

EL VIH EN EL LUGAR DE TRABAJO

Grupo de Planificación Ryan White Parte B/ADAP
Programa Ryan White Parte B/ADAP

ASPECTOS LEGALES

Información para Patronos

El VIH en cualquiera de sus etapas es un asunto de salud que enfrenta la sociedad a nivel mundial. Cuando surge el tema en el escenario laboral, a su vez surgen muchas preguntas:

- ¿Puede el patrono exigir la prueba del VIH?
- ¿Cuáles son los derechos de los/as empleados/as con relación a las pruebas?
- ¿Pueden exigir las a las personas que solicitan empleo?
- ¿Se puede rechazar a una persona que solicita el empleo por dar positivo en la prueba?

Ante estas preguntas y otras que pueden surgir, es necesario conocer los derechos y responsabilidades que nos conciernen a todos/as.

Ciertamente el VIH en cualquiera de sus etapas se considera como un impedimento físico ya que ataca el sistema inmunológico hasta el punto de limitar actividades fundamentales para la vida, por lo que las leyes que cobijan a las personas con alguna discapacidad también aplican para las personas con diagnóstico positivo de VIH, aunque no presenten síntomas o en cualquiera de sus etapas.



LEYES ASOCIADAS CON EL VIH EN CUALQUIERA DE SUS ETAPAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

CONSTITUCIÓN DE PUERTO RICO (ARTÍCULO II. CARTA DE DERECHOS)

Establece la protección a la dignidad e igualdad del ser humano. Prohíbe el discrimen por raza, color, sexo, origen o condición social, e ideas políticas o religiosas, lo que protege el derecho de la persona a reclamar en el tribunal y conseguir un remedio justo. Además, protege el derecho a la intimidad por lo que se puede proteger a su vez el derecho a la confidencialidad.

La Constitución también le da el derecho a la persona de escoger su ocupación sin tener que aceptar condiciones discriminatorias como requisito para el empleo. El patrono está obligado a establecer condiciones que protejan la salud y la integridad personal del empleado/a.

AMERICAN WITH DISABILITIES ACT, 42 USCS 12101 (LEY ADA)

Establece un mandato para eliminar discrimen por razón de impedimento, físico o mental y para que se provea acomodo razonable, tanto en agencias públicas, como privadas, pero para que la ley aplique, la institución debe tener 15 empleados o más.

La ley define la persona con impedimentos cualificada como la que legítimamente posee las destrezas, educación y/o cualidades necesarias para realizar las funciones esenciales del empleo, con o sin acomodo razonable como: facilidades accesibles, ajustes en el horario, reasignar a una posición vacante o proveer intérpretes o lectores, etc.

Un empleador no puede preguntar o requerir que el/la aspirante a un puesto de trabajo tome un examen médico antes de que se le haya hecho una oferta de trabajo. No obstante, el empleador puede establecer como condición previa a una oferta de trabajo que el aspirante tenga un resultado satisfactorio en un examen médico antes que se le ofrezca el puesto, si esto es requerido para todos los aspirantes en la misma categoría de trabajo.

Sin embargo, si un individuo no es contratado luego de que un examen médico posterior a la oferta de trabajo demuestre la existencia de una discapacidad, la razón o razones para no contratarlo deben ser relacionadas con las funciones esenciales del puesto y consistentes con las necesidades de la empresa.

LEY 44-1985. (1 L.P.R.A. 501) - LA LEY QUE PROHÍBE EL DISCRIMEN POR INCAPACIDAD

Establece que solo se podrá ser excluyentes a base de impedimentos si estos están relacionados directamente a la actividad laboral. También establece que, en la solicitud de empleo, la persona no tiene que informar si tiene un impedimento. Solo se puede preguntar si la persona tiene un impedimento luego de aceptada la solicitud en el trabajo y para efectos de acomodo razonable.

LEY 16-1975 (29 L.P.R.A. 361)

LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL EMPLEO

Garantiza a cada persona condiciones de trabajo seguras y saludables. Establece que no se podrá despedir o discriminar contra un/a empleado/a por este/a haber querellado, testificado o causado que se emita cualquier procedimiento relacionado a esta ley.

LEY 80-1976 (29 L.P.R.A. 185 A)

LEY DE DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Garantiza a los/as empleados/as despedidos/as de empresas privadas sin justa causa, recibir de su patrono una compensación correspondiente a un mes más una semana de sueldo por cada año de servicio.

LEY 100-1959. (29 L.P.R.A. 146)

LA LEY CONTRA EL DISCRIMEN EN EL EMPLEO

Prohíbe el discrimen por razón de edad, raza, color, religión, origen social o nacional o condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, ser un/a soldado/a, ex-soldado/a o veterano/a. Aplica a patronos y a organizaciones obreras en Puerto Rico.

LEY 52-1995. LEY PARA LA PROHIBICIÓN DE TODO DISCRIMEN CONTRA PERSONAS DIAGNOSTICADAS CON EL VIH O POR EL HECHO DE QUE LA PERSONA PADEZCA SIDA

Establece que ninguna persona por sí misma o a través de otra obstaculizará, limitará o excluirá a otra persona diagnosticada con VIH en cualquiera de sus etapas de participar de actividades, adquirir propiedad mueble/inmueble, uso de transportación, recreación, bienes y servicios.

LEYES ASOCIADAS CON EL VIH EN CUALQUIERA DE SUS ETAPAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

LEY 248-2018. CARTA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS VIVIENDO CON VIH EN CUALQUIERA DE SUS ETAPAS EN PUERTO RICO.

Se establecen los derechos de las personas que viven con VIH en cualquiera de sus etapas como protección de salud, asistencia para cuidado y tratamiento. Se les garantiza el derecho a vivir libres de discriminación, a vivienda digna y a ejercer su vida profesional, sexual, afectiva y social. Tienen derecho a gozar de estabilidad laboral y la disminución de capacidad por su condición no puede ser motivo para despido. En su empleo, una vez el patrono recibe la certificación médica, debe proveer acomodo razonable para continuar su tratamiento y seguimiento médico.

CIVIL RIGHTS ACT OF 1964. TITLE VII.

Se prohíbe la discriminación en el empleo por razón de raza, color, religión, sexo u origen nacional. El 15 de junio de 2020 el Tribunal Supremo de Estados Unidos resolvió que el discrimen en el empleo por orientación sexual o identidad de género también está prohibido.

LEY 180-1998. LEY DE SALARIO MÍNIMO, VACACIONES Y LICENCIA POR ENFERMEDAD.

Establece el derecho de todo/a empleado/a a acumular licencias por vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento treinta (130) horas al mes. La acumulación mensual mínima para licencia por enfermedad será de un (1) día por cada mes. La licencia por enfermedad no usada por el empleado/a durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

LEY 238-2004. CARTA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS.

El Estado reconoce su responsabilidad de establecer las condiciones apropiadas que promuevan el disfrute de una vida plena y sus derechos naturales, humanos y legales, libres de discriminación y barreras de todo tipo. El Gobierno debe desarrollar iniciativas para integrar a estas personas al trabajo productivo.

LEY 22-2013. LEY PARA ESTABLECER LA POLÍTICA PÚBLICA DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO EN CONTRA DEL DISCRIMEN POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO, PÚBLICO O PRIVADO.

Establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico contra la discriminación laboral pública o privada basada en la orientación sexual o la identidad de género.

LEY 158-2015. LEY DE LA DEFENSORÍA DE LAS PERSONAS CON IMPEDIMENTOS.

El Defensor de las personas con discapacidad está facultado para investigar, procesar y juzgar las quejas de violación de los derechos de las personas con impedimentos. También debe fomentar la creación de programa de servicios a personas con impedimentos en áreas como trabajo, educación, salud, entre otras. Puede imponer multas administrativas.

LEY 28-2018. LEY DE LICENCIA ESPECIAL PARA EMPLEADOS CON ENFERMEDADES GRAVES DE CARÁCTER CATASTRÓFICO.

Los empleados/as que sufran una de las Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico enumeradas en la Cubierta Especial de ASES (que incluye VIH/SIDA), podrán disfrutar de una Licencia Especial de seis (6) días anuales adicionales. El/la empleado/a debe haber trabajado un promedio de 130 horas al mes por más de 12 meses con su patrono y haber agotado su licencia por enfermedad. El uso de esta licencia no puede ser razón para que el patrono tome medidas desfavorables contra el empleado y los 6 días deben ser usados en un año natural sin poder transferirse a otro.

LEY 84-2019. LEY PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES.

A través del Secretario de Desarrollo Económico y Comercio se fortalecerán los servicios del gobierno para capacitar profesionalmente a las personas con impedimentos. Además, el gobierno trabajará para crear mayores oportunidades de trabajo y colocación en empleos para estas personas.

EL VIH LUGAR DE TRABAJO: ASPECTOS LEGALES

**PARA MÁS INFORMACIÓN
PUEDE COMUNICARSE CON LOS SIGUIENTES RECURSOS:**

Oficina del Procurador del Paciente

Teléfono: (787) 977-1100 (metro) 1-800-981-0031 (Isla)
Para Radicar Querellas: (787) 977-1100

Departamento del Trabajo

Teléfono Unidad Anti-Discrimen: (787) 625-3137 ext. 3231, 3233, 3234
Página Web: www.trabajo.pr.gov

Oficina Legal de la Comunidad, Inc.

Dirección Física:
1er Piso Edif. Facultad de Derecho Univ. Interamericana de PR,
Calle Federico Costa #170, Urb. Industrial Tres Monjitas,
Hato Rey PR 00918-1303
Dirección Postal: PO Box 194735, San Juan PR 00919-4735
Teléfono: Cuadro (787) 751-1600 / (787) 751-1867
Email: rrodriguez@juris.inter.edu
Página Web: www.olcpr.org

Servicios Legales de Puerto Rico

Teléfono Oficina Central: (787) 728-8686
Página Web: <https://www.servicioslegales.org/>

Clínicas de asistencia legal de las diferentes escuelas de derecho

Teléfono UPR: (787) 999-9570
Teléfono PUCP: (787) 841-2000 exts. 1822, 1860, 1861
Teléfono INTER: (787) 751-1912 ext. 2158 ó (787) 751-1600

ACLU de PR

Capítulo de Puerto Rico (787) 753-8493
Página Web: <http://www.aclu-pr.org/>

U.S. Equal Opportunity Commission

Dirección:
525 F.D. Roosevelt Ave. Plaza Las Américas,
Suite 1202 San Juan, PR 00918-8001 United States
Teléfono: 1-800-669-4000

This publication is supported by the Health Resources and Services Administration (HRSA) of the U. S Department of Health and Human Services (HHS) under grant number X07HA00046. The contents are those of the author and do not necessarily represent the official position or policy of, nor should any endorsements be inferred by HRSA, HHS or the U.S Government.