

Preguntas más frecuentes y respuestas que usted debe saber

El VIH/SIDA en el lugar de trabajo

P. ¿Por qué debería yo preocuparme por el tema del VIH y el SIDA en mi empresa?

R. Una de cada seis empresas de gran tamaño (con más de 50 empleados) y una de cada quince empresas pequeñas (con menos de 50 empleados) en Estados Unidos ha tenido uno o más empleados infectados con el VIH o el SIDA.

Consecuencias para los empleados

Se estima que entre 650.000 y 900.000 personas en Estados Unidos están hoy en día infectadas con el VIH, el virus que causa el SIDA, según cifras estimativas de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades o CDC.

El VIH afecta a todos los sectores de la sociedad, y el índice de infección está aumentando entre las mujeres, las minorías, y la juventud — la fuerza de trabajo del presente y del futuro.

Consecuencias legales

El SIDA ha generado muchas demandas individuales sobre una amplia gama de cuestiones de salud. Las personas con el VIH/SIDA están protegidas contra la discriminación en el lugar de trabajo, al igual que cualquier otro empleado minusválido está protegido por las leyes federales. Algunas leyes locales y estatales pueden también ofrecer a las personas minusválidas protección contra la discriminación.

Costos

Si su lugar de trabajo no está preparado, el SIDA puede afectar de manera adversa sus costos legales y del cuidado de la salud, así como la productividad de sus empleados. Sin embargo, la creación de un ambiente de respaldo y la implementación de programas educativos en su lugar de trabajo pueden aumentar significativamente la habilidad de los empleados con el VIH/SIDA para mantenerse productivos.

El SIDA puede prevenirse, y la prevención es redituable. **Sus esfuerzos pueden bajar sus costos** y ayudar a sus empleados a entender cómo reducir el riesgo de ser infectados con el VIH.

P. ¿Cuál es mi situación legal si tengo un empleado con el VIH/SIDA?

R. Los empleadores debería estar informados de las leyes federales y estatales, así como de las leyes antidiscriminatorias, al mismo tiempo que atienden las preocupaciones de los empleados minusválidos.

Leyes federales

La Ley de Estadounidenses Minusválidos o ADA, de 1990, provee protección para empleados con minusvalidez como el VIH/SIDA. Esta minusvalidez está sujeta a los requisitos de la ley. Las provisiones laborales de ADA cubren a los empleadores con 15 o más empleados. Existen también otras leyes federales, estatales y locales en el área del VIH/SIDA que pueden afectar su negocio.

Conforme a ADA, un empleador no puede negarse a contratar a un candidato calificado porque éste o ésta tenga o se crea que tenga el VIH/SIDA. Además, a menos que creen una “dificultad excesiva” para la empresa, ADA exige que el empleador haga ajustes razonables que permitan a estos empleados continuar desarrollando funciones laborales esenciales. Estos ajustes razonables se determinan en base a cada caso y pueden incluir modificaciones en las funciones del empleado, horarios flexibles y permiso para ausentarse.

ADA establece claramente la necesidad de tener políticas sobre minusvalidez en el lugar de trabajo que incluyan el VIH/SIDA y que puedan ayudar a reducir la preocupación de los empleados en caso de que decidan revelar si están infectados con el VIH. Esto es importante para los gerentes y supervisores en el momento en que tratan con cuestiones de política como confidencialidad y sensibilidad respecto a los problemas de estos empleados.

Antidiscriminación

El empleador debe asegurarse de que un empleado minusválido no sea objeto de discriminación debido a su minusvalidez cuando se lo contrata, se le asignan tareas, se evalúa su desempeño, se lo despide o en otras instancias laborales.

Las provisiones antidiscriminatorias son también aplicables a un empleado que esté emparentado, dé cuidado o asistencia o esté asociado con una persona minusválida.

Leyes estatales

Casi todos los estados cuentan hoy en día con legislación antidiscriminatoria que cubre el VIH/SIDA. Su lugar de trabajo puede estar regido por esas leyes estatales.

Algunas comunidades locales tienen leyes relativas al VIH y al SIDA.

P. ¿Cómo puede la infección del VIH y del SIDA afectar el éxito de mi compañía?

R. Si no se lo atiende adecuadamente en el lugar de trabajo, el VIH/SIDA puede afectar su productividad.

Cuestiones relacionadas con la productividad

La menor productividad de los compañeros de trabajo de un empleado con el VIH/SIDA (o de un empleado a quien se percibe como infectado con el VIH) puede ser un problema costoso. Educar a los empleados sobre el VIH/SIDA puede ayudar a prevenir este problema. La productividad menor de un trabajador con SIDA o de un empleado que pueda estar cuidando a una persona con SIDA puede manejarse por medio de arreglos laborales flexibles, como lo requiere la Ley de Licencia por Razones Médicas o Familiares. (Vea el folleto *ADA, FMLA y el SIDA: Guía para el Empleador.*)

Cuestiones relacionadas con los seguros de salud y de vida

Un empleador que ofrece planes médicos y de hospitalización puede esperar que pagará una parte de los costos del cuidado de un empleado con el VIH o SIDA, o de una persona que dependa de ese empleado (niño, cónyuge, etc.). Sin embargo, el costo promedio del tratamiento de un paciente con SIDA es comparable al costo del tratamiento de un paciente con cáncer o con una enfermedad cardíaca.

Los tratamientos nuevos y mejorados para el VIH y el SIDA, como los inhibidores de proteasa y otras drogas antirretrovirales, pueden retrasar la aparición del SIDA. Estos tratamientos a menudo permiten que las personas con el VIH y SIDA vivan más tiempo y funcionen mejor, haciendo posible que permanezcan en el trabajo más años y trabajen más productivamente.

La educación y preparación para hacer frente al impacto del VIH y del SIDA, incluso hacer ajustes razonables en las condiciones de trabajo para un empleado infectado, puede mitigar otros costos, como:

- la pérdida de un empleado valioso que puede representar años de entrenamiento y memoria institucional
- los costos legales potenciales debido a demandas por discriminación o violación de la privacidad
- los costos de reclutar, seleccionar, contratar y entrenar a un nuevo empleado
- el potencial de las relaciones públicas adversas
- los trastornos creados en el lugar de trabajo cuando los compañeros de alguien infectado con el VIH carecen de conocimiento sobre cómo se contagia y se previene la enfermedad.

P. ¿Como resultado de las nuevas terapias combinadas habrá en el lugar de trabajo más personas infectadas con el VIH?

R. Es probable. Aunque las nuevas terapias no dan resultados con todos los pacientes, muchas personas que siguen la terapia combinada experimentan una mejora significativa y a veces dramática en su salud. Algunas de estas personas están regresando al trabajo. Las empresas necesitan estar preparadas para tratar con las cuestiones relacionadas con estos trabajadores con el VIH.

P. ¿Qué medidas puedo tomar para evitar problemas relacionados con el SIDA en mi lugar de trabajo?

R. El primer paso es elaborar un programa integral para el lugar de trabajo que incluya estos cinco componentes:

1. Desarrollo de una política sobre el VIH/SIDA.
2. Entrenamiento de supervisores, gerentes y líderes sindicales.
3. Educarse a sí mismo y educar a sus empleados.
4. Ayudar a educar a las familias de los empleados.
5. Ayudar a educar a la comunidad a través del servicio comunitario y el trabajo voluntario.

Haga conocer claramente la política de su lugar de trabajo — escrita u oral — a todos los supervisores, gerentes y empleados. Estos necesitan saber cómo poner en práctica esas normas para no actuar de manera discriminatoria hacia los compañeros de trabajo que estén infectados con el VIH o que cuiden a alguien con el VIH o SIDA.

Los empleados consideran la educación sobre el SIDA de gran valor, especialmente cuando el programa es integral, se lo presenta durante las horas de trabajo y es obligatorio, de modo que los empleados no tengan reparos en asistir. Busque maneras de ayudar a sus empleados y a las familias de éstos para responder a esta crisis de salud en su comunidad por medio del respaldo a las actividades de educación preventiva de las organizaciones locales de servicio comunitario y mediante el patrocinio de la educación de las familias de los empleados.

P. ¿Cuándo comienzo?

R. ¡Actúe ya mismo! Sus esfuerzos pueden prevenir la infección del VIH, incluso el SIDA:

- porque es sensato desde el punto de vista de los negocios, según muchos empleadores que ya han atendido la cuestión del SIDA en sus lugares de empleo
- porque al hacerlo puede ayudar a evitar la baja productividad, el trastorno del trabajo, las demandas potenciales y otros problemas a los que se enfrenta un empleador que no está preparado para tratar con el primer caso de SIDA
- porque los esfuerzos para educar a los empleados pueden ayudar a prevenir la propagación del VIH y del SIDA al permitir que los empleados juzguen su nivel de riesgo personal y cambien su comportamiento consecuentemente

Lo más importante — **¡comience ahora!**

Este problema simplemente no va a desaparecer. Actúe ahora para saber más sobre la infección del VIH y cómo puede afectar a su lugar de trabajo y a sus empleados, de modo que pueda estar preparado para responder al problema antes de que le cueste trabajadores valiosos, tiempo y dinero.

P. ¿Adónde puedo acudir para obtener ayuda?

R. Los siguientes recursos pueden proveer la información más precisa y actualizada, así como referencias para ayudarlo con cualquier pregunta que pudiera tener. Además, los departamentos de salud estatales y locales, las organizaciones dedicadas al SIDA y las organizaciones comunitarias le podrán proveer información sobre recursos adicionales.

Servicio de Recursos para Empresas y Empleados de los CDC

El Servicio de Recursos para Empresas y Empleados de los CDC provee información para empleadores sobre los recursos relacionados con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo a nivel nacional, estatal y local. Los especialistas de este servicio pueden ayudar a los empleadores a identificar materiales educativos (folletos, afiches, videos, y guías) que se ajusten a las necesidades del lugar de trabajo. El Servicio de Recursos también puede proveer información sobre otras organizaciones como los departamentos de salud pública, grupos cívicos y organizaciones de servicio locales en el área del SIDA que proveen programas para el lugar de trabajo en la comunidad local.

1-800-458-5231 (voz)

1-888-282-7681 (fax)

(De lunes a viernes de 9 a.m. a 6 p.m., E.S.T)

www.aidsatwork.org

Línea Nacional del SIDA

Provee un servicio gratuito las 24 horas con información confidencial, referencias y materiales educativos sin costo. Los empleadores pueden llamar a la Línea de Emergencia para hacer averiguaciones confidenciales sobre el VIH/SIDA, la prevención y la reducción de riesgos, pruebas de VIH y cuestiones relacionadas.

1-800-342-AIDS (2437)

1-800-344-7432 (servicio en español)

1-800-243-7889 (TTY para personas con dificultades auditivas)

Cruz Roja de Estados Unidos

Esta organización asiste a los empleadores y a los empleados mediante la presentación de programas educativos básicos diseñados a aumentar el conocimiento y el entendimiento sobre el impacto que la infección del VIH tiene en los trabajadores que la contraen, sus compañeros de trabajo y los empleadores. Comuníquese con la Cruz Roja local o llame gratis al 1-800-375-2040.

Estos materiales fueron desarrollados en colaboración con el Fondo Nacional para el SIDA (*The National AIDS Fund*).

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.