



# Impacto financiero sobre su empresa de un programa de VIH/SIDA en el lugar de trabajo

## CONTENIDO

Introducción .....	2
La epidemia del SIDA y la fuerza laboral .....	3
¿Cuánto le costará a mi empresa si uno de mis empleados se infecta con el VIH? .....	4
¿Cuáles serán los factores que más afectarán los costos de mi empresa si un empleado se infecta con el VIH? .....	5
Costos directos .....	5
Costos indirectos .....	6
¿Cuáles son los costos legales que podría encontrar mi empresa en relación con el VIH/SIDA? .....	7
¿Afectarán los cambios en la industria de atención de la salud el costo de tratar a un empleado infectado con el VIH?.....	8
¿Cuáles son los beneficios de implementar una política y un programa educativo sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo? .....	9
¿Cómo responderán mis empleados a la implementación de una política y/o un programa educativo en el lugar de trabajo? ....	10
¿Cuánto le costará a mi empresa implementar un programa educativo en el lugar de trabajo? .....	10
Conclusión .....	14
Apéndice: Costos por etapa relacionados con una demanda ADA .....	15

## INTRODUCCIÓN

La educación acerca del SIDA tiene mucho sentido desde un punto de vista económico. Al educarse usted mismo y a sus empleados ahora, usted puede reducir potencialmente el impacto financiero, las repercusiones legales, los trastornos laborales y otros efectos que el VIH y el SIDA pueden tener sobre una empresa cuando la misma no está preparada.

“Qué gran ayuda es tener la Caja de Materiales del programa BRTA, que brinda instrucciones paso a paso sobre la manera de educar a sus empleados y a sus supervisores. Verdaderamente le ayuda a uno a evitar la posibilidad de incurrir en responsabilidades legales, así como a mostrar compasión por su gente”.

Mike Lauber  
Presidente y CEO  
Tusco Display

El costo social y económico del VIH/SIDA es sustancial. Los estudios indican que los costos médicos de por vida relacionados con un individuo con el VIH/SIDA van entre los 105.000 y los 132.000 dólares, dependiendo de cuando comienza el tratamiento. También muestran que si un individuo recibe tratamiento desde el momento de la infección, el costo estimado es de alrededor de 119.000 dólares. En momentos de imprimirse esta publicación, nuevas terapias médicas como los inhibidores de proteasa estaban cambiando el costo total relacionado con la infección del VIH. Los inhibidores de proteasa — que pueden costar hasta unos 12.000 dólares al año — pueden aumentar los costos anuales de tratamiento, pero también les permiten a muchos que los toman evitar durante más tiempo las enfermedades relacionadas con el VIH, evitando los altos costos de hospitalización, etc. Pero los nuevos medicamentos pueden llevar a un incremento neto en los costos pues permiten que las personas con VIH vivan más tiempo y requieren que estos medicamentos se usen durante un período más prolongado. Los pacientes deberían consultar con sus especialistas médicos acerca de los costos de los inhibidores de proteasa. Además de los costos médicos que deben afrontar la persona infectada con el VIH y la sociedad, hay un número de costos secundarios relacionados con la enfermedad del VIH, como la pérdida de salarios y productividad debido a enfermedad, costos administrativos y/o legales relacionados con demandas de privacidad o discriminación, y el costo emocional para la familia y la comunidad del individuo infectado.

- El impacto económico del SIDA — una enfermedad que con frecuencia mata a las personas cuando se encuentran en sus años más productivos — fue discutido en la 11ra Conferencia Internacional sobre el SIDA en junio de 1996. El economista principal del Royal Bank of Canada, John McCallum, dijo que hasta 1995 el SIDA había destruido cerca de 8.000 millones de dólares en capital humano en Canadá, incluyendo el valor de la educación, capacitación, destrezas y talento empresarial perdidos. El número acumulativo de nuevos casos de SIDA probablemente se duplicará entre ahora y el año 2000, y otra vez para el año 2010, resultando en una pérdida de unos 30.000 millones de dólares en capital humano para el año 2010.

“Les brindamos un mensaje poderoso a nuestros empleados: ‘Nos preocupamos por ustedes . . . si se entera de que un compañero de trabajo está infectado con el VIH, queremos apoyarlo”.

Lou Kaucic  
Vicepresidente Recursos Humanos  
Unique Casual Restaurants, Inc.  
(Fuddrucker's Restaurants)  
22.000 empleados

Los costos relacionados con la enfermedad del VIH se han convertido en una responsabilidad social debido a que afectan a todos los sectores de nuestra sociedad, desde nuestra comunidad hasta el lugar de trabajo. Sin embargo, los dirigentes empresariales enfrentan costos únicos causados por el VIH y el SIDA. De manera similar, las empresas pueden derivar beneficios únicos desarrollando activamente políticas sobre el VIH y educando sobre el VIH en el lugar de trabajo. Atender el

problema del VIH/SIDA responde a los mejores intereses de las empresas, debido a que son una parte integral de la sociedad.

Como se documenta en este folleto, las compañías ya no tienen por delante la pregunta acerca de si tendrán que enfrentar al VIH/SIDA en el lugar de trabajo. En cambio, la pregunta es “¿Cuán bien preparada estará mi compañía ante la presencia inevitable del SIDA?”. A medida que el número de personas infectadas con el VIH sigue aumentando, las empresas pueden asumir un papel muy importante en la prevención de casos de SIDA, y pueden prepararse para acomodar a los empleados infectados con el VIH ofreciendo programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Los folletos incluidos en la Caja de Materiales del Gerente del programa Respuesta Empresarial al SIDA (*Business Responds to AIDS* o BRTA por sus siglas en inglés), de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) han sido diseñados para ayudar a los gerentes a desarrollar una respuesta específica e informada a las muchas cuestiones laborales relacionadas con el VIH/SIDA. Este folleto trata los beneficios de desarrollar una política sobre el VIH y de implementar un programa educativo sobre el VIH en su lugar de trabajo en relación con los costos del VIH para compañías individuales, respondiendo a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los costos de un caso de VIH/SIDA para una empresa?
- ¿Qué factores pueden aumentar o reducir los costos del VIH para la comunidad empresarial?
- ¿Cuáles son los beneficios de un programa educativo sobre el VIH/SIDA?
- ¿Cuánto costará establecer dicho programa en el lugar de trabajo?
- ¿Cuáles son los costos legales para una empresa relacionados con las demandas de discriminación referidas al VIH/SIDA?

La edad de la mayoría de las personas infectadas en la actualidad es entre 25 y 44 años. Más del 50 por ciento de la fuerza laboral de nuestra nación está en ese grupo. Muchas empresas, grandes y pequeñas, tratan el tema del VIH/SIDA en sus políticas y programas para el lugar de trabajo con el fin de promover la buena salud. Estos programas también pueden ser económicos y pueden ahorrar dinero.

## **LA EPIDEMIA DEL SIDA Y LA FUERZA LABORAL**

Se estima que entre 650.000 y 900.000 personas en Estados Unidos están infectadas con el VIH, el virus que causa el SIDA. Hasta diciembre de 1996 se había registrado un total de 581.429 casos de SIDA en Estados Unidos y más de la mitad de estas personas habían muerto debido a la enfermedad. En el futuro, a medida que aumenta el número de personas infectadas con el VIH y el desarrollo de mejores tratamientos extienden los años de vida sin síntomas, habrá más y más empleados infectados con el VIH que continuarán trabajando. Esto podría significar que alguien a quien usted conoce — un cliente, un proveedor, un empleado o un amigo cercano — ya está sobrellevando o tendrá que sobrellevar el VIH/SIDA. Como empleador, usted podría considerar si la implementación de un programa sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo vale su tiempo y su dinero.

---

Los estudios más recientes realizados por el Consejo de Seguros de Vida de Estados Unidos y por la Asociación de Seguros de Salud de Estados Unidos han determinado que las solicitudes de compensación de seguros de vida, accidente y salud relacionados con el SIDA alcanzaron los 1.300 millones de dólares y están aumentando cada año.

---

---

Uno de cada seis lugares de trabajo grandes y uno de cada catorce lugares de trabajo pequeños ya han tenido un empleado infectado con el VIH o con SIDA. El SIDA es la segunda causa principal de muerte entre los estadounidenses de 25 a 44 años. Más del 50 por ciento de la fuerza laboral de Estados Unidos está dentro de este grupo. Se estima que más de 22 millones de personas en todo el mundo están infectadas con el VIH. Más de 10.000 personas se infectan cada día.

---

---

### Actividades del BRTA

Una política escrita para el lugar de trabajo

Capacitación de gerentes y dirigentes sindicales

Educación de los empleados

Educación familiar

Servicio comunitario y trabajo voluntario

---

Es probable que su compañía ya haya sido afectada por el VIH/SIDA o que lo sea pronto. Usted puede evitar costos financieros sustanciales si su lugar de trabajo está preparado. El SIDA puede afectar negativamente la productividad de sus empleados así como sus costos legales y de salud. Sin embargo, la creación de un ambiente de apoyo y la implementación de un programa educativo integral para el lugar de trabajo, como el programa BRTA, puede:

- reducir los costos relacionados con el VIH
- crear la capacidad de los empleados para tomar decisiones informadas
- desarrollar la habilidad de los empleados para evaluar su propio riesgo de contraer el VIH
- prevenir la discriminación
- asegurar que los empleados que tienen el VIH sean tratados de manera compasiva
- promover la educación de las familias de los empleados y otros en la comunidad

La Encuesta de Información de Salud de 1992 indica que los empleados tienen capacidad para evaluar su propio riesgo de contraer el VIH. La evaluación del riesgo es uno de los primeros pasos para cambiar el comportamiento y prevenir la infección. El uso de un programa integral para el lugar de trabajo permite a los empleados hacer modificaciones no sólo en sus propias vidas, sino también en las vidas de sus familias.

### ¿CUÁNTO LE COSTARÁ A MI EMPRESA SI UNO DE MIS EMPLEADOS SE INFECTA CON EL VIH?

Aunque el costo será diferente en cada caso, se ha calculado que el costo médico de por vida para una persona infectada con el VIH es de entre 105.000 y 132.000 dólares. Su empresa no soportará el costo total de las infecciones del VIH o del SIDA sino una parte. Un cálculo reciente para empresas con más de 100 empleados determinó que el costo promedio durante un período de cinco años para una empresa es de 17.000 a 32.000 dólares por cada empleado con el VIH. Estos y otros costos que pueden afectar su empresa incluyen:

- Gastos relacionados con el seguro de salud
- Beneficios por minusvalidez a corto y largo plazo.
- Contratación y capacitación de nuevo personal para remplazar a los empleados que no pueden trabajar
- Pago del seguro de vida
- Reducción de la contribución al plan de pensión

La medida en que cada uno de estos gastos afecta sus costos totales depende del tipo de empresa y de su política de beneficios en particular. Por ejemplo, algunos de los costos de tratar a un empleado con SIDA pueden afectar a la compañía en forma de primas de seguro más altas. Además, es posible que algunas personas infectadas con el VIH busquen asistencia gratuita o a bajo costo en clínicas en sus áreas o de proveedores de tratamientos alternativos, o paguen por los servicios de su bolsillo, lo que

"No queríamos que se nos conociera como la compañía del SIDA, pero sí queríamos que se nos conociera como la compañía que hizo lo correcto".

Paul Ross, D.Ed.  
Gerente Mundial  
Programa de Concienciación sobre el VIH/SIDA  
Digital Equipment Corporation  
(Proveedor mundial de sistemas de red, programas y servicios de computadoras)  
93.000 empleados

reduciría los costos para su negocio. Estas variables y otras afectarán el costo total que absorba su compañía.

### **¿CUÁLES SERÁN LOS FACTORES QUE MÁS AFECTARÁN LOS COSTOS DE MI EMPRESA SI UN EMPLEADO SE INFECTA CON EL VIH?**

“Como resultado de nuestros esfuerzos relacionados con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, nuestros empleados están mucho más tranquilos al tratar con estos temas. Esto, a su vez, ha reducido la cantidad de tiempo perdido y ha aumentado nuestra productividad. Y en ese sentido, es una ventaja productiva real”.

R.W. Baker  
Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones  
American Airlines  
95.000 empleados

Tenga presente que el VIH y el SIDA están en puntos opuestos del espectro de salud. De hecho, una persona que tiene el VIH puede estar relativamente libre de síntomas durante el 50 al 80 por ciento del tiempo que está infectada. A la mitad de las personas que tienen el VIH les llevará más de 10 años desarrollar el SIDA. Los estudios estiman que el costo anual promedio de tratar a alguien infectado con el VIH (sin SIDA) es 5.000 dólares y el de tratar a alguien con SIDA es 38.000 dólares. Nuevamente, las empresas incurren sólo en una parte de ese gasto. Debido a los avances médicos, existen varias terapias que se pueden usar para retrasar el comienzo del SIDA, aumentando la cantidad de años de vida saludable y de empleo productivo de una persona con el VIH. Por lo tanto, el diagnóstico y tratamiento tempranos pueden ser fundamentales para demorar las costosas infecciones oportunistas.

Por lo general las empresas pueden esperar que sus costos relacionados con un empleado con el VIH sean de dos tipos: costos directos de seguros de salud y de vida, así como de minusvalidez a corto y largo plazo, y costos indirectos relacionados con la disminución de la productividad y/o costos administrativos o legales.

### **COSTOS DIRECTOS**

Los dos factores que tienen el mayor impacto sobre los costos son el tipo y la amplitud del seguro de salud de la compañía y el salario anual del empleado infectado con el VIH.

#### **Seguro de salud**

En la mayoría de los casos, los términos de un plan de salud tendrán el mayor impacto sobre el costo total que tendrá una empresa. El diseño del plan tiene un efecto importante porque establece los servicios que se pueden obtener cuando se compra el seguro de grupo. El diseño del plan incluye los beneficios que se ofrecen y quién los proveerá, como una organización de mantenimiento de la salud (HMO) o una red de organizaciones proveedoras preferidas (PPO). También incluye los deducibles, los co-pagos que el empleado hace por la atención y pagos especiales por servicios como medicamentos y atención dental. El plan de seguro define lo que pagará su compañía de seguro y lo que pagarán los empleados cuando usen los servicios médicos. Dos partes importantes del plan de salud afectarán directamente los costos de la empresa: 1) el número de gastos médicos que no se declaran (una decisión del empleado) o que no estén cubiertos (dependiendo de las características del plan de salud); y 2) el “índice de uso”, o sea la porción de los costos del seguro que inciden en la empresa.

Algunas compañías de seguros de salud tienen ahora pautas contractuales rígidas o han intentado limitar el tipo y amplitud de la cobertura. De igual manera, si se usa sólo la experiencia de pagos de una compañía dada para determinar las primas

“En Bank of America, nuestro programa de entrenamiento sobre el VIH/SIDA cambia actitudes y comportamientos. Se ha incorporado a nuestra filosofía corporativa, a la esencia de lo que somos. Como resultado, hemos tenido muy pocas quejas de parte de los empleados, especialmente dado el tamaño de nuestra fuerza laboral. El programa educativo y de capacitación sobre el VIH/SIDA ha sido parte de nuestra cultura durante tanto tiempo que no podemos imaginarnos no tenerlo, y nos ha ayudado a manejar nuestro negocio”.

Terri Stynes  
Vicepresidenta  
Recursos Humanos Bank of America  
94.000 empleados

futuras, los costos adicionales debidos al tratamiento del VIH podrían aumentar la carga económica de esa compañía. Si las compañías pequeñas o las empresas grandes pueden combinar su riesgo sobre muchas personas o compartir el riesgo a través de acuerdos cooperativos de compra con otras firmas, podrían reducir de manera sustancial los costos del seguro de salud.

### **Salario del empleado**

El salario también tiene un impacto importante sobre los costos porque el salario de un empleado afecta los costos de minusvalidez a corto y largo plazo, los costos de contratación y capacitación, los beneficios de seguro de vida y el plan de pensión que recibe el individuo. Por ejemplo, una parte del salario del empleado está dedicada a pagar por días de minusvalidez. Los costos de contratación y capacitación podrían alcanzar cerca de una tercera parte del salario anual del empleado. De igual modo, los beneficios promedio de seguro de vida están calculados generalmente sobre el salario anual del empleado. El VIH puede afectar a todos, desde el trabajador en la línea de ensamblaje hasta el presidente de la compañía, de modo que es importante considerar el impacto potencial del salario de cada individuo.

Además del plan de salud y del salario del empleado, otros costos directos pueden tener un efecto en la empresa. Esto incluye los beneficios por minusvalidez a corto y largo plazo, los beneficios del seguro de vida de grupo, y la reducción de la contribución al plan de pensión. La reducción de la contribución al plan de pensión es la suma de dinero que una compañía ahorra en pagos a dicho plan cuando un empleado muere prematuramente. La suma de estos costos, y el ahorro de la reducción de la contribución al plan de pensión, tienen un efecto relativamente pequeño en comparación con los costos de los seguros de salud y el efecto del salario.

### **COSTOS INDIRECTOS**

Los costos indirectos, como la pérdida de productividad, pueden ser sustanciales o inexistentes, dependiendo de cómo su empresa trata la cuestión del VIH y del SIDA. Aunque estos costos son más difíciles de medir, vale la pena considerar su impacto potencial.

#### **Costos difíciles de calcular**

Los costos indirectos que son difíciles de calcular pero que pueden afectar a su empresa incluyen:

- Productividad más baja de los compañeros de trabajo de empleados infectados con el VIH, debido al temor y a la falta de comprensión
- Pérdida de negocios debido a ideas erróneas de los clientes sobre el riesgo de infección por empleados con el VIH
- Pérdida de empleados que hacen una contribución única a la empresa
- Efectos en la familia y en la comunidad
- Capacitación del nuevo personal

“El SIDA ha generado más demandas judiciales individuales por una amplia gama de cuestiones de salud que ninguna otra enfermedad en la historia”.

Lawrence O. Gostin, J.D., LL.D. (Hon)  
Profesor de Derecho y Co Director  
Programa sobre Legislación y Salud  
Pública  
Universidades Georgetown/Johns  
Hopkins

---

Las solicitudes de muchos proveedores de seguros de responsabilidad por prácticas laborales preguntan incluso si el empleador candidato tiene una política sobre el VIH/SIDA. Este es uno de los muchos factores que el proveedor de seguros evalúa al decidir si asegurará o no a un empleador.

---

---

Los investigadores y los funcionarios de los organismos de prácticas laborales equitativas de los estados o federales (como la Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo) suelen preguntarles a los empleados que presentan quejas si sus empleadores tienen procedimientos internos para tratar con el problema y si el empleado los siguió. A menos que el empleado tenga una excusa convincente para no haber seguido los procedimientos internos, el no haberlo hecho con frecuencia afecta adversamente al empleado en la investigación y tramitación de su queja.

---

## **¿CUÁLES SON LOS COSTOS LEGALES QUE PODRÍA ENCONTRAR MI EMPRESA EN RELACIÓN CON EL VIH/SIDA?**

Dado que el costo de elaborar e implementar una política sobre el VIH/SIDA es bastante pequeño, usted como empleador puede esperar que gastará muy poco en prepararse para manejar los casos de infección del VIH entre sus empleados. Los costos legales pueden aparecer rápidamente cuando las compañías no están preparadas para responder al VIH en el lugar de trabajo, y estos costos pueden ser sustanciales. Claramente, es mejor tomar medidas para evitar las dificultades legales.

Los litigios pueden ser muy costosos en términos de recursos financieros así como en daño a la reputación de la compañía. Las demandas por discriminación o por violación de la privacidad relacionadas con las leyes federales y estatales, como la Ley de Estadounidenses Minusválidos (ADA) de 1990, pueden agregar costos sustanciales a las empresas. El ADA exige que los empleadores provean “condiciones de trabajo razonables” a los empleados infectados con el VIH o con SIDA. Algunas personas pueden ver esto como un requisito costoso, pero muchas empresas encuentran que, en la práctica, la provisión de condiciones de trabajo razonables requiere pocos gastos. De hecho, un estudio mostró que el ajuste más común es la flexibilidad en los horarios para permitir que el empleado acuda a sus citas médicas y esto no le cuesta nada al empleador.

La educación sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo y las políticas escritas sobre la conducta de los empleados no impiden necesariamente que se incurra en gastos legales. Sin embargo, la educación de los gerentes y de todos los empleados acerca de cuál es la conducta legalmente aceptable aumenta la probabilidad de que se cumplan los requisitos legales que prohíben la discriminación y minimiza la exposición de la compañía a daños punitivos si algún gerente actúa de manera contraria a la política declarada de la compañía. Tener una política sobre el VIH/SIDA les brinda a los empleados un mecanismo interno más fácil de usar para tratar con la infección del VIH y con el SIDA en el lugar de trabajo, reduciendo la probabilidad de que un empleado recurra al sistema legal para resolver un problema aparente.

Uno de los objetivos de tener una política efectiva es prevenir que se inicien demandas judiciales potenciales. Aunque es casi imposible especificar con exactitud cuántas demandas podrían prevenirse, el argumento de tomar medidas para prevenir las es fuerte y sensato.

Principios similares entran en juego en relación con cualquier política laboral dirigida al área relacionada con el cumplimiento de las leyes de igualdad de oportunidad de empleo. Tal vez la mejor comparación con una política de VIH/SIDA sea una política sobre el acoso (sexual o de otro tipo) en el lugar de trabajo. Los casos judiciales y las reglamentaciones sobre acoso en el lugar de trabajo, aunque no requieren que los empleadores hayan establecido políticas contra el acoso, crean fuertes incentivos legales para que los empleadores implementen políticas efectivas como medio de proteger a los empleados y de evitar o minimizar la responsabilidad del empleador.

“Creo que es importante decirle que antes que nada soy un hombre de negocios. Y mi motivación como presidente de esta compañía es que ésta produzca ganancias. Me doy cuenta, sin embargo, que cuidar de la gente, en especial de quienes trabajan para uno, hace mucho por la productividad”.

Bill Baumhauer  
Presidente y CEO  
Unique Casual Restaurants, Inc.

---

A medida que los litigios por “ambiente hostil” van en aumento, las empresas deben ampliar su atención desde tener políticas sobre acoso sexual hasta tener en cuenta y prevenir todo tipo de acoso ilegal, incluso el acoso basado en minusvalidez. En este sentido, una política específica sobre el VIH/SIDA podría complementar la política antidiscriminatoria integral de la empresa.

---

“El costo de todo nuestro programa sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo durante los pasados nueve años es equivalente a la tercera parte del costo de un caso de infección del VIH”.

Rick Williams  
Gerente Mundial  
Programa de Concienciación sobre el SIDA  
Polaroid Corporation  
10.000 empleados

La mayoría de los casos judiciales laborales no llega a un veredicto por un jurado, sino que se resuelve mediante arreglos (ya sea al comienzo de la demanda, durante los procedimientos con la Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo o EEOC, antes o después del juicio) o en un juicio sumario emitido por la corte (una decisión basada en la ley, sin que se necesite un juicio). El abogado de una compañía importante estima que el costo de defender un caso promedio que invoque el ADA (tomando en consideración que la mayoría de los casos terminan mucho antes del juicio) es de 40.000 a 50.000 dólares, y que la demanda promedio requiere unos 40.000 dólares para que se llegue a un arreglo al comienzo de los procedimientos.

Los costos legales de defensa en un proceso completo (que puede tomar hasta cuatro años) podrían llegar en una estimación conservadora de 50.000 a 240.000 dólares. Muchos factores contribuyen a estos gastos, incluida la naturaleza de la empresa del empleador, la cantidad y rango de los testigos de la compañía, si estos testigos permanecen con la compañía durante todo el proceso, y los costos no cuantificados de tiempo del personal de la compañía y pérdida e interrupción de productividad. Finalmente, los gerentes y los empleados que son declarados o percibidos como culpables en estos procedimientos suelen renunciar o son despedidos, con todos los gastos de reemplazo y capacitación consiguientes. Estos costos pueden reducirse sustancialmente si el asunto no llega a un juicio y eliminarse por completo si el empleador no se ve envuelto en un conflicto en primer lugar.

No importa cuan lejos llegue un caso individual, las disputas laborales son caras para el empleador. En este sentido, los empleadores siempre pierden cuando se enfrentan a una demanda. Aún en los casos en los que el empleador es finalmente reivindicado, los costos potenciales para el empleador al enfrentar una demanda ADA sobre minusvalidez como el VIH/SIDA son mucho mayores que los costos de elaborar una política de VIH y proveer actividades educativas para los empleados y sus familias.

A partir de esta descripción de los tipos de dificultades legales que puede enfrentar un empleador que no está preparado, y los costos relacionados con ellas, los expertos llegan a la conclusión de que el mejor plan de acción es establecer una política y entrenar a los gerentes y supervisores para que la implementen. El riesgo de NO tener una política establecida puede superar enormemente la inversión necesaria para elaborarla.

## **¿AFECTARÁN LOS CAMBIOS EN LA INDUSTRIA DE ATENCIÓN DE LA SALUD EL COSTO DE TRATAR A UN EMPLEADO INFECTADO CON EL VIH?**

El seguro de salud y los gastos que cubre adquieren gran importancia cuando un empleado es infectado con el VIH. Puede ser ventajoso que usted diseñe su plan de salud tomando en consideración las necesidades de los empleados que han sido infectados con el VIH, o que podrían llegar a ser infectados. La compañía Polaroid, que tiene 10.000 empleados, descubrió que al usar proveedores de seguro que ofrecían atención mutua a personas con SIDA, podía proveer a sus empleados infectados con el VIH mejor atención a un costo menor.

Con el rápido crecimiento de la atención mutua, más empresas, grandes y pequeñas, tienen la oportunidad de contratar servicios de atención integral de la salud para sus empleados. Debido a que muchas organizaciones de atención médica mutua dividen el riesgo entre un gran número de individuos, el costo de la atención médica que debe pagar un empleado con VIH puede ser significativamente más bajo. Los empleadores que usan la atención médica mutua suelen recibir descuentos considerables así como servicios preventivos dirigidos a mantener a la gente saludable. Este tipo de planes podría limitar el derecho del empleado de elegir sus médicos u hospitales pero a cambio puede ofrecer beneficios importantes como planes que son más fáciles de usar, menos papeleo y proveer un médico de atención primaria que coordine todos los aspectos de la atención médica del individuo. Para obtener más información sobre este tema vea el folleto VIH/SIDA y los Seguros de Salud en esta Caja de Materiales.

Una vez que se le diagnostica SIDA a una persona, ésta puede tener acceso a prestaciones públicas y a programas privados de minusvalidez que proveen ingresos y beneficios de atención de la salud. Estos incluyen el Ingreso por Minusvalidez de Seguridad Social (SSDI) y el Ingreso de Seguridad Suplementario (SSI). Cuando el empleado ya no puede trabajar Medicaid es generalmente su principal proveedor de atención médica.

### **¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR UNA POLÍTICA Y UN PROGRAMA EDUCATIVO SOBRE EL VIH/SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO?**

---

En la compañía Polaroid el gerente de un trabajador infectado vio que "los empleados pueden pagar con dividendos cuando se los trata de manera correcta. Trabajan con más ahínco y devuelven a largo plazo lo que uno les da a corto plazo".

---

Muchas compañías que han considerado adoptar el programa integral de BRTA han querido saber cual sería el impacto financiero, si lo hubiera, en caso de que lo implementen. Varias empresas han proporcionado ejemplos de los beneficios positivos que han recibido desde que comenzaron un programa para el lugar de trabajo. Estos beneficios cuantificables incluyen ahorros financieros en costos médicos y legales, valioso acceso a los medios de comunicación que apoya sus actividades de relaciones públicas, y evitar trastornos en el lugar de trabajo. Las empresas también podrían descubrir que un programa sobre el VIH/SIDA para el lugar de trabajo fortalece la moral de la compañía y tiene un impacto positivo en la comunidad que las rodea.

Debido a que el VIH es una enfermedad que se puede prevenir, tiene mucho sentido ofrecer a los empleados una educación preventiva. Un programa educativo sobre el VIH/ SIDA para el lugar de trabajo puede ayudar a reducir el número de empleados infectados con el VIH, lo que reduciría los gastos médicos y las primas de seguros. Al introducir un programa educativo integral sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, los empleados y los miembros de sus familias estarán mejor preparados para evaluar su propio riesgo personal. Una vez que hayan determinado su riesgo, están en condiciones de cambiar ciertas formas de comportamiento si fuera necesario. El gerente mundial del Programa de Concienciación del SIDA de la compañía Polaroid, Rick Williams, informó que el desembolso de Polaroid por todo el programa sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo durante los pasados nueve años equivale a un tercio del costo de un caso de infección con el VIH.

“La pronta detección y tratamiento del VIH pueden retrasar el comienzo del SIDA y de esta forma prevenir la aparición de las infecciones oportunistas más caras y las internaciones hospitalarias necesarias en las etapas finales de la enfermedad”.

B.J. Stiles  
Presidente  
Fondo Nacional para el SIDA

“Soy dueña de una pequeña empresa; los costos de capacitación no siempre están dentro de mi presupuesto. De modo que hago mi entrenamiento educativo sobre la prevención del VIH durante el almuerzo con mis empleados; el costo de educarlos sobre la prevención del VIH es mínimo, y mis empleados adquieren una cantidad incalculable de información y la seguridad de que nosotros los apoyaremos”.

Rhonda Brown  
Presidenta del Directorio  
Brown Office Systems  
5 empleados

## **¿CÓMO RESPONDERÁN MIS EMPLEADOS A LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA Y/O UN PROGRAMA EDUCATIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO?**

Los estudios muestran que los empleados responden de manera muy positiva a las iniciativas del empleador para implementar un programa sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. El 50 por ciento de los estadounidenses empleados informaron que su principal preocupación de salud era el SIDA y el 75 por ciento dijo que quería que su empleador facilitara la educación sobre el SIDA en el lugar de trabajo. En otro estudio conducido en el lugar de trabajo, se descubrió que aproximadamente una tercera parte de los empleados temía tener contacto con compañeros de trabajo infectados y que cuanto menos sabían sobre el VIH mayor era su temor. Los investigadores han determinado que los empleadores son una fuente confiable de información sobre el VIH y que los empleados quieren saber más sobre el VIH y el SIDA por parte de ellos. Más aún, los empleados responden de manera más positiva a los programas educativos cuando su jefe los apoya.

## **¿CUÁNTO LE COSTARÁ A MI EMPRESA IMPLEMENTAR UN PROGRAMA EDUCATIVO EN EL LUGAR DE TRABAJO?**

Usted puede desarrollar su programa educativo en el lugar de trabajo a bajo costo o sin costo alguno. En muchos casos, los pequeños gastos derivados de la implementación de un programa ahora pueden ayudar a prevenir mayores costos en el futuro, como el trastorno del trabajo, problemas de relaciones con los clientes, pérdida de empleados valiosos, o posibles demandas judiciales. Por muy poco o ningún costo, usted puede:

- Obtener materiales y asistencia del Servicio de Recursos para Empresas y Empleados, dependiente de los CDC
- Comunicarse en procura de asistencia con la oficina local de la Cruz Roja de Estados Unidos, la oficina de salud pública de su estado o las organizaciones locales dedicadas al SIDA
- Desarrollar e implementar su propio programa usando los materiales disponibles
- Unirse a otras compañías u organizaciones comunitarias para desarrollar e implementar un programa educativo

Naturalmente, el pequeño costo de educar a gerentes y empleados sobre el VIH/SIDA variará de acuerdo con el tamaño de su fuerza laboral y con el diseño y amplitud de su programa.

---

### Servicio de Recursos para Empresas y Empleados

Centro Nacional de Prevención e Información del CDC  
P.O. Box 6003  
Rockville, MD 20849-6003  
1-800-458-5231  
1-800-243-7012 (TDD)  
1-888-282-7681 (fax)  
301-217-0023 (internacional)  
www.aidsatwork.org

---

“Nos damos cuenta de que la gente se queda con nosotros durante más tiempo. En nuestra industria hay dos millones más de empleos que gente para ocuparlos, de modo que necesitamos que la gente siga con nosotros por más tiempo. Históricamente, el negocio de los restaurantes ha tenido un índice de renovación de personal del 200 por ciento. Creemos que el nuestro es más bajo porque hemos enfrentado la cuestión de manera integral”.

Jack Orelup  
Vicepresidente  
Unique Casual Restaurants, Inc.

### Materiales

Loblaw, el mayor distribuidor de alimentos de Canadá, informó que este programa — en existencia durante más de 10 años — no ha incurrido en “ningún gasto real” excepto por el costo modesto relacionado con las licencias por minusvalidez y el costo de fotocopiar los panfletos educativos sobre el SIDA para su distribución. El costo de los materiales para distribución es por lo general muy pequeño y en algunos casos usted puede solicitar materiales a bajo costo o sin costo alguno. Por ejemplo:

- La Caja de Materiales del programa BRTA, que ha sido preparada para ayudar a las empresas a elaborar un programa integral sobre el VIH y el SIDA, es gratis aunque ha sido valuada por los profesionales de recursos humanos en 300 dólares
- El folleto de los CDC titulado “La infección del VIH y el SIDA: ¿Está usted en peligro? (*HIV Infection and AIDS: Are You at Risk?*) es un ejemplo de los materiales que se pueden solicitar a través del Centro Nacional de Prevención e Información del CDC.
- Hay disponibles folletos y afiches a un precio nominal a través del Centro Nacional de Prevención e Información del CDC.
- Los folletos para las familias de los empleados pueden ser reproducidos por la compañía.
- Un folleto común de 10 a 12 páginas ofrecido por la Cruz Roja de Estados Unidos, “Su trabajo y el VIH: ¿Hay riesgos?” (*Your Job and HIV: Are There Risks?*), cuesta 4,50 dólares por 50 ejemplares.

### Capacitación

Se ha demostrado que el entrenamiento directo, de persona a persona, es un método efectivo para educar a empleados y gerentes. El entrenamiento ofrecido a través de la Cruz Roja de Estados Unidos cuesta entre 250 y 500 dólares por una clase que dura entre una y dos horas. Además, algunas empresas han optado por patrocinar el entrenamiento de un número pequeño de empleados a fin de que éstos, a su vez, puedan dirigir sesiones de entrenamiento de sus otros compañeros de trabajo. Este sistema de capacitación en el cual se “entrena al instructor” cuesta aproximadamente 500 dólares a través de la Cruz Roja de Estados Unidos. También hay organizaciones comunitarias y grupos privados que ofrecen entrenamiento sobre el VIH/SIDA. Llame al Servicio de Recursos para Empresas y Empleados, dependiente de los CDC, al 1-800-458-5231 para examinar las opciones disponibles y obtener referencias en su área.

### Tiempo

Es posible que usted se pregunte si el tiempo dedicado a educar a sus empleados sobre el VIH/SIDA valdrá la pena. La mayoría de las empresas ha descubierto que la inversión de tiempo para educar a sus empleados de manera adecuada es muy poca. La mayoría de los programas de presentación pueden completarse en una hora y media. El tiempo total promedio que se necesita para entrenar a los empleados sobre el VIH/SIDA es de 2,2 horas al año. Algunas empresas que funcionan bajo severas restricciones de tiempo han ofrecido sesiones de entrenamiento durante la hora del almuerzo, reuniones durante el desayuno, reuniones de personal o

reuniones por las noches que también incluyen a los familiares de los empleados. Las empresas que participan activamente en la comunidad pueden descubrir que sus empleados donan tiempo voluntario durante los fines de semana para participar en actividades como las caminatas de lucha contra el SIDA, construcción de casas y otros eventos para recaudar fondos de apoyo a la prevención y servicios relacionados con el SIDA.

### **Reducción de los costos médicos**

Los programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo podrían animar a los individuos infectados a averiguar su condición temprano y a buscar tratamiento. Los investigadores han descubierto que en promedio muchas personas se enteran de que están infectadas con el VIH sólo unos 14 meses antes de ser diagnosticadas con el SIDA, cuando los médicos tienen menos instrumentos para restaurar las funciones de inmunidad. Un estudio sobre la eficacia económica mostró que con tratamiento en una etapa temprana, los pacientes infectados con el VIH retrasarán el comienzo del SIDA y ganarán aproximadamente dos meses de vida sin el SIDA, con un ahorro de 10.750 dólares por mes.

Como parte de su programa educativo sobre el SIDA, la compañía *Digital Equipment Corporation* insta a sus empleados a hacerse el examen del VIH e informa que los empleados tienden a comenzar el tratamiento del VIH antes de sentirse enfermos, lo que les da una mejor oportunidad de preservar su salud. Algunas empresas han descubierto que la inclusión de ciertos beneficios como la atención en el hogar, el cuidado en una clínica de reposo, los servicios de enfermería a domicilio y la cobertura de medicamentos en su plan de salud han reducido de manera efectiva los períodos de hospitalización de personas con condiciones crónicas, incluso el VIH/SIDA. Esto les ahorra tener que pagar por la atención más cara y permite a los empleados con enfermedades graves una flexibilidad mayor en su atención mientras mejoran su calidad de vida. Animar a sus empleados a buscar tratamiento temprano puede prolongar una vida saludable y productiva y ahorrar costos.

### **Ahorros en tiempo de personal**

Al hacer planes con antelación, usted puede ahorrar el valioso tiempo necesario para tratar con los trastornos en el lugar de trabajo causados por el SIDA. Además, estar preparado para tratar las cuestiones del SIDA en el lugar de trabajo le ahorrará al gerente muchas horas de tiempo perdido en solucionar problemas y resolver conflictos.

Con el estímulo de su empleador, muchos empleados podrían dedicar unas horas como voluntarios los fines de semana o después de las horas normales de trabajo para participar en actividades comunitarias y eventos para recaudar fondos para combatir el VIH/SIDA. Las compañías pueden beneficiarse si los empleados y los empleadores participan juntos en estas actividades. Estos esfuerzos pueden crear un espíritu cooperativo y fortalecer un sentido de equipo que también se transferirá al lugar de trabajo.

Los empleados del *Chubb Insurance Group* han confeccionado una manta sobre el SIDA para todos los empleados infectados o afectados por la enfermedad, reforzando el carácter compasivo y de apoyo en el ámbito laboral. Además, los empleados de

“Creemos que en Digital hemos ahorrado mucho dinero en gastos médicos debido a que hemos creado un ambiente laboral de apoyo, en el cual las personas infectada con el VIH, sintomático o asintomático, se sienten seguras, y debido a que uno de los mensajes del programa educativo de la compañía sobre el VIH/SIDA fue averiguar si uno estaba infectado con el VIH y comenzar pronto el tratamiento.”.

Paul Ross, D.Ed  
Gerente Mundial  
Programa de Concienciación del  
VIH/SIDA  
Digital Equipment Corporation

“El tiempo perdido con una sesión de información no puede compararse con el tiempo perdido tratando de manejar una crisis en el lugar de trabajo creada por empleados que no están bien informados sobre el SIDA. No creo que se le pueda poner precio a esta clase de trastorno”.

Paul Ross, D.Ed  
Gerente Mundial  
Programa de Concienciación del  
VIH/SIDA  
Digital Equipment Corporation

la sucursal de *Chubb* en Nueva Jersey han trabajado con el programa *Partnership for New Jersey*, dedicado a la prevención del VIH/SIDA y a brindar respaldo a las personas infectadas. Debido a que *Chubb* considera que este programa es vital para su éxito, la compañía ha participado en la creación de una guía para otros empleadores que ofrezca respuestas a preguntas sobre el SIDA y para explicar cómo y por qué es importante establecer un programa en el lugar de trabajo.

Sam Stone, empleado del *Chubb Group of Insurance Companies* que está infectado con el VIH, preparó a los empleados bajo su supervisión para que asumieran más responsabilidades en su ausencia. Su jefe considera que la manera en que *Chubb* manejó las necesidades adicionales de Sam mejoró la moral y la dedicación de sus compañeros de trabajo a la compañía.

### **Prensa favorable**

La participación en un programa progresista sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo puede reflejarse favorablemente en las empresas. Paul Ross informó que *Digital Equipment Corporation* ha recibido el equivalente a un millón de dólares en publicidad debido a las entrevistas, los artículos y la exposición que ha tenido en televisión debido a que los medios de comunicación deseaban mostrar un ejemplo de un programa sobre el VIH/SIDA. Lou Kaucic of *Unique Casual Restaurants, Inc.* informó que acumuló el equivalente a “decenas de miles de dólares” en publicidad como resultado de artículos de interés humano sobre el programa de VIH/SIDA de su compañía. Algunos estudios han mostrado que hay un valor de mercado en el hecho de asumir responsabilidad por temas sociales y que la gente tiende a comprar productos de compañías por las cuales sienten estima.

Eludir el tratamiento del tema del VIH/SIDA en el lugar de trabajo puede resultar en publicidad desfavorable. Un restaurante en un pequeño pueblo fue boicoteado porque se sospechaba que uno de los empleados tenía SIDA. En este caso, la gerencia del restaurante no se interesó en tratar el tema del SIDA y en cambio se confió en el abogado de la compañía para resolver la cuestión. Debido a que la situación no fue manejada debidamente por la gerencia, la compañía perdió dinero en la demanda legal y fue mal vista por muchos en la comunidad.

### **Beneficios intangibles**

Las empresas que usan programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo suelen disfrutar de beneficios intangibles que incrementarán su productividad y la armonía de su ámbito laboral. Empresas como Polaroid informan que el espíritu cooperativo, como resultado de su programa de VIH/SIDA, ha mejorado la relación con los empleados y ha profundizado la lealtad a la compañía.

La percepción de que un empleador se preocupa por sus empleados puede ayudar a la compañía a evitar posibles costos legales por demandas de discriminación. Aunque el VIH/SIDA es el tema relacionado con la salud o la discriminación más llevado a las cortes en todo el mundo, ninguna de las compañías mencionadas en este folleto ha sido demandada a causa del SIDA. Las compañías también perciben que su preparación para tratar la cuestión del VIH/SIDA en el lugar de trabajo las ha ayudado en la solución de otros temas de salud y discriminación.

“Desde el momento en que envié la carta solicitando que se me concediera licencia por minusvalidez a corto plazo [debido a la infección del VIH], me recibieron diciendo: ‘Lo vamos a arreglar’. ‘¿Qué podemos hacer?’ ‘¿Cómo podemos ayudarle?’ ‘¿Cómo podemos devolverle lo que usted le ha dado a esta compañía?’, lo cual me dejó atónito. Recuerdo haber colgado el teléfono y llorado durante casi dos horas porque se me había quitado un peso de encima”.

Jon Stanley Szumigala II  
Empleado con el VIH  
Unique Casual Restaurants, Inc.

Un programa de VIH/SIDA en el lugar de trabajo le permite a la compañía hacer una diferencia en la comunidad. Por ejemplo, Unique Casual Restaurants, Inc. está desarrollando un programa para ofrecer educación sobre el VIH a estudiantes de universidades en las que provee servicios de alimentos. Al educar a los empleados, a sus familias y a sus comunidades, las empresas están ayudando a reducir la carga general del VIH y del SIDA sobre la sociedad.

## CONCLUSIÓN

A medida que aumenta el número de individuos con el VIH o con SIDA en Estados Unidos y se siguen desarrollando terapias que ayudan a las personas con el VIH a manejar su condición de salud y a seguir trabajando y ser productivas por más tiempo, las empresas tendrán que estar preparadas para responder con eficacia al problema del VIH en el lugar de trabajo. Existen costos relacionados con el VIH/SIDA que son asumidos por las empresas, pero muchos de estos costos pueden ser mitigados o evitados. En vez de esperar que ocurra un incidente, la mayoría de las empresas cuya experiencia fue presentada en este folleto consideran que la prevención y estar preparados son la mejor manera de enfrentar esta situación. Estas medidas han creado un ambiente de productividad y eficacia así como compasión y respeto mutuo.

“La educación sobre el SIDA es una inversión en nuestra gente y en la salud y productividad a largo plazo como empresa. Mi credibilidad como empleador llega a su punto más alto cuando educo a mi gente acerca de cómo uno puede contraer el SIDA y cómo puede evitarse, especialmente en el trabajo”.

Michael Lauber  
Presidente y CEO  
Tusco Display

Los empleadores que estén considerando la implementación de un programa integral sobre el VIH/SIDA se enfrentan a probabilidades muy desparejas: ¿Debería uno arriesgarse a no estar preparado cuando existe la posibilidad de que su empresa sea afectada por el VIH/SIDA y todos sus costos, reales o potenciales? ¿O debería invertir la pequeña cantidad que puede costarle en la actualidad el control del riesgo de su empresa? Aún si su empresa, sus empleados y las familias de éstos son afortunados y nunca sean afectados por el VIH/SIDA, usted habrá demostrado su preocupación y su interés, lo cual no pasará inadvertido para los empleados. La planificación estratégica y las filosofías de control de riesgos nos instan a asumir un “riesgo” calculado e inclinarnos en favor de desarrollar una política enérgica y eficaz para enfrentar el VIH/SIDA.

Acepte este desafío de ayudar a su comunidad, a su país y a la vida de su empresa mediante una inversión en un programa sobre el VIH/SIDA en su lugar de trabajo. Aproveche los recursos y materiales que tiene disponibles a través del programa BRTA para ayudarle a controlar el impacto del VIH/SIDA sobre su empresa y, últimamente, prevenir la propagación de esta devastadora enfermedad.

**APÉNDICE: COSTOS POR ETAPA RELACIONADOS CON UNA DEMANDA ADA  
(LEY DE ESTADOUNIDENSES MINUSVÁLIDOS)**

<b>Etapa</b>	<b>Descripción</b>	<b>Costo Potencial</b>
<b>Acusación de la EEOC</b>	<p>responder a la acusación y recolectar información</p> <p>entrevistar a los testigos y obtener declaraciones de los empleados</p> <p>participar en la mediación</p> <p>preparar la respuesta a la acusación y una declaración de posición</p> <p>hacer el seguimiento de las solicitudes de información complementaria de la EEOC y de las entrevistas de testigos hechas por la EEOC</p> <p>investigación legal sobre temas relativos al ADA</p>	<p>4.000 a 15.000 dólares en honorarios de abogados</p> <p>trastorno inicial de las tareas de gerentes y empleados no administrativos pertinentes</p> <p>el proceso puede tomar aproximadamente un año a menos que el empleado solicite temprano a la EEOC el derecho a demandar</p>
<b>Litigio (demanda civil inicial)</b>	<p>responder a la demanda o preparar un pedido de sobreseimiento (con pocas probabilidades de éxito en esta primera etapa)</p> <p>desarrollar una estrategia de litigio</p> <p>más entrevistas con testigos</p> <p>participar en la conferencia inicial de calendario de la corte</p>	<p>4.000 a 15.000 dólares en honorarios de abogados</p> <p>necesidad de revelar el litigio en las auditorías de contabilidad</p> <p>tratar con la publicidad potencialmente desfavorable</p>
<b>Descubrimiento</b>	<p>preparar y responder a las solicitudes de descubrimiento por escrito</p> <p>litigar toda petición de cumplimiento del descubrimiento</p> <p>preparación para las declaraciones y tomar declaración al demandante y a sus testigos</p> <p>preparar a los testigos del empleador para las declaraciones y defensa de las mismas</p> <p>entrevistar a potenciales testigos expertos en medicina y rehabilitación y analizar los materiales relacionados con los testigos expertos del demandante</p> <p>tomar declaración a los testigos expertos del demandante y defender las declaraciones de los expertos del empleador</p>	<p>25.000 a 100.000 dólares en honorarios de abogados y costos de transcripción</p> <p>0 a 10.000 dólares en honorarios de testigos expertos</p> <p>tiempo de gerentes y empleados para compilar la documentación necesaria</p> <p>preparar para las declaraciones y asistir a ellas, participar en la estrategia de descubrimiento y responder a las solicitudes de descubrimiento por escrito</p> <p>supervisar el progreso del litigio</p>
<b>Después del descubrimiento</b>	<p>argumentar las peticiones</p>	<p>8.000 a 24.000 dólares en honorarios de abogados</p> <p>tiempo invertido por la compañía en revisar las peticiones y hacer las declaraciones juradas necesarias</p>

**APÉNDICE: COSTOS POR ETAPA RELACIONADOS CON UNA DEMANDA ADA  
(CONTINUACIÓN)**

<b>Etapa</b>	<b>Descripción</b>	<b>Costo Potencial</b>
<b>Antes del juicio</b>	<p>preparar porciones de las declaraciones previas al juicio</p> <p>investigar y alegar las cuestiones sobre pruebas</p> <p>desarrollar esquemas del juicio</p> <p>participar en conferencias previas al juicio y discusiones obligatorias sobre arreglos</p> <p>evaluar el perfil de los jurados (si los hubiera)</p> <p>preparar cuestionarios para los jurados</p> <p>preparar las instrucciones al jurado, formularios de veredicto, listas de testigos, listas de pruebas, y pruebas para el juicio</p>	<p>5.000 a 14.000 dólares en honorarios de abogados</p> <p>costos sustanciales de fotocopias</p> <p>tiempo sustancial con los testigos para prepararlos para el juicio</p>
<b>Juicio</b>	<p>tiempo en la corte</p> <p>preparación de testigos</p> <p>preparar peticiones de emergencia sobre pruebas y peticiones de veredicto directo</p> <p>selección del jurado</p>	<p>6.000 a 35.000 dólares en honorarios de abogados</p> <p>0 a 10.000 dólares en honorarios de testigos expertos y costos de transcripción</p> <p>pérdida de tiempo productivo de los testigos de la compañía para prepararse para testificar, tiempo para testificar, y una cantidad sustancial de tiempo de espera</p>
<b>Veredicto y después del juicio</b>	<p>si ha tenido éxito, responder a las peticiones del demandante posteriores al juicio y preparar una petición de costos</p> <p>si no ha tenido éxito, preparar las peticiones posteriores al juicio y responder a las solicitudes de costos y honorarios del demandante</p>	<p>2.000 a 12.000 dólares en honorarios de abogados</p> <p>daños por salarios impagos, costos y honorarios de los abogados del demandante</p> <p>pago compensatorio y punitivo por daños de hasta 300.000 dólares según ADA y la Ley de Derechos Civiles de 1991</p>
<b>Apelación</b>	<p>analizar las transcripciones del juicio</p> <p>investigar, escribir y argumentar los alegatos de apelación</p>	<p>12.000 a 25.000 dólares</p>

*Petes, Peter. Risk Management and the Costs and Benefits of Company HIV/AIDS Programs and Policies. 1996.*

La información en esta publicación es solamente para conocimiento general y con fines educativos y no está dirigida a ser usada como asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento legal específico, las empresas y los individuos deberían consultar a un abogado.