

# EL VIH

# *y la* **Discriminación**

## **SUS DERECHOS LEGALES**

**REVISADO AGOSTO 2006**

***publicado por:***



---

**Concilio Legal del SIDA de Chicago  
180 North Michigan Avenue, Suite 2110  
Chicago, Illinois 60601  
(312) 427.8990**

Esta publicación es parte de una serie de folletos publicados por el CONCILIO LEGAL DEL SIDA DE CHICAGO (AIDS LEGAL COUNCIL OF CHICAGO). Cada uno diseñado para ayudarle entender SUS DERECHOS LEGALES en Illinois. La serie consiste en los siguientes folletos:

El VIH: Asuntos para Adolescentes

El VIH: Asuntos para Familias con Hijos

El VIH y los Beneficios Públicos

El VIH y la Confidencialidad

El VIH y la Discriminación

El VIH y los Inmigrantes Indocumentados

El VIH en el Lugar de Trabajo

El VIH: Regresando al Trabajo

El VIH y el Seguro

El VIH: Testamentos y Poderes Generales

Todos estos folletos se ofrecen gratis y se pueden obtener en:

**AIDS LEGAL COUNCIL OF CHICAGO**  
**180 N. Michigan Ave., Ste. 2110**  
**Chicago, Illinois 60601**  
**312.427.8990**  
[www.aidslegal.com](http://www.aidslegal.com)

Este guía sirva como un repaso general de las leyes federales y de Illinois concernientes al VIH. Como en todo asunto legal, siempre es buena idea consultar con un abogado sobre las circunstancias particulares de su caso.

# **EL VIH Y LA DISCRIMINACIÓN**

	Página
Introducción .....	4
1. Sus Derechos en el Lugar de Trabajo .....	5
2. Discriminación en el Cuidado de Salud .....	11
3. Discriminación y los Seguros .....	13
4. Otros Tipos de Discriminación .....	15

# **INTRODUCCIÓN**

Es fácil decir que el SIDA es un problema médico. Pero, el SIDA también es un problema social. Desde que se identificó la epidemia en 1981, mucha gente ha usado el SIDA como excusa para discriminar. Personas con el VIH han sido despedidas de sus empleos, echadas de sus viviendas, negada cuidado de salud y abandonadas por sus familias. La discriminación siempre ha sido un síntoma del SIDA.

La mejor defensa contra la discriminación es tener conocimiento del tema. Este folleto está diseñado para informar a personas con el VIH positivo acerca de sus derechos legales en Illinois. Si usted tiene preguntas después de leer este folleto, puede llamar al *AIDS Legal Council* (Concilio Legal del SIDA) al teléfono (312) 427-8990. Gustosamente, alguien de esa oficina hablará con usted.

## **Capítulo Uno**

### **SUS DERECHOS EN EL LUGAR DE TRABAJO**

#### **1) No creo poder conseguir empleo porque soy VIH positivo. ¿Valdrá la pena solicitar empleo?**

Muchas personas con el VIH o SIDA ocupan buenos puestos y contribuyen a la sociedad en forma importante. Quizá le hayan dicho que debido a su VIH positivo nadie le dará empleo. Eso no es verdad. Si usted cuenta con la capacidad y experiencia debidas, tiene tanto derecho como cualquiera a un empleo.

Hay algo importante que recordar:

#### ***LA DISCRIMINACIÓN CONTRA PERSONAS CON EL VIH ES ILEGAL.***

Esto significa que una empresa no lo podrá despedir, bajar de categoría, o rehusar contratarlo porque usted es VIH positivo. Sus derechos están protegidos por leyes federales y estatales. Algunas ciudades y condados de Illinois (como Chicago y el Condado de Cook) también tienen ordenanzas municipales que establecen que la discriminación contra personas con el VIH es ilegal.

#### **2) Si aplico por un puesto, ¿podrá el entrevistador preguntarme si tengo el VIH?**

No. Los empleadores no podrán preguntarle si tiene cualquier incapacidad o condición médica. Usted no está en la obligación de decirle al entrevistador que usted es VIH positivo. Quizá el entrevistador le haga preguntas sobre su habilidad para desempeñar ciertas tareas relacionadas con el puesto. Por ejemplo, si está solicitando un puesto de almacenero y el trabajo requiere que usted cargue cajas pesadas, al entrevistador sí le estará permitido preguntarle si usted puede cargar objetos pesados.

### **3) ¿Hay trabajos que no se me permitirán porque soy VIH positivo?**

El único tipo de trabajo que no se le permitirá desempeñar sería uno en el que usted pudiera ser una *amenaza directa* de infección a otros. Por ejemplo, un hospital quizá pueda rehusar contratar a alguien, digamos a un cirujano, si es que él o ella es VIH positivo. Sin embargo, para que una empresa pueda rehusar dar empleo a alguien, el empleador deberá demostrar que esa persona sería una amenaza directa *al desempeñar las tareas rutinarias de su trabajo*. Por ejemplo, si usted postula a un puesto de secretaria, el empleador no podrá decirle que cabe la posibilidad que usted algún día pueda sufrir un corte accidentalmente y por lo tanto sería una amenaza para otros. El cortarse accidentalmente no puede considerarse como parte de las tareas rutinarias de una secretaria.

### **4) ¿Podrá mi empleador pedirme que me someta a la prueba del VIH?**

En ciertas circunstancias, el empleador podría requerir al postulante que se someta a un examen médico. *Pero el empleador habrá de requerir este examen únicamente después de haberle ofrecido un puesto y únicamente si todos los otros postulantes tienen que examinarse también*. Como parte de tal examen, la ley permite al empleador requerirle que tome la prueba del VIH. Sin embargo, el empleador no podrá rehusar emplearlo basado en los resultados de la prueba del VIH, a menos que el ser VIH positivo le impida desempeñar el puesto. La mayoría de las empresas no requieren la prueba del VIH de los postulantes, porque la condición con el VIH no es pertinente a la mayor parte de los puestos.

### **5) ¿Es buena idea decirle a mi jefe que soy VIH positivo?**

La decisión de decirle a su jefe que usted es VIH positivo es algo muy personal. La mayor parte de las personas revelan su condición con el VIH por una de dos razones:

- ♦ Para pedir arreglos especiales en el empleo, como horarios de trabajo con mayor flexibilidad;
- ♦ Para proteger sus derechos en caso de que el empleador que esté discriminando alegue no saber que el empleado es VIH positivo.

Si necesita algún arreglo especial para poder desempeñarse en su trabajo, usted tiene derecho a un arreglo de acuerdo con una ley federal de nombre *Americans with Disabilities Act*, ADA (**Ley de Americanos con Incapacidades**). Algunas personas con el VIH necesitan arreglos como horarios flexibles, tiempo libre para ir al consultorio médico, o permiso para trabajar en casa un día por semana. Si usted necesita un arreglo de este tipo, quizá le sea posible evitar revelar su condición con el VIH y mencionar únicamente la condición que usted tiene (por ejemplo, fatiga). Es importante que consiga una nota de su médico que verifique esta condición.

Si piensa usted que su jefe lo está discriminando porque sospecha que usted es VIH positivo, sería mejor que revelara su condición con el VIH para proteger sus derechos. Eso origina, sin embargo, una situación muy complicada. Le recomendamos consultar con alguien del Concilio Legal del SIDA o con cualquier otra organización legal antes de tomar algún paso en ese sentido.

### **6) Si le digo a mi empleador que yo soy VIH positivo, ¿tendrá ella que mantener esta información confidencial?**

Si. La **Ley Sobre Confidencialidad del SIDA de Illinois** (Illinois AIDS Confidentiality Act ) dispone que es ilegal para cualquier persona revelar la condición con el VIH de otra sin su permiso. Igualmente, bajo La Ley de Americanos Incapacitados (*Americans With Disabilities Act*), un empleador debe mantener confidencialidad estricta sobre toda información médica. Si le dijera a su empleador que usted es VIH positivo y a la semana siguiente todos en la oficina lo supieran, su empleador probablemente habrá quebrantado la ley.

Sin embargo, su empleador *podría* revelar su a cualquiera de su empresa que *necesite saber*. Estas personas podrían incluir la enfermera de la compañía, el jefe de personal, o las personas que lo supervisan a usted. Pero, típicamente, sus compañeros de trabajo no tienen necesidad de saber. Si decidiera contarle a su empleador de su condición con el VIH, sería buena idea recalcar que usted sabe que la ley requiere que esta información se mantenga confidencial.

**7) ¿Podrá mi empleador conseguir copia de mi ficha médica?**

No. Estas fichas son confidenciales. La única manera como su empleador pudiera obtener copia de estas fichas sería si usted firma una autorización a ese efecto.

**8) ¿Qué es la Ley de Americanos con Incapacidades? ¿Por qué es importante para mí?**

La Ley de Americanos con Incapacidades (Americans With Disabilities Act, ADA) es una poderosa ley federal que dispone que la discriminación contra personas con incapacidades (como el VIH) es ilegal. ADA prohíbe a empresas con *15 o más empleados* el despedir, bajar de categoría, o rehusar el empleo de personas únicamente porque tienen una incapacidad. ADA también protege a la gente asociada con personas con el VIH, o a personas que se cree son VIH positivas. Si usted es homosexual, por ejemplo, y su jefe lo despide porque cree que usted tiene SIDA, ADA lo protegerá.

ADA es importante también porque le da derecho a "arreglos especiales razonables" en el trabajo para ayudarlo a desenvolverse en su empleo.

**9) ¿Qué es un arreglo razonable?**

Un arreglo razonable es el cambio o cambios que se hacen en el lugar de empleo o en la rutina de trabajo para permitirle a usted desempeñar sus funciones. Los siguientes son ejemplos de arreglos razonables:

- ♦ Empezar el día de trabajo a las 9:00 a.m. en vez de las 8:00 a.m.
- ♦ Tomar una tarde libre al mes para ver al médico en su consultorio.
- ♦ Tomar un descanso de una hora en las tardes para reposar.
- ♦ Trabajar en casa un día por semana.

No se puede decir que haya un arreglo razonable que sea "normal". Cada arreglo es creado para llenar las necesidades específicas de la persona que lo necesita.



## **10) ¿Tendré derecho yo a un arreglo razonable?**

La Ley de Americanos con Incapacidades dispone que personas con cualquier incapacidad tienen derecho a arreglos razonables si dichas personas pueden desempeñar "funciones esenciales de trabajo". En otras palabras, si usted reúne los requisitos de su puesto (como experiencia, habilidad, o educación) y si el arreglo especial lo puede ayudar a realizar todas sus funciones de trabajo, usted tendrá derecho a tal arreglo.

Hay sólo dos situaciones en las cuales el empleador podrá rehusar otorgar un arreglo razonable:

- ♦ La empresa emplea menos de 15 empleados y no es regida por ADA.
- ♦ El arreglo causaría que la empresa sufra "penalidad indebida".

"Penalidad indebida" significa que el arreglo puede crear una carga injusta para la empresa. Digamos, un negocio pequeño no podría permitirse el gasto de instalar un ascensor para ayudar a un empleado a llegar a su oficina en el segundo piso. Otro ejemplo sería el de una pequeña firma de abogados que no podría funcionar si su única recepcionista se tomara una siesta de una hora todas las tardes.

## **11) ¿Cómo obtengo un arreglo razonable?**

Tiene que pedirlo. Las empresas no están obligadas a ofrecer arreglos especiales a menos que se soliciten. Usted tendrá que ver a su supervisor, junto con cualquier otra persona que usted crea necesita saber (como ser el jefe de personal), y explicarles que usted está solicitando un arreglo razonable de acuerdo con los términos de la Ley de Americanos con Incapacidades (Americans With Disabilities Act). El Concilio Legal del SIDA podrá ayudarlo con esta gestión.

Es posible que su empleador no le otorgue el arreglo exactamente como usted lo pide. Por ejemplo, si usted sufre de fatiga crónica y solicita que se le permita llegar al trabajo a cualquier hora entre las 9:00 a.m. y las 11:00 a.m., su jefe tendrá derecho de insistir que usted observe un horario más regular. Quizá pueda transigir y pedir que se le permita llegar al trabajo a las 10:00 a.m. todos los días.

**12) ¿Deberé revelar mi condición con el VIH para solicitar un arreglo razonable?**

Cuando un empleado requiere condiciones razonables de trabajo, el empleador puede preguntar por documentación médica para verificar la existencia y la naturaleza de la incapacidad. Generalmente se requiere una carta de su doctor. Para evitar que su condición de VIH sea conocida cuando requiera condiciones especiales de trabajo, usted puede en primer lugar revelar la condición actual de su incapacidad (por ejemplo, fatiga o linfoma). Para un empleado que es VIH positivo y goza de buena salud, pero que requiere condiciones de trabajo favorables para visitar con regularidad a su doctor, puede ser imposible evitar que su condición de VIH positiva sea conocida. Si tiene que revelar su condición de VIH hágale saber con firmeza a su empleador que su condición debe mantenerse en estricta confidencialidad.

**13) ¿Deberé hacer mi pedido de arreglo razonable por escrito?**

Quizá sea buena idea hacer el pedido de arreglo razonable por escrito. A continuación le damos una muestra de como redactarlo:

De mi consideración:

Por la presente le informo que tengo una incapacidad como contempla la Ley de Americanos con Incapacidades (Americans With Disabilities Act). Como usted sabe, esta ley me da derecho a un arreglo razonable. Le solicito que me otorgue el siguiente arreglo razonable (describir el arreglo que usted pide en este espacio).

Estoy completamente apto para desempeñar los deberes esenciales de mi puesto. Pido este arreglo para poder ser un empleado más productivo para la empresa. Le pido que se ponga en contacto conmigo a la brevedad posible para poder conversar sobre este asunto.

Asegúrese de que su carta vaya fechada. También es buena idea hacer una copia adicional de su carta y pedir que se añada a su ficha de empleo.

## **Capítulo Dos**

### **DISCRIMINACIÓN EN EL CUIDADO DE SALUD**

**1) Cuando traté de conseguir cita con un dentista para que me haga cierto trabajo dental me dijo no estar equipado para tratar a personas con el VIH. ¿Es legal eso?**

No. La Ley de Americanos con Incapacidades dispone que es ilegal para médicos y dentistas discriminar contra personas con incapacidades tales como el VIH o el SIDA. Todo dentista deberá emplear precauciones universales con sus pacientes. Los dentistas no necesitan de ningún equipo especial que los proteja cuando trabajan con un paciente que es VIH positivo.

**2) ¿Tendré que decirle a mi dentista que soy VIH positivo?**

No. No tiene por que revelar su condición con el VIH a su dentista. Su dentista deberá emplear precauciones universales con todos sus pacientes.

**3) Necesito una operación quirúrgica pero mi cirujano me dice que no me operará a menos que me someta a la prueba del VIH. ¿Puede pedirme eso?**

No. Ningún cirujano podrá rehusarse a operarlo porque usted es VIH positivo. Esto sería ilegal según dispone la Ley de Americanos con Incapacidades. Si el cirujano le dijera que necesita tomar la prueba antes de poder operarlo, pregúntele cuál sería la diferencia si usted fuera VIH positivo. Si el cirujano le dice que él tendrá que tomar precauciones adicionales, usted le puede decir que él debe tomar precauciones universales con todos sus pacientes. Si se rehúsa a operarlo porque usted no se somete a la prueba del VIH, el cirujano estará quebrantando la ley.

- 4) He estado yendo donde el médico en forma regular por años. El mes pasado mi prueba del VIH salió positiva. Cuando le dije al doctor que era VIH positivo, me dijo que él no se especializaba en el VIH y que no me podría atender de ahora en adelante. ¿Puede hacer eso?**

Esta pregunta es difícil. Legalmente, su médico no puede actuar en esa forma. Pero parte de la respuesta es legal y parte es práctica. Viéndolo desde el punto de vista legal, su doctor podría estar quebrantando la Ley de Americanos con Incapacidades. Si usted quiere seguir yendo con el mismo médico, puede ampararse en esa ley. Pero desde el punto de vista práctico, ¿desearía usted seguir con un médico que reconoce no saber mucho sobre el VIH? Quizá le convenga buscar un doctor nuevo con mayor experiencia en el tratamiento de personas con el VIH.

## **Capítulo Tres**

### **DISCRIMINACIÓN Y LOS SEGUROS**

**1) Mi puesto es de horario completo y mi empresa ofrece seguro médico a empleados de horario completo. ¿Podrá mi compañía negarme cobertura porque soy VIH positivo?**

No. Si usted es elegible a cobertura dentro del plan de seguro de grupo, lo tienen que aceptar dentro del plan como a cualquier otro empleado.

**2) Estoy solicitando un seguro por medio de mi compañía y en una de las preguntas de la solicitud me pide responder si yo soy VIH positivo. Temo que si digo que sí, no me cubrirán. ¿No sería mejor mentir?**

No. Desde el punto de vista legal, nunca es buena idea mentir en una solicitud de seguro. Si lo hace y la compañía aseguradora se entera, la compañía de seguros podría tener el derecho a cancelar su póliza.

Si está solicitando seguro de grupo en el trabajo, lo tienen que aceptar dentro de esa póliza sea usted VIH positivo o no.

**3) He tenido seguro por medio de mi trabajo por un año. Mi jefe me dijo que las primas del seguro han subido al doble por todos los reclamos que yo he presentado. Me ha dicho que va a discontinuar mi cobertura. ¿Sería eso legal?**

No. La Ley de Americanos con Incapacidades dispone que cuando las empresas ofrecen beneficios de empleo, dichas empresas no podrán discriminar contra

personas con incapacidades. Si usted es la única persona a quien se le ha negado seguro por su condición con el VIH, su empleador está quebrantando la ley.

**4) Si solicito seguro médico individual por mi cuenta (no por medio de mi trabajo), ¿podrá la compañía aseguradora tomarme la prueba del VIH?**

Sí. Es más, es muy probable que la compañía aseguradora le tome la prueba del VIH si usted solicita póliza individual. Las compañías aseguradoras pueden hacerlo dentro de la ley.

**5) ¿Podrá la compañía de seguros negarme una póliza individual si mi prueba del VIH resulta positiva?**

Sí. En el Estado de Illinois las compañías de seguro, legalmente, pueden rehusar emitir seguro individual a personas con el VIH.

**6) Cuando solicite seguro, ¿podrá la compañía aseguradora hacerme preguntas acerca de mi orientación sexual?**

No. Las compañías aseguradoras sólo podrán preguntarle cosas que son pertinentes a su asegurabilidad. A mediados de la década de 1980, cuando el SIDA recién fue identificado, muchas compañías aseguradoras se ingeniaron maneras para rehusar la emisión de pólizas de seguros a personas con ocupaciones estereotipadas como de homosexuales, tales como floristas y diseñadores de interiores. Prácticas de ese tipo son ilegales en Illinois.

## **Capítulo Cuatro**

### **OTROS TIPOS DE DISCRIMINACIÓN**

**1) El dueño de la vivienda que yo alquilo se ha enterado de que soy VIH positivo. Ahora me dice que tengo que mudarme. ¿Será eso legal?**

No. La Ley de Justicia en la Vivienda de los Estados Unidos (*United States Fair Housing Act*) y la Ley de Derechos Humanos de Illinois (*Illinois Human Rights Act*) disponen que los propietarios de vivienda para alquiler no podrán discriminar contra personas con incapacidades. Así es que si el dueño de su vivienda trata de desalojarlo solamente porque usted es VIH positivo, él habrá quebrantado la ley.

Sin embargo, el dueño de su vivienda lo puede desalojar por otros motivos legítimos. Por ejemplo, si usted deja de pagar el alquiler o si no cumple con los términos de su contrato de alquiler, el dueño de casa puede desalojarlo de la misma forma que desalojaría a cualquier otro inquilino que cometiera las mismas faltas. Si usted se enfermara, perdiera su trabajo y se retrasara en los pagos de alquiler, el dueño de casa no tiene por qué permitirle que permanezca como inquilino. Recuerde empero que la única manera que el dueño lo puede desalojar legalmente es por orden del juzgado. No lo puede echar a la calle sin este trámite.

**2) Mi doctor me dice que, debido a mi condición con el VIH, yo necesito aire acondicionado en mi apartamento, pero el dueño dice que no puedo tener un aire acondicionado. ¿Qué puedo hacer?**

Si el uso de un aire acondicionado es necesario desde el punto de vista médico, el dueño de su apartamento le tiene que permitir el uso de uno. La Ley de Justicia en la Vivienda dice que los propietarios deberán hacer ciertos arreglos para personas con incapacidades. Usted tendrá que conseguir una nota de su médico que diga que el uso del aire acondicionado es necesario. Pero usted tendrá que pagar por el aire acondicionado con sus propios fondos.

Otro arreglo común es permitir que un empleado del cuidado de salud viva en su apartamento aunque el contrato de alquiler diga que solamente una persona puede vivir en él. El dueño tendrá que permitir que ese empleado se quede con usted.

**3) Sufro de neuropatía seria y tengo que usar silla de ruedas. Quisiera que el dueño de mi apartamento construyera una rampa en el edificio donde vivo para facilitarme la entrada y salida. ¿Tendrá el dueño la obligación de hacerlo?**

No precisamente. De acuerdo con la ley, el dueño deberá permitirle a usted construir la rampa, pero el dueño no tiene que construirla él mismo ni cubrir los gastos de su construcción.

**4) La trabajadora de Ayuda Pública que se encarga de mi caso me dice que yo debo ir a su oficina, pero no tengo suficiente fuerza para hacerlo. Ella me dice que si no voy a su oficina, mis beneficios serán cortados. ¿Eso es legal?**

No. Debido a su incapacidad, usted tiene derecho a un arreglo con cualquier programa gubernamental. La trabajadora de Ayuda Pública tendrá que aceptar que usted le dé la información necesaria por teléfono o ir ella misma a su casa para obtenerla.

**5) Quisiera enrolarme en las fuerzas armadas, pero he escuchado que a personas con el VIH no se les permite el ingreso. ¿Eso es legal?**

Lamentablemente, sí. Las fuerzas armadas de los Estados Unidos pueden, dentro de la ley, rehusarse a permitir el ingreso de personas con el VIH, incluso pueden dar de baja a los que están ya enrolados si es que sus pruebas del VIH resultan positivas.

