

# EMPLEO Y VIH

## 7 DERECHOS QUE UD. TIENE EN NUEVA YORK

¿Está preocupado sobre

¿Manejando su salud mientras  
trabaja?

¿Divulgando su estatus de VIH a  
empleadores y compañeros de trabajo?

¿Perdiendo sus beneficios?

¡Lea para conocer sus derechos! Los  
residentes de Nueva York que viven con  
VIH/SIDA pueden llamar al Centro de Acción  
Legal (Legal Action Center, LAC) para  
solicitar ayuda al 212-243-1313.





## **1. Los empleadores no pueden negarle un empleo debido a su estatus de VIH.**

VIH/SIDA es considerado una “discapacidad” según las leyes de antidiscriminación que protegen a las personas con discapacidades. Si cumple con los requisitos del trabajo, es ilegal que los empleadores discriminen en su contra a causa de su afección con VIH/SIDA, al igual que otras discapacidades. Esto también es verdadero para la mayoría de los trabajos en el sistema salud.

## **2. Es ilegal que los empleadores le pregunten por su estatus de VIH antes de ofrecerle un trabajo, pero a veces esto está permitido después.**

**ANTES DE UNA OFERTA DE TRABAJO**, es ilegal que pregunte sobre cualquier discapacidad, incluso VIH/SIDA. Asimismo, los empleadores tampoco pueden preguntarle sobre sus medicamentos porque eso podría revelar su estado de VIH. Pero, es legal que los empleadores pregunten si padece alguna afección mental o física que podría afectar e inhabilitarlo a realizar su trabajo. También es legal que un empleador solicite una prueba de droga.

**DESPUÉS DE UNA OFERTA DE TRABAJO**, los empleadores pueden solicitar legalmente que apruebe un examen médico si la oferta estaba específicamente condicionada a que apruebe el examen o completar un formulario médico. Pero, un empleador solo puede hacer esto si solicita a todos los que recibieron la oferta del cargo para realizarse el examen médico. Durante este examen, es legal preguntar sobre su estatus de VIH y sus medicamentos de VIH.

**UNA VEZ QUE COMENZÓ A TRABAJAR**, un empleador puede pedirle un examen médico o pedirle información médica solo si el examen o las preguntas están “relacionadas al trabajo y son coherentes con la necesidad del negocio”. Esto, en general, sucede cuando un empleado tiene problemas de rendimiento de trabajo, lo que el empleador cree de manera razonable pueden estar ocasionadas por un problema médico.



### **3. Legalmente, Usted no tiene el derecho mentir en respuesta a una pregunta legal sobre el VIH.**

Es legal que los empleadores lo despidan o no lo contraten si miente en respuesta a la pregunta legal en un formulario médico. Por otra parte, si dice la verdad y un empleador lo rechaza o lo despide porque tiene VIH/SIDA, puede desafiar esto como una discriminación de trabajo ilegal. La retención de información también puede ser contraproducente, ya que un empleador podría conocer fácilmente su estado de VIH a través de un examen médico o una prueba de droga.

### **4. Los formularios médicos no siempre buscan información de VIH. ¡Léalos con atención!**

Los formularios médicos para trabajar (y asuntos como escuelas o colegios) a veces requiere de la divulgación de información de VIH/SIDA y a veces no. Para obtener más información sobre cómo completar estos formularios, lea “ Divulgar o No Divulgar: Siete Temas para Saber sobre Formularios Médicos y VIH”, disponible en [lac.org/resources/hivaids-resources/employment-housing-resources](http://lac.org/resources/hivaids-resources/employment-housing-resources).

### **5. ¡La información de VIH está a veces protegida en el trabajo, pero no siempre!**

Los empleadores deben mantener la confidencialidad de la información de VIH (y otra información médica) recibida durante los exámenes médicos obligatorios y los programas de salud voluntarios en el lugar de trabajo. También deben mantener la confidencialidad de la información de VIH que divulga su proveedor de servicios de salud o servicios sociales con su consentimiento por escrito. Sin embargo, si usted o sus compañeros de trabajo avisan a su empleador sobre su estatus de VIH de cualquier otra manera, el empleador quizá ya no necesite mantener la información de forma confidencial. Por ejemplo, si le dice a su jefe que se siente mal porque se acaba de dar cuenta de que tiene el VIH, su jefe quizá no mantenga esa información de manera confidencial. Es una buena idea



hablar con el Centro de Acción Legal u otro abogado antes de divulgar su estatus en el trabajo.

## **6. Puede solicitar un “ajuste razonable” necesario para realizar su trabajo.**

Si tiene VIH/SIDA u otra discapacidad, los empleadores deben darle un “ajuste razonable”, como un cambio en su horario de trabajo o sus tareas de trabajo necesarias para realizar su trabajo. El único motivo por el cual su empleador puede decirle “no” es si significaría un costo o una carga elevada. En general, debe preguntar el ajuste y puede ser necesario que presente una prueba escrita de su médico. Los ajustes razonables pueden ayudarlo a evitar tener que elegir entre su salud y su trabajo.

## **7. Quizá no pierda los beneficios HASA y de Medicaid si trabaja, según su ingreso.**

Si trabaja, permanecerá elegible para los servicios HASA, como la gestión de casos. Pero, su asistencia de efectivo y su subsidio de renta disminuirán (y posiblemente desaparezcan) si gana más de un ingreso determinado. HASA tiene “ignorancias de ingreso” que pueden ayudarlo a mantener sus beneficios. Si puede mantener Medicaid también depende de su ingreso. Para averiguar cómo el empleo afecta sus beneficios, llame al Centro de Acción Legal. Podemos comunicarlo con un experto de beneficios.

## **¿AÚN TIENE PREGUNTAS?**

Lea “¿Es usted alguien con VIH/SIDA?...” y otros recursos LAC en [lac.org/preguntas-frecuentes](http://lac.org/preguntas-frecuentes). Los residentes de Nueva York que viven con VIH/SIDA pueden llamar al Centro de Acción Legal (Legal Action Center, LAC) para solicitar ayuda al 212-243-1313 para obtener servicios legales gratuitos.

