renuentes a buscar información o atención. Los empleadores deben implementar la protección de la confidencialidad por escrito y educar a su fuerza laboral en tal respecto. Además, toda prueba de VIH que se realice a los empleados debe ser voluntaria y confidencial, y no estar ligada a decisiones de contratación o despido.

Ofrecer Adecuados Servicios Sociales y Atención Médica—El acceso a la prevención, y a atención y apoyo es esencial para mantener la salud de todos los trabajadores, especialmente los que viven con el VIH/SIDA. Para asegurar que los empleados reciban la atención que necesitan, las pólizas de seguro deben cubrir el tratamiento del VIH/SIDA, así como otras enfermedades catastróficas. Otros programas beneficiosos que los empleadores pueden ofrecer y que aumentan la salud de la fuerza de trabajo incluyen: licencia con disfrute de sueldo para citas médicas y de servicios relacionadas con la salud, asistencia financiera y de seguros, licencias a corto y largo plazo, y beneficios por muerte. Los dispensarios médicos de las compañías ofrecen un medio apropiado para diseminar esfuerzos de prevención y para brindar atención médica a las personas que viven con el VIH/SIDA. Cuando las compañías no puedan ofrecer estos servicios dentro de sus mismas instalaciones—o cuando sea más apropiado que la atención médica esté a cargo de otras agencias—los vínculos con las ASO y otros proveedores de servicios de salud deben garantizar que las personas que buscan hacerse pruebas tengan acceso a servicios confidenciales. Aquellos que viven con el VIH/SIDA, y sus familias, deben tener a su disposición conexiones para atención y apoyo.

El Rol de los Sindicatos

Revisar los Contratos Existentes—Dado el pequeño número de compañías en la RD que tienen protecciones explícitas para las personas que viven con el VIH/SIDA, los sindicatos deben revisar los contratos y pactos laborales existentes en lo que respecta a los derechos de los empleados que viven con la enfermedad. Esto ayudará a determinar si existen políticas que los beneficien y si las mismas se llevan a la práctica, o si se necesita un plan de acción para crear (o implementar) tales políticas. Estos esfuerzos pueden ayudar a institucionalizar las protecciones de los trabajadores y a mejorar los esfuerzos para reducir la discriminación contra las personas que viven con el VIH/SIDA.

Roles de los Sindicatos:

- Defender a los Trabajadores
- Revisar los Contratos Existentes e Incorporar el Tema del VIH/SIDA
- Educar a los Miembros y Líderes Laborales
- Involucrar a los Miembros del Sindicato en los Programas de VIH/SIDA
- Realizar Evaluaciones de Necesidades

Defender a los Trabajadores—Las organizaciones laborales deben promover activamente los esfuerzos de prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Los sindicatos deben dar prioridad a la inclusión de las problemáticas del VIH/SIDA en los pactos laborales, y abogar para que los contratos incluyan políticas explícitas en contra de la discriminación en el lugar de trabajo; pólizas de seguro que cubran el tratamiento de enfermedades incluyendo el VIH/SIDA; y protecciones y beneficios específicos para personas que viven con el VIH/SIDA. Una importante estrategia consiste en incentivar a los empleadores para que adopten e implementen el *Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA*, que fue

elaborado y ratificado a través de un proceso tripartito que incluyó a grupos tanto empresariales como laborales.

Educación a Miembros y Líderes Laborales—Los sindicatos constituyen vehículos ideales para distribuir información sobre las protecciones que las leyes de la RD garantizan en el lugar de trabajo. La Secretaría de Trabajo pretende encabezar un esfuerzo para educar a empleadores, trabajadores y líderes laborales sobre el estatus de la ley. Los sindicatos pueden trabajar proactivamente para educar a sus líderes y representantes en torno a la amenaza que representa el VIH/SIDA, de manera que el liderazgo comience a darle la prioridad de problemática. Esto no sólo ayudará a los líderes a evaluar cuán bien se aplica la ley de la RD en sus industrias, sino también a entender por qué los programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo constituyen una preocupación que atañe a los sindicatos.

Involucrar a los Miembros del Sindicato en los Programas de VIH/SIDA—La participación sindical es crítica para implementar programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo en el lugar de trabajo. Los sindicatos pueden ayudar a crear programas, a implementarlos, a incentivar la participación de sus miembros y a evaluar su eficacia.

Realizar Evaluaciones de Necesidades—Los sindicatos pueden recopilar información con respecto a los conocimientos de sus miembros sobre el VIH/SIDA, sus necesidades médicas y sus preocupaciones. La información puede ayudar a garantizar que los programas sean eficaces y útiles para los trabajadores a quienes van dirigidos.

El Rol del Gobierno

Roles del Gobierno:

- Involucrar y Educar a Empleadores y Trabajadores sobre el VIH/SIDA
- Recopilar y Diseminar Datos
- Financiar Servicios e Iniciativas sobre VIH/SIDA
- Brindar Asistencia Técnica
- Evaluar los Programas de VIH/SIDA
- Revisar y Aplicar una Legislación Eficaz

Involucrar y Educar a Empleadores y Trabajadores sobre el VIH/SIDA—El gobierno de la RD, particularmente la Secretaría de Trabajo, debe educar agresivamente a los empleadores y a la fuerza laboral sobre el VIH/SIDA y su prevención. Las personas parecen no tener información actualizada sobre el VIH/SIDA, y muchos tienen información errónea sobre la enfermedad y cómo se transmite. La mayoría de los sindicatos y empleadores no le han dado la prioridad de una problemática de educación en el lugar de trabajo. Corresponde a la Secretaría de Trabajo el rol clave de unir a los socios tripartitos en un diálogo social que los conduzca a iniciar y sostener programas y políticas en el lugar de trabajo. El gobierno puede también suministrar a los medios, los sitios de

trabajo, y a otros foros, información epidemiológica precisa, que explique cómo se transmite, cómo se previene y cómo se trata el VIH/SIDA. Al mismo tiempo, el gobierno debe continuar involucrando activamente estas entidades en sus comisiones, comités y otras organizaciones permanentes que trabajan para crear respuestas nacionales y locales a la enfermedad.

Recopilar y Diseminar Datos—La recopilación de datos sobre el VIH/SIDA sigue siendo inadecuada, como lo indica la gravedad de la baja tasa de casos de VIH/SIDA que se reportan en la RD. En consecuencia, la enfermedad es en gran medida invisible para empleadores y trabajadores, y no se percibe como una amenaza real para la productividad o la salud. La falta de datos precisos sobre el VIH/SIDA entre los grupos específicos de alto riesgo también impide que el público entienda sus factores de riesgo y adopte comportamientos saludables. Todavía no se comprenden los efectos económicos de la enfermedad, pues los costos del ausentismo, las licencias por enfermedad, la contratación y la capacitación de personal nuevo no son totalmente visibles. El gobierno puede utilizar los datos sobre la prevalencia del VIH/SIDA, y las probables pérdidas sociales y económicas, para educar al público y enfocar su atención. Además, se pueden usar encuestas sobre los conocimientos y el comportamiento del

público en torno al VIH/SIDA para planificar programas eficaces. Los empleadores, los sindicatos y los medios también pueden beneficiarse de la información sobre la propagación del VIH/SIDA y los factores de riesgo asociados con la enfermedad.

Financiar Servicios e Iniciativas en VIH/SIDA—Como los empleadores son renuentes a asumir los costos de los programas de prevención, atención y apoyo, el uso de agencias del gobierno a las que ya los empleadores aportan fondos (tales como el INFOTEP) ayudará a incentivar una mayor participación de la industria en los esfuerzos de prevención y apoyo en VIH/SIDA. La integración de la atención en VIH/SIDA a los seguros del gobierno, como el que ofrece el IDSS, también incentivará a los empleadores a poner a disposición de su fuerza laboral servicios de atención, y puede incentivarlos a pagar por otros servicios que sean ofrecidos dentro de sus mismas instalaciones, tales como condones y consejería.

Brindar Asistencia Técnica (AT)—Empleadores y sindicatos por igual necesitan ayuda para saber qué tipo de programas de prevención, atención y apoyo son más eficaces. Las agencias del gobierno pueden brindar AT en muchos tópicos, tales como la implementación de programas eficaces, el cumplimiento de la ley nacional, la protección de los derechos de los trabajadores, la garantía de la confidencialidad médica. El gobierno puede ayudar a incentivar una mayor colaboración, y vínculos, entre varias ONG y ASO.

Evaluar los Programas de VIH/SIDA—Los empleadores necesitan ayuda para evaluar sus programas y medir su éxito al alcanzar las metas. La evaluación puede identificar las áreas de interés, responsabilizar a los ejecutores de los programas ante sus partidarios y financiadores, e identificar las mejores prácticas para que otros las reproduzcan.

Revisar y Aplicar una Legislación Eficaz sobre VIH/SIDA—La RD ya cuenta con un marco legislativo para proteger la salud pública al prohibir la discriminación y las pruebas de VIH obligatorias. Sin embargo, como el sistema nacional de seguridad social es actualmente objeto de una sustancial revisión, y se ha aprendido mucho sobre el VIH/SIDA con relación a aspectos tales como atención, tratamiento, estigma y discriminación, es tiempo de revisar el Código de Trabajo de la RD para asegurar que esté actualizado. El gobierno también debe asegurar que el seguro público cubra explícitamente el tratamiento del VIH/SIDA. Podría implementarse una legislación adicional para asegurar que las compañías de seguros privados también cubran la enfermedad, y no que la excluyan como es actualmente la práctica común.

VI. EL ROL DE TRABAJO VIVO

Trabajo Vivo preparó esta evaluación del país como una medida de apoyo a las colaboraciones tripartitas para promover los programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo en el lugar de trabajo. Trabajo Vivo ayuda a las entidades tripartitas a crear redes y programas sostenibles para afrontar la epidemia del VIH/SIDA, formar comités de VIH en el lugar de trabajo, elaborar estrategias eficaces y evaluar sus intervenciones en el lugar de trabajo. Trabajo Vivo ofrece materiales que tanto los empleadores como los sindicatos pueden adaptar para crear sus propios programas o para aprovechar esfuerzos existentes, y ofrece talleres, actividades de capacitación y otros tipos de asistencia técnica para el desarrollo de destrezas y capacidades.

Trabajo Vivo ha dirigido y acompañado la movilización nacional por la prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo, orientando y supervisando, junto con el COPRESIDA, tanto el *Acuerdo Multisectorial* como la elaboración del Plan Sectorial. Como este último ya llega a su término, Trabajo Vivo será llamado a enriquecer la respuesta nacional a la epidemia en el lugar de trabajo, a través de sus actividades de proyecto.

Trabajo Vivo ofrecerá capacitación, desarrollará materiales educativos y brindará asistencia para el desarrollo de políticas para los lugares de trabajo. Aunque el ofrecer servicios de salud no es uno de los principales focos del proyecto, Trabajo Vivo procurará sacar provecho de las facilidades y los servicios que ofrecen las instituciones del Plan Sectorial, a través de la implementación de programas de prevención al nivel de las compañías. En su calidad de miembro del Comité Técnico de Seguimiento al Plan Sectorial, Trabajo Vivo continuará apoyando estrategias eficaces de educación y prevención del VIH/SIDA, especialmente trabajando para maximizar la capacidad local a fin de garantizar la sostenibilidad.

Los programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo mejoran la salud nacional, la estabilidad de los sectores productivos y sus principales activos, y la calidad de vida de los infectados (y afectados) por el VIH/SIDA. Estos esfuerzos protegen la salud y la seguridad de todos los trabajadores, lo que no sólo es bueno para la nación, sino que también mejora la vitalidad económica y protege la rentabilidad de los empleadores.

VII. CONCLUSIÓN

La epidemia del VIH/SIDA reduce la oferta laboral y la producción, desestabiliza las sociedades, menoscaba la salud de los trabajadores, debilita los programas de desarrollo, aumenta la pobreza e incrementa los costos de mano de obra. Estos efectos negativos pueden reducirse a través de esfuerzos tripartitos de colaboración para desarrollar e implementar políticas y programas de VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Al trabajar juntos, el gobierno, los empleadores y los sindicatos pueden prevenir el daño económico y social, reducir las pérdidas personales y empresariales, reducir los costos médicos, y—lo más importante—salvar vidas.

Uno de los retos que enfrenta la RD será obtener la total participación del sector empresarial en estos esfuerzos. A pesar de la disposición expresada por la mayoría de los empleadores entrevistados de participar en programas de prevención del VIH/SIDA, atención y apoyo, para hacer una diferencia, este sentimiento debe ir unido al acceso, al entusiasmo y al patrocinio. Para que puedan tornarse más activos en esta área, los empleadores deben ver los programas de VIH/SIDA como una inversión en la salud y la longevidad de su fuerza laboral, y no como una carga para la productividad. Las presentaciones, talleres, y demás esfuerzos de asistencia técnica y abogacía de Trabajo Vivo estarán dirigidos a crear en los gerentes empresariales una mayor conciencia de que las respuestas eficaces al VIH/SIDA son importantes para la productividad a largo plazo de sus empleados y su empresa.

Conseguir la participación de los sindicatos puede ser más fácil, pues ya han estado involucrados en iniciativas de VIH/SIDA a través del proceso del Plan Sectorial. Para los sindicatos, el liderazgo y la sostenibilidad serán los mayores retos. Los trabajadores tienen una actitud abierta para aprender sobre la epidemia, aunque también necesitan ayuda para comprender los peligros de la discriminación y la estigmatización, para aprender sobre cómo se transmite la enfermedad, y para que se sientan cómodos trabajando al lado de los que viven con el VIH/SIDA.

La participación del gobierno para responder a la epidemia generalmente se reconoce como dinámica. La participación de la Secretaría de Trabajo, la Secretaría de Salud, y el IDSS en el Plan Sectorial es una prueba de la disposición de la RD de enfocar los esfuerzos del gobierno en el lugar de trabajo y el sector de salud pública. El asegurar que los esfuerzos de burocracias administrativas como la Secretaría de Trabajo, la Secretaría de Salud y el IDSS sean eficaces puede requerir de cierto esfuerzo; Trabajo Vivo brindará asistencia técnica para incentivar estructuras, políticas y sistemas eficaces y eficientes al nivel nacional.

Trabajo Vivo concluye, basándose en su investigación, que en la RD son viables las colaboraciones tripartitas, más amplias y multisectoriales para luchar contra la epidemia del VIH/SIDA. El *Acuerdo Multisectorial* demuestra ampliamente que los distintos actores están dispuestos a colaborar, y que la

escala de esfuerzo para crear la iniciativa que representa este documento no tiene precedente alguno en la RD. Asimismo, los Planes Sectoriales que actualmente se elaboran, prometen esfuerzos sostenidos y enfocados por parte de los signatarios y de las agencias del gobierno como el INFOTEP.

La colaboración permanente de las secretarías del gobierno, los sindicatos y los empleadores tiene un enorme potencial para combatir la amenaza que el VIH/SIDA supone tanto para el público como para el lugar de trabajo. Los esfuerzos multisectoriales y tripartitos serán esenciales para estabilizar la fuerza laboral y asegurar que la RD pueda contener el avance de la epidemia del VIH/SIDA mientras todavía haya tiempo.

VIII. REFERENCIAS

Decreto 32-01, Código de Trabajo y leyes complementarias, que estableció el COPRESIDA como organismo permanente del Poder Ejecutivo. 8 de enero de 2001.

Decreto 596-00, que estableció la Comisión Presidencial del SIDA. 24 de agosto de 2000.

Decreto 379.97, que estableció el Consejo Nacional del SIDA (CONASIDA). Septiembre de 1997.

Decreto 283-87, que estableció el Consejo Nacional para el Estudio del SIDA. 28 de mayo de 1987.

Decreto 291-87, que incorporó al CONASIDA un representante del CONAPOFA. Junio de 1987.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo. Ginebra: OIT, marzo de 2002. Disponible en la Internet en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/codemain.htm>

Programa Global de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo. El Impacto Económico del VIH/SIDA: Implicaciones para el Mercado Laboral y el Empleo. Ginebra: OIT, Junio de 2001.

Confederación Internacional de Sindicatos de Zonas Francas. Principales Normas Laborales de la República Dominicana Internacionalmente Reconocidas. Ginebra: Consejo General de la OMC. 2002. Disponible en la Internet en: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216530&Language=EN>.

Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA. Hojas de Datos Epidemiológicos sobre VIH/SIDA y Enfermedades de Transmisión Sexual: República Dominicana. Ginebra: ONUSIDA. 2002. Disponible en la Internet en: http://www.unaids.org/hivaidsinfo/statistics/fact_sheets/all_countries_en.html#D.

Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA. Informe sobre Respuestas Nacionales: República Dominicana. Ginebra: ONUSIDA. Sin fecha. Disponible en la Internet en: <http://www.unaids.org/nationalresponse/result.asp>.

Ley 55-93 sobre Control del SIDA y sus reglamentos y regulaciones de aplicación. SESPAS/ PROCETS, UE/PREVIHSA, 1999.

Ley 14-94 que estableció el Sistema de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Departamento Técnico del Organismo Regulador, 1998.

TvT Associates, Inc. Evaluación de Medio Término: Proyecto de Prevención y Atención de VIH/SIDA/ITS—USAID/ República Dominicana. Silver Spring, MD: Social & Scientific Systems, Inc. Enero de 2001.

TvT Associates. El VIH/SIDA en la República Dominicana y la Participación de la USAID. Silver Spring, MD: Social & Scientific Systems, Inc. Febrero de 2002. Disponible en la Internet en: <http://www.synergyaids.com>.

Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. República Dominicana: Perfil de País: VIH/SIDA. Washington, DC: USAID, Bureau for Global Health. Sin fecha. Disponible en la Internet en: http://www.usaid.gov/pop_health/aids/Countries/lac/domrebrief.pdf