

# EL VIH

*en el*  
**Lugar**  
*de*  
**Trabajo**

**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 EN EL LUGAR DE TRABAJO**

	Página
Introducción .....	4
1. La Búsqueda de Empleo .....	5
2. Confidencialidad en el Trabajo .....	7
3. Seguros .....	10
4. Arreglos Especiales en el Trabajo .....	13
5. La Ley de Permisos Médicos y Familiares .....	17
6. Manteniéndose en el Trabajo .....	21

# **INTRODUCCIÓN**

Muchas personas con el VIH o el SIDA ocupan buenos puestos y contribuyen a la sociedad de manera importante. Quizá haya escuchado que nadie le dará empleo porque usted es VIH positivo. Eso no es verdad. Con la habilidad y experiencia, usted tiene tanto derecho como cualquiera a tener un empleo.

Algo importante que recordar:

## ***Es ILEGAL DISCRIMINAR CONTRA PERSONAS CON EL VIH***

Esto significa que un empleador no lo puede despedir, bajarlo de categoría o rehusar a emplearlo solamente porque usted es VIH positivo. Sus derechos están protegidos por leyes federales y estatales. En algunas ciudades y condados de Illinois (por ejemplo, Chicago y el Condado de Cook) también existen ordenanzas locales que establecen que es ilegal discriminar contra personas con el VIH.

Este folleto contestará muchas preguntas importantes acerca del VIH en el lugar de trabajo. Si tiene preguntas adicionales después de terminar de leerlo, puede llamar al Concilio Legal del SIDA de Chicago (*AIDS Legal Council of Chicago*) al (312) 427-8990. Los de esa oficina gustosos atenderán sus consultas.

## **Capítulo Uno**

### **LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**

#### **1) Cuando yo busque empleo, ¿podrá la persona que me entrevista preguntarme si tengo el VIH?**

No. El entrevistador no podrá preguntarle si tiene alguna incapacidad o condición médica. **Usted no está obligado a decirle al empleador que es VIH positivo.** Quizá el empleador le pregunte acerca de su habilidad para desempeñar ciertas funciones relacionadas con su trabajo. Por ejemplo, si está solicitando un puesto como empleado de almacén y este puesto requiere que usted cargue cajas pesadas, el empleador entonces podrá preguntarle si usted es capaz de levantar objetos pesados.

#### **2) ¿Existen puestos que no me permitirán ocupar porque soy VIH positivo?**

El único puesto que no le permitirán ocupar es aquel que constituya una amenaza directa a la salud y seguridad de usted y otros. Por ejemplo, un hospital probablemente pueda negarse a emplear a alguien como cirujano si es que esa persona es VIH positiva. Sin embargo, antes de rehusar darle empleo, el empleador deberá poder demostrar que usted representa una amenaza directa a la salud y seguridad de usted mismo y de otros **al desempeñar las funciones rutinarias del puesto que solicita.** Por ejemplo, si usted está solicitando un puesto de secretaria, el empleador no podrá decirle que usted accidentalmente puede sufrir una cortadura y por ende significará una amenaza directa a otros.

### **3) ¿Podrá el empleador pedir que me someta a la prueba del VIH?**

En ciertas circunstancias, el empleador podrá requerir que el postulante a un puesto se someta a un examen médico. *Pero el empleador podrá exigirle este examen únicamente si es que ya le ha ofrecido un puesto, y todos los postulantes a dicho puesto tendrán que someterse al mismo examen.* Como parte de este examen, el empleador podrá legalmente requerir que usted tome la prueba del VIH. Sin embargo, el empleador no podrá negarle empleo basado en el resultado de la prueba del VIH a menos de que el hecho de que usted haya salido VIH positivo presente una amenaza directa a la salud y seguridad de usted mismo y de otros. La mayoría de los empleadores no exigen que los postulantes se sometan a la prueba de VIH porque el VIH no tiene que ver con la mayor parte de los puestos y porque, típicamente, el VIH no presenta una amenaza directa a otros.

### **4) Estoy tratando de empezar a trabajar tras una larga ausencia debido a enfermedad. ¿Cómo debo explicar este intervalo en mi currículum?**

Es difícil contestar esta pregunta ya que la situación de cada persona es diferente. Lo más importante que usted debe hacer es preparar de antemano una respuesta a esta pregunta en caso de que le fuera hecha durante la entrevista. Sugerimos una de las siguientes respuestas:

- ♦ "Tomé tiempo libre por razones personales. Me alegro haberlo hecho pues ahora estoy más apto que nunca para el trabajo."
- ♦ "Necesitaba un descanso, pero ya es hora de volver a empezar a trabajar."

Trate de reflexionar sobre lo que hizo durante el tiempo que tuvo libre. Por ejemplo, ¿hizo algo interesante? ¿Viajó o tomó cursos para aprender un oficio nuevo? Desempeñó algunos trabajos fuera de casa? Para explicar una ausencia larga, es mejor hacerlo rápidamente y proseguir con los puntos positivos de su currículum. Recuerde que el objetivo de una entrevista de empleo es poder demostrar al empleador que usted es la persona indicada para el puesto.

## **Capítulo Dos**

### **CONFIDENCIALIDAD EN EL TRABAJO**

#### **1) Estoy empleado en un trabajo. ¿Tendré que decirle a mi jefe que soy VIH positivo?**

No. No tiene que decirle a su empleador que usted es VIH positivo. Algunos trabajadores deciden revelar que son VIH positivos a sus empleadores con la esperanza que los empleadores les brinden apoyo. Otros prefieren no revelar, ya que no desean que nadie más en la compañía se entere. Usted mismo puede decidir como actuar. Por lo general, el Concilio Legal del SIDA (*AIDS Legal Council*) no recomienda revelar su condición con el VIH al trabajo a menos que haya una razón poderosa para hacerlo.

#### **2) ¿Cuándo es buena idea decirle al jefe que soy VIH positivo?**

La decisión de informar al jefe que uno es VIH positivo es algo muy personal. La mayoría de aquellos que revelan su condición con el VIH lo hacen por dos razones:

- ♦ Para solicitar arreglos especiales en el trabajo, tales como horario flexible; o también
- ♦ Para proteger sus derechos en caso de que el empleador discrimine y alegue no saber que su empleado es VIH positivo.

Si necesita de algún arreglo especial para poder desempeñar su trabajo, usted puede tener derecho a este arreglo de acuerdo con una ley federal llamada la **Ley para Americanos con Incapacidades** (*Americans with Disabilities Act, ADA*). Algunos con el VIH necesitan estos arreglos, como horarios flexibles, tiempo libre para ir al consultorio médico, o permiso para trabajar en casa un día por

semana. Si necesita este tipo de arreglo, quizá le sea posible evitar revelar su condición con el VIH y, como alternativa, revelar solamente alguna condición que usted tenga (por ejemplo, fatiga). Es importante que obtenga una nota de su médico que verifique esa condición. Vea el Capítulo Cuatro para mayor información acerca de arreglos en el lugar de trabajo.

Si usted piensa que su jefe lo está discriminando porque sospecha que usted es VIH positivo, es buena idea revelar su condición con el VIH para proteger sus derechos. Esta es una situación bastante complicada. Es por eso que, antes de tomar algún paso, le recomendamos tratar este asunto con alguien del Concilio Legal del SIDA (*AIDS Legal Council*) o con alguna otra organización legal.

### **3) Si le digo a mi jefe que soy VIH positivo, ¿tendrá que mantener esta información confidencial?**

Sí. La Ley de Illinois Sobre Confidencialidad del SIDA (Illinois AIDS Confidentiality Act) establece que es ilícito para cualquiera revelar la condición con el VIH de una persona sin su permiso. Igualmente, bajo el Acta de Americanos Incapacitados, esa misma ley obliga a los empleadores a mantener estricta confidencialidad con respecto a toda información de carácter médico. Si le dice a su jefe que usted es VIH positivo y a la semana se entera de que su jefe reveló esta información a sus compañeros de trabajo, su jefe habrá quebrantado la ley.

La ley permite que su jefe informe al equipo de primer auxilio de su condición del VIH si usted requiere atención médica en su lugar de empleo. También puede informarle a su supervisor sobre cualquier restricciones en su trabajo o comodidades que usted quizá necesite. Si decide decirle a su jefe que usted es VIH positivo, es buena idea recalcarle que usted sabe que la ley exige que esta información debe mantenerse confidencial.

**4) Si revelo mi condición con el VIH en el trabajo, ¿se inscribirá esta información en mi ficha de trabajo?**

No hay motivo para esto. La ley requiere que información médica relativa a los empleados se registre en fichas separadas.

**5) ¿Podrá mi empleador obtener copia de mi ficha médica?**

No. Estos archivos son confidenciales. Su empleador sólo podrá obtener estos datos si usted firma un consentimiento que autorice a su doctor a entregar su ficha médica a la compañía.

## **Capítulo Tres**

### **SEGUROS**

#### **1) ¿Podré tener seguro médico por medio del trabajo si soy VIH positivo?**

Generalmente, sí. Si su puesto es con una compañía y usted es elegible a pertenecer al plan de seguro médico de grupo, no le podrán negar cobertura. Sin embargo, en muchas empresas únicamente los empleados de horario completo son elegibles para seguro médico. Si su empleo es de horario reducido, entonces quizá no tenga derecho a pertenecer al plan de seguro de grupo.

Además, los empleadores no están en la obligación de ofrecer seguro médico alguno a sus empleados. Así es que si su empleador no ofrece seguro a ningún empleado, no se le puede forzar a que lo haga para usted.

#### **2) Si obtengo seguro médico por medio de mi trabajo, ¿podrán excluir mi VIH como "condición preexistente"?**

La exclusión por condiciones preexistentes puede significar un problema serio para quienes tienen el VIH y regresan al trabajo. Sin embargo, no todas las pólizas de seguro médico excluyen beneficios por condiciones preexistentes. Por ejemplo, muchos de los planes de seguro llamados HMO (*Health Maintenance Organizations*, o seguros médicos globales), pagan reclamos por cualquier condición sin importar cuándo se diagnosticó la dolencia originalmente.

Hace poco, una ley federal de nombre la **Ley de Portabilidad y Responsabilidad de Seguros Médicos** de 1996 (*Health Insurance Portability and Accountability Act of 1996*, conocida como **HIPAA**) facilitó las cosas para personas con condiciones preexistentes que son aseguradas por medio del empleo. Esta ley hace que sea más difícil que las pólizas de seguro médico de grupo rechacen cobertura de personas con condiciones preexistentes. Las normas se aplican a cualquier empleador que tenga por lo menos a dos empleados en su plan de grupo.

HIPAA dice que si usted fue cubierto por seguro médico de grupo por lo menos 12 meses consecutivos al momento de obtener un seguro nuevo, el seguro nuevo tiene que cubrir su condición preexistente comenzando de inmediato. (Si, por el contrario, transcurriera un intervalo antes de su ingreso al plan nuevo, entonces usted tendrá que haber estado asegurado por lo menos durante 18 meses por el antiguo plan). En otras palabras, usted pasará de la póliza de grupo antigua a la nueva póliza de grupo sin interrupción en su cobertura. Aun las personas que están inscritas en los programas *Medicaid* o *Medicare* están protegidas por HIPAA. Sin embargo, los términos de HIPAA no rigen para usted si es que hubo una interrupción en su cobertura por el seguro mayor de 63 días contados hasta que obtuvo su seguro nuevo.

Si usted comienza a trabajar en otro sitio luego de una ausencia y su nueva aseguradora le dice que no pagará gastos por su condición preexistente, consulte con un abogado para averiguar si HIPAA lo puede ayudar.

Si su compañía de seguros rehúsa pagarle por condiciones preexistentes y los términos de HIPAA no rigieran en su caso, la póliza sólo podrá rehusar el pago de reclamos relacionados con el VIH por un año. Después de transcurrido ese período, la póliza deberá pagar reclamos relacionados con el VIH.

### **3) Estoy solicitando seguro por medio del trabajo y en una de las preguntas de la solicitud pide que diga si yo soy VIH positivo. Si digo que sí, ¿me darán el seguro?**

Si usted es elegible a cobertura de grupo por medio del trabajo, no le podrán negar asegurarlo aún cuando usted revele su condición con el VIH. Un punto importantísimo para recordar es: *nunca es buena idea mentir en la solicitud de seguro*. Si lo hace y la compañía de seguros se entera posteriormente, la aseguradora probablemente tendrá derecho a cancelar su póliza.

### **4) Si es que tengo que revelar mi condición con el VIH en la solicitud de seguro. ¿cómo puedo evitar que mi empleador la vea?**

Quizá sea difícil, ya que a menudo las empresas piden que los empleados entreguen las solicitudes de seguro al departamento de personal (o recursos humanos) quienes

se encargan de remitirla a la compañía de seguros. Usted puede intentar preguntarle al departamento de recursos humanos si será posible usted mismo enviar su solicitud directamente a la aseguradora. Puede añadir que prefiere no revelar información confidencial sobre el estado de su salud a su empleador. Si no le permiten el envío directo de su solicitud a la aseguradora, quizá pueda adjuntar una nota a la solicitud que diga que contiene información confidencial. El Concilio Legal del SIDA puede ayudarlo a redactar este tipo de nota.

### **5) ¿Puede la compañía de seguros decirle a mi empleador que soy VIH positivo?**

Su empleador no debe enterarse sobre su estado de VIH. El **Código de Seguros de Illinois** generalmente prohíbe que las compañías de seguros revelen información confidencial a los empleadores. Sin embargo, la compañía de seguros probablemente revelará el historial de las exigencias a su empleador. Esto significa que el empleador sabrá qué tipo de condiciones de salud tiene la gente que se encuentra cubierta por las pólizas de seguro. Aunque no sabrá específicamente quiénes son. Si usted trabaja para una compañía pequeña, y si su empleador encuentra que una persona en el grupo de seguro de salud tiene VIH, el empleador podrá adivinar quién es esa persona.

En algunas ocasiones su empleador y su asegurador son la misma compañía. Esto sucede cuando su compañía es **auto asegurada**. Si su compañía es auto asegurada quiere decir que está proporcionando su propio plan de salud a sus empleados, en lugar de pagar el plan de seguro a una compañía de seguros independiente. En este caso, cuando usted haga una solicitud argumentando su condición de VIH, la estará presentando también a su empleador. Sería importante que usted se enterara quién en la compañía es el encargado de ver la información proporcionada en su solicitud.

### **6) ¿Puede mi nuevo empleador rehusar ofrecermelo seguro médico por considerar que hacerlo costaría mucho dinero?**

No. Si usted es elegible para seguro de grupo en su puesto, se lo tendrán que ofrecer.

## **Capítulo Cuatro**

### **ARREGLOS ESPECIALES EN EL TRABAJO**

#### **1) ¿Qué es la Ley de Americanos con Incapacidades (*Americans With Disabilities Act*)? ¿Por qué es importante para mí?**

La ley conocida como Ley de Americanos con Incapacidades (*Americans With Disabilities Act, ADA*) es una poderosa ley federal que hace que la discriminación contra personas con incapacidades (tales como el VIH) sea ilegal. Esta ley, conocida por las siglas ADA, prohíbe a las empresas *con 15 empleados* o más despedir, bajar de categoría, rehusar la contratación, o discriminar de otra manera contra personas solamente porque tienen incapacidades tales como el VIH. ADA también protege a los que se asocian con alguien con VIH, o con personas que se cree son VIH positivas. Por ejemplo, si usted es homosexual y su jefe lo despide por creer que usted tiene SIDA (aunque no lo tenga), ADA lo protegerá.

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

#### **2) ¿Qué son arreglos especiales razonables?**

Arreglos especiales razonables son los cambios que se hacen en el lugar de trabajo o en la rutina de trabajo para permitirle continuar desempeñando su puesto. Uno de los arreglos especiales razonables más comunes es el horario flexible de trabajo. He aquí algunos ejemplos de horarios flexibles de trabajo:

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

No existen arreglos especiales razonables que puedan denominarse *normales*. Cada arreglo se crea para satisfacer las necesidades individuales de la persona que las requiere. Muchos factores determinan si el arreglo especial puede considerarse razonable, como el tamaño de la empresa y el tipo de deberes que usted tiene que desempeñar en su trabajo.

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

La Ley de Americanos con Incapacidades dice que las personas con incapacidades tendrán derecho a arreglos especiales razonables si dichas personas pueden desempeñar "funciones esenciales de trabajo". En otras palabras, usted tendrá derecho a este tipo de arreglo siempre que llene los requisitos de su puesto (como experiencia, capacidad, o educación) y siempre que el arreglo especial le permita realizar las funciones esenciales de su trabajo.

Sólo hay dos situaciones por las que el empleador podrá rehusarse a otorgarle un arreglo especial razonable:

- ♦ La empresa emplea menos de 15 empleados y no está regida por ADA.
- ♦ El arreglo especial le causaría a la empresa una "penalidad indebida".

"Penalidad indebida" significa que el arreglo especial representa una carga injusta para la empresa. Por ejemplo, un negocio pequeño quizá no pueda permitirse el gasto de instalar un ascensor para que un empleado pueda llegar al segundo piso. Otro ejemplo sería el de una pequeña oficina de abogados que no podría funcionar si su única recepcionista tiene que tomar siestas de una hora cada tarde.

### **4) ¿Cómo puedo conseguir un arreglo especial razonable?**

Tiene que pedirlo. El empleador no tiene que ofrecerle ningún arreglo especial a menos que usted lo solicite. Para eso, tendrá que ver a su jefe y a cualquier otra persona que usted crea debe ser notificada (por ejemplo, el jefe de personal) y explicarles que usted está solicitando un arreglo especial razonable de acuerdo a los términos del Ley de Americanos con Incapacidades (*Americans With Disabilities Act*).

El Concilio Legal del SIDA puede ayudarlo con este asunto.

Es posible que su empleador no le otorgue el arreglo especial exactamente como usted lo pide. Por ejemplo, si usted sufre de fatiga crónica y pide que se le permita llegar al trabajo entre las 9:00 y las 11:00 de la mañana, su jefe tendrá derecho a insistir en un horario más regular. En ese caso, usted puede transigir y pedir que se le permita llegar al trabajo a las 10:00 a.m. todos los días.

### **5) ¿Tendré que revelar mi condición con el VIH para solicitar un arreglo especial razonable?**

Cuando un empleado requiere razonables condiciones 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 poder visitar con regularidad a su doctor, puede ser imposible evitar que su condición de VIH positiva sea conocida. Si tiene que revelar su condición VIH hágale saber con firmeza a su empleador que su condición debe mantenerse en estricta confidencialidad.

### **6) ¿Debo pedir un arreglo especial razonable por escrito?**

Probablemente es buena idea pedir un arreglo especial razonable por escrito. Una muestra de este pedido:

De mi consideración:

Le dirijo la presente para informarle que tengo una incapacidad como contempla la Ley de Americanos con Incapacidades (*Americans With Disabilities Act*). Como es de su conocimiento, la ley me da derecho a un arreglo especial razonable. Le solicito que me otorgue el siguiente arreglo razonable reglo (describa el arreglo deseado aquí).

Estoy totalmente apto para desempeñar los deberes esenciales de mi trabajo. Pido este arreglo para poder ser un empleado más productivo para la empresa. Le pido que avise cuando podemos conversar sobre este asunto.

Cerciórese de que su carta esté fechada. También es aconsejable hacer una copia adicional para que sea puesta en su ficha de trabajo.

## **Capítulo Cinco**

### **LA LEY DE PERMISOS MÉDICOS Y FAMILIARES**

#### **1) ¿Qué es la Ley de Permisos Médicos y Familiares (*Family and Medical Leave Act*)?**

La Ley de Permisos Médicos y Familiares, conocida en los Estados Unidos por las siglas FMLA (*Family and Medical Leave Act*), es una ley federal que entró en vigor en 1993. Este estatuto permite a los empleados tomar tiempo libre de sus trabajos en ciertas circunstancias y garantiza su derecho a regresar al trabajo.

#### **2) ¿Por qué tiene importancia esta ley para mí?**

La Ley de Permisos Médicos y Familiares, podrá darle derecho a gozar de permiso sin pago de hasta 12 semanas por año. Bajo FMLA, los trabajadores podrán tomar tiempo libre por dolencias serias de ellos mismos, de sus hijos, de sus padres o de su cónyuge.

Durante el tiempo de permiso bajo FMLA, su seguro médico deberá continuar y su compañía tendrá que pagar la porción de la prima de este seguro que le corresponde como empleador. Usted tendrá que seguir pagando la porción de la prima que normalmente paga.

#### **3) ¿Soy elegible para permiso bajo FMLA?**

Primeramente, la Ley de Permisos Médicos y Familiares rige para compañías que tienen 50 empleados o más. En segundo lugar, usted será elegible para tiempo libre bajo FMLA siempre que:

- ♦ Haya trabajado en su lugar de empleo por lo menos 12 meses, y
- ♦ Haya trabajado un promedio de por lo menos 25 horas por semana.

#### **4) ¿Qué se considera como "condición seria de salud"?**

De acuerdo con FMLA, una condición seria de salud es cualquiera de las siguientes:

- ♦ Una condición física o mental que requiera su hospitalización.
- ♦ Una condición física o mental que le requiera obtener tratamiento médico en forma continuada.

La mayoría de personas con síntomas afines al VIH tiene una "condición seria de salud".

#### **5) ¿Cómo consigo el permiso bajo FMLA?**

Primero, asegúrese de su elegibilidad para gozar de tiempo libre bajo FMLA (para determinarlo, vea la pregunta 3 de este capítulo). Si es elegible, tendrá que pedir el permiso bajo FMLA a su empleador. La ley dice que, dentro de lo que fuera posible, usted deberá solicitar permiso por lo menos con 30 días de anticipación. Naturalmente, esto no es siempre posible. Si no puede dar aviso de 30 días, usted deberá solicitar el permiso bajo FMLA tan pronto como sepa que lo necesitará.

Su empleador quizá le pida a usted y a su médico que llenen un formulario. Su empleador también podría pedir que el médico que lo atiende confirme que usted tiene una condición seria de salud.

#### **6) ¿Debo revelar mi condición con el VIH para obtener permiso bajo FMLA?**

Probablemente. El empleador podrá requerir que su solicitud de permiso bajo FMLA sea ratificada por una nota de su médico. Para evitar revelar su condición

con el VIH, cuando pida permiso bajo FMLA, intente primero revelar la condición incapacitante (por ejemplo, fatiga o linfoma). Si usted es VIH positivo y se encuentra saludable pero necesita tiempo libre para ver a su médico en forma regular, quizá le sea imposible evitar el revelar su condición con el VIH. En todo caso, si tuviera que revelar su condición con el VIH, asegúrese de recalcar a su empleador que su condición con el VIH deberá mantenerse confidencial.

### **7) ¿Recibiré paga durante el permiso?**

No. Los términos de FMLA no requieren que el empleador le pague su sueldo durante el tiempo que no trabaja. Sin embargo, es posible que tenga derecho a algo de paga si es que su compañía ofrece como uno de sus beneficios un plan de compensación por incapacidades de corta duración.

### **8) ¿Deberé tomar todo el permiso junto?**

No. Cuando sea médicamente necesario, el permiso podrá tomarse en forma intermitente o en la forma de horario reducido. Esto podría ser en períodos de una hora por día para reposar después de tomar medicamentos, o de varios días al mes para ir a consultar con el médico.

### **9) Si tomo el permiso bajo FMLA en forma intermitente, ¿deberá mi empleador conservarme en el mismo puesto?**

Si usted toma permiso bajo FMLA en forma intermitente, su empleador podrá requerirle que, temporalmente, pase a ocupar otro puesto que pueda adaptarse mejor a los repetidos períodos de su ausencia. El nuevo puesto que le dieran deberá ofrecer la misma paga y beneficios que su anterior.

**10) ¿Me permitirá FMLA tomar permiso para atender a mi amante que está muriéndose con SIDA?**

Lamentablemente, no. Los términos de FMLA permiten tomar permiso únicamente para atender a un cónyuge, hijo o progenitor.

Aún así, es posible que usted pueda llegar a un arreglo para tomar permiso sin paga con su jefe si es que él o ella estuvieran dispuestos a hacerlo. **La Ordenanza de los Derechos Humanos de Chicago** (*Chicago Human Rights Ordinance*) dice que el empleador no podrá discriminar contra una persona en base a su orientación sexual. Así pues, si su empleador tiene como norma otorgar permisos personales a empleados por otras razones que no sean médicas, su pedido de permiso bajo estas normas deberá ser considerado basándose en el mismo criterio que se aplica a las otras solicitudes de permiso.

**11) ¿Podrá mi empleador despedirme del trabajo o tomar represalias contra mí por haber tomado permiso bajo FMLA?**

No. Si usted tiene derecho a permiso bajo FMLA, su empleador no podrá tomar represalias contra usted porque toma ese tiempo libre.

## **Capítulo Seis**

### **MANTENIÉNDOSE EN EL TRABAJO**

#### **1) ¿Me podrá despedir mi jefe porque soy VIH positivo?**

No. Tanto la Ley de Americanos con Incapacidades (*Americans With Disabilities Act, ADA*) como la Ley de Derechos Humanos de Illinois (*Illinois Human Rights Act*) dicen que es ilegal que un empleador despidiera a un empleado o empleada por su condición con el VIH. También es ilegal que su empleador lo baje de categoría, le rebaje el sueldo, o que le ponga trabas en su puesto basado solamente en su condición con el VIH.

Naturalmente, el empleador lo podrá despedir si existe una buena razón para ello, sin importar su condición con el VIH. Si usted contraviene las normas de su compañía o si su desempeño como trabajador es inaceptable, lo pueden despedir como a cualquier otro empleado.

#### **2) He estado enfermo con frecuencia este año y mi jefe me ha dicho que si sigo faltando me despedirá del puesto. ¿Puede hacerlo?**

Pudiera ser, pero depende de muchas cosas. Antes que nada, ¿ha agotado todos los días de licencia que le permiten por enfermedad? Si es que no los ha usado todos, su jefe no podrá despedirlo por tomarlos. En segundo término, ¿aprobó el jefe las ausencias suyas? Si lo hizo, no lo podrá usar en contra suya. Tercero, ¿tiene usted derecho a permiso bajo los términos de la Ley de Permisos Médicos y Familiares? Si es que lo tiene, su jefe no lo podrá despedir por tomarse esos días (vea el capítulo anterior para mayor información acerca de la Ley de Permisos Médicos y Familiares).

A pesar de todo lo anterior, recuerde que cualquier empleado que falta mucho al trabajo puede ser despedido.

**3) Yo soy enfermera. ¿Puede pedirme mi empleador que me someta a la prueba del VIH? ¿Podrán despedirme si la prueba sale positiva?**

No la podrán despedir únicamente porque es VIH positiva. Los únicos empleados de cuidado médico que pueden perder sus puestos por ser VIH positivos son aquellos que representen una amenaza directa de infección para sus pacientes. Los cirujanos y asistentes quirúrgicos quizá puedan presentar dicha amenaza directa.

**4) Yo trabajo con maquinaria pesada y cuando le dije a mi jefe que soy VIH positivo, me dijo que no podría seguir en el trabajo porque me podría cortar e infectar a mis compañero de trabajo. ¿Puede hacer esto?**

No. La única manera que lo puede sacar de su puesto es si usted representa una amenaza directa a sus compañeros de trabajo cuando usted desempeña sus *funciones de trabajo rutinarias*.

**5) Tomo muchas pastillas en las mañanas y siento malestar en el estómago como por una hora. Yo debo estar en el trabajo a las 8:00 a.m., pero por lo general no puedo llegar hasta las 8:30. Mi jefe me amenaza con despedirme. ¿Qué puedo hacer?**

Es buen momento para pedir un arreglo especial razonable. La **Ley de Americanos con Incapacidades** (*Americans With Disabilities Act*) dice que personas con incapacidades (como el VIH) tienen derecho a arreglos especiales razonables en el trabajo. Probablemente es razonable que usted pida permiso para comenzar a trabajar a las 8:30 a.m. debido a su incapacidad. Tendrá que revelarle a su empleador que tiene una incapacidad y entregarle una nota de su médico confirmándolo. Vea el Capítulo Cuatro para mayor información.

**6) Creo que han discriminado en contra mía por mi VIH. ¿Qué puedo hacer al respecto?**

Siempre es buena idea conversar sobre su caso con un abogado. Puede hablar de su caso con el Concilio Legal del SIDA (*AIDS Legal Council*) llamando al teléfono 1-312-427-8990.

Todo ciudadano tiene derecho a registrar una denuncia contra el empleador que discrimina. Esta denuncia podrá registrarse en cualquiera de los siguientes sitios:

***Equal Employment Opportunities Commission***  
**(Comisión para Oportunidades Iguales en el Empleo)**

500 West Madison Street, Suite 2800

Chicago, Illinois 60661

1-312-353-2713

*\*Para registrar una denuncia en este sitio, la compañía donde usted trabaja tiene que tener por lo menos 15 empleados.*

***Illinois Department of Human Rights***

**(Departamento de Derechos Humanos de Illinois)**

100 West Randolph Street, Room 10-100

Chicago, Illinois 60601

1-312-814-6200

***Cook County Commission on Human Rights***

**(Comisión de Derechos Humanos del Condado de Cook)**

69 West Washington Street, Suite 2900

Chicago, Illinois 60602

1-312-603-1100

*Chicago Commission on Human Relations*  
(Comisión de Relaciones Humanas de Chicago)  
740 North Sedgwick Street, 3rd Floor  
Chicago, Illinois 60610  
1-312-744-4111

Estas agencias gubernamentales podrán investigar su caso. En cada una de las agencias nombradas, con excepción del *Equal Employment Opportunities Commission*, su denuncia tendrá que ser registrada dentro de los 180 días de cometido el acto de discriminación. La *Equal Employment Opportunities Commission* le permite un plazo de 300 días para registrar su denuncia.

