



Gay & Lesbian Advocates & Defenders
30 Winter Street, Suite 800
Boston, MA 02108
Phone: 617.426.1350
Fax: 617.426.3594
Website: www.glad.org

PROTECCIONES LEGALES PARA PERSONAS CON EL VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO

LEYES DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

Personas que son VIH-positivas y aquellos con SIDA están protegidos contra la discriminación en el trabajo bajo la sección 4(16), c.151B de las Leyes Generales de Massachusetts, y bajo la ley federal llamada Acta de Estadounidenses con Impedimentos (Americans with Disabilities Act o ADA). Ambos estatutos prohíben la discriminación en el empleo que se basa en el impedimento de una persona.

La ley de Massachusetts se aplica a patrones con seis o más empleados; el ADA cubre a patrones con quince o más empleados.

1. ¿QUIÉN ESTÁ PROTEGIDO?

- a) Personas con SIDA o aquellos positivos al VIH, incluso cuando son asintomáticos y no tienen impedimento físico aparente.
- b) Personas consideradas o percibidas como portadores del VIH.
- c) Bajo el ADA, pero no bajo las Leyes de Massachusetts, una persona que no tiene el VIH, pero que se “asocia” con una persona con el VIH -tal como amigos, amantes, esposo(a), compañeros de apartamento, compañeros de trabajo, abogados, y dispensadores de salud.

2. ¿QUÉ PUEDEN SABER LOS PATRONES SOBRE TU HISTORIAL MÉDICO?

a) **La sección 70F de las Leyes Generales de Massachusetts prohíbe que un patrón requiera que un empleado se haga la prueba del VIH bajo ninguna circunstancia.**

b) **Durante el proceso de solicitud:**

Bajo ambos la Ley de Massachusetts y el ADA, se prohíbe que un patrón requiera que un solicitante se someta a un examen físico o que conteste alguna pregunta médica.

Por ejemplo, durante el proceso de solicitud, un patrón no puede preguntar lo siguiente:

Protecciones Legales Para Personas con el VIH en el Lugar de Trabajo, p. 1

Esta publicación contiene información legal, y no consejo legal.
Para consejo legal sobre una situación específica, usted tiene que consultar con un abogado.

- Cualquier historial sobre demandas de compensación de trabajador o beneficios de seguro social por incapacidad;
- Si has sido hospitalizado alguna vez o estado bajo el cuidado de un doctor;
- Si alguna vez has tenido un problema médico lo cual haga difícil desempeñar tu trabajo.

Sin embargo, un patrón puede preguntar si el solicitante tiene el conocimiento, destreza, y habilidad para ejercer las funciones del trabajo.

c) **Después de una oferta condicional de empleo:**

En Massachusetts, después de que un patrón haya hecho una oferta de empleo, puede requerir un examen médico (pero no una prueba de VIH) con el sólo propósito de determinar si un empleado es capaz de llevar a cabo las funciones esenciales del trabajo con un ajuste razonable.

En adición, si un patrón tiene más de quince empleados, cualquier examen o información médica debe satisfacer los siguientes requisitos del ADA:

- El patrón debe requerir el examen o información médica de todos los solicitantes en la categoría de empleo.
- La información debe permanecer estrictamente confidencial. Debe estar en formularios separados y mantenida en un archivo segregado apartada del archivo general de personal.
- La información no debe ser compartida con otros, con excepción limitada de supervisores y gerentes que necesiten ser informados de restricciones o ajustes necesarios de trabajo, o personal de seguridad a quienes se les puede decir en caso de que el impedimento requiera tratamiento de urgencia.
- Los resultados del examen médico no pueden ser usados para retractar la oferta de empleo a menos que los resultados indiquen que el individuo no puede desempeñar las funciones esenciales del trabajo con un ajuste razonable.

d) **Después de Contratado:**

Un patrón puede requerir que un empleado se haga un examen médico actual solo si el patrón prueba que es “relacionado al empleo y consistente con necesidad de negocio”. El patrón puede demostrar que el examen médico es necesario para medir la ejecución actual de las funciones de trabajo.

3. PROTECCIONES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN RELACIONADA CON EL VIH.

Existen dos tipos de demandas que pueden producirse contra los patrones bajo las leyes de discriminación por impedimento.

a) **Tratar a un solicitante o empleado de manera distinta basado en su estatus del VIH.**

Un patrón no puede tomar acción adversa contra un solicitante o empleado simplemente basado en que la persona es positiva al VIH o tiene SIDA. Quiere esto decir que el patrón no puede poner fin, rehusar a contratar, re-contratar o promover, o de otra manera discriminar en los términos y condiciones de empleo basado en el hecho de que la persona es positiva al VIH o tiene SIDA.

Lo importante es identificar si una persona con el VIH o SIDA fue tratada de diferente manera a otros solicitantes o empleados en situaciones similares.

Ejemplos de discriminación ilegal:

- Un patrón no puede rehusar a contratar una persona con el VIH por el miedo de que el VIH se pueda transmitir a otros empleados o clientes.
- Un patrón no puede rehusar a contratar o tomar una decisión de emplear basado en la posibilidad, e incluso probabilidad, de que una persona pueda enfermarse y no pueda ejercer el trabajo en el futuro.
- Un patrón no puede rehusar a contratar una persona porque puede aumentar el interés del seguro de salud o de compensación de trabajadores.

Discriminación en proveer beneficios de seguro:

El ADA prohíbe que los patrones discriminen basado en impedimentos en la cláusula de seguro médico para empleados. Por ejemplo, un plan de seguro médico con un máximo de \$100,000 anuales para tratamiento de toda enfermedad, pero que solo provee \$10,000 para el tratamiento del SIDA, se distinguiría basado en impedimento y violaría el ADA. Sin embargo, distinciones que puedan ser perjudiciales para personas con VIH, tales como cláusulas de condiciones pre-existentes, pero igualmente aplicadas a todo empleado asegurado, no son discriminatorias.

b) **Incumplimiento por un patrón de proveer un “Ajuste Razonable” a una persona con VIH o SIDA.**

¿Qué es un “ajuste razonable?”

Personas con impedimentos, tal como el SIDA, puede experimentar problemas de salud lo cual harían difícil completar requisitos y tareas en el trabajo. Por ejemplo, una persona puede encontrarse agotada o fatigada y se le hace difícil el completar un horario de tiempo completo.

En ciertas circunstancias, el patrón tiene la obligación de modificar o ajustar requisitos de empleo o pólizas del lugar de trabajo para poder permitir a una persona con SIDA desempeñar las tareas necesarias. Esto se conoce como un “ajuste razonable”.

Ejemplos de “ajustes razonables”:

- modificar o cambiar tareas de trabajo y responsabilidades
- establecer un horario de tiempo parcial o modificado
- permitir tiempo libre durante horas de trabajo para ir a citas médicas
- reasignar a un empleado a una posición vacante
- hacer modificaciones al esquema físico del lugar de trabajo o adquirir aparatos tales como un amplificador telefónico para así permitir, por ejemplo, que una persona con un impedimento auditivo pueda hacer su trabajo.

No hay un número exacto de ajustes que un empleado pueda pedir. La naturaleza de una petición de ajuste puede depender de las necesidades particulares de las circunstancias individuales del empleado.

Es la obligación del empleado informarle al patrón de la naturaleza del impedimento y el pedir un ajuste razonable que pueda permitirle al empleado el desempeñar su trabajo.

Si un empleado pide un ajuste razonable, el patrón tiene derecho a documentación del impedimento del empleado -usualmente una carta del médico. El propósito de este tipo de verificación es permitirle al patrón implementar un ajuste razonable apropiado con el entendimiento de la naturaleza y magnitud del impedimento del empleado.

¿Tiene el patrón que otorgar la petición de un ajuste razonable?

Solo porque un empleado haya pedido un ajuste razonable no quiere decir que un patrón tenga la obligación legal de otorgarla. Un patrón no tiene que otorgar un ajuste razonable el cual crearía un “agobio excesivo” o dificultad significativa o gasto para el manejo del negocio.

¿Cuándo es un “ajuste razonable” para el empleado un “agobio excesivo” para el patrón?

Para determinar si un ajuste crea un agobio para el patrón, las cortes examinan un número de factores, incluso:

- el tamaño del negocio, su presupuesto, y recursos financieros;
- el costo de llevar a cabo el ajuste; y
- si el ajuste afecta el negocio del patrón.

Reiterando, no hay reglas claras y cada situación es examinada individualmente.

El ajuste razonable debe permitir al empleado llevar a cabo su trabajo.

El patrón tiene la obligación de otorgar el ajuste razonable solo si, como resultado del ajuste, el empleado está entonces cualificado para desempeñar las labores esenciales del trabajo. Un empleado no tiene que contratar o mantener a un empleado que no pueda desempeñar las funciones esenciales de su trabajo, incluso con un ajuste razonable.

PRIVACIDAD DE INFORMACIÓN MEDICA DE EMPLEADOS

1. EL DERECHO ESTATUTARIO A PRIVACIDAD EN MASSACHUSETTS

Capítulo 241, sección 1B de las Leyes Generales de Massachusetts provee que:

Una persona tiene derecho contra una interferencia irrazonable, sustancial o seria con su privacidad.

Las cortes han entendido que este estatuto prohíbe revelación de datos sobre un individuo de una naturaleza extremadamente personal o íntima, la cual ciertamente incluye el estatus de VIH o diagnóstico de SIDA de una persona.

Al analizar si ha habido una violación del estatuto, cortes determinarán si hay un interés legítimo en la revelación del estatus de VIH de una persona y luego balanceará el interés contra la naturaleza y la sustancia de la intrusión a la privacidad. Una revelación no puede ser más amplia de lo necesario para cumplir la razón legítima de negocios.

Por ejemplo:

- Si un empleado revela su estatus de VIH a un supervisor, el supervisor sólo puede revelarle esa información a otros por una razón necesaria de negocios. Puede que considere una razón legítima de negocio discutir el estatus de VIH de un empleado con otro personal administrativo en conexión a hacer ajustes a los deberes de trabajo de una persona como un ajuste razonable. Sin embargo, contarle a los compañeros de trabajo del empleado o a personal de administración no esencial no sería una razón legítima de negocios.

2. EL DERECHO CONSTITUCIONAL A PRIVACIDAD

Muchas cortes han determinado que una persona tiene un derecho de privacidad Constitucional que prohíbe la revelación de estatus de VIH. Cortes han basado este derecho en la Cláusula de Proceso Debido (Due Process Clause) de la Constitución de los Estados Unidos, la cual crea un “interés de privacidad” al evitar revelación de ciertos tipos de información personal e íntima.

El Derecho Constitucional a Privacidad sólo se puede reclamar contra un “actor del estado,” i.e. cuando el empleador es una entidad gubernamental. Las cortes balancearán la naturaleza de

la intrusión a la privacidad de una persona contra el peso dado a la razón legítima del gobierno por una póliza o práctica la cual resulta en la revelación.