

## CONCLUSIONES

del Consejo de los Ministros de Sanidad de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo,  
el 15 de diciembre de 1988

relativas al SIDA y el lugar de trabajo

(89/C 28/02)

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS Y LOS MINISTROS DE SANIDAD DE LOS ESTADOS MIEMBROS, REUNIDOS EN EL SENO DEL CONSEJO;

llegan a las conclusiones siguientes, tras el intercambio de puntos de vista sobre la experiencia adquirida en lo referente al SIDA y el lugar de trabajo:

### I. Introducción

1. En los puestos de trabajo no hay riesgo de contaminación por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) ni de contraer el SIDA. Lo mismo puede decirse para los puestos de trabajo en el sector sanitario y de los cuidados corporales si se respetan las prescripciones en materia de higiene.

Sin embargo, las empresas pueden verse confrontadas con el problema del SIDA, a pesar de que estos casos son todavía raros actualmente.

Las empresas, por consiguiente, deberían prepararse para hacer frente a esta situación de manera adecuada y razonable con objeto de evitar los problemas que pudieran desencadenar una reacción de miedo y hasta de pánico.

2. Mediante las presentes conclusiones, que se fundan en los principios establecidos por la Organización Mundial de la Salud, el Consejo de las Comunidades Europeas y los Ministros de Sanidad de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo se proponen sencillamente incitar a las empresas a introducir en su ámbito información sobre el SIDA y a favorecer un comportamiento humano para con los trabajadores contaminados o afectados por el SIDA. A este respecto, las grandes empresas, que disponen de más recursos, deberían dar ejemplo.
3. A tal efecto, las empresas deberían consultar o asociar a las instituciones representativas de los trabajadores.

### II. Información

4. Dado que una mala información trastorna con frecuencia el comportamiento social, las empresas deberían contemplar, con ayuda de los agentes de prevención que operan habitualmente en la empresa (médicos de empresa, expertos en medicina del trabajo, etc., según los países), el desarrollo de una política eficaz de información sobre el SIDA adaptada a su medio de trabajo particular, antes incluso de la aparición de casos efectivos.

5. Los directivos, los cuadros y los representantes del personal constituyen los grupos destinatarios de tal política, porque desempeñan un papel importante en la formación de la opinión y en el comportamiento del personal que dirigen o representan.

Se sobreentiende que debe respetarse el secreto médico.

6. Podría asimismo existir la necesidad de dirigirse a otros grupos del personal con objeto de aplacar los temores injustificados.

De este modo, se podría, por ejemplo, aconsejar a los miembros de los equipos de primeros auxilios sobre la importancia de respetar las precauciones básicas de higiene y al personal en misión de trabajo en países en que la sangre para transfusiones no se analiza, sobre la presencia de anticuerpos del virus en cuestión.

### III. Detección

7. Las personas contaminadas por el VIH o afectadas por el SIDA no constituyen un riesgo para sus compañeros de trabajo.

No se justifica, pues, someter a pruebas de detección de anticuerpos del VIH a las personas que se vaya a contratar.

Las pruebas de detección durante el reconocimiento médico periódico en el lugar de trabajo no representan tampoco un método apropiado de lucha contra el SIDA.

### IV. Miembros del personal portadores del VIH

8. Las personas portadoras del VIH que no manifiesten síntomas patológicos relacionados con el SIDA deben ser consideradas y tratadas como trabajadores normales y aptos para el trabajo.
9. No debe obligarse a los trabajadores a informar a su empresario en lo referente a su contaminación por el VIH.
10. Si otros miembros del personal tuviesen conocimiento de la contaminación de una persona, los superiores jerárquicos y los cuadros deberían hacer todo lo posible para proteger a dicha persona de cualquier estigmatización o discriminación.

La comprensión y el apoyo moral constituyen un elemento fundamental en la buena gestión de estos casos.

**V. Comportamiento con los trabajadores afectados por el SIDA**

11. A los trabajadores afectados por el SIDA debería dispensárseles el mismo trato básico que a los trabajadores aquejados de otras enfermedades graves que influyen en el desempeño de su trabajo.

Cuando la condición física de dichos trabajadores se deteriore, convendría efectuar, si ello es posible, las adaptaciones de puestos y de horarios oportunas para que puedan continuar trabajando el mayor tiempo posible.

12. Dichas personas deberían tener acceso a programas de información y de formación.

---