



Viviendo con VIH: Conoce tus Derechos

REVELACIÓN DEL ESTATUS DE VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO

Preguntas y Respuestas

1. ¿Le tengo que decir a mi empleador que vivo con VIH?

En la mayoría de los casos usted no tiene que decirle a su empleador o a nadie en su trabajo que vive con VIH. La decisión de revelar su estatus de VIH en el trabajo y a quien lo hace, sólo depende de usted. Su información de salud, incluyendo el estatus de VIH, es de carácter personal y privado.

Casi ningún trabajo implica un riesgo verdadero de transmitir el VIH a otra persona. Por lo tanto, usted no tiene una obligación legal de revelar su estatus y sería una discriminación contraria a la ley si su empleador le solicita esa información como condición para emplearlo. Pero esté consciente que si trabaja en el área de la salud pública existen excepciones a ese regla general sobre la no necesidad de revelar su estatus (ver abajo).

2. Cuando estoy solicitando un trabajo, ¿podría el empleador preguntarme si vivo con VIH o pedir que me haga una prueba de VIH?

No. Los empleadores no pueden preguntarle legalmente su estatus de VIH como condición para emplearlo, incluyendo en la solicitud de empleo o entrevista.

En uno de los primeros casos legales sobre discriminación relacionada con el VIH, una junta de arbitraje decidió en 1987 que el despido de un asistente de vuelo por vivir con VIH era una discriminación contraria a la ley. Las cortes y tribunales también han decidido que despedir o no contratar a una persona por vivir con VIH como cocinero, enfermero o miembro de las fuerzas armadas es una discriminación prohibida.

Como resultado de ese tipo de casos, la regla general está ahora bien establecida en Canadá: la ley que prohíbe la discriminación con base en la discapacidad incluye el estatus de VIH. Un empleador no puede pedirle información sobre su estatus de VIH, así como un empleador no puede preguntarle sobre su orientación sexual, estatus marital, religión u otra característica personal.

Un potencial empleador puede hacerle preguntas para evaluar su habilidad de realizar las obligaciones del trabajo. En algunos casos, los empleadores pueden exigir un examen médico luego de ofrecerle el empleo para así determinar si usted puede realizar labores específicas (por ejemplo, si está físicamente en forma como para levantar objetos pesados) o si requiere algo adicional por su discapacidad. Una prueba de VIH no debería estar incluida en esas pruebas médicas debido a que un resultado positivo no indicará si usted puede realizar las labores del trabajo en cuestión.

Sin embargo, y a pesar que están en contra de la ley, algunas solicitudes de trabajo sí contienen preguntas sobre condiciones médicas específicas, incluyendo VIH, y en algunas entrevistas se pregunta sobre el estatus de salud y condiciones particulares. La manera como se deben contestar esas preguntas es una decisión personal. Usted podría saltar la pregunta en el formulario, mentir o decir algo muy general sobre su salud o que tiene una discapacidad pero sin especificar que vive con VIH. Piense con anticipación como manejará esas preguntas, si surgen, ya que no sólo podrían afectar su chance de obtener el trabajo sino tener posteriores repercusiones si su empleador descubre que no fue honesto.

Si usted decide revelar que vive con VIH y no es empleado por ello se podría considerar una discriminación ilegal con base en la discapacidad.

3. ¿Y si trabajo en el campo de la salud? ¿Tendría que decirle a mi empleador que vivo con VIH?

Como indicamos anteriormente, la regla general es que no existe una obligación de revelar que vive con VIH en el trabajo. Sin embargo, en algunos trabajos relacionados con la atención de la salud podría existir un riesgo (mínimo) de transmisión del VIH al realizar ciertas labores, como en algunos procedimientos médicos.

Debido a esto, en algunos casos, podrían existir requisitos especiales y limitados sobre la revelación del estatus de VIH que son establecidos por un ente regulatorio (como el Colegio de Médicos y Cirujanos o el Colegio de Enfermeras). Estas reglas son específicas a cada profesión y podrían variar entre provincias/territorios. Esos requisitos legales de revelar el estatus sólo se justificarían si las labores del trabajo conllevan un riesgo real de exponer a otras personas al VIH (por ejemplo, compañeros de trabajo o pacientes).

Si su trabajo es uno de esos en donde se requiere revelar el estatus de VIH, entienda que no siempre debe hacerlo de manera directa a su empleador. Por ejemplo, los doctores que viven con VIH que realizan algunos ‘procedimientos propensos a la exposición’ (procedimientos invasivos en donde existe la posibilidad de un contacto directo entre la piel del trabajador de la salud, un instrumento filoso y tejidos dentro del cuerpo o herida) generalmente deben revelar su estatus de VIH al respectivo Colegio de Médicos y Cirujanos en vez de directamente a su empleador (ver abajo).

Si trabaja en la atención de la salud o considera una carrera en esa área, contacte al ente regulatorio relevante para más información sobre las reglas específicas que le corresponden.

4. ¿Debo revelar que tengo VIH al ente regulatorio de mi profesión?

Los entes profesionales regulatorios dan orientación a sus agremiados sobre la conducta de sus prácticas (por ejemplo, enfermeras, trabajadores sociales, etc.). Estos estándares son obligatorios para todos. El incumplimiento de estos estándares puede resultar en acciones disciplinarias como suspensión o eliminación de la licencia para trabajar. En muchos trabajos, hay muy poco riesgo de exponer a otra persona al VIH. Por lo tanto, en muchas circunstancias no hay una obligación legal de revelar su estatus de VIH al ente regulatorio de su profesión.

Sin embargo, los entes profesionales regulatorios de algunos trabajadores del sector salud podrían requerir a sus agremiados la revelación del estatus de VIH en ciertas circunstancias en donde existe riesgo de exposición al VIH. El ejemplo más común son los cirujanos, enfermeras o dentistas que realizan actividades etiquetadas como ‘procedimientos propensos a la exposición’. Mientras que el riesgo de transmitir VIH a los pacientes es extremadamente bajo (de hecho, no hay casos documentados de transmisión de VIH o hepatitis C de un médico canadiense a sus pacientes) los colegios y otros entes encargados de proteger la seguridad del público tienen un rol en el manejo del riesgo, mientras protegen la privacidad de sus agremiados. Algunos colegios profesionales podría poner ciertos requisitos de monitoreo o restricciones de prácticas para miembros que viven con VIH (o cualquier otra enfermedad transmisible). Por ejemplo, médico y enfermeras podrían tener restricciones en cuanto a que hagan ‘procedimientos propensos a la exposición’.

5. ¿Debo revelar que tengo VIH a mis pacientes o clientes?

En términos generales no hay una obligación legal de revelar su estatus a sus pacientes o clientes. Para los profesionales de la salud, las precauciones universales destinadas a prevenir la exposición a infecciones de origen sanguíneo deberían ser una práctica normal en todos los lugares de trabajo.

En el caso improbable que ocurra una posible exposición al VIH (por ejemplo, usted sangra sobre una herida abierta de un paciente o cliente), el paciente o cliente debe ser informado que debe buscar asesoría médica sobre una prueba de VIH y si es necesario un tratamiento post exposición con medicamentos para el VIH (‘profilaxis post exposición’) para reducir el riesgo de infectarse. Es posible que lo demanden si la persona no es informada de la posible exposición. Usted debe consultar a un abogado o clínica legal de inmediato si se encuentra en esta circunstancia.

Si su práctica profesional está gobernada por entes regulatorios (como el Colegio de Médicos y Cirujanos o el Colegio de Enfermeras), podría contactarlos y solicitar ayuda. El ente regulatorio podría informarle al paciente de la exposición sin revelar su identidad.

Para las trabajadoras y trabajadores sexuales, la posibilidad de cargos penales por no revelar su estatus de VIH (y posiblemente otras infecciones de transmisión sexual) a un cliente es un factor a considerar. De acuerdo con una decisión de la Corte Suprema de Canadá del 2012, una persona que vive con VIH debe revelar ese hecho a su pareja sexual antes de tener coito vaginal, a menos que la persona que viva con VIH tenga una carga viral baja o indetectable y use un condón. (Pareciera que los mismos requisitos aplican en caso de sexo anal pero no hay una certeza en la ley. No está claro si una persona puede ser condenada por no revelar su estatus antes del sexo anal). Por lo tanto, una trabajadora o trabajador sexual que no revele su estatus a su cliente podría enfrentar enjuiciamiento penal. (Para más información sobre las leyes penales y la revelación del estatus de VIH ver www.aidslaw.ca/criminallaw).

6. ¿Debo revelar mi estatus de VIH a mis compañeros de trabajo?

Usted no necesita revelar su estatus de VIH a sus compañeros de trabajo. El VIH no puede ser transmitido por contacto causal. Usted decide si quiere compartir esa información con sus compañeros.

7. ¿Me podrían despedir por vivir con VIH?

No. En Canadá las leyes de derechos humanos tanto a nivel federal como provincial/territorial protegen a las personas en contra de la discriminación por discapacidad, ya sea una discapacidad real o percibida. Estas leyes han sido interpretadas para incluir a personas que viven con VIH. Bajo esas leyes, se considera discriminación el rehusarse a contratar o el despedir a una persona por una discapacidad incluyendo el VIH. Igualmente, un empleador no puede tratar a un empleado de una manera diferente o negativa debido a su discapacidad, o tolerar acosos u otros tratos discriminatorios hacia una persona en el lugar de trabajo debido a su discapacidad.

Bajo las leyes canadienses de derechos humanos, hay una *obligación legal de acomodo*. El acomodo en el lugar de trabajo implica los ajustes razonables para eliminar las barreras que impiden la plena participación de las personas con discapacidad. Los empleadores deben tomar todos los pasos necesarios para acomodar las diferencias siempre que no les generen una ‘labor injustificada’. Algunos ejemplos incluyen dar horas de trabajo flexibles, permitir tiempos de descanso durante el día de trabajo, modificar físicamente las estaciones de trabajo y dar equipos o tecnología que pueden ayudar. Para más información sobre esta obligación, véase “**Acomodo en el lugar de trabajo**” en esta serie.

Sin embargo, rehusarse a contratar a una persona, suspenderla, ponerle limitaciones en su trabajo o despedirla no es considerado una discriminación ilegal si el empleador puede demostrar que su decisión está basada en requisitos laborales de *bona fide* (‘buena fe’). Un requisito laboral *bona fide* es algo que es necesario para operar el negocio de manera segura, eficiente y económica. Un requisito que el empleador coloque simplemente debido a la conveniencia o para facilitar las cosas no cumple con las estipulaciones

legales. Para ser considerado *bona fide*, el empleador debe demostrar que el requisito es necesario y parte esencial de las funciones de un trabajo en particular. El requisito debe estar basado en información médica, científica y estadísticas más recientes.

Si su estatus positivo (o cualquier otra discapacidad) limita el tipo de trabajo que puede hacer y, a pesar de contar con un acomodo razonable del empleador, usted todavía no cumple con los requisitos *bona fide* de sus labores, no se considerará discriminación si lo despiden.

8. ¿Puede mi empleador (o la compañía de seguro de mi empleador) rehusarse a darme beneficios de salud o discapacidad por vivir con VIH?

Ni su empleador, ni la compañía de seguro que da la cobertura, pueden rehusarse a darle beneficios de salud o discapacidad porque usted vive con VIH, lo que no aplica a otras condiciones de salud.

Sin embargo, algunas veces los beneficios podrían ser restringidos legalmente de manera que excluyan algunos empleados que viven con VIH. Muchos planes de seguros en grupo que dan beneficios a todos los empleados en el lugar de trabajo contienen cláusulas con respecto a ‘condiciones pre-existentes.’ Esas son enfermedades o condiciones de salud que existen antes que el empleado sea agregado al plan. Esos planes podrían requerir que pase un período de tiempo antes de hacer un reclamo relacionado con una condición pre-existente, o podría excluir la cobertura de todos los gastos relacionados con condiciones pre-existentes. Si usted tiene VIH antes de comenzar a trabajar para el empleador sus beneficios podrían estar limitados por ese tipo de cláusulas.

9. ¿Debo revelar que tengo VIH para reclamar mis beneficios del seguro?

La privacidad de la información personal, incluyendo estatus de VIH, podría ser una preocupación para los empleados que usen los programas de beneficios que da el empleador. A pesar que el empleado no tiene que revelar su estatus de VIH para solicitar beneficios de discapacidad bajo el plan de seguro, si tendría que entregar documentos médicos. Sus doctores quizás tendrán que revelar condiciones específicas y diagnósticos a la compañía de seguros cuando solicite beneficios o presente algún reclamo.

Si su información llega a las manos de su empleador o de alguien en el departamento de recursos humanos estos estarían obligados a mantener su condición médica en estricta confidencialidad. Sin embargo, usted podría preferir presentar documentación médica en un sobre sellado que esté dirigido a la aseguradora que diga ‘confidencial’. O podría enviar el reclamo directamente a la compañía aseguradora en vez de a través del departamento de recursos humanos en su compañía. Llame a la compañía aseguradora para conocer los requisitos.

Todas las compañías de seguro tienen políticas estrictas de confidencialidad de la información del cliente y deben, bajo la ley, mantener la información en los reclamos de

manera privada. Las compañías de seguro deben tener permiso por escrito de la persona asegurada para discutir información médica con cualquiera que trabaje fuera de la compañía aseguradora.

10. Si solicito acomodo especial en el trabajo o necesito tiempo libre ¿debo decir a mi empleador que se debe a que vivo con VIH?

Si requiere acomodo especial en su trabajo, usted no necesita dar un diagnóstico específico a su empleador. Lo más seguro es que necesite presentar documentación médica explicando las limitaciones particulares o requisitos que necesita para así cumplir con las labores esenciales de su trabajo.

Si pide una ausencia médica de su trabajo debido a que no puede seguir realizándolo, podría solicitar beneficios laborales de discapacidad a corto o largo plazo a través de un plan colectivo patrocinado por su sindicato o empleador. Para solicitar los beneficios de discapacidad debe presentar información médica detallada que demuestre que no puede cumplir con las labores esenciales de su trabajo. A pesar que no es requerido que revele su estatus de VIH a su empleador, su médico le dirá a la compañía aseguradora de su estatus si afecta su habilidad de mantener el empleo.

Para más información, ver “**Acomodo en el lugar de trabajo**” en esta serie.

11. ¿Debe mantener mi empleador mi estatus de VIH de manera confidencial?

Sí. Si usted decide revelar su estatus de VIH a su empleador o a un compañero de trabajo que actúa en nombre de su empleador (por ejemplo, gerente de recursos humanos), estos estarían obligados a mantener esa información confidencial. Legalmente, su empleador no puede revelar información sobre su estatus de VIH u otra información médica a terceras personas (por ejemplo, otros empleados, clientes, otras compañías, amigos, etc.) sin su consentimiento.

En la práctica, sin embargo, es difícil controlar el flujo de información en el lugar de trabajo y hay recursos legales si ocurre alguna violación de la privacidad.

Finalmente, esté consciente que no existe la misma exigencia legal de confidencialidad si le dice a un compañero de trabajo distinto a los que actúan en capacidad oficial como representantes de su empleador.

12. ¿Qué protección tengo en contra de la discriminación y acoso en el lugar de trabajo?

Según las leyes de derechos humanos y otras leyes que se aplican en el lugar de trabajo, usted está protegido en contra de la discriminación y el acoso relacionado con el VIH (que es considerado como una forma de discriminación). La *Carta Canadiense de los Derechos y las Libertades* que es parte de la Constitución, protege a las personas de la

discriminación por parte del gobierno, a cualquier nivel, en todo el país. Eso incluye el trato que le dé el gobierno como empleado en el lugar de trabajo.

Adicionalmente, los códigos de derechos humanos requieren un trato igualitario sin discriminación en el lugar de trabajo. Esos códigos aplican tanto a empleadores gubernamentales como del sector privado (por ejemplo, individuos, corporaciones, asociaciones). Cada provincia y territorio tiene su propio código de derecho humano y también hay una ley federal de derechos humanos que se aplica a nivel federal.

Todos los códigos de derechos humanos en Canadá prohíben la discriminación basada en el VIH o SIDA (o tan siquiera si se percibe que usted tiene VIH o SIDA). Los empleadores no pueden discriminar en contra de los empleados con base a características personales que son incluidas en cualquiera de los códigos de derechos humanos aplicables en esas circunstancias, como raza, sexo, discapacidad, orientación sexual, religión, etc. La obligación de no discriminar también significa que los empleadores deben legalmente dar un acomodo razonable a los empleados con discapacidad.

Usted tiene también derecho a la misma protección y beneficios, sin discriminación, de acuerdo con otras leyes aplicables que protegen sus derechos en el lugar de trabajo. Por ejemplo, las leyes laborales estándar destacan principios básicos que afectan a todos los trabajadores (horas de trabajo, días feriados, sueldo mínimo y vacaciones, permiso por embarazo o parental, etc.). Las leyes de salud y seguridad laboral buscan asegurar unos estándares mínimos para la seguridad en el trabajo. En algunas jurisdicciones, esas leyes incluyen protecciones específicas en contra del acoso o violencia en el lugar de trabajo. Hay otras leyes con ese tipo de protecciones en el lugar de trabajo en cada provincia y territorio, así como a nivel federal. A usted no le pueden negar esas protecciones debido a su estatus de VIH ya que eso sería discriminación contraria al código de derechos humanos.

Si pertenece a un sindicato, el acuerdo laboral podría ser otra alternativa de protección con su empleador, ya que incorpora el código de derechos humanos pertinente. Esto significa que la discriminación puede ser disputada usando un proceso de reclamo del acuerdo laboral con la ayuda del sindicato.

Las leyes que se utilizarían en su situación dependen de donde vive y para quien trabaja. Consulte a un abogado, clínica legal o un representante de su sindicato para orientación.

Ver “**Recursos para discriminación y violaciones de la privacidad en el lugar de trabajo**” en esta serie para más información sobre los pasos que se pueden tomar si sufre discriminación o violan su privacidad en el lugar de trabajo.

Para más información

AIDS Calgary, “HIV/AIDS and Employer Rights/Responsibilities,” Resumen (Enero 2008). En línea: www.aidscalgary.org (no está disponible en español).

AIDSLEX, colección de recursos “Employment, Labour and the Workplace”
www.aidslex.org (no está disponible en español).

Comisión Canadiense de Derechos Humanos, *Policy on HIV/AIDS* (2010). En línea:
www.chrc-ccdp.ca (no está disponible en español).

Página de internet de Episodic Disabilities Employment Network (EDEN):
edencanada.ca (no está disponible en español).

Canadian Medical Protective Association, “Physicians with blood borne viral infections: Understanding and managing the risks” (undated), and “Physician personal health information: Supporting public safety and individual privacy” (2010). En línea:
www.cmpa-acpm.ca (no está disponible en español).

COCQ-SIDA, “Le dévoilement en milieu de travail” (Ley de Quebec). On-line:
<http://www.cocqsida.com> (no está disponible en español).

Interagency Coalition on AIDS and Development (ICAD), “Employment Information for PHAs,” *HIV/AIDS and the Workplace: Information Sheets for PHAs* (2009). En línea:
www.icad-cisd.com (no está disponible en español).

La información en esta publicación es de naturaleza legal pero no es una asesoría legal. Para asesoría legal por favor contacte a un abogado en su región.

Este documento se originó de una serie de ocho folletos (en inglés y francés) sobre los derechos de las personas que viven con VIH en Canadá.

Una copia de este documento está disponible en el portal de la Red Legal Canadiense de VIH/SIDA en www.aidslaw.ca. Se fomenta su reproducción pero sin fines de lucro y siempre que la Red Legal Canadiense de VIH/SIDA sea citada como la fuente. Para mayor información, contacte a la Red Legal en info@aidslaw.ca.

El financiamiento para producir las versiones iniciales en inglés y francés de este documento fue dado por la Agencia de Salud Pública de Canadá. El financiamiento para la traducción fue dado por el Ministerio de Ontario sobre Ciudadanía e Inmigración. Las opiniones expresadas son de los autores/investigadores y no reflejan necesariamente los puntos de vistas o políticas de los financistas.

© Red Legal Canadiense de VIH/SIDA, 2013