



# POLÍTICA SOBRE VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO PARA EL SECTOR ZONA FRANCA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

**“Llegar a cero en el lugar de trabajo”**







# POLÍTICA SOBRE VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO PARA EL SECTOR ZONA FRANCA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

*“Llegar a cero en el lugar de trabajo”*





# TABLA DE CONTENIDO

---

SIGLAS .....	7
GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	8
I. PREÁMBULO .....	11
II. OBJETIVO .....	13
III. MARCO JURÍDICO NACIONAL VINCULADO AL VIH Y AL SIDA Y AL MUNDO DEL TRABAJO .....	13
3.1 Constitución Política de la República Dominicana .....	13
3.2 Ley No. 1-12 Orgánica de Estrategia Nacional de Desarrollo, 2030 .....	14
3.3 Ley de VIH y SIDA de la República Dominicana No. 135-11 .....	15
3.4 Ley General de Salud No. 42-01 .....	16
3.5 Ley 24-97 que introduce modificaciones al Código Penal, al Código de Procedimiento Criminal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes .....	17
3.6 Ley No. 16-92 Código de Trabajo .....	18
3.7 Ley 8-90 sobre el Fomento de Zonas Francas .....	18
IV. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES VINCULADOS AL VIH Y SIDA Y AL MUNDO DEL TRABAJO .....	19
4.1 Carta Internacional de los Derechos Humanos .....	19
4.2 Pacto Mundial .....	21
4.3 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) .....	23
4.4 Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH /sida y el Mundo del Trabajo .....	23
4.5 Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el Mundo del Trabajo, 2010 (núm.200) de la OIT .....	25
4.6 Declaraciones sobre el VIH y el SIDA adoptadas en el marco de la Sesiones Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA (UNGASS, por sus siglas en inglés) .....	26
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA .....	27
VI. PRINCIPIOS GENERALES .....	28
6.1 Reconocer el VIH y el sida como un asunto que le concierne al ámbito laboral .....	28
6.2 Erradicar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato .....	29
6.3 Desarrollar acciones tendentes a prevenir, educar, informar y consultar .....	30
6.4 Fortalecer el acceso a tratamiento, atención y apoyo .....	31
6.5 No realizar pruebas de detección del VIH o de sus anticuerpos y respetar la vida privada y la confidencialidad .....	32
6.6 Contribuir con la seguridad y con la salud en el trabajo .....	32
6.7 Fomentar el Diálogo social .....	33
6.8 Contribuir con el seguimiento, el monitoreo y la evaluación .....	34
VII. DISPOSICIONES GENERALES .....	35
7.1 Primera .....	35
7.2 Segunda .....	35
Gobierno .....	35
Organizaciones Representativas de los Trabajadores .....	36
Organizaciones Representativas de los Empleadores .....	37
ADOPCIÓN Y FIRMAS .....	40





## SIGLAS

---

ADOZONA	Asociación Dominicana de Zonas Francas
ASOLSIDA	Alianza Solidaria para la Lucha contra el VIH/SIDA (ASOLSIDA)
CASC	Confederación Autónoma Sindical Clasista
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CNTD	Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos
CNUS	Confederación Nacional de Unidad Sindical
CNZFE	Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación
CONAVIHSIDA	Consejo Nacional para el VIH y el SIDA
ENDESA	Encuesta Demográfica y de Salud
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/sida
PEN	Plan Estratégico Nacional (PEN), para la Prevención y el Control de las ITS, VIH y SIDA 2007-2015
PW	Persona que vive con VIH
REDOVIH+	Red Dominicana de Personas que Viven con VIH+
SIDA	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida
UNGASS	Siglas en inglés de la Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA
VIH	Virus de Inmunodeficiencia Humana

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

---

Actores Tripartitos	Representantes de los gobiernos, de las organizaciones de trabajadores y de las organizaciones de empleadores.
Derechos Humanos	La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas define los Derechos Humanos como los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición; indicando que todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación y que los mismos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.
Prevalencia de VIH	Cuantifica la proporción de individuos en una población que viven con el VIH en un momento específico. También puede hacer referencia al número de personas que viven con VIH.
Punto Focal	Trabajador líder designado formalmente por la empresa para: a) Ser capacitado en materia de VIH y sida; b) Multiplicar los conocimientos adquiridos en materia de VIH y sida, entre sus compañeros de trabajo y demás beneficiarios identificados por la empresa; c) Fungir como enlace entre el Ministerio de Trabajo y la empresa, en todo lo relacionado con las acciones que, en materia de VIH y sida, se desarrollen a lo interno de la misma.
Respuesta Nacional al VIH y al SIDA	Sistema de planificación constituido por las políticas, estrategias, planes y programas adelantados y sostenidos por la participación cogestionada, sistemática, inclusiva y ordenada de las organizaciones públicas, asociaciones sin fines de lucro, organizaciones de la sociedad civil -con o sin misión en el campo de la salud-, incluyendo organizaciones comunitarias de base, organizaciones basadas en la fe, agencias internacionales de cooperación al desarrollo y demás entidades que trabajan y financian acciones en el ámbito del VIH y el SIDA en la República Dominicana, bajo la coordinación y conducción del organismo autónomo, colegiado, multisectorial, y de carácter estratégico, creado por una ley adjetiva para tales fines, en consonancia con las disposiciones contenidas en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales de los que el país es signatario y compromisario <sup>1</sup> .

---

<sup>1</sup> Ley de VIH y SIDA de la República Dominicana No.135-11, Artículo 3, numeral 34.

Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (sida)	Designa el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, que resulta de los estudios avanzados de la infección por el VIH, que comprometen el sistema inmunológico de una persona que vive con VIH y se caracteriza por la aparición de infecciones oportunistas o de cánceres relacionados con el VIH o ambas cosas <sup>2</sup> .
Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH)	Virus que debilita el sistema inmunitario y que, en última instancia, causa el sida.
Zona Franca	La Ley No.8-90 sobre el Fomento de Zonas Francas, en su Artículo 2, define a la “zona franca como un área geográfica del país, sometida a los controles aduaneros y fiscales especiales establecidos en esta ley, en la cual se permite la instalación de empresas que destinen su producción o servicios hacia el mercado externo, mediante el otorgamiento de los incentivos necesarios para fomentar su desarrollo”.

---

<sup>2</sup> Ley de VIH y SIDA de la República Dominicana No.135-11, Artículo 3, numeral 35.





## I. PREÁMBULO

*“El VIH representa un obstáculo considerable para la consecución del trabajo decente y el desarrollo sostenible. Es la causa de que millones de personas que viven con el VIH o el sida o de personas afectadas hayan perdido sus medios de subsistencia. Los efectos del VIH y el sida<sup>3</sup> se concentran en los grupos de edad más productivos. Además, los derechos fundamentales en el trabajo son vulnerados con frecuencia sobre la base del estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH, en particular mediante la discriminación y la estigmatización de los trabajadores que viven con el VIH o el sida o de los trabajadores afectados. Y, lo que es aún peor, la pandemia tiende a seguir las líneas de fractura de la sociedad, debido a que afecta en particular a los grupos desfavorecidos o marginados”<sup>4</sup>*

Conforme datos arrojados por la Encuesta Demográfica y de Salud (ENDESA) realizada en el año 2007, la República Dominicana cuenta con una prevalencia de VIH de un 0.8%, en población adulta de 15 a 49 años; evidenciándose la prevalencia más alta, de un 1.2% y de un 1.6%, en las **Regiones de Salud V y VII** conformadas por las siguientes provincias: Hato Mayor, La Romana, La Altagracia, El Seibo y San Pedro de Macorís; y, Dajabón, Montecristi, Valverde Mao y Santiago Rodríguez, respectivamente.

Cabe destacar, que el vertiginoso avance del VIH y del sida a nivel mundial, desde sus inicios, ha impulsado a los Estados y a los organismos internacionales a tomar las medidas necesarias, en el ámbito de su actuación, para detener su expansión, a través del diseño e implementación de estrategias transversales, multisectoriales y multidimensionales.

Es por ello que el lugar de trabajo es considerado como uno de los espacios ideales para la aplicación efectiva de acciones para la prevención de la expansión de la epidemia y para el consecuente fortalecimiento de la respuesta mundial al VIH y al sida; puesto que el mismo reúne una gran cantidad de personas, en un mismo sitio, por un período de tiempo terminado; elementos que pueden ser utilizados como plataforma para fomentar la confianza entre empleadores y trabajadores, a través de actividades relacionadas con la prevención del VIH.

---

3 La Real Academia Española (RAE) recoge la palabra sida en la vigésima segunda edición de su diccionario, indicando que puede ser utilizada en minúsculas y en mayúsculas. El uso de minúsculas es recomendado por la Organización Panamericana de la Salud, agencia de salud de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para las Américas. [http://www.quimica.es/enciclopedia/SIDA.html#\\_note-1](http://www.quimica.es/enciclopedia/SIDA.html#_note-1)

4 Organización Internacional del Trabajo (OIT). Introducción de la Recomendación sobre el VIH y el sida y el Mundo del Trabajo (núm.200).

La realización de dichas actividades en el lugar de trabajo, indefectiblemente, inciden en la concientización y en la sensibilización tanto de los trabajadores como de los empleadores con respecto a esta condición de salud; en la comprensión del VIH y el sida para que sean tratadas como cualquier otra condición de salud y en la disminución de las incapacidades por esta causa, tomando en cuenta que sus formas de transmisión están claramente identificadas y definidas.

Tomando en cuenta lo anterior, en el mes de junio de 2010, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco de su 99ava. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), adoptó la Recomendación sobre el VIH y el sida y el Mundo del Trabajo 2010 (núm.200) (que, en lo sucesivo, se denominará Recomendación núm.200 de la OIT), “*primer instrumento aprobado a nivel internacional, destinado a reforzar la contribución del mundo del trabajo al acceso universal a la prevención, tratamiento, cura y apoyo frente al VIH. Contiene disposiciones sobre programas de prevención que podrían salvar la vida de personas y sobre medidas anti-discriminatorias a nivel nacional y del lugar del trabajo. Destaca además la importancia del empleo y de las actividades generadoras de ingresos para los trabajadores y las personas que viven con VIH*”<sup>5</sup>.

Por tanto, la República Dominicana, dando seguimiento a los lineamientos contenidos, entre otros, en su Plan Estratégico Nacional (PEN) para la Prevención y el Control de las ITS, VIH y SIDA 2007-2015 y en la Recomendación núm. 200 de la OIT, con el apoyo técnico del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana<sup>6</sup>, luego de un profundo análisis realizado con la participación de los actores tripartitos, seleccionó al sector zona franca como prioritario para el diseño de una Política sectorial sobre VIH y SIDA en el Lugar de Trabajo.

Para dicha selección, los actores tripartitos tomaron en cuenta, entre otros criterios, los siguientes:

- Empresas claramente definidas e identificadas<sup>7</sup>;
- Cantidad de trabajadores que convergen en las mismas, puesto que es uno de los sectores que mayor número de empleos directos genera en la economía de la República Dominicana<sup>8</sup>;
- Rango de edad de dichos trabajadores, en el que se encuentran incluidos las mujeres y los hombres que, en la ENDESA, 2007, evidenciaron una mayor prevalencia de VIH<sup>9</sup>;

---

5 [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_141931/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_141931/lang--es/index.htm)

6 Anteriormente, Oficina Subregional de la OIT para Centroamérica, Panamá, Haití y República Dominicana.

7 578 empresas y 51 parques de zonas francas. Informe Estadístico del Sector de Zonas Francas del CNZFE, 2011.

8 125,117 empleos, entre obreros, técnicos y personal administrativo. Informe Estadístico del Sector de Zonas Francas del CNZFE, 2011.

9 [http://www.cesdem.com/html/prevalencia\\_de\\_vih\\_en\\_la\\_republica\\_dominicana\\_endesa\\_2007.pdf](http://www.cesdem.com/html/prevalencia_de_vih_en_la_republica_dominicana_endesa_2007.pdf).

- Gran número de obreros que laboran en las mismas<sup>10</sup>, lo que implica un menor nivel de escolaridad y por ende una mayor probabilidad de adquirir el VIH;
- Beneficiarios indirectos<sup>11</sup> que pudieran ser alcanzados con información relacionada con el VIH y el sida, como consecuencia de la implementación de la Política sobre VIH y SIDA en el Lugar de Trabajo en el sector zona franca.

## II. OBJETIVO

La presente Política sobre VIH y SIDA en el Lugar de Trabajo para el sector Zona Franca de la República Dominicana, tiene como objetivo fundamental asegurar el respeto de la dignidad y de los derechos humanos, particularmente el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como de las libertades fundamentales de todos los trabajadores; y erradicar el estigma y la discriminación en el lugar de trabajo, asociados al VIH y al sida.

## III. MARCO JURÍDICO NACIONAL VINCULADO AL VIH Y AL SIDA Y AL MUNDO DEL TRABAJO

### 3.1 Constitución Política de la República Dominicana

La Constitución Política de la República Dominicana, votada y proclamada por la Asamblea Nacional el 26 de enero de 2010, en sus artículos 7, 8, 39 y 62, contempla importantes disposiciones en materia de Derechos Humanos y que se vinculan directamente con el VIH en el lugar de trabajo, puesto que hace énfasis en:

- El respeto de la dignidad humana, los derechos fundamentales, el trabajo, entre otros;
- La función esencial del Estado como ente protector de los derechos de la persona, el respeto de su dignidad y la obtención de los medios que le permitan perfeccionarse de forma igualitaria, equitativa y progresiva, dentro de un marco de libertad individual y de justicia social, compatibles con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos y todas;
- El derecho a la igualdad de todas las personas, puesto que nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política

---

10 81% del total de la población trabajadora. Informe Estadístico del Sector de Zonas Francas del CNZFE, 2011.

11 Pareja e hijos de los trabajadores.

o filosófica, condición social o personal;

El trabajo como un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado, que garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio de dicho derecho; estableciendo la confidencialidad y la dignidad personal como derechos básicos de los trabajadores; prohibiendo toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio; fomentando la creación de instancias integradas por empleadores y trabajadores para garantizar las condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

### **3.2 Ley No.1-12 Orgánica de Estrategia Nacional de Desarrollo, 2030**

La Ley No.1-12 Orgánica de Estrategia Nacional de Desarrollo, 2030, promulgada por el Poder Ejecutivo el 25 de enero de 2012, “abarcá *el ejercicio por parte del sector público nacional y local e sus funciones de regulación, producción, promoción y producción de bienes y servicios, así como la creación de las condiciones básicas que propicien la sinergia entre las acciones públicas y privadas para el logro de la Visión de la Nación e Largo Plazo y los Objetivos y Metas de dicha Estrategia*”<sup>12</sup>.

Esta norma jurídica se articula alrededor de cuatro Ejes Estratégicos, siendo el segundo de ellos el que postula la construcción de “una sociedad con **igualdad de derechos y oportunidades**, en la que toda la población tiene garantizada la educación, **salud**, vivienda digna y **servicios básicos de calidad**, y que promueve la reducción progresiva de la pobreza y la desigualdad social y territorial”<sup>13</sup>; y demanda el logro de siete objetivos generales, de los cuales rescatamos los Objetivos Generales 2.2 y 2.3 orientados hacia la **salud y seguridad social integral** y la **igualdad de derechos y oportunidades**, respectivamente, puesto que, en coordinación con el Eje Estratégico que le sirve de marco, son los que se vinculan de manera directa y estrecha con el VIH y el sida en el lugar de trabajo.

Tales postulados y objetivos, deben constituirse en el norte de las acciones desarrolladas por los actores que conforman el ámbito laboral para contribuir con la Visión de Nación a la que aspiramos los dominicanos y dominicanas para el año 2030, consignada en la Estrategia Nacional de Desarrollo cuando establece que:

---

<sup>12</sup> Artículo 2, Ley Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del 25 de enero de 2012.

<sup>13</sup> Prólogo de la Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, publicada por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD). Pág.10.

*“República Dominicana es un país próspero, donde las personas viven dignamente, apegados a valores éticos y en el marco de una democracia participativa que garantiza el Estado social y democrático de derecho y promueve la equidad, la igualdad de oportunidades, la justicia social, que gestiona y aprovecha sus recursos para desarrollarse de forma innovadora, sostenible y territorialmente equilibrada e integrada y se inserte competitivamente en la economía global”<sup>14</sup>.*

### **3.3 Ley de VIH y SIDA de la República Dominicana No.135-11<sup>15</sup>**

El 7 de junio de 2011, el Poder Ejecutivo promulgó la Ley de VIH y SIDA No.135-11, con el objeto de “[garantizar] el pleno ejercicio de los derechos de las personas con el VIH o con SIDA, consagrados en la Constitución de la República Dominicana, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las convenciones, los acuerdos internacionales y las leyes, mediante acciones de carácter integral, intersectorial e interdisciplinario”.

La Ley de VIH y SIDA de la República Dominicana No.135-11, por vez primera, incluye al Ministerio de Trabajo y a representantes de los trabajadores en el organismo coordinador de la Respuesta Nacional al VIH y al SIDA, sectores que, conjuntamente con representantes de los empleadores –que ya formaban parte del mismo-, constituyen el Consejo Nacional para el VIH y el SIDA (CONAVIHSIDA), en sustitución del Consejo Presidencial del SIDA (COPRESIDA), y representan los actores tripartitos que han participado activamente en el diseño y que se han comprometido con la adopción y con la puesta en ejecución de la presente Política sobre VIH y sida en el Lugar de Trabajo para el sector Zona Franca.

Dicho instrumento jurídico dedica gran parte de su contenido a puntualizar que, como seres humanos iguales en dignidad y derechos, las personas que viven con VIH (PVV)<sup>16</sup> o que han sido afectados por esta condición de salud de algún modo, gozan del derecho a la atención integral en salud, a recibir información adecuada y oportuna sobre su condición de salud, al trabajo, a la no discriminación y al trato digno, a no ser interferidas en el desarrollo de sus actividades, a la educación, a la confidencialidad, a una muerte digna, al no aislamiento, a una sexualidad plena, a reproducirse o procrear, a la libre asociación y participación, a emprender acciones de carácter legal, en fin, a la igualdad de derechos.

14 Artículo 5, Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo, 2030, del 25 de enero de 2012.

15 Información extraída, en su mayoría, de la Presentación contenida en la versión física de la Ley de VIH y SIDA de la República Dominicana No.135-11.

16 El Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (ONUSIDA), en la página 20 de sus Orientaciones Terminológicas publicadas en el mes de octubre de 2011, considera que es preferible usar «personas que viven con el VIH» (PVV), ya que refleja que una persona infectada puede continuar viviendo bien y de forma productiva durante muchos años.

Asimismo, se refiere a la prevención del VIH, como una de las estrategias más efectivas para detener la expansión de la epidemia; estableciendo, entre otros aspectos, la **responsabilidad de los lugares de trabajo**, de impulsar programas y campañas de educación permanentes que promuevan, entre otros aspectos, la educación integral en sexualidad, los modos de transmisión, el acceso a los servicios de salud, las medidas de bioseguridad, las prácticas sexuales seguras, enfatizando en los diferentes grados de vulnerabilidad de transmisión del VIH y en la importancia de la activa participación masculina en dicha prevención; así como las condiciones en las cuales deben ser realizadas las pruebas para la detección del VIH o de sus anticuerpos.

Vale destacar que la Ley No.135-11 contempla disposiciones específicas al VIH y al sida en el lugar de trabajo, dando seguimiento a la Recomendación núm.200 de la OIT, tales como las relacionadas con el derecho al trabajo, al cambio en el entorno del trabajo, a la no-discriminación y al trato digno, la nulidad del desahucio y del despido ejercidos contra un trabajador, por el hecho de que éste viva con el VIH o con SIDA o como consecuencia de la realización de pruebas para la detección del VIH o de sus anticuerpos o de cualquier examen médico, promovido por el empleador o por la negativa del trabajador a realizarse o a someterse a los mismos, contenidas en los Artículos 6 y siguientes, lo que contribuye con el fortalecimiento de la Respuesta Nacional a esta condición de salud, en lo que respecta al ámbito laboral.

### *3.4 Ley General de Salud No.42-01*

La Ley General de Salud, promulgada por el Poder Ejecutivo el 8 de marzo de 2001, es el instrumento jurídico a través del cual se regulan las acciones para hacer efectivo el derecho a la salud de la población -reconocido en la Constitución de la República Dominicana-; siendo considerada la salud como un medio para el logro del bienestar común y un fin como elemento sustantivo para el desarrollo humano.

La Ley General de Salud, en su Artículo 2, destaca la relación directa que existe entre la producción social de la salud y el desarrollo global de la sociedad, constituyéndose en el producto de la interacción entre el desarrollo y la acción armónica de la sociedad en su conjunto, mediante el cual se brindan a los ciudadanos y ciudadanas las mejores opciones políticas, económicas, legales, ambientales, educativas, de bienes y servicios, de ingresos, de empleos, de recreación y participación social para que, individual y colectivamente, desarrollos sus potencialidades en aras del bienestar.

Por tanto, siendo el bienestar de la persona el eje central del trabajo decente y del desarrollo humano y partiendo de la premisa del primer Informe de Desarrollo Humano del año 1990 de que “*la verdadera riqueza de una nación está en su gente*”<sup>17</sup>; es indispensable que la salud sea considerada en el ámbito laboral como uno de los elementos fundamentales a ser observados, cuidados y fomentados, en coordinación con otros, para el incremento de la productividad.

### *3.5 Ley 24-97 que introduce modificaciones al Código Penal, al Código de Procedimiento Criminal y al Código para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes*

En materia de discriminación, la Ley No.24-97, promulgada por el Poder Ejecutivo el 27 de enero de 1997, en su Párrafo III sobre Atentados contra la Personalidad y la Dignidad de la Persona, Artículo 9, contempla importantes disposiciones que contribuyen con el fortalecimiento de la Respuesta Nacional al VIH y al SIDA, tomando en cuenta que dicha norma jurídica:

¶ Considera que constituye una discriminación “*toda distinción realizada entre personas físicas en razón de su origen, edad, de su sexo, de su situación de familia, de su estado de salud, de sus discapacidades, de sus costumbres, de sus opiniones políticas, de sus actividades sindicales, su ocupación, de su pertenencia o de su no pertenencia, verdadera o supuesta, a una etnia, una nación, una raza o una religión determinada*”.

¶ Contempla que “*constituye igualmente una discriminación toda distinción realizada entre las personas morales en razón del origen, de su edad, del sexo, la situación de familia, el estado de salud, discapacidades, las costumbres, las opiniones políticas, las actividades sindicales, la pertenencia o no pertenencia verdadera o supuesta a una etnia, una nación, una raza, o una religión determinada de los miembros o de alguno de los miembros de la persona moral*”.

¶ Considera un ilícito penal, en diferentes modalidades:

- Rehusar el suministro de un bien o un servicio;
- Trabar el ejercicio normal de una actividad económica cualquiera;
- Rehusar contratar, sancionar o despedir una persona;
- Subordinar el suministro de un bien o de un servicio a una condición fundada sobre uno de los elementos previstos anteriormente;
- Subordinar una oferta de empleo a una condición fundada en uno de los elementos previstos anteriormente;
- Atentar voluntariamente contra la intimidad de la vida privada.

---

17 <http://hdr.undp.org/es/desarrollohumano/>

### **3.6 Ley No. 16-92 Código de Trabajo**

El Código de Trabajo, norma jurídica del 29 de mayo de 1992 que “tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses contiene”, en sus Principios V, VII y VIII hace referencia a que:

- ☒ Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario.
- ☒ Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición.
- ☒ En caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador.

### **3.7 Ley 8-90 sobre el Fomento de Zonas Francas**

La Ley No.8-90, promulgada por el Poder Ejecutivo en fecha 15 de enero de 1990, en su Artículo 1, consagra que la misma tiene por objeto “fomentar el establecimiento de zonas francas nuevas y el crecimiento de las existentes, regulando su funcionamiento y desarrollo, definiendo las bases de identificación de metas y objetivos que Sean de interés nacional, para lograr una adecuada coordinación de acción de los sectores públicos y privados a la consecución de los fines propuestos”.

En su Artículo 24, literal i), esta norma establece que “Las operadoras de zonas francas y las empresas establecidas dentro de ellas, serán protegidas bajo el régimen aduanero y fiscal, definido en el Artículo 2 de la presente Ley, y en consecuencia recibirán el 100% de exención sobre los siguientes: i) Del pago de impuestos de importación, relativos a equipos y utensilios necesarios para la instalación y operación de comedores económicos, servicios de salud, asistencia médica, guardería infantil, de entretenimiento o amenidades y cualquier otro equipo que propenda a bienestar de la clase trabajadora”.

## **IV. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES VINCULADOS AL VIH Y SIDA Y AL MUNDO DEL TRABAJO**

En el plano internacional, contamos con numerosos instrumentos jurídicos que hacen referencia al VIH y al sida y que sirven de marco para la respuesta mundial a esta condición de salud, destacándose en el presente documento, los de mayor relevancia para el VIH y el sida en el ámbito laboral, a saber:

### **4.1 Carta Internacional de los Derechos Humanos**

La Carta Internacional de los Derechos Humanos está constituida por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 10 de diciembre de 1948, que la definió como el “*ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción*

”.

Esta norma jurídica de derecho internacional, en su Artículo 2, establece que “*Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición*”.

Entre los derechos y libertades fundamentales proclamadas en dicha Declaración, se contemplan, el derecho a la vida, **al trabajo**, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Asimismo, establece que **todas las personas son iguales ante la ley** y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley, a igual protección de la ley contra toda discriminación que infrinja la Declaración en cuestión así como toda provocación a tal discriminación.

Los compromisos vinculantes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se encuentran contemplados en el **Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (PIDC)** y en el **Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)**, los cuales reconocen derechos civiles y políticos y derechos económicos, sociales y culturales, respectivamente; siendo el primero de ellos de aplicación inmediata una vez haya sido ratificado y el segundo, de aplicación gradual y progresiva.

El PIDESC, en el párrafo 2, de su Artículo 2, establece que “*Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social*”.

De acuerdo a lo establecido en la Observación General No.20, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, la inclusión de “*cualquier otra condición social*” indica que esta lista no es exhaustiva y que pueden incluirse otros motivos en esta categoría. Por lo tanto, la discriminación basada en “*otra condición social*” incluye otras formas de trato diferencial que no puedan justificarse de forma razonable y objetiva y tengan un carácter comparable a los motivos expresos reconocidos en el artículo del PIDESC antes citado<sup>18</sup>.

Adicionalmente, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos, en su Resolución 1995/44 sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Infectadas con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y con el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), del 3 de marzo de 1995<sup>19</sup> , en su Artículo 1 “*reafirma que la discriminación sobre la base del VIH y el SIDA, real o presunta, está prohibida por las normas internacionales de derechos humanos y que la expresión “o cualquier otra condición social”, que figura en las disposiciones de los textos internacionales de derechos humanos sobre la no discriminación, debe interpretarse en el sentido de que abarca el estado de salud, incluso el VIH y el SIDA*”.

El derecho a trabajar contemplado en los artículos 6 y siguientes del PIDESC, constituye el compromiso vinculante de la disposición que se refiere al derecho al trabajo, contemplada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y comprende el **derecho de toda persona** a tener la oportunidad

---

<sup>18</sup> Párrafo 15 y Párrafo 20, Observación General No.20, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, relativa a la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, párrafo 2, artículo 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. E/C.12/GC/20 del 2 de julio de 2009. 42º período de sesiones Ginebra, 4 a 22 de mayo de 2009.

<sup>19</sup> <http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/ce8ee444afa3e6b802566f30036559e?Opendocument>.

de ganarse la vida, mediante un trabajo libremente escogido y aceptado.

En tal sentido, la Observación General No.18, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, indica que el derecho al trabajo exige que todas las personas puedan acceder al mercado laboral y destaca que el PIDESC prohíbe la discriminación en el mercado laboral basada en la condición de salud, lo que incluye la condición respecto del VIH/SIDA<sup>20</sup>.

De lo anterior se colige, la importancia de que toda persona, sin distinción alguna, pueda hacer efectivo el ejercicio de su derecho al trabajo, con condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

Asimismo, es menester destacar que, por la relevancia de las consecuencias del VIH y el sida en el ámbito de los derechos humanos, el Comité de Derechos Humanos de la ONU<sup>21</sup>, desde los años 90, ha adoptado diversas Resoluciones que tienen como factor común el respeto, la protección efectiva y el ejercicio de los derechos humanos de las personas que viven con el VIH; instrumentos que constituyen el marco que debe orientar las políticas, programas, planes y acciones en materia de VIH de los Estados para fortalecer la respuesta mundial a esta condición de salud.

#### *4.2 Pacto Mundial<sup>22</sup>*

El Pacto Mundial de la ONU constituye una iniciativa voluntaria de civismo empresarial, que, en la actualidad, agrupa a nivel mundial a más de 6,000 empresas. Su fase operacional se inició el 26 de junio de 2000 y se propone aprovechar la fuerza de la acción colectiva para fomentar la responsabilidad cívica de las empresas de modo que éstas puedan contribuir a la solución de los retos que plantea la globalización. De esta forma, el sector privado —en colaboración con otras entidades de la sociedad— puede ayudar a hacer realidad una economía mundial más sostenible e inclusiva<sup>23</sup>.

El Pacto Mundial se basa en la responsabilidad pública, en la transparencia y en la sana defensa de los propios intereses de las empresas, de las organizaciones laborales y de la sociedad civil para promover y ejecutar conjuntamente medidas encaminadas al logro de los principios en los que se

---

20 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General 18: El derecho al trabajo, Doc. ONU E/c.12/Gc/18 (2005). <http://reproductiverights.org/sites/crr.civicactions.net/files/documents/BRB-VIH%20Sida%20y%20otras%20ITS.pdf>

21 El Comité de Derechos Humanos es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos por sus Estados Parte.

22 En la República Dominicana, desde el lanzamiento de su Comité Gestor en el año 2006, se han unido más de 150 empresas locales a la Red Dominicana del Pacto Global de las Naciones Unidas. <http://www.unglobalcompactdr.org/>

23 <http://www.un.org/es/globalcompact/context.shtml>

sustenta, a saber:

Derechos Humanos	1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional y, 2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.
Normas Laborales	3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; 4. Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 5. Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil y, 6. Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.
Medio Ambiente	7. Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales; 8. Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental y 9. Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.
Lucha contra la Corrupción	10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

De los diez principios del Pacto Mundial, se destacan los relacionados de forma directa con el VIH y el sida y el mundo del trabajo, agrupados en el marco de los acápitulos de Derechos Humanos y Normas Laborales; puesto que en ellos se contemplan los lineamientos generales que guían las acciones de las empresas aplicables al VIH y al sida, en el marco de su Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y las posibilidades de sinergia para el logro de los objetivos comunes con el fortalecimiento de la Respuesta Nacional al VIH y al SIDA de la República Dominicana, en estrecha coordinación con:

- a) Los *gobiernos*, que definieron los principios en que se basa la iniciativa;
- b) Las *empresas*, en cuyas actividades procura influir;
- c) Las *organizaciones laborales*, de quienes depende directamente el proceso de la producción mundial;
- d) Las *organizaciones de la sociedad civil*, que representan al conjunto de los grupos de interesados;
- e) y las *Naciones Unidas*, el único foro político verdaderamente universal del mundo, en tareas de organización y facilitación.

#### **4.3 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) son las metas, cuantificadas y cronológicas, que los países miembros de la ONU se comprometieron a cumplir, a través de la suscripción de la Declaración del Milenio, el 13 de septiembre de 2000, para acabar con la pobreza extrema hacia el año 2015, en sus diferentes dimensiones: hambre, enfermedad, pobreza de ingresos, falta de vivienda adecuada, exclusión social, problemas de educación y de sostenibilidad ambiental, entre otras.

Los ocho objetivos del Milenio son:

*Objetivo 1:* Erradicar la pobreza extrema y el hambre

*Objetivo 2:* Lograr la enseñanza primaria universal

*Objetivo 3:* Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer

*Objetivo 4:* Reducir la mortalidad infantil

*Objetivo 5:* Mejorar la salud materna

*Objetivo 6:* Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades

*Objetivo 7:* Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente

*Objetivo 8:* Fomentar una asociación mundial para el desarrollo

Como puede observarse, en la Declaración del Milenio, también se le dio especial importancia al tema de la detención de la expansión del VIH y el sida. Por tanto, la República Dominicana tiene el compromiso moral de diseñar las estrategias necesarias con la participación de todos los sectores de la sociedad, en el ámbito de su competencia, para contribuir con el logro de dichos Objetivos.

#### **4.4 Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH /sida y el Mundo del Trabajo**

El Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre el VIH/sida y el Mundo del Trabajo, documento pionero adoptado por la OIT en el año 2001, “presenta orientaciones prácticas y valiosas a los decisores, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros interlocutores sociales en la formulación y ejecución de una política apropiada en el lugar de trabajo y de programas de prevención y asistencia, así como en la elaboración de estrategias para mejorar la situación de los trabajadores del

sector informal”<sup>24</sup>, contribuyendo así con la respuesta mundial a esta condición de salud.

El Repertorio de Recomendaciones contiene esferas principales de actuación, las cuales se orientan hacia:

- a) La prevención del VIH/SIDA;
- b) La gestión y atenuación de los efectos del VIH/SIDA en el mundo del trabajo;
- c) La prestación de asistencia y apoyo a los trabajadores infectados por el VIH/SIDA y a los afectados por la epidemia;
- d) La erradicación del rechazo y de la discriminación contra la persona real o supuestamente infectada por el VIH/SIDA.

Adicionalmente, el Repertorio de Recomendaciones contempla una serie de Principios Fundamentales que orientan a los actores tripartitos en el diseño de estrategias a lo interno de la empresa relacionadas con el VIH y el sida en el lugar de trabajo; promueve el diálogo, la consulta, las negociaciones y todas las formas de cooperación entre el gobierno, los empleadores, los trabajadores y sus representantes, entre otros; y los orienta a poner en práctica sus recomendaciones a través de *su inclusión en las leyes, políticas y programas de acción nacionales, los convenios de empresa o de establecimiento y en las políticas y planes de acción en el lugar de trabajo.*

Dichos Principios Fundamentales se resumen en lo siguiente:

1. Reconocimiento del VIH/SIDA como un problema en el ámbito laboral;
2. Acabar con la discriminación contra los trabajadores basada en una infección por el VIH real o supuesta;
3. Igualdad entre hombres y mujeres;
4. Un ambiente de trabajo sano, con el fin de prevenir la transmisión del VIH;
5. El diálogo social basado en la colaboración y confianza entre los actores tripartitos y sus representantes;
6. La no exigibilidad de las pruebas de detección del VIH con fines de exclusión del trabajo y de las actividades laborales;
7. Confidencialidad;
8. Continuación de la relación de trabajo;
9. Prevención;
10. Asistencia y apoyo.

<sup>24</sup> Prefacio de la primera edición del Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/sida y el Mundo del Trabajo (2001). Página iii.

Vale destacar que el Repertorio de Recomendaciones contempla una serie de derechos y deberes a ser cumplidos por los actores tripartitos; prioriza la prevención mediante una labor informativa y didáctica, la formación, así como la asistencia y el apoyo como elementos fundamentales que deberían regir la acción de todo lugar de trabajo en relación con el VIH/sida; y, además, establece ciertos parámetros a ser tomados en cuenta en relación con la prueba de detección de los anticuerpos al VIH.

#### *4.5 Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el Mundo del Trabajo, 2010 (núm.200) de la OIT*

Fruto de los análisis y discusiones sostenidas desde el año 2009, durante las sesiones de trabajo desarrolladas por la Comisión sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo, en el marco de la 99<sup>a</sup>. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), realizada en el año 2010, los actores tripartitos, finalmente, adoptaron la *Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el Mundo del Trabajo*, primera norma internacional de derechos humanos dedicada al VIH y al SIDA en el mundo del trabajo.

La *Recomendación núm.200 de la OIT* adoptada, complementa y refuerza las disposiciones contenidas en el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo del año 2001 y se basa en los siguientes principios:

- ¶ La Respuesta al VIH y SIDA debería ser reconocida como una contribución a los derechos humanos y a las libertades fundamentales para todos, incluyendo a los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo;
- ¶ El VIH/SIDA debería reconocerse y tratarse como una cuestión que afecta el lugar de trabajo, y debería incluirse entre los elementos esenciales de la respuesta nacional, regional e internacional a la pandemia con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- ¶ No debería haber discriminación o estigmatización contra los trabajadores, en particular contra los que buscan o solicitan empleo, basada en su estado, real o supuesto, en relación al VIH, o basada en su pertenencia a grupos de la población expuestos a un mayor riesgo de infección por el VIH o más vulnerables a ella;
- ¶ La prevención de todos los medios de transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental;
- ¶ Los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían tener acceso y beneficiarse de los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y SIDA, y el lugar de trabajo debería desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios;
- ¶ La participación y colaboración de los trabajadores en la elaboración, implementación y evaluación de los programas nacionales y en el lugar de trabajo deberían ser reconocidas y afianzadas;

- ❖ Los trabajadores deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de otras enfermedades transmisibles asociadas, como la tuberculosis;
- ❖ Los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían gozar de la protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH/SIDA, en particular en lo que se refiere a su propio estado respecto del VIH;
- ❖ No debería exigirse a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH ni que se revele su estado en relación al VIH;
- ❖ Las medidas para abordar el VIH y SIDA en el mundo del trabajo deberían formar parte de las políticas y los programas nacionales de desarrollo, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y la salud; y,
- ❖ La protección de los trabajadores que realizan trabajos particularmente expuestos al riesgo de transmisión del VIH.

#### *4.6 Declaraciones sobre el VIH y el SIDA adoptadas en el marco de la Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre VIH/SIDA (UNGASS, por sus siglas en inglés)*

Luego de la adopción de la Declaración de Compromiso en la Lucha contra el VIH/SIDA, en el año 2001 y de la Declaración Política sobre el VIH/SIDA de 2006, los Estados miembros de la ONU se reúnen en la Asamblea General para evaluar los progresos alcanzados en la aplicación de tales Declaraciones; siendo los alcanzados en los lugares de trabajo parte de los progresos evaluados a nivel mundial.

Fruto de dichas reuniones, la Asamblea General de la ONU ha adoptado diversas Resoluciones de gran relevancia para la respuesta mundial al VIH, siendo la más reciente la ***"Declaración Política sobre el VIH y el SIDA, intensificación de nuestro esfuerzo para eliminar el VIH y el SIDA"***, adoptada el 10 de junio de 2011, que, en lo que respecta al ámbito laboral, establece el compromiso de los Estados con:

1. Alentar y apoyar la participación y el liderazgo activos de los jóvenes, incluidos los que viven con el VIH, en la lucha contra la epidemia a nivel local, nacional y mundial, y convenimos en colaborar con estos nuevos líderes con el fin de ayudar a formular medidas específicas para movilizar a los jóvenes frente al VIH en entornos como las comunidades, las familias, las escuelas, las instituciones de enseñanza superior, los centros de recreo y los lugares de trabajo.

2. Mitigar los efectos de la epidemia en los trabajadores, sus familias y los familiares a su cargo, los lugares de trabajo y las economías, por medios que incluyen tener en cuenta todos los convenios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo y la orientación que figura en sus recomendaciones, incluida la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200), y exhortamos a los empleadores, los gremios y sindicatos, los empleados y los voluntarios a que eliminen el estigma y la discriminación, protejan los derechos humanos y faciliten el acceso a la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo relativos al VIH.

Tomando como referencia las consideraciones antes expuestas, los actores tripartitos convienen en la adopción de la presente Política sobre VIH y sida en el Lugar de Trabajo para el sector Zona Franca, cuya parte dispositiva, se describe a continuación:

## V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política sobre VIH y sida en el Lugar de Trabajo para el sector Zona Franca de la República Dominicana, es aplicable a las empresas de zonas francas regidas por la Ley No.8-90 sobre Fomento de Zonas Francas, del 10 de enero de 1990 y abarca a todos los trabajadores de las empresas de zona franca, desde el mayor hasta el menor rango jerárquico en la empresa, que trabajan con arreglo a cualquier modalidad o régimen laboral, con inclusión de<sup>25</sup>:

- i) Las personas que ejercen cualquier empleo u ocupación;
- ii) Las personas que reciben formación, incluidos los pasantes y los aprendices;
- iii) Los voluntarios;
- iv) Las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo, y
- v) Los trabajadores suspendidos de manera temporal por diversas razones.

Para fines de la aplicación de la presente Política, es considerado como lugar de trabajo “*todo lugar donde los trabajadores ejercen su actividad*”<sup>26</sup> y “*abarcá todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde deben acudir por razón de su trabajo, y que se hayan bajo el control directo o indirecto del empleador*”<sup>27</sup>.

---

25 Para identificar la población beneficiaria de la presente Política sobre VIH y sida en el Lugar de Trabajo para el sector Zona Franca, se tomó en cuenta el literal a) del numeral 2. de la Recomendación núm.200 de la OIT, que hace referencia al Ámbito de Aplicación de dicho instrumento jurídico.

26 Recomendación núm.200 de la OIT, Artículo 1, literal i).

27 Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 181 (núm.155).

## **VI. PRINCIPIOS GENERALES**

Los actores tripartitos del sector zona franca de la República Dominicana reconocen que la pandemia del VIH y el sida es un asunto que trasciende la salud pública y que afecta a la población trabajadora, en tanto que, como consecuencia de la misma, se vulneran sus derechos humanos. Por tales razones, como entes activos de la Respuesta Nacional al VIH y al SIDA, los empleadores, los trabajadores y el gobierno, como forma de contribuir, entre otros, con el respeto a los derechos humanos, con el logro del trabajo decente<sup>28</sup>, con la prevención de la expansión de dicha pandemia; se comprometen a:

### **6.1 Reconocer el VIH y el sida como un asunto que le concierne al ámbito laboral**

1. *Reconocer que el VIH y el sida es un asunto que le concierne al lugar de trabajo*, puesto que dificulta la reducción de la pobreza, obstaculiza el logro de un desarrollo duradero y coarta el logro del trabajo decente<sup>29</sup>;
2. *Establecer alianzas estratégicas* en las que participen el Ministerio de Trabajo, las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores del sector de zona franca, el CONAVIHSIDA, las organizaciones que agrupan a las personas que viven con VIH y cuenten con el apoyo técnico del ONUSIDA y de la OIT; con el objetivo de contar con espacios de diálogo que permitan conversar sobre el VIH y el sida de forma periódica, para que sean tomadas las medidas de lugar, de forma oportuna, de cara al fortalecimiento de la Respuesta Nacional al VIH y al sida, en beneficio de los actores tripartitos;
3. *Diseñar estrategias y ejecutar acciones periódicas de prevención del VIH y el sida en el lugar de trabajo*, con la participación activa tanto de empleadores como de trabajadores, tomando en cuenta que las zonas francas concentran un gran número de personas que interactúan diariamente por un tiempo determinado, que serán los beneficiarios directos de las mismas y difundirán dicha información a sus familiares cercanos, que se constituyen en beneficiarios indirectos;
4. *Contribuir con el desarrollo humano sostenible*, a través de la sensibilización en materia de VIH y sida y el fomento del *compromiso* y de la *confianza* entre empleadores y trabajadores, en aras de mejorar el capital social y la calidad de vida de cada uno de ellos;

---

28 Conforme lo establece la OIT, "El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres".

29 Informe IV (1), El VIH/sida y el Mundo del Trabajo. Cuarto punto Orden del Día. Conferencia Internacional del Trabajo, 98<sup>a</sup>. Reunión, 2009.

5. **Promover la salud de sus trabajadores** tomando en cuenta que, a mayor salud física, social y mental, mayor productividad de los mismos, en beneficio tanto de las empresas como de sus familias, sus dependientes y personas a su cargo;
6. **Incluir disposiciones** relacionadas con la prevención de la expansión del VIH y del sida en el lugar de trabajo en los **Convenios Colectivos de Condiciones Laborales** –en el caso de que los hubiere-, instrumentos normativos que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, a través de disposiciones favorables para ambas partes;
7. **Visibilizar el VIH** y el sida dentro de los temas a tomar en cuenta para el análisis en el seno de los órganos donde empleadores y trabajadores dispongan de representación, en aras de que se impulsen las acciones correspondientes en el marco de la misión de las entidades allí representadas.

## *6.2 Erradicar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato*

La discriminación comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”<sup>30</sup>; por tanto, los actores tripartitos del sector de las zonas francas de la República Dominicana, reconocen y asumen:

1. **Considerar el VIH y el sida como cualquier otra condición de salud**, aplicando las mismas políticas y beneficios para los trabajadores;
2. **Evitar la 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 a grupos de la población supuestamente expuestos a un mayor riesgo de infección por el VIH o más vulnerables a ella;
3. **El respeto a la equidad de género**<sup>31</sup>, principio subyacente al trabajo decente, que se traduce en la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, nivelando las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos; considerando que el género “conforma las normas sociales que influyen enormemente en la propagación del VIH”<sup>32</sup>;

---

30 Artículo 1, Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo u ocupación, 1958 (núm.111); adoptado el 25 de junio del año 1958, aprobado por la República Dominicana, a través de la Resolución No.274 de fecha 1ero. de junio de 1964; publicado en la Gaceta Oficial No.8864 de fecha 5 de junio de 1964 y ratificado en fecha 13 de julio de 1964.

31 La recomendación General No.15 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU, discutida en su 9<sup>a</sup>. Sesión realizada en el año 1990, establece la necesidad de evitar la discriminación contra la mujer en las estrategias nacionales de acción preventiva y lucha contra el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida).

32 El Género y el VIH/sida. Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (ONUSIDA). Actualización técnica, agosto de 2000.

4. *La inclusión, de forma adecuada, de la participación de las mujeres* en las acciones tendentes a diseminar información relacionada con la salud y con los derechos sexuales y reproductivos, entre otros aspectos, tomando en cuenta que las mujeres representan más de la mitad de la fuerza laboral del sector zona franca<sup>33</sup>;
5. *El desarrollo de acciones* tendentes a motivar la participación de los trabajadores, en actividades realizadas en el lugar de trabajo, que promuevan la prevención del VIH y el sida, de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo;
6. *La promoción de la igualdad de oportunidades y de trato*, acorde con lo establecido en las normas jurídicas que rigen la materia, lo que conlleva el fomento de la no discriminación directa o indirecta basada en el estado serológico, real o supuesto, de una persona, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él;
7. *El derecho a la autonomía de la voluntad y a la confidencialidad* que asiste a los trabajadores, por lo que se comprometen a mantener una comunicación oportuna, abierta y detallada, sobre cualquier iniciativa que, en materia de salud, impulse la empresa y que requiera la participación de los mismos.

### *6.3 Desarrollar acciones tendentes a prevenir, educar, informar y consultar*

La prevención de la expansión del VIH y el sida, a través de la educación, la formación y la consulta, constituye uno de los pilares fundamentales de la Respuesta Nacional a esta condición de salud, por tanto, los actores tripartitos del sector de las zonas francas, en estrecha coordinación con el CONAVIHSIDA, se comprometen a:

1. *Promover entre todos los trabajadores, el conocimiento y manejo del contenido de la Política sobre VIH y sida en el Lugar de Trabajo para el sector Zona Franca de la República Dominicana*, adoptadas por los actores tripartitos, de cara a su ejecución efectiva desde las diferentes áreas de la empresa;
2. *Desarrollar amplios programas de educación en el lugar de trabajo*, dirigidos a trabajadores, tendentes a desmitificar el VIH y el sida y a sensibilizar en aspectos básicos del VIH y el sida, estigma y la discriminación, promoción de prácticas sexuales seguras, vías de transmisión del VIH, uso correcto del preservativo masculino y femenino, medidas de bioseguridad, derechos humanos, entre otros;
3. *Disponer, en el lugar de trabajo, de materiales educativos, digitales o impresos, relacionados con el VIH y sida*, que incluyan información sobre: a) infecciones de transmisión sexual (ITS) y su

---

<sup>33</sup> 51%. Informe Estadístico del Sector de Zonas Francas del CNZFE, 2011.

- prevención, b) derechos sexuales y reproductivos, c) prácticas sexuales seguras, d) Servicios de Atención Integral (SAI) del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSP), ubicados en todo el territorio nacional, en beneficio de las personas que viven con VIH, en los que, entre otros servicios, se ofrece asistencia, consejería, apoyo y dispensación de medicamentos antirretrovirales, e) otros aspectos relevantes;
4. *Colocar en sitios visibles en el lugar de trabajo*, materiales educativos alusivos al VIH y al sida y a sus modos de transmisión y prevención;
  5. *Propiciar el conocimiento de las disposiciones* contenidas en la Ley de VIH y sida de la República Dominicana No.135-11 del 7 de junio de 2011, así como en la Recomendación núm.200 de la OIT;
  6. *Designar a una persona como punto focal, representante de la empresa, preferiblemente, del área de Administración o de Gestión Humana o de Medicina Ocupacional o del Comité de Higiene y Seguridad Industrial* –en caso de que lo hubiere–para que se mantenga en contacto y establezca un vínculo con la Unidad Técnico Laboral de Atención Integral (UTELAIN) del Ministerio de Trabajo, que le permitirá capacitarse, mantener a su empresa actualizada con las últimas informaciones relacionadas con esta condición de salud y notificar las acciones que se están desarrollando al interior de la empresa, para la prevención del VIH y el sida;
  7. *Establecer un vínculo estratégico con las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS)*, con el objetivo de que éstas, como parte de los servicios que ofrecen a las empresas, contribuyan con la capacitación de los trabajadores, en los aspectos básicos del VIH y el sida, modos de transmisión y prevención, entre otros aspectos de interés relacionados con dicha condición de salud.

#### ***6.4 Fortalecer el acceso a tratamiento, atención y apoyo***

El Ministerio de Trabajo, a través de la UTELAIN, y en estrecha coordinación con el CONAVIHSIDA, brinda asistencia tanto a los empleadores como a los trabajadores en todo lo concerniente al VIH y al sida en el lugar de trabajo; por tanto, los actores tripartitos del sector zona franca, acuerdan y se comprometen a respetar las siguientes disposiciones:

1. *Contar con información adecuada sobre el VIH y sida en el lugar de trabajo*, así como con respecto a los SAI en los que el Estado brinda atención integral a las personas que viven con VIH y que la misma esté al alcance de los trabajadores; con la finalidad de que éstos dispongan de las herramientas adecuadas para solicitar tratamiento, atención y apoyo, ante cualquier necesidad o referir a cualquier persona interesada;

2. *Proporcionar las facilidades para el acceso de los trabajadores que viven con VIH o con sida*, al tratamiento, atención y apoyo que su condición de salud requiera, en los SAI habilitados por el Estado;
3. *Impulsar iniciativas* en el seno del Consejo Dominicano de la Seguridad Social (CNSS) y de cualquier otra instancia de la que formen parte, para que se tomen las medidas necesarias para la protección de los trabajadores que viven con VIH o con sida o que hayan sido afectados, directa o indirectamente, por esta condición de salud.

#### ***6.5 No realizar pruebas de detección del VIH o de sus anticuerpos y respetar la vida privada y la confidencialidad***

Tomando en cuenta que la prueba para la detección del VIH o de sus anticuerpos es el “*procedimiento serológico para determinar la presencia del VIH en una persona*”<sup>34</sup>, los actores tripartitos del sector zona franca, acuerdan:

1. *No incluir ni solicitar la realización de pruebas u otras formas de detección de anticuerpos al VIH*<sup>35</sup>, ni considerar el estado serológico de una persona, como parte de los requisitos o como condición para la obtención de un puesto de trabajo, para la permanencia o la promoción a un nivel superior a la posición que desempeña dentro de la empresa, para realización de pasantías profesionales o para el ejercicio del voluntariado;
2. *Respetar la confidencialidad* como un derecho individual que le asiste a todo trabajador, con respecto a su condición de salud y a su vida privada; y, por tanto, no solicitar la revelación del estado serológico de los trabajadores, ni de sus familias, ni de las personas a su cargo;
3. *Manejar con estricta confidencialidad* cualquier información relativa a los trabajadores que viven con VIH o con sida, que hayan comunicado su condición de salud de manera voluntaria.

#### ***6.6 Contribuir con la seguridad y con la salud en el trabajo***

Destacándose que la “*salud, en la relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud*

---

34 Ley de VIH y SIDA de la República Dominicana No.135-11, Artículo 3, numeral 32.

35 El ONUSIDA, en sus Orientaciones Terminológicas, publicadas en el mes de octubre de 2011, indica que la detección de anticuerpos al VIH por motivos laborales puede consistir en una evaluación de comportamientos de riesgo, una serie de preguntas sobre pruebas anteriormente realizadas o sobre medicamentos tomados y la realización de las pruebas del VIH.

y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”<sup>36</sup> y que las empresas de zonas francas cumplen con las disposiciones contempladas en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo No.522-06; en lo concerniente a la presente Política, los actores tripartitos se comprometen a:

1. *Fomentar el fortalecimiento y la creación de Comités de Higiene y Seguridad Industrial* en cada empresa de zona franca, los cuales fungen como plataforma para disseminar información sobre VIH y sida a lo interno de la empresa, así como para diseñar estrategias para la prevención de esta condición de salud, dar seguimiento a las ejecutorias que en este sentido desarrollen las empresas, así como visibilizar los logros obtenidos a través de ésta, tanto en el plano local como internacional, a través de la UTELAIN, del Ministerio de Trabajo;
2. *Capacitar a los miembros de, al menos, uno de los Comités de Higiene y Seguridad Industrial* con los que cuenta cada empresa de zona franca para que, los identificados como tales, funjan como entes multiplicadores entre los demás trabajadores, de la información relacionada con el VIH y con el sida, tales como aspectos básicos, estigma y la discriminación, promoción de prácticas sexuales seguras, vías de transmisión del VIH, uso correcto del preservativo masculino y femenino, medidas de bioseguridad, entre otros aspectos relevantes relacionados con esta condición de salud.

## *6.7 Fomentar el Diálogo social*

Tomando en consideración que el diálogo social comprende todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en torno a un interés común y que éste desempeña un papel crucial para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para conseguir un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad; los actores tripartitos del sector zona franca, convienen en:

1. *Propiciar el diálogo social* entre organizaciones de empleadores y de trabajadores de las empresas de zonas francas, así como de las autoridades gubernamentales que desarrollan esfuerzos por dar respuesta al VIH y al sida en la República Dominicana, que permitan establecer mecanismos tripartitos de coordinación y seguimiento al VIH y al sida y su incidencia en el ámbito laboral de nuestro país.
2. *Fortalecer los mecanismos para el desarrollo de un diálogo social* abierto y continuo entre los empleadores y los trabajadores a lo interno de las empresas de zona franca, en el que la situación

<sup>36</sup> Literal e), Artículo 3, Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, 1981 (núm.155). Adoptado por la OIT en fecha 22 de junio de 1981. Este convenio, no ha sido ratificado por la República Dominicana.

del VIH y el sida en el ámbito laboral sea considerada como un tema permanente en el marco de los mismos.

3. *Involucrar a las redes de personas que viven con VIH de la República Dominicana* en el diálogo social, a los fines de conocer sus sugerencias con respecto a las acciones en materia de VIH y SIDA en el lugar de trabajo, a ser desarrolladas a lo interno de la empresa.

## **6.8 Contribuir con el seguimiento, el monitoreo y la evaluación**

Una vez adoptada la Política sobre VIH y SIDA en el Lugar de Trabajo para el sector Zona Franca de la República Dominicana, los actores tripartitos deben darle seguimiento a su implementación, bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo, a través de la UTELAIN; y el apoyo técnico del CONAVIHSIDA y del CNZFE.

El seguimiento a la implementación de la Política sobre VIH y sida a la que se hace referencia en el párrafo anterior, debe incluir, entre otros aspectos:

1. La *conformación de una Mesa Técnica*, a lo interno del Ministerio de Trabajo, compuesta por los actores tripartitos, para diseñar y analizar las estrategias a ser desarrolladas en el marco de la implementación de la presente Política sobre VIH y sida en el cuestión, entre otros aspectos relevantes;
2. La *designación del punto focal* a la que se hace referencia en el numeral 6 del acápite 6.3, relacionado con la *Prevención, educación, formación, información y consulta* del presente documento;
3. La *planificación de las acciones* que, en materia de VIH y sida, serán desarrolladas por cada una de las empresas de zona franca de la República Dominicana durante cada año<sup>37</sup>, lo que le permitirá a las instancias gubernamentales de coordinación y de apoyo técnico, planificarse para prestarle la oportuna y debida asistencia;
4. *Recopilar información relevante*, a través de herramientas diseñadas y validadas para tales fines, relacionada con los avances experimentados por cada una de las empresas de zona franca de la República Dominicana, a partir de la implementación de la Política sobre VIH y sida; con el objetivo de que dicha información constituya el insumo para estudios de investigación a ser realizados para el fortalecimiento de la Respuesta Nacional al VIH y al sida en el ámbito laboral y la realización de los ajustes necesarios a las acciones planificadas;
5. *Dar a conocer*, tanto en el plano local como en el internacional, los logros alcanzados por las

---

<sup>37</sup> Como año de planificación se considerará al período de tiempo comprendido entre el mes de Enero y el mes de Diciembre de cada año.

- empresas del sector zona franca en el marco de la implementación de la Política sobre VIH y sida en el Lugar de Trabajo, lo que le permitirá ser más competitivas, al demostrar su compromiso, a través de los hechos, con el respeto de los derechos laborales de los trabajadores;
6. **Contribuir con la compilación de la información** relacionada con la implementación de la Recomendación núm.200 de la OIT en las empresas de zona franca de la República Dominicana, a través de la implementación, a su vez, de la presente Política sobre VIH y sida en el Lugar de Trabajo.

## VII. DISPOSICIONES GENERALES

### 7.1 Primera

Los géneros gramaticales que se adoptan en la redacción del texto del presente documento de *Política sobre VIH y sida en el Lugar de Trabajo para el sector Zona Franca de la República Dominicana* no significan, en modo alguno, restricción al principio de la igualdad de derechos de la mujer y del hombre.

### 7.2 Segunda

Los actores tripartitos que han participado activamente en el diseño de la presente Política sobre VIH y sida en el Lugar de Trabajo para el sector Zona Franca de la República Dominicana y que se comprometen con su observación y respeto en el ámbito de la competencia que le confieren las normas jurídicas por las que se rigen, son los siguientes:

#### Gobierno

*Ministerio de Trabajo*<sup>38</sup>, órgano representativo del Poder Ejecutivo en materia de trabajo que, conforme lo dispuesto en el Artículo 420 del Código de Trabajo del año 1992, “es la más alta autoridad administrativa en todo lo atinente a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y al mantenimiento de la normalidad en las actividades de la producción en la República”.

*Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación (CNZFE)*, Autoridad oficial que regula el cumplimiento de la Ley 8-90, sobre Zonas Francas de Exportación, cuya misión consiste en “impulsar el crecimiento y desarrollo del sector zonas francas en la República Dominicana, delineando políticas que garanticen el mantenimiento de los niveles de productividad y competitividad de las empresas

<sup>38</sup> El Decreto No.56-10, dictado por el Poder Ejecutivo en fecha seis (6) de febrero de dos mil diez (2010), en su Artículo 1, numeral 17, establece que la Secretaría de Estado de Trabajo, pasará a denominarse Ministerio de Trabajo, por tanto, en cualquier documento o norma jurídica en la que aparezca la Secretaría de Estado de Trabajo, deberá entenderse que se refiere al Ministerio de Trabajo.

establecidas"<sup>39</sup>.

**Consejo Nacional para el VIH y el SIDA (CONAVIHSIDA)**, organismo autónomo, colegiado, multisectorial, y de carácter estratégico, adscrito al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, responsable de coordinar y conducir la Respuesta Nacional al VIH/SIDA, en consonancia con las disposiciones establecidas en la Ley de VIH y SIDA de la República Dominicana No.135-11, en su Reglamento de Aplicación y en su Reglamento Interno.

### *Organizaciones Representativas de los Trabajadores*

**Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC)**, entidad que, conforme lo dispone el Artículo 3 de sus Estatutos, tiene por objeto “el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses de los/as trabajadores/as y en especial de sus afiliados, y el mejoramiento científico, cultural, económico, social y moral de los/as mismos/as”. Cuenta con la Unión Nacional de Trabajadores de Zonas Francas (UNATRAZONAS).

**Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)**, entidad que tiene entre sus objetivos “luchar por la defensa y mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora y los derechos sociales, económicos y políticos de la sociedad en sentido general”; así como “luchar por las reivindicaciones de la clase trabajadora del sector público y privado, formal e informal, en todos los escenarios e instancias sociales y económicas, sin obviar ningún espacio de acción, incluyendo el diálogo y la concertación social con los empresarios, frente al Estado, organizaciones de la sociedad civil y otros sectores”. Cuenta con la Federación Dominicana de Trabajadores de Zonas Francas, Industrias Diversas y de Servicios (FEDOTRAZONAS)

**Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)**, entidad que contempla como parte de sus objetivos “el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores dominicanos y en especial de sus afiliados”, tal como lo dispone el literal a), del Artículo 4) de sus Estatutos. Cuenta con la Federación Nacional de Trabajadores de Zonas Francas, Industrias, Comercio, Servicios y Afines (FENATRAZONAS).

---

39 <http://www.cnzfe.gob.do/misionvision.htm>, consultada durante los meses de noviembre y diciembre de 2012.

## *Organizaciones Representativas de los Empleadores*

*Asociación Dominicana de Zonas Francas (ADOZONA)*, entidad sin fines de lucro, incorporada mediante el Decreto No.579-88, del 18 de diciembre de 1988, conformada por asociaciones que agrupan a las diferentes empresas de Zona Franca y a las Operadoras de Parques Industriales Privados ubicados en todo el territorio nacional y comprometida con la representación y defensa de los intereses del sector en procura de un clima adecuado para su desarrollo.

Asimismo, las entidades que, con la firma de sus representantes, figuran como Testigos en la presente Política sobre VIH y SIDA en el Lugar de Trabajo para el sector Zona Franca, se constituyen en instancias de consulta y acompañamiento a los actores tripartitos para su implementación, en beneficio de la Respuesta Nacional al VIH y al SIDA en el ámbito laboral de la República Dominicana.

## *Redes de Personas que Viven con VIH*

*Red Dominicana de Personas que Viven con VIH+ (REDOVIH+)*, institución cuya misión consiste en defender los Derechos Humanos de las personas que viven con VIH y SIDA (PVVS) y luchar para que esta población tenga una mejor y mayor calidad de vida, a través del trabajo asociado de personas conviviendo con el VIH y el SIDA y los demás afectados por esta condición, que además de una labor de abogacía, ofrecen servicios legales, psicológicos y educativos a sus miembros y la población en general.

*Alianza Solidaria para la Lucha contra el VIH/SIDA (ASOLSIDA)*, entidad que tiene como misión principal formar líderes, sobre la base de los principios de justicia, equidad, solidaridad y democracia, capacitándolos en temas de VIH y SIDA para enfrentar la epidemia, de manera que sean capaces de impulsar políticas públicas en los ámbitos de la salud laboral, social y familiar, sin importar su edad, sexo, género, preferencia sexual, religión, estatus social.

## *Agencias del Sistema de la Organización de las Naciones Unidas*

*Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, agencia de las Naciones Unidas permanente responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única de carácter “tripartito” ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como en la promoción del trabajo decente para todos.

Como co-patrocinador del ONUSIDA, es el organismo principal en lo referente a la política en el lugar de trabajo y a la movilización del sector privado en lo relacionado con el VIH.

**Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (ONUSIDA)**, agencia de la ONU que lidera y anima al mundo para lograr la consecución del acceso universal a la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo relacionados con el VIH, a través de la unión de esfuerzos entre sus co-patrocinadores, la movilización de recursos, la capacitación y el respaldo del liderazgo nacional para lograr respuestas sólidas y sostenibles.

Los actores tripartitos **DECLARAN** que la presente Política sobre VIH y SIDA en el Lugar de Trabajo para el sector Zona Franca de la República Dominicana, ha sido adoptada, de manera indefinida, producto del diálogo social entre ellos, dando cumplimiento al compromiso expresado en ese sentido por las organizaciones representativas de los trabajadores y a uno de los objetos del Acuerdo de Colaboración suscrito por el Ministerio de Trabajo, el CNZFE, el CONAVIHSIDA y ADOZONA, en fecha 15 de noviembre de 2011, “*para definir las acciones a ser impulsadas para el conocimiento y el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo No.522-06 y para la construcción colectiva y coordinada de una Política sobre VIH y SIDA en el Lugar de Trabajo para el sector zona franca, en consonancia con las disposiciones contempladas, entre otros instrumentos, en la Ley de VIH y SIDA de la República Dominicana No.135-11*”.

Adoptada en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veinte (20) días del mes de diciembre del año dos mil doce (2012) y suscrita en la última foja de cada uno de los doce (12) originales impresos, de un mismo tenor y efecto, que constan de cuarenta (40) fojas cada uno.

Firmado:

ROSA M. HERNÁNDEZ LIRIANO  
Ministra de Trabajo

VÍCTOR TERRERO ENCARNACIÓN  
Director Ejecutivo  
Consejo Nacional para el VIH y el SIDA (CONAVIHSIDA)

LUISA FERNÁNDEZ DURÁN  
Directora Ejecutiva  
Consejo Nacional de Zonas Francas de Exportación (CNZFE)

AQUILES BERMÚDEZ POLANCO  
Presidente  
Asociación Dominicana de Zonas Francas (ADOZONA)

GABRIEL A. DEL RÍO DOÑÉ  
Secretario General  
Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC)

CARLOS MANUEL REYES  
Secretario General  
Unión Nacional de Trabajadores de Zonas Francas  
(UNATRAZONAS)

RAFAEL F. ABREU POLANCO  
Secretario General  
Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)

YGNACIO HERNÁNDEZ HICIANO  
Secretario General  
Federación Dominicana de Trabajadores de  
Zonas Francas, Industrias Diversas y de Servicios  
(FEDOTRAZONAS)

JACOBO RAMOS CRISPÍN  
Presidente  
Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos  
(CNTD)

DOLORES DE LA CRUZ  
Secretaria de Género  
Federación Nacional de Trabajadores de Zonas  
Francas, Industrias, Comercio, Servicios y Afines  
(FENATRAZONAS)

EN CALIDAD DE TESTIGO (S):

DULCE ALMONTE  
Presidenta  
Red Dominicana de Personas que  
Viven con VIH+ (REDOVIH+)

FELIPA GARCÍA SUBERVÍ  
Directora Ejecutiva  
Alianza Solidaria para la Lucha contra el VIH/SIDA  
(ASOLSIDA)

DRA. ANA M. NAVARRO F.  
Oficial de País para la República Dominicana  
Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/  
sida /ONUSIDA

ANA CATALINA RAMÍREZ  
Punto Focal para el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo  
Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la  
OIT para América Central, Haití, Panamá y República  
Dominicana

