

Vivir con VIH: Conozca sus derechos



RECURSOS EN CASO DE DISCRIMINACIÓN O VIOLACIÓN DE LA PRIVACIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Preguntas y Respuestas

1. ¿Qué es la discriminación relacionada con el VIH?

En derecho, la discriminación es el trato diferente a una persona debido a una característica o percepción de una característica personal, cuando eso les niega un beneficio disponible a otras personas o le impone una desventaja. El acoso puede ser una forma de discriminación. En Canadá, las leyes de derechos humanos tanto a nivel federal como provincial/territorial prohíben la discriminación en el lugar de trabajo, hospedajes, servicios, instalaciones y contratos o acuerdos cuando está basada en características particulares o ‘bases’. Esas ‘bases’ incluyen edad, raza, etnicidad, color, religión, sexo, estatus marital, discapacidad (o ‘minusvalía’ en algunas leyes), orientación sexual y lugar de origen.

En Canadá está bien establecido que la ley que prohíbe la discriminación con base en la discapacidad incluye al VIH. Como resultado de ello, la discriminación con base en la *estatus (positivo) de VIH* o diagnóstico de SIDA de una persona es contraria a la ley. Igualmente, discriminar a una persona debido a que se *percibe* que tiene VIH o SIDA, independientemente de si es cierto, también es ilegal.

Algunos ejemplos de discriminación en el lugar de trabajo son:

- preguntarle sobre su estatus de VIH en una entrevista de trabajo;
- pedirle que se haga una prueba de VIH como condición para el empleo;
- Acosarlo porque vive con VIH o existe la percepción que tiene VIH o hacer comentarios discriminatorios o abusivos sobre personas que viven con VIH.
- no emplearlo o reducir sus horas de trabajo debido a que vive con VIH.
- despedirlo debido a que tiene VIH o porque un cliente ha expresado preocupación sobre el hecho que usted vive con VIH; y,
- rehusarse a considerar una solicitud de ajuste razonable.

2. ¿Qué sucede si soy discriminado en el lugar de trabajo?

Si considera que ha sido discriminado o acosado en el lugar de trabajo, debería tratar de mantener un registro de lo que sucede. Si es posible, sus notas deben incluir:

- la fecha del incidente o incidentes;
- una descripción del incidente o incidentes;
- nombres e información de contacto de los testigos, de haber;
- qué le dijeron o hicieron y como respondió; y
- copias de todos los email, mensajes de textos, o comentarios en social media (por ejemplo Facebook, twitter), cartas y documentos.

Algunas veces confrontar a la persona responsable de la discriminación podría resolver el problema. Usted podría presentar el caso a la atención del manager o director de la compañía u organización, ya que el empleador tiene la obligación legal de tomar las acciones necesarias para asegurar que los empleados no sean discriminados en el lugar de trabajo. Su organización local con servicio en SIDA podría apoyarlo si decide hacer eso.

También podría contactar a la comisión de derechos humanos adecuada para obtener información acerca de cómo presentar un reclamo de derechos humanos y otras referencias. (Ver abajo para más información sobre esa opción.) Otra opción es contactar a un abogado para asesoría legal sobre su situación particular. En algunos casos, el abogado podría hablar con su empleador para intentar detener la discriminación.

3. ¿Qué opciones legales tengo si soy acosado o discriminado en el lugar de trabajo?

Hay varias posibles acciones que puede realizar para enfrentar la discriminación o acoso.

- De existir, usted podría usar los procedimientos internos para la resolución de conflictos en su lugar de trabajo. Contacte a la persona u oficial encargado de recursos humanos o del manejo de problemas personales para más información.
- Si pertenece a un sindicato, usted está incluido en el acuerdo colectivo o laboral que incorpora las leyes de derechos humanos aplicables en su jurisdicción. Podría presentar un reclamo por esa vía con la ayuda del sindicato. Contacte al representante del personal.
- Usted puede presentar un reclamo en el tribunal o comisión de derechos humanos. (ver abajo para más información). Dependiendo de la jurisdicción y circunstancias, podría necesitar usar otros procesos (como procedimientos de reclamos internos) antes de realizar el reclamo de derechos humanos. La comisión o tribunal de derechos humanos, o un abogado, podría darle más información al respecto.
- Si su reclamo es sobre discriminación con respecto a un tema cubierto por las leyes de estándares laborales – como la falta de pago de salarios, vacaciones o indemnización por despido, horas de trabajo, permiso por embarazo o parental o temas similares – podría presentar un reclamo en la agencia o ministerio provincial/territorial responsable de la legislación de los estándares laborales en su provincia o territorio. Eso varía por jurisdicción, pero normalmente es el

Ministerio de Trabajo. Si trabaja en un negocio o industria regulado federalmente, contacte a la oficina más cercana del Programa Laboral de Recursos Humanos y Fortalecimiento de Destrezas de Canadá (*Labour Program of Human Resources and Skills Development Canada*) Este mecanismo normalmente no está diseñado para reparar asuntos de discriminación o acosos en el lugar de trabajo sino para ejecutar los estándares laborales. Sin embargo, eso también podría variar en cada provincia. Por ejemplo, en Quebec, la *Commission des normes du travail* tiene el poder de ordenar el pago por daños en caso de acoso.

- Usted puede demandar a su empleador en los tribunales, si sus derechos como empleado han sido violados como en caso de un despido injustificado. Note, sin embargo, que no podría usar esta opción para casos como el de discriminación ya que para eso hay que presentar un reclamo de derechos humanos (ya sea en la comisión o tribunal relevante o, si pertenece a un sindicato, mediante el proceso de reclamo de su convenio laboral).

Para información más completa sobre todas sus opciones legales como empleado hable con un abogado.

4. ¿Cómo realizo un reclamo de derechos humanos?

La legislación de derechos humanos correspondiente a su situación depende de donde viva y para quien trabaje.

La *Ley Federal Canadiense de Derechos Humanos (Canadian Human Rights Act)* es la que correspondería si trabaja para:

- un departamento gubernamental federal, agencia o empresa de la Corona;
- una entidad regulada federalmente (por ejemplo, banco, aerolínea, estación de TV o radio, compañía telefónica interprovincial, autobuses o trenes que viajan entre provincias, algunas operaciones mineras); o
- una Nación Originaria de Canada (*First Nation*).

Para realizar un reclamo de acuerdo con la *Ley Canadiense de Derechos Humanos*, contacte a la Comisión de Derechos Humanos Canadiense. Los alegatos de discriminación son filtrados para asegurar que si pertenecen a la jurisdicción de la Comisión. Cuando ese sea el caso, se ofrecen servicios a las partes para asistirlo en la solución del problema mediante procesos de resolución alternativa de conflictos como una mediación. Muchas disputas son resueltas de esa manera. Si no se encuentra una solución, el caso puede ser asignado a un investigador quien preparará un informe para la consideración de la Comisión. La Comisión podría pedirle al Tribunal Canadiense de Derechos Humanos que realice una audiencia. El tribunal es como una corte específica para casos de discriminación de acuerdo con la ley federal de derechos humanos.

Si la *Ley Canadiense de Derechos Humanos* no aplica, entonces generalmente usted debería presentar un reclamo en la comisión de derechos humanos de la provincia o territorio donde vive. Los procedimientos y servicios disponibles en cada provincia y territorio podrían ser diferentes; contacte a la comisión respectiva para información más

detallada. Las comisiones ofrecen información y servicios a personas que creen han sido discriminadas, incluyendo mecanismos de resolución alternativa de conflictos (como mediación). Muchos reclamos son resueltos sin audiencias. Si la mediación no es exitosa, la comisión decidirá si refiere el caso a un tribunal para una audiencia. Si la comisión decide no referir el caso a un tribunal, ese sería el fin del reclamo.

En British Columbia, Ontario y Nunavut usted debe presentar el reclamo directamente en el Tribunal de Derechos Humanos en vez de en la Comisión.

También note que normalmente hay un 'periodo de caducidad' que significa que debe presentar el reclamo dentro de un tiempo determinado luego de ocurrida la discriminación. Muchas veces ese período es de un año pero verifíquelo en la comisión respectiva.

5. Si pertenezco a un sindicato ¿existiría un procedimiento diferente para realizar un reclamo por discriminación o acoso?

Como miembro de un sindicato, si considera que ha sido discriminado por su empleador, busque la ayuda del representante sindical para resolver el problema. Su acuerdo laboral incluye las leyes de derechos humanos federales o provinciales/territoriales aplicables. Eso significa que, si su situación está enmarcada en la definición legal de discriminación, su sindicato puede presentar un reclamo en su nombre para proteger sus derechos consagrados en el acuerdo. Su sindicato podría ayudarlo con el procedimiento de reclamo y representarlo ante un árbitro. Su sindicato también está sujeto a los códigos de derechos humanos aplicables.

Entienda que las comisiones y tribunales de derechos humanos evitarán reclamos paralelos y procedimientos en duplicado. Eso significa que si usted decide continuar con el reclamo por esa vía entonces no podrá volver a presentar un reclamo de derechos humanos con base en esa misma situación. Algunas veces el procedimiento de reclamo vía convenio laboral es su única opción. Ese sería el caso si la comisión o tribunal de derechos humanos no lo acepta debido a que existe un procedimiento de reclamo disponible que es más apropiado.

6. ¿Quién me puede apoyar si hago un reclamo de derechos humanos?

El personal de la comisión de derechos humanos da asistencia e información a las personas sobre sus derechos de acuerdo con los códigos aplicables. Adicionalmente, la Canadian HIV/AIDS Legal Network y otras organizaciones de derechos humanos en el país pueden darle información y referencias. Algunas provincias y territorios también tienen oficinas legales para ayudar a las personas en sus reclamos de derechos humanos, como la Clínica de Derechos Humanos de British Columbia y el Centro de Apoyo Legal de Derechos Humanos en Ontario. Su organización local con servicio en SIDA podría ayudarlo con apoyo emocional durante el proceso.

Realizar un reclamo de derechos humanos es gratuito. Usted no necesita un abogado para que lo represente en el proceso, pero podría buscar a uno para que lo asista. Si contrata a un abogado, deberá cancelarle sus honorarios a menos que los pueda obtener de manera gratuita en una clínica o servicio de ayuda legal.

Recuerde que hay diferentes personas y organizaciones que pueden darle información y ayuda, pero *solo* un abogado puede darle consejo legal específico a su situación personal.

7. ¿Qué tipo de reparos son posibles si presento un reclamo de derechos humanos?

Los acuerdos/resoluciones u órdenes de derechos humanos buscan:

- detener la discriminación actual;
- evitar futuras discriminaciones; y
- ofrecer compensación en caso de discriminación.

Posibles reparos incluyen:

- Dinero para compensar lo que ha perdido o gastado debido a la discriminación (por ejemplo, sueldos y beneficios perdidos);
- dinero para compensarlo por daños a su dignidad, sentimientos y autoestima como resultado de la discriminación;
- en algunas jurisdicciones, daños adicionales para castigar al empleador por la violación voluntaria y descarada del código de derechos humanos;
- reparos no monetarios como referencias laborales o disculpas, la recuperación de su puesto de trabajo o tener la oportunidad de competir por un trabajo sin discriminación; y,
- una orden para que el empleador realice acciones para evitar discriminaciones similares en el futuro (por ejemplo, cambio de prácticas de contratación, elaboración de nuevas políticas o entrenamiento del personal sobre políticas de derechos humanos).

Para probar que ha sido discriminado usted debe demostrar que:

1. tiene VIH o SIDA, o la persona que supuestamente lo está discriminando percibe que usted tiene VIH o SIDA
2. ha sufrido un trato negativo en su empleo; y
3. es razonable concluir que, con base en las evidencias, una de las razones de ese trato es que usted tiene o se percibe que tiene VIH o SIDA.

Un empleador podría decir que no lo discriminó ya que su conducta fue consecuencia de un requisito ocupacional *bona fide* (de buena fe). El empleador debe demostrar que:

1. la acción que usted está afrontando (por ejemplo, la regla, requisito o decisión laboral) fue realizada con un propósito directamente vinculado al proceso laboral
2. fue hecha con honestidad y buena fe pensando que era necesario para ese propósito;
3. la acción es necesaria para lograr un fin relacionado con el trabajo; y
4. no hay manera de ofrecer ajustes al empleado sin imponer una carga injustificable al empleador.

8. ¿Qué es una violación de la privacidad relacionada con el VIH?

Su estatus de VIH es información personal y privada. Usted debería controlar quién la tiene y qué hacen con ella. Si usted le dice a su empleador o a un compañero de trabajo que actúa en nombre del empleador (por ejemplo, el gerente de recursos humanos) que tiene VIH entonces ellos están obligados a mantener esa información de manera confidencial. Con pocas excepciones, su empleador no puede legalmente revelar su estatus de VIH o cualquier otro dato médico a terceras personas (por ejemplo, otros empleados, otras compañías, clientes, amigos, etc.) sin su consentimiento. Ese deber de mantener la confidencialidad continua incluso si la persona cambia de trabajo.

Ejemplos de violaciones de la privacidad por parte del empleador incluyen:

- preguntarle sobre su estatus de VIH en una entrevista de trabajo;
- requerir información específica sobre su salud que no es necesaria para realizar ajustes por una discapacidad;
- decirle a otros empleados que usted vive con VIH sin su consentimiento; y
- decirle a un posible empleador que usted vive con VIH sin su consentimiento (por ejemplo, si un posible empleador lo llama para verificar sus referencias laborales).

Sin embargo, entienda que si usted le dice a un compañero de trabajo, distinto al que actúa en capacidad oficial como representante de su empleador, que vive con VIH, ese compañero de trabajo no tiene la misma obligación legal de mantener la confidencialidad como su empleador. Si ese compañero de trabajo comparte esa información con otras personas, a menos que sea parte de un patrón más amplio de acoso o discriminación en su contra, entonces hay muy poco que usted pueda hacer. (En algunas provincias, la ley

podría permitir que usted demande a esa persona por invadir su privacidad pero la protección legal es muy limitada.)

9. ¿Qué puedo hacer si han violado mi privacidad en el trabajo?

Una vez su privacidad ha sido violada, es difícil revertir el daño. Sin embargo, algunas veces hablar con la persona responsable de la violación de la privacidad – así como aquellos que conozcan su información personal – sobre la importancia de mantener esa información confidencial puede ayudar bastante a resolver el problema. Llevar el caso a la atención del gerente o director de la compañía también puede ser útil. Su organización local con servicio en SIDA podría asistirlo si desea realizar ese tipo de acciones.

Si su compañía u organización tiene un procedimiento interno para atender reclamos, usted debería, o estaría en la obligación, de utilizar esa vía antes de intentar opciones legales. Si es miembro de un sindicato, usted podría hablar con su representante sindical sobre como presentar un reclamo por vía del acuerdo laboral.

La ley que protege la privacidad de su información personal de salud es una combinación de reglas que varían en cada provincia/territorio. Cuando se ha violado su privacidad, las opciones legales y recursos disponibles son limitados y dependerá de donde vive y trabaja. Las principales opciones son presentar un reclamo ante el comisionado sobre privacidad (o el ombudsman) o ir a los tribunales.

10. ¿A cuál comisionado sobre privacidad u ombudsman debo contactar para presentar un reclamo por violación de la privacidad en el lugar de trabajo?

Parte de la labor del comisionado sobre privacidad es investigar reclamos de personas que consideran que sus derechos de privacidad han sido violados. El comisionado sobre privacidad u ombudsman adecuado dependerá de donde viva y trabaje.

- Empleados del gobierno federal: Bajo la *Ley Federal de Privacidad*, la Oficina del Comisionado sobre Privacidad de Canadá maneja todos los reclamos sobre las prácticas de los departamentos o agencias federales del gobierno en el manejo de la información personal incluyendo la de salud.
- Empleados que trabajan en el sector público provincial/territorial: Su Comisionado Provincial o Territorial sobre Privacidad e Información (o el Ombudsman en Manitoba) maneja los reclamos de violaciones de privacidad en el lugar de trabajo, que caen bajo las leyes provinciales o territoriales que protegen la privacidad de la información personal. Algunas jurisdicciones tienen leyes generales que son aplicadas de manera amplia a la información personal; otras tienen leyes adicionales que tocan el tema específico de la privacidad de la información de salud.
- Los empleados que trabajan en el sector privado regulado por leyes federales: La Oficina del Comisionado sobre Privacidad de Canadá maneja todos esos reclamos, que caen bajo la *Ley de Protección de Información Personal y Documentos Electrónicos*.

- Otros empleados del sector privado: En Quebec, British Columbia y Alberta, el Comisionado Provincial sobre Información y Privacidad maneja los reclamos de violaciones de privacidad en el lugar de trabajo bajo la *Ley de Protección de la Información Personal*. En otras provincias y territorios su única opción sería ir a los tribunales.

Contacte a un abogado o a la oficina de su Comisionado Provincial sobre Información y Privacidad para recibir asistencia sobre las opciones que podrían estar disponibles. La utilización de las leyes de privacidad en Canadá es algo bien complicado y muy posiblemente requiera de ayuda de expertos.

Si considera que su privacidad ha sido violada de una manera que constituye discriminación (por ejemplo, usted ha sido acosado por un compañero de trabajo quien recibió la información sobre su estatus de VIH de su empleador) usted podría presentar un reclamo de discriminación en la comisión o tribunal de derechos humanos (ver arriba).

11. ¿Cuáles son los recursos disponibles si presento un reclamo por violación de la privacidad?

La oficina del comisionado sobre privacidad podría intentar resolver el reclamo vía negociación o mediación. El comisionado también podría investigar el reclamo y preparar un informe con recomendaciones. Dependiendo de la jurisdicción, un comisionado podría emitir una orden para darle fin a la violación de privacidad, por ejemplo al requerir que el empleador deje de recolectar o revelar información personal o destruir información recolectada ilegalmente.

Pero usted debe estar al tanto que los recursos en caso de violación de la privacidad son limitados y que muchas veces no pueden remediar el daño. Los procesos varían por jurisdicción. Contacte a la oficina del comisionado sobre privacidad relevante para más información sobre los posibles recursos.

12. ¿Puedo demandar a una persona u organización que ha violado mi privacidad?

Eso depende de donde viva. Cuatro provincias (British Columbia, Manitoba, Saskatchewan, y Newfoundland & Labrador) tienen leyes de privacidad (una *Ley de Privacidad*) que permiten demandar a una persona que ha violado su privacidad. Esos estatutos requieren que la persona actúe de manera deliberada e intencionada en la violación de su privacidad (excepto en Manitoba) y no tiene una excusa legal. Usted no debe probar que ha sufrido un daño como resultado de la violación de la privacidad para tener éxito. Podría recibir una compensación monetaria en caso de ganar el caso.

En Quebec, usted podría demandar alegando la violación de su privacidad y obtener una compensación con base en el *Código Civil de Quebec* y la *Carta de Derechos Humanos y Libertades de Quebec*.

Si usted vive en otra provincia o territorio, sería más difícil demandar y obtener compensación. Una violación de su privacidad (por ejemplo, la revelación de su estatus de VIH sin su consentimiento) podría no ser, en sí misma, suficiente para demandar a su empleador. La ley en esa área no es precisa y está en evolución.

La principal ventaja de demandar es que puede recibir una compensación monetaria si es exitoso (a pesar que el monto podría ser pequeño). Usted también podría demandar a otras personas que están excluidas de otras vías, incluyendo compañeros de trabajo. Pero las demandas son caras, complejas y tardan tiempo, así como al final podrían no darle una solución. Existen límites de tiempo para presentar la demanda luego de la violación de la privacidad dependiendo de la provincia/territorio. Debería tener un abogado que lo represente.

Para más información sobre sus opciones por favor contacte a un abogado.

Para más información

R. Elliott & J. Gold, "Protection against discrimination based on HIV/AIDS status in Canada: The legal framework," *HIV/AIDS Policy & Law Review* 2005; 10(1). En línea: www.aidslaw.ca/review.

B.C. Civil Liberties Association, *Privacy Handbook*, 2009. En línea: bccla.org/privacy-handbook

Comisión de derechos humanos de Ontario, *Policy on HIV/AIDS-related discrimination* (1996). En línea: www.ohrc.on.ca.

La información contenida en esta publicación está relacionada con las leyes, pero no es un consejo legal. Para ese tipo de ayuda contacte a un abogado en su región.

Este documento forma parte de una serie de ocho boletines (en inglés, francés y español) sobre los derechos de las personas que viven con VIH en Canadá.

Copias de este documento están disponibles en el portal del [Canadian HIV/AIDS Legal Network](http://www.aidslaw.ca) en www.aidslaw.ca. Se fomenta la reproducción, pero las copias no se pueden vender y el Canadian HIV/AIDS Legal Network debe ser citado como la fuente de la información. Para más detalles, contacte a la Red Legal en info@aidslaw.ca

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

© Canadian HIV/AIDS Legal Network, 2013