

# GLAD

—  —  
EQUAL JUSTICE UNDER LAW

## Massachusetts

Visión General de los Asuntos Legales  
Concernientes a Personas con VIH

junio de 2009

## SOBRE EL PROYECTO DE LEY DEL SIDA DE GLAD

Los Abogados y Defensores de Hombres Homosexuales (Gays) y Lesbianas [GLAD, por sus siglas en inglés] es la principal organización legal de Nueva Inglaterra dedicada a eliminar la discriminación basada en la orientación sexual, el estatus de VIH, la identidad y la expresión del género. El Proyecto de Ley del Sida de GLAD fue fundado en 1984 para proteger los derechos de *todas* las personas que viven con VIH.

La lucha contra la discriminación y el establecimiento de fuertes protecciones de los intereses de privacidad han sido asuntos importantes para las personas que viven con VIH desde los comienzos de la epidemia. En el presente documento ofrecemos una visión general de las leyes básicas y federales de Massachusetts que son de particular importancia para las personas que viven con VIH. Esta visión general no tiene la intención de juzgar o evaluar la sabiduría de ningún estatuto de la ley en particular. Más bien, deseamos que usted comprenda el ámbito actual de la prueba de VIH, el derecho a la privacidad, y las protecciones antidiscriminatorias – así como las excepciones a dichas protecciones. Mientras más información tenga sobre las leyes existentes, más preparado(a) estará para defender los derechos que tiene bajo la ley.

# Contenido

■ LEY ANTIDISCRIMINATORIA	1
Discriminación basada en el estatus de VIH	1
Empleo	2
Tratamiento Adverso	2
Acomodación Razonable	3
Investigaciones del Empleador sobre la Salud del Empleado	5
Trabajadores de Cuidados Médicos	8
Evaluando la Discriminación	9
Acomodaciones Públicas	11
Vivienda	16
Remedios contra la Discriminación	17
Ley de Massachusetts	17
Ley Federal	23
■ PRUEBA DE VIH & POLÍTICAS	25
Prueba de VIH	25
Consentimiento Informado	25
Los Menores de Edad y el Consentimiento Informado	27
Privacidad	30
■ OTRAS LEYES RELACIONADAS CON EL VIH	35
Intercambio de agujas y Acceso a Jeringas	35

# **Ley Antidiscriminatoria**

---

## ■ **Discriminación Basada en el Estatus de VIH**

*¿Tiene Massachusetts leyes que protegen a las personas con VIH contra la discriminación?*

Sí. Massachusetts ha promulgado leyes antidiscriminatorias que protegen a las personas con VIH contra la discriminación en el empleo. Adicionalmente, existen leyes federales que protegen a las personas contra la discriminación basada en su estatus de VIH.

*¿Quién está protegido bajo estas leyes antidiscriminatorias?*

- Las personas con VIH o que sean VIH positivas, aún cuando carezcan de síntomas y evidencia externa de la enfermedad.
- Las personas con un récord de VIH o que sean vistas o percibidas como teniendo VIH.
- Bajo la ley federal, pero no bajo las leyes de Massachusetts, una persona que no tiene VIH, pero que se “asocia” con alguien que tiene VIH – como con un amigo(a), amante, conyugue, asociado(a) de trabajo, compañero(a) de cuarto, un(a) defensor(a) de los derechos de las personas con VIH, o con una persona que cuida a alguien que tiene VIH.

## ■ Empleo

### **TRATAMIENTO ADVERSO**

#### ***¿Cuáles son las leyes que protegen a las personas con VIH contra la discriminación en el empleo?***

Las personas con VIH están protegidas bajo el Capítulo 151 B de la Ley General de Massachusetts y la *Ley Federal para Personas Americanas con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés)*. Ambas leyes prohíben la discriminación en el lugar de empleo en base a la discapacidad de la persona. La ley de Massachusetts cubre a compañías con más de seis empleados. La ADA cubre a compañías con 15 o más empleados.

#### ***¿Qué prohíben estas leyes antidiscriminatorias?***

Un empleador no puede tomar acciones adversas contra cualquier empleado o aspirante a empleo sencillamente sobre la base de que la persona tiene una discapacidad como el VIH o SIDA. Esto significa que un empleador no puede despedir, negarse a contratar, recontractar, promover, o de cualquier otra manera, discriminar en los términos o condiciones de empleo basado en el estatus de VIH/SIDA de un individuo.

El enfoque aquí es si una persona con SIDA o VIH ha recibido o no un trato diferente a otros empleados o aspirantes a empleo en situaciones similares.

Los siguientes son ejemplos de discriminación ilegal:

- Un empleador no puede negarse a contratar a una persona con VIH basado en el temor que el VIH será transmitido a otros empleados o clientes.
- Un empleador no puede negarse a contratar o a tomar una decisión de empleo basado en la posibilidad; e incluso la

probabilidad, de que una persona se enfermará y no será capaz de desempeñar su trabajo en el futuro.

- Un empleador no puede negarse a contratar a una persona porque dicha contratación aumentará las primas del seguro médico o seguro de compensación laboral.

## **ACOMODACIÓN RAZONABLE**

***¿Qué significa que a un empleador se le podría requerir proporcionar una “acomodación razonable” para un empleado con una discapacidad?***

Las personas con discapacidades, tales como VIH/SIDA, pueden experimentar problemas relacionados con la salud que dificultan el cumplimiento de ciertos requerimientos u obligaciones de su trabajo. Por ejemplo, una persona puede sentirse agotada o fatigada y encontrar que es difícil para ella trabajar un horario a tiempo completo.

En ciertas circunstancias, el empleador tiene el deber de modificar o ajustar los requerimientos del trabajo o las políticas del lugar de trabajo para permitir que una persona con una discapacidad, tal como VIH o SIDA, sea capaz de desempeñar las responsabilidades específicas de su trabajo. Esto se conoce como “acomodación razonable”.

Entre los ejemplos de acomodaciones razonables se incluyen:

- Modificar o cambiar las tareas u obligaciones de trabajo que desempeña la persona;
- Establecer un horario de medio tiempo o un horario modificado;
- Permitir un tiempo libre durante las horas regulares del trabajo para asistir a citas médicas;
- Reasignar un empleado a un trabajo vacante; o,

- Hacer modificaciones a la distribución física de un lugar de trabajo o adquirir dispositivos, tales como un amplificador de sonidos telefónico para permitir, por ejemplo, que una persona con una discapacidad auditiva pueda desempeñar su trabajo.

***¿Cómo puede una persona obtener una acomodación razonable?***

El empleado tiene la responsabilidad, con algunas excepciones poco frecuentes, de iniciar la solicitud para obtener una acomodación razonable. Adicionalmente, un empleador puede solicitar que un empleado presente alguna información sobre la naturaleza de la discapacidad. Los empleados que tengan inquietudes relativas a revelar sus estatus de VIH/SIDA a un supervisor, deben ponerse en contacto con la línea de información legal del Proyecto de Ley del SIDA para crear estrategias sobre las formas en que deben responder a dichas solicitudes.

No existen acomodaciones fijas establecidas que un empleado pueda solicitar. El tipo de la acomodación solicitada dependerá de las necesidades y circunstancias individuales del empleado.

***¿Debe el empleador conceder la acomodación razonable que solicite la persona?***

Un empleador no se encuentra bajo la obligación de conceder cada acomodación que se le solicite. Un empleador no está en la obligación de conceder una acomodación razonable que crearía un “agobio excesivo” (es decir, una dificultad o gasto significativo para las operaciones del negocio del empleador). Adicionalmente, el empleador no se encuentra bajo la obligación de ofrecer una acomodación razonable si el empleado no es capaz de desempeñar sus funciones laborales específicas incluso con una acomodación razonable.

***¿Cuándo sería una “acomodación razonable” para un empleado un “agobio excesivo” para un empleador?***

Para determinar si una acomodación que ha solicitado un empleado podría crear un agobio excesivo o dificultad para un empleador, las cortes examinan una serie de factores, entre los cuales se incluyen:

- El tamaño del negocio del empleador, su presupuesto y limitaciones económicas;
- Los costos involucrados en implementar las acomodación solicitada; y,
- Cómo afectará o perturbará el negocio del empleador.

Reiterando, cada situación se examina individualmente y caso por caso.

Un empleador solamente tiene la obligación de conceder una acomodación razonable si, como resultado de la acomodación, el empleado entonces esté calificado para desempeñar las funciones específicas del puesto de trabajo. Un empleador no está bajo la obligación de contratar o mantener a un empleado que no pueda desempeñar las funciones específicas del puesto de trabajo, incluso con una acomodación razonable.

### **INVESTIGACIONES DEL EMPLEADOR SOBRE LA SALUD DEL EMPLEADO**

***¿Puede un empleador en Massachusetts requerir, bajo alguna circunstancia, que un empleado o aspirante a empleo tome una prueba de VIH?***

No. La ley de Massachusetts<sup>1</sup> prohíbe que *bajo ninguna circunstancia* un empleador pueda exigirle a un empleado que tome una prueba de VIH durante cualquier etapa de la solicitud de empleo o proceso de empleo.

---

<sup>1</sup> M.G.L. c. 111, § 70F

***¿Qué puede el empleador preguntarle a un empleado sobre su salud durante el proceso de solicitud de empleo y entrevista?***

Bajo la ADA y la ley de Massachusetts, antes de la contratación de un empleado, un empleador no puede hacer preguntas para determinar si el empleado tiene o no una discapacidad. Las siguientes preguntas son ejemplos de las preguntas que el empleador no puede hacerle a la persona previa la contratación:

- ¿Ha estado usted alguna vez hospitalizado(a) o bajo el cuidado de un médico?
- ¿Ha recibido usted alguna vez beneficios por compensación laboral o beneficios por discapacidad?
- ¿Ha sufrido usted alguna vez cualquier problema médico que podría haber dificultado el desempeño de su trabajo?
- ¿Qué medicamentos toma usted?

Sin embargo, un empleador puede preguntar si el aspirante a empleo tiene o no el conocimiento, las destrezas y la habilidad para desempeñar las funciones específicas del puesto de trabajo.

***Después de que el empleado reciba una oferta de empleo, ¿puede un empleador exigir un examen médico? ¿Cuáles son las directrices legales que aplican?***

Bajo la ADA, después de hecha una oferta de empleo condicional, un empleador puede solicitar un examen médico o cualquier tipo de información médica, sin ningún tipo de limitaciones. Sin embargo, la ADA exige que el empleador siga ciertas prácticas:

- El empleador debe requerir el examen médico o la investigación médica a todos los solicitantes de empleo dentro de la categoría del puesto de trabajo.

- La información deberá mantenerse estrictamente confidencial. La información deberá estar en formularios separados y guardarse en un archivo segregado aparte del archivo general del personal.
- La información no puede compartirse con otras personas, con la excepción limitada a supervisores o gerentes quienes necesitan mantenerse informados sobre las restricciones necesarias de trabajo o acomodaciones, o al personal de seguridad a quienes puede informárseles si la persona con una discapacidad requiere un tratamiento de emergencia.
- Los resultados del examen médico no pueden ser utilizados para retirar una oferta de empleo, a menos que los resultados indiquen que el individuo no es capaz de desempeñar las funciones específicas del puesto de trabajo con una acomodación razonable.

Cuando una persona comienza a trabajar, un empleador solamente podrá requerir un examen médico del empleado si éste “está relacionado con el trabajo y es coherente con una necesidad empresarial”. El empleador debe demostrar que el examen médico es necesario para determinar el rendimiento actual del empleado en las funciones específicas del puesto de trabajo.

Por supuesto, como se indicó anteriormente, se les prohíbe a los empleadores de Massachusetts que en ningún momento y bajo ninguna circunstancia exijan una prueba de VIH.

En general, la ley de Massachusetts limita las preguntas que el empleador pueda hacer con mayor rigor que la ley federal. Bajo la ley de Massachusetts, después de una oferta condicional de empleo, un empleador solamente puede solicitar un examen médico con el propósito de determinar si el empleado se encuentra capacitado para desempeñar las funciones específicas del puesto de trabajo con una acomodación razonable.

## **TRABAJADORES DE CUIDADOS MÉDICOS**

*¿Cómo han abordado las cortes los temores referentes al riesgo de la transmisión del VIH de los trabajadores de cuidados médicos a sus pacientes, tales como cirujanos que practican procedimientos invasivos?*

La transmisión del VIH de un trabajador de cuidados médicos a su paciente es considerada tan improbable que el riesgo se aproxima a cero. Sin embargo, en los casos donde los hospitales han intentado restringir los privilegios o despedir a los trabajadores de cuidados médicos que sean VIH positivos y quienes practiquen procedimientos invasivos, las cortes han reaccionado con un temor tremendo y han insistido en un estándar de “cero riesgo” imposible de lograr. Como resultado de esto, el pequeño número de cortes que han abordado este asunto bajo la ADA han sostenido dichos despidos.

Según dispone la ADA un empleado no está calificado para desempeñar el trabajo si él o ella representan una “amenaza directa a la salud o seguridad de otras personas”. Para determinar si el empleado representa o no una “amenaza directa”, la corte analiza lo siguiente:

- La naturaleza, duración y severidad del riesgo;
- La probabilidad del riesgo; y,
- Si el riesgo puede ser eliminado o no mediante una acomodación razonable.

En el caso de los trabajadores de cuidados médicos que sean VIH positivos, las cortes han ignorado la probabilidad extremadamente remota del riesgo y al contrario se han concentrado en la naturaleza, duración y severidad del riesgo. El siguiente extracto tomado de un caso reciente es típico de cómo abordan las cortes este asunto:

**“Sostenemos que el Dr. Doe representa un riesgo significativo para la salud y seguridad**

**de sus pacientes que no puede eliminarse con una acomodación razonable. A pesar de que podría no haber hasta el presente un caso documentado de transmisión de cirujano a paciente, dicha transmisión es claramente posible. Y el riesgo de una lesión percutánea nunca puede eliminarse con una acomodación razonable... De manera que, aún cuando el Dr. Doe tome precauciones extraordinarias... siempre existirá un nivel de riesgo...”<sup>2</sup>**

Es importante señalar que solamente un pequeño número de cortes han abordado los derechos de los trabajadores de cuidados médicos que son VIH positivos. El Proyecto de Ley del SIDA considera que estos casos han sido decididos incorrectamente y son inconsistentes con la intención del Congreso al aprobar la ADA. Debido a la naturaleza sin resolver de la ley en esta área, un trabajador de cuidados médicos quien se vea confrontado con una potencial discriminación laboral debe consultar a un abogado o a un defensor de la salud pública.

### **EVALUANDO LA DISCRIMINACIÓN**

***¿Cómo puede determinar un empleado si él o ella han experimentado o no discriminación?***

Mientras que podría ser útil consultar con un abogado, los siguientes pasos pueden ayudar para comenzar a considerar y a evaluar un problema potencial de discriminación laboral.

- 1) Considere la diferencia entre injusticia y discriminación ilegal. El punto principal de la ley es que un empleado puede ser despedido por una buena razón, una mala razón o sin motivo alguno. Una persona puede ser despedida por muchas razones, incluyendo una “personalidad que no encaja”. El motivo por el que no puede ser despedida es una razón discriminatoria, específicamente prohibida por un estatuto de la ley.

---

<sup>2</sup> *Doe v. University of Maryland Medical System Corporation*, 50 F. 3d 1261 (4<sup>th</sup> Cir. Md) (1995).

- 2) Para comprobar una reclamación (es decir, que usted fue despedido, descendido de categoría, etc., por discriminación y no por una razón legítima), usted deberá ser capaz de comprobar lo siguiente:
- El empleador sabía o descubrió que usted es VIH positivo(a) o tiene SIDA;
  - Usted estaba calificado(a) para desempeñar las funciones laborales específicas con o sin una acomodación razonable; y,
  - Se tomó una acción adversa en contra suya debido a su estatus de VIH o de SIDA, y la razón de pretexto que dio el empleador para tomar la acción adversa fue falsa.
- 3) Si su empleador sabe que usted tiene VIH o SIDA, identifique exactamente quién sabe, cómo lo sabe, y cuándo se enteraron. Si usted no se lo comunicó a su empleador, ¿existe otro medio mediante el cual su empleador podría haberse enterado o sospechar de su estatus de VIH?
- 4) Considere las razones por las cuales usted cree que recibe un trato diferente debido a su estatus de VIH, incluyendo las siguientes áreas:
- ¿Han recibido un trato diferente o igual otros empleados que se encuentran en situaciones similares?
  - ¿Ha seguido su empleador las políticas del personal?
  - ¿Comenzó el trato adverso justo después que el empleador conociera sobre su estatus de VIH?
  - ¿Ha estado usted fuera del trabajo durante cualquier período de tiempo debido a enfermedad y el trato adverso comenzó justo cuando se reintegró al trabajo?

- ¿Cuál será la versión de los eventos que dará su empleador?  
¿Cómo comprobará usted que la versión de su empleador es falsa?
- 5) ¿Tiene usted cualquier dificultad para cumplir con las funciones específicas de su puesto de trabajo debido a cualquier asunto de salud o médico relacionado con el VIH? ¿Su condición le previene que desempeñe un trabajo a tiempo completo, o requiere que se le conceda tiempo libre para asistir a citas médicas, se le asignen tareas más ligeras o una posición menos estresante? Tal vez usted debería considerar intercambiar ideas para crear una acomodación razonable y proponérsela a su empleador. Algunos puntos para considerar son los siguientes:
- ¿Cómo opera la compañía y cómo funcionaría la acomodación razonable en la práctica?
  - Colóquese en la situación de su supervisor. ¿Qué objeciones podrían plantearse contra la acomodación razonable solicitada? Por ejemplo, si usted necesita salir a determinada hora para asistir a una cita médica, ¿quién se haría cargo de sus obligaciones?

## ■ Acomodaciones Públicas

*¿Protegen las leyes de Massachusetts contra la discriminación por parte de los proveedores de cuidados médicos, negocios y otros lugares públicos?*

Sí. Bajo la ley de Massachusetts<sup>3</sup> y la ADA, es ilegal excluir a una persona con VIH de un lugar público (la ley se refiere a esto como una “acomodación pública”) u ofrecer servicios desiguales o restringidos a una persona con VIH en un lugar público. Bajo ambas leyes, el término “acomodación pública” incluye cualquier establecimiento o negocio que ofrece servicios al público. Adicionalmente, La Ley Federal de

---

<sup>3</sup> M.G.L. c. 272, § 98

Rehabilitación de 1973<sup>4</sup> prohíbe la discriminación basada en discapacidad en cualquier agencia o programa que recibe financiamiento federal, incluyendo hospitales, oficinas de cuidados médicos o dentales, e instituciones educativas.

Por consiguiente, las personas con VIH están protegidas contra la discriminación en virtualmente todos los lugares públicos o negocios, incluyendo bares, restaurantes, hoteles, tiendas, colegios, programas vocacionales y otros programas educacionales, taxis, autobuses, aviones y otros medios de transporte, gimnasios, hospitales y oficinas médicas y dentales, siempre y cuando estas instalaciones estén generalmente abiertas al público en general.

***¿Existe todavía un problema de discriminación por parte de los profesionales de cuidados médicos en contra de las personas con VIH?***

Aunque lo crea o no, las personas con VIH todavía se enfrentan con actos de discriminación por parte de hospitales, médicos, dentistas y otros proveedores de cuidados médicos. Esta discriminación puede ser en la forma de un rotundo rechazo a ofrecer servicios médicos o la entrega de una referencia médica ilegal debido al estatus de VIH de un paciente.

***¿Qué tipos de argumentos plantean los médicos que discriminan en contra de las personas con VIH y son ellos legítimos?***

Los médicos usualmente tratan de justificar la discriminación en contra de las personas con VIH usando uno o dos argumentos:

- 1) “Es arriesgado tratar a las personas con VIH” (Algunos médicos se rehúsan a tratar a las personas con VIH basados en un temor irracional hacia la transmisión de VIH); y,
- 2) “Se requiere de una experiencia especial para tratar a las personas con VIH” (Algunos médicos refieren a sus pacientes a otros proveedores médicos basados en la creencia equivocada de

---

<sup>4</sup> 29 U.S.C.A. § 794

que los profesionales de medicina general no están calificados para ofrecer cuidados médicos a pacientes con VIH).

Tanto el rotundo rechazo a ofrecer tratamiento médico como las referencias médicas innecesarias basadas en la discapacidad de una persona constituyen actos ilegales bajo la ADA y la ley de Massachusetts.

***¿Cómo han respondido las cortes y los expertos médicos a estos argumentos?***

1) “Es arriesgado tratar a las personas con VIH”

Los médicos y dentistas pueden alegar que rehusarse a tratar a un paciente con VIH es un acto legítimo porque ellos temen que contraerán VIH a través de pinchazos producidos por agujas u otras exposiciones con la sangre. Sin embargo, los estudios conducidos en trabajadores de cuidados médicos han concluido que el riesgo de contraer VIH a través de una exposición ocupacional es minúsculo, especialmente cuando se utilizan las precauciones universales.

Por esta razón, en 1998, La Corte Suprema de los Estados Unidos de Norte América resolvió en el caso de *Bragdon v. Abbott*, que los proveedores de cuidados médicos no pueden rehusarse a tratar a las personas con VIH basados en las inquietudes o temores que tienen con respecto a la transmisión del VIH.<sup>5</sup>

Además de la perspectiva legal, tanto la Asociación Médica Americana y la Asociación Dental Americana y muchas otras organizaciones profesionales de cuidados médicos, han formulado políticas que estipulan que es inmoral rehusarse a tratar a una persona con VIH.

2) “Se requiere de una experiencia especial para tratar a las personas con VIH”

---

<sup>5</sup> 524 U.S. 624 (1998)

En estos casos, el mérito de un reclamo por discriminación, basado en una evidencia médica objetiva, depende de si los servicios o tratamientos que necesita el paciente requieren una referencia médica a un especialista o si se encuentran dentro del alcance de los servicios y de la competencia del proveedor.

En *Estados Unidos v. Morvant*, una corte federal de apelaciones rechazó la alegación de un dentista quien afirmó que los pacientes con VIH requieren los servicios de un especialista para los cuidados dentales rutinarios.<sup>6</sup> La corte estuvo de acuerdo con el testimonio de los expertos quienes declararon que no se requiere un entrenamiento especial o experiencia, aparte del que posee un dentista general, para ofrecer tratamiento dental a las personas con VIH. La corte rechazó específicamente el argumento que usó el dentista al alegar que no estaba calificado porque no se había mantenido al día con la literatura y con el tratamiento necesario para tratar a las personas con VIH. Mientras que este caso surgió en el contexto del cuidado dental, es aplicable igualmente a todos los demás contextos que involucren cuidados médicos.

***¿Cuáles son las disposiciones específicas de la ADA que prohíben la discriminación por parte de los proveedores de cuidados médicos?***

Bajo el Título III de la ADA<sup>7</sup>, y de disposiciones similares de la ley de Massachusetts, es ilegal que un proveedor de cuidados médicos:

- 1) Le niegue a un paciente VIH positivo el “disfrute total y equitativo” de los servicios médicos o le niegue a un paciente VIH positivo la “oportunidad de beneficiarse” de los servicios médicos en igual forma que los demás pacientes.
- 2) Establezca un “criterio de elegibilidad” por el privilegio de recibir servicios médicos, el cual tiende a filtrar para excluir a los pacientes quienes han obtenido resultados positivos en la prueba del VIH.

---

<sup>6</sup> 898 F. Supp. 1157 (E.D. La 1995)

<sup>7</sup> 42 U.S.C. §§ 12181-12188

- 3) Ofrezca servicios “diferentes o por separado” a los pacientes VIH positivos o incumpla al no ofrecer servicios a los pacientes dentro del “entorno que ofrezca la mayor integración posible”.
- 4) Le niegue servicios médicos equitativos a una persona de quien se sabe que tiene una “relación” o “asociación” con una persona con VIH, como por ejemplo, un(a) esposo(a), compañero(a), hijo(a), o amigo(a).

***¿Qué prácticas específicas de cuidados médicos constituyen una discriminación ilegal en contra de las personas con VIH?***

Cuando se aplican a la práctica del cuidado médico las disposiciones específicas de la ADA señaladas arriba, las siguientes prácticas son consideradas ilegales:

- Un proveedor de cuidados médicos no puede rehusarse a tratar a una persona con VIH basado en un riesgo percibido de transmisión de VIH o porque el médico sencillamente no se siente cómodo tratando a una persona con VIH.
- Un proveedor de cuidados médicos no puede acordar que tratará a un paciente solamente en un entorno fuera del consultorio regular del médico, tal como una clínica hospital especial, sencillamente porque es VIH positivo.
- Un proveedor de cuidados médicos no puede referir a un paciente VIH positivo a otra clínica o especialista, a menos que el tratamiento requerido se encuentre fuera del alcance de la práctica usual o especialidad del médico. La ADA requiere que las referencias médicas de pacientes VIH positivos sean hechas sobre la misma base en que se hacen las referencias médicas para otros pacientes. Sin embargo, es permisible referir a un paciente a un centro de cuidado médicos especializados si el paciente tiene condiciones médicas asociadas al VIH que se encuentran fuera de la esfera de competencia o del alcance de los servicios del proveedor.

- Un proveedor de cuidados médicos no puede aumentar el costo de sus servicios a un paciente VIH positivo, con el propósito de utilizar precauciones adicionales a aquellas a utilizarse en procedimientos de control de infecciones dictadas por la Oficina de Seguridad y Salud Laboral (OSHA, por sus siglas en inglés) y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés). Bajo ciertas circunstancias, podría ser una violación a las disposiciones de la ADA incluso utilizar precauciones adicionales innecesarias, las cuales tienden a estigmatizar al paciente sencillamente sobre la base de su status de VIH.
- Un proveedor de cuidados médicos no puede limitar el horario planificado para tratar a pacientes VIH positivos, como por ejemplo, insistir que un paciente VIH positivo asista a su cita al final del día.

### *¿Cómo se compara la ley de Massachusetts con la ADA?*

La ley de Massachusetts será interpretada en forma similar a la ADA.

## ■ **Vivienda**

### *¿Cuáles leyes de Massachusetts prohíben la discriminación en la vivienda?*

Es ilegal tanto bajo la ley de Massachusetts<sup>8</sup> como bajo la Ley Federal de Enmiendas sobre la Vivienda Equitativa de 1989, discriminar en la venta y alquiler de viviendas sobre la base del estatus de VIH de un individuo. No se puede desalojar a una persona de un apartamento debido a su estatus de VIH o porque él/ella sea considerado(a) como una persona con VIH o SIDA.

Además, no se puede discriminar en contra de una persona en la vivienda debido a su “asociación” con una persona con VIH. Esto significa que no se puede discriminar en contra de una persona porque

---

<sup>8</sup> M.G.L. c. 151B

su compañero(a) de cuarto, amante, amigo(a), familiar, o compañero(a) de trabajo tenga VIH.

*¿Existen excepciones a estas leyes?*

Sí. La principal excepción de la ley de Massachusetts es para edificios ocupados por sus propios dueños que cuentan con dos unidades o menos. Además la Ley de Vivienda Equitativa excluye, en algunas circunstancias, a los edificios ocupados por sus propios dueños que no cuenten con más de cuatro unidades, viviendas unifamiliares vendidas o alquiladas sin la participación de un corredor y viviendas operadas por organizaciones y clubes privados que limitan la ocupación a miembros.

■ Remedios contra la Discriminación

**PERSIGUIENDO UN RECLAMO BAJO LA LEY DE MASSACHUSETTS**

*¿Cómo presento un reclamo por discriminación?*

Usted puede presentar un reclamo en persona o por escrito en la Comisión Contra la Discriminación de Massachusetts (MCAD, por sus siglas en inglés). La MCAD prefiere que los reclamos sean presentados personalmente, a menos que un abogado haya preparado el reclamo. Llame con antelación para fijar una cita y para que le informen lo que necesita que llevar consigo.

**Boston: (617) 994-6000, One Ashburton Place, Room 601.**

**Springfield: (413) 739-2145.**

**Worcester: (508) 799-8010.**

El reclamo debe hacerse bajo juramento, declarando el nombre y la dirección del individuo que lo presenta, así como el nombre y la entidad contra la cual él o ella presentan dicho reclamo (llamado el “demandado”). El reclamo debe incluir los detalles de los presuntos actos ilegales y (preferentemente) los momentos en que ocurrieron.

### *¿Necesito un abogado?*

No. El proceso está diseñado para permitirles a las personas representarse a sí mismas. Sin embargo, GLAD recomienda enfáticamente que las personas consigan abogados que las representen durante el proceso. No sólo existe un gran número de reglas legales que gobiernan el proceso de la MCAD, sino que también probablemente los empleadores y otras personas demandadas contarán con representación legal.

### *¿Cuáles son las fechas límite para presentar un reclamo por discriminación?*

Los reclamos por discriminación deben presentarse ante la MCAD dentro del plazo de 300 días contados a partir del último acto o actos discriminatorios. Existen muy pocas excepciones para las demoras y GLAD recomienda que las personas actúen rápidamente para presentar sus reclamos.

### *¿Qué ocurre después que el reclamo sea presentado ante la MCAD?*

La MCAD asigna a un investigador para que se indague su caso. Las partes involucradas pueden entrar en un proceso de “descubrimiento” limitado – un proceso legal que le permite a la otra parte examinar los fundamentos de su reclamo y le permite a usted a su vez examinar las justificaciones y defensas de la otra parte. Esto se lleva a cabo a través de preguntas por escrito (interrogatorios), solicitudes de documentos y deposiciones. En último lugar, si el caso no se sobreesee por razones técnicas, un Comisionado decidirá si existe una causa probable sustente sus alegaciones.

**Si se determina que existe una causa probable** en un caso laboral, de crédito, servicios, o de acomodaciones públicas, el caso entonces será llevado a un procedimiento de “conciliación” o de acuerdo. Si las negociaciones fracasan en producir un acuerdo favorable para todas las partes involucradas, el caso procederá con procesos adicionales de descubrimiento y posiblemente con una audiencia de juicio.

Aún antes que se determine una causa probable en un caso de vivienda, la MCAD podría acudir a la corte para solicitar una orden que impida al demandado vender, alquilar, o de cualquier otra manera disponer de la propiedad en cuestión, mientras el caso esté pendiente. Una vez que se determine causa probable, deberá notificársele al demandado del derecho que tiene de que su caso sea visto en audiencia ante la corte en lugar de ante la MCAD<sup>9</sup>

**Si se determina que no existe una causa probable**, se pone fin al caso, a menos que usted apele el fallo de “falta de causa probable”. En la MCAD existen reglas especiales y límites de tiempo para presentar apelaciones y éstas deben cumplirse estrictamente.

***¿Cuáles son los remedios legales que la MCAD puede otorgar por discriminación si un individuo gana su caso ante esa comisión?***

En casos laborales los remedios para un demandante exitoso pueden incluir la contratación, restitución o promoción, pagos retroactivos, reinstauración en una organización laboral y pagos por adelanto. En los casos de vivienda, los remedios pueden incluir pagos de una indemnización (gastos que se incurrieron debido a una acción ilegal relacionados con mudanza, almacenaje, obtención de una vivienda alternativa) y multas civiles, que deberán pagarse al estado. En casos de acomodaciones públicas, la MCAD también puede ordenar que se paguen multas civiles al estado. En todos los casos, los remedios también pueden incluir indemnización por angustia emocional, honorarios de abogados, órdenes judiciales de cese y abandono, y otros resarcimientos que podrían satisfacer el propósito de las leyes antidiscriminatorias (por ejemplo, programas de entrenamiento, publicación de avisos, solicitud de créditos sobre una base no discriminatoria, acceso y uso no discriminatorio de los servicios públicos).

---

<sup>9</sup> Mass. Gen. Laws, cap. 151B, sec. 5.

***¿Existen otras agencias ante las cuales puedo presentar una demanda por discriminación?***

Posiblemente sí, dependiendo de los hechos de su situación en particular. La presente visión general sólo concierne a la ley antidiscriminatoria de Massachusetts, y es bien probable que usted tenga otros derechos.

- 1) Sindicatos:** Si usted es miembro de un sindicato, su contrato (Convenio Colectivo) puede estipular otros derechos en la eventualidad de una acción disciplinaria, despido u otras acciones relacionadas con el trabajo. En efecto, si usted obtiene un resarcimiento bajo los términos de su contrato, usted podría decidir que no desea reclamar otros remedios. Solicite y lea una copia de su contrato y póngase en contacto con un delegado del sindicato para obtener información sobre cómo presentar un reclamo. Las fechas límite de los contratos son estrictas. Tenga en cuenta que si su sindicato se rehúsa a ayudarlo con una demanda, usted podría iniciar una acción por discriminación contra el sindicato por su incumplimiento en trabajar con usted, o por el incumplimiento del deber que tiene de representarlo justamente.
  
- 2) Agencias Locales:** Algunas ciudades y municipios poseen sus propias leyes y agencias locales antidiscriminatorias ante las cuales usted puede presentar una queja, además de presentarla ante la MCAD. Algunas veces la MCAD permite que la agencia local investigue el caso en lugar de la MCAD, lo cual podría ser ventajoso en términos de tiempo y acceso al personal. Cambridge y Boston cuentan con las agencias locales más desarrolladas, aunque Newton, Somerville, Worcester y Springfield también cuentan con personal, aunque menor, para atender ciertos tipos de reclamos. Aunque usted presente un reclamo en una agencia local, usted todavía deberá presentarlo en la MCAD dentro de un plazo de 300 días contados a partir del último acto de discriminación para que su caso pueda ser procesado del todo.

- 3) **Corte Estatal:** Después de presentar su reclamo ante la MCAD, como se discutió arriba, una persona puede tomar la decisión de retirar su caso de discriminación de las agencias y presentar el caso en la corte. Existen reglas sobre cuándo y cómo esto debe hacerse.<sup>10</sup>

Adicionalmente, Una persona puede presentar un caso de la corte para abogar otros reclamos que no son manejados en forma apropiada por las agencias antidiscriminatorias. Por ejemplo, si una persona es despedida debido a una violación de contrato, o es despedida sin que se le imponga la disciplina progresiva mencionada en un manual, o es despedida por hacer algo que al empleador no le agrada pero que es algo que requiere la ley; entonces dichos asuntos se encuentran por encima del alcance de lo que pueden investigar las agencia y el asunto debe ser perseguido ante la corte. Si una persona tiene un reclamo por violación de los derechos constitucionales, como por ejemplo un(a) maestro(a) o empleado(a) público(a) quien considera que sus derechos de libertad de expresión o protección equitativa fueron violados, entonces dichos asuntos deben ser vistos en la corte.

***¿Qué puedo hacer si mi empleador me despide o si mi arrendador me desaloja porque presenté un reclamo por discriminación?***

Es ilegal que se tomen represalias bajo estas circunstancias y el empleado puede presentar un reclamo adicional contra el empleador por haber tomado represalias. Las protecciones contra las represalias cubren a aquellas personas que participan en medidas legales, se oponen a conductas ilegales u objetan una conducta discriminatoria. Si el empleador toma una acción en contra de un empleado debido a dicha conducta, entonces el empleado puede presentar un reclamo por represalias.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> See e.g., Mass. Gen. Laws, cap. 151B, sec. 9.

<sup>11</sup> Mass. Gen. Laws, cap. 151B, secs. 4(4), 4A. Vea también Provencher v. CVS Pharmacy, 76 F.E.P. Casos (BNA) 1569 (1er Cir. 1998) (ratificación del reclamo por represalia federal de un hombre homosexual).

***¿Qué puedo hacer para prepararme antes de presentar un reclamo por discriminación?***

Llame a la línea de información legal de GLAD al 800-455-4523 (GLAD) cualquier día de la semana, de 1:30 a 4:30 p.m. para consultar sobre sus opciones.

En términos generales, las personas que todavía trabajan o viven bajo condiciones discriminatorias deben evaluar cómo afectaría su trabajo o vivienda el hecho de presentar un caso de discriminación, y si serán capaces de enfrentar las posibles consecuencias. Por supuesto, aún cuando una persona ha sido despedida o desalojada, él o ella deberá decidir si vale la pena presentar un reclamo por discriminación. Esta es una decisión personal que debería tomarse después de obtener la información y consejos necesarios para poder tomar una decisión informada.

Algunas personas prefieren reunirse con un abogado para evaluar la fuerza de convicción de su reclamo antes de presentar un caso antidiscriminatorio. Siempre es útil entregarle al abogado un resumen de lo que sucedió en el trabajo para motivar su queja, organizado por fecha de ocurrencia y con una explicación de quiénes fueron los participantes (y cómo contactarse con dichos participantes). Procure tener a mano copias de su manual del empleado o de los manuales del personal, cualquier contrato, evaluaciones de rendimiento laboral, memorandos, cartas de despido y otros documentos similares. Si usted tiene alguna inquietud concerniente a un asunto de vivienda, traiga una copia de su contrato de alquiler, junto con cualesquiera otras notificaciones y cartas que haya recibido del propietario.

***¿Puedo presentar más de un tipo de reclamo por discriminación a un mismo tiempo, por ejemplo, si considero que fui despedido(a) porque son gay o lesbiana y VIH positivo(a)?***

Sí. Las leyes antidiscriminatorias laborales estatales prohíben tomar acción en contra de una persona debido a su orientación sexual, raza, color, creencia religiosa, nacionalidad de origen, sexo, ascendencia,

edad, discapacidad o membresía en un servicio militar uniformado de los EE.UU., incluyendo la Guardia Nacional. En casos de vivienda, los criterios se extienden para incluir el estado civil, o porque la persona es un veterano(a) de guerra. En casos de acomodaciones públicas, el estado civil y la edad no están incluidos entre las protecciones de la ley.

### **PERSIGUIENDO UN RECLAMO BAJO LA LEY FEDERAL**

#### ***¿Cuáles son los posibles remedios para la discriminación bajo la ley federal?***

Para perseguir un reclamo por discriminación laboral bajo la ADA, una persona debe presentar un reclamo ante la Comisión de Oportunidad Equitativa de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) dentro de un plazo de 180 días contados a partir del día en que ocurrió el acto discriminatorio. Sin embargo, un empleado que presente un caso de discapacidad ante la MCAD no tiene que presentar un caso por separado ante la EEOC. En el formulario de reclamo de la MCAD hay una casilla para marcar si desea solicitar que el reclamo se presente ante la EEOC. La EEOC entonces deferirá el caso a la investigación de la MCAD. Si una persona inicialmente entabla su reclamo con la MCAD, el tiempo límite para presentar un reclamo federal se extiende hasta el primer día (el que ocurra primero) de los 300 días ó 30 días después que la MCAD finalizó el caso. Una persona puede retirar un reclamo presentado por la ADA a la EEOC y presentar una demanda en una corte estatal o federal.

Para perseguir un reclamo por discriminación en un lugar de acomodación pública bajo la ADA, una persona puede, sin tener que acudir primero a una agencia administrativa, presentar un reclamo en una corte estatal o federal para obtener solamente una reparación judicial por mandato judicial (es decir, persiguiendo una orden de la corte para que cese la conducta discriminatoria). No se conceden indemnizaciones monetarias por violación del Título II de la ADA, a menos que sean perseguidas por el Departamento de Justicia de los EE.UU. Sin embargo, una persona puede recuperar daños y perjuicios monetarios bajo la Ley Federal de Rehabilitación en aquellos casos que sean contra entidades que reciban financiación federal. Para perseguir un reclamo

bajo la Ley de Rehabilitación, una persona puede presentar un reclamo administrativo ante la oficina regional del Departamento de Salud y Servicios Humanos y/o presentar un reclamo directamente ante la corte.

Para perseguir un reclamo por discriminación en la vivienda bajo la Ley Nacional de Vivienda Equitativa, una persona puede presentar un reclamo ante la Oficina del Departamento Vivienda y Desarrollo Urbano de los EE.UU. (HUD, por sus siglas en inglés) dentro de un plazo de un año contado a partir de la fecha de la violación a la ley. Una persona también puede presentar una demanda dentro del plazo de dos años contados a partir de la fecha de la violación a la ley. La persona puede presentar una demanda aunque no haya presentado un reclamo ante el HUD.

# **Prueba de VIH & Privacidad**

---

## ■ Prueba de VIH

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### ***¿Cuáles son las leyes de Massachusetts que gobiernan el consentimiento informado para la prueba de VIH?***

La ley de Massachusetts<sup>12</sup> estipula que un médico, proveedor de cuidados médicos, o facilidad de cuidados médicos no está en el derecho de tomar ninguna de las siguientes acciones sin antes obtener de la persona un consentimiento informado por escrito:

- Hacerle la prueba de VIH;
- Revelar a terceras personas que una persona se hizo la prueba de VIH; o,
- Divulgar a terceras personas los resultados de la prueba de VIH.

Es importante tener en cuenta que esta ley solamente prohíbe la divulgación del estatus de VIH de una persona por parte de los proveedores de cuidados médicos.

Un adulto competente tiene el derecho de decidir si él o ella desean someterse a cualquier tratamiento o prueba médica. Sin el consentimiento informado, la disposición de tratamiento médico es considerada como una “agresión”, un reclamo legal basado en un contacto físico o intrusión sin consentimiento sobre el cuerpo de una persona.

---

<sup>12</sup> M.G.L. c. 111, § 70F

***¿Qué tipo de consentimiento es considerado suficiente?***

El consentimiento para tomar una prueba de VIH debe ser por escrito y debe ser un consentimiento específico al VIH, no un consentimiento general.

Un consentimiento informado por escrito significa que la persona debe firmar un formulario específico de liberación de información que autorice al proveedor de cuidados médicos hacer la prueba de VIH y/o divulgar los resultados de la prueba de VIH.

No es suficiente una liberación de información general que autorice al proveedor de cuidados médicos la divulgación de los registros e información médica. La liberación de información debe específicamente autorizar la divulgación de los resultados de la prueba de VIH, y debe indicar la razón por la cual la información es solicitada.

***¿Cuáles son las posibles sanciones para los proveedores de cuidados médicos que no obtienen un consentimiento informado por escrito?***

Un proveedor de cuidados médicos o instalación médica que realice la prueba de VIH o divulga los resultados de la prueba de VIH sin el consentimiento informado por escrito de la persona, está en violación de una ley de Massachusetts<sup>13</sup> que protege a los consumidores contra prácticas comerciales injustas y deshonestas. Bajo esta ley, una persona puede recibir una indemnización compensatoria por daños tales como angustia emocional, honorarios de abogados; y, bajo ciertas circunstancias, daños múltiples – daños hasta por encima del triple de los daños actuales de la persona. Un médico que divulgue información sin un consentimiento informado también podría ser responsable por negligencia médica o agresión.

---

<sup>13</sup> M.G.L. c. 93A

## **LOS MENORES DE EDAD Y EL CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### ***¿Pueden los menores de edad dar un consentimiento informado?***

Bajo la ley de Massachusetts, los menores de edad (personas menores de 18 años) son considerados generalmente como personas que carecen la capacidad legal para consentir someterse un tratamiento médico. Sin embargo, dada la importancia de que la prueba de VIH sea accesible a los adolescentes, existen dos fuentes de la ley que autorizan a un menor de edad que consienta someterse a un tratamiento médico o prueba, tal como la prueba de VIH, sin el consentimiento de uno de sus padres o representante legal.

Tanto los legisladores como las cortes han reconocido la importancia de que los menores de edad puedan tomar decisiones independientes sobre su salud y cuidados médicos, bajo ciertas circunstancias.

### ***¿Cuáles son las leyes que gobiernan a los menores de edad y el consentimiento informado?***

La ley de Massachusetts<sup>14</sup> estipula que un menor de edad puede dar su consentimiento para recibir cuidados médicos o dentales si el menor de edad es o está:

- Casado(a), viudo(a) o divorciado(a);
- Un(a) padre/madre;
- Un(a) miembro(a) de las fuerzas armadas;
- Embarazada o piensa que está embarazada;
- Viviendo sin los padres o representante legal en otro lugar y se está ocupando de sus asuntos económicos; o,

---

<sup>14</sup> M.G.L. c. 112, § 12F

- “Razonablemente cree que sufre o ha entrado en contacto con cualquier enfermedad definida [por el Departamento de Salud Pública] como peligrosa para la salud pública según el Capítulo 111”. La lista de tales enfermedades incluye al VIH. El menor de edad solamente puede consentir a recibir cuidados relacionados con el diagnóstico o tratamiento de dicha enfermedad.

Un médico dentista no es responsable de efectuar un procedimiento sin un consentimiento informado si se apoyó de buena fe en la afirmación que le dio el paciente al decir que él o ella eran mayores de 18 años.

Los registros médicos y dentales y cualquier otra información sobre un menor de edad quien consiente recibir tratamiento son confidenciales y no pueden ser liberados, excepto con el consentimiento del menor de edad o ante una orden judicial. Sin embargo, la ley establece una excepción con respecto a la confidencialidad de la información médica de un menor de edad cuando el médico o dentista “razonablemente cree” que la condición del menor de edad es “tan seria que pone en peligro su vida o un miembro”. En este caso, el médico o dentista *debe* notificarles a los padres o al representante legal sobre la condición del menor de edad.

### ***¿Qué dicen las cortes sobre los menores de edad y el consentimiento informado?***

Además de las disposiciones del Capítulo 112, Sección 12F, las cortes han mantenido que los menores de edad pueden dar su consentimiento informado para recibir tratamiento médico si son lo suficientemente inteligentes y maduros para comprender los riesgos y los beneficios del tratamiento, indiferentemente de su independencia económica o de su situación de vivienda. Esto se conoce como la regla del “menor de edad maduro”.

Las cortes típicamente evalúan la edad del menor de edad, así como la experiencia, educación, entrenamiento, juicio, conducta y comportamiento, para evaluar si bajo una circunstancia en particular el

menor de edad tiene la habilidad de apreciar la naturaleza y las consecuencias del tratamiento.

Las cortes le darán un peso especial a cuán cerca esté la persona a ser mayor de edad (18 años de edad), a los beneficios del tratamiento o prueba (que son significativos en el caso de una prueba de VIH de anticuerpos), y a la complejidad del tratamiento o prueba.

***¿Existen leyes en Massachusetts que requieren que los diagnósticos de VIH o SIDA sean reportados al Departamento de Salud Pública?***

Sí. Todos los estados requieren que ciertas condiciones médicas sean reportadas a las autoridades de salud pública a fin de monitorizar las tendencias epidemiológicas y desarrollar estrategias efectivas de prevención. Massachusetts requiere que los proveedores de cuidados de médicos autorizados para ejercer por el Departamento de Salud Pública reporten los casos de VIH y SIDA por nombre al Programa de Vigilancia de VIH/SIDA de Massachusetts. Los casos de SIDA han sido reportados por nombre desde el año 1983. En 1999 los casos de VIH comenzaron a ser reportados utilizando un código único de identificación. Sin embargo, debido a las condiciones de financiamiento del gobierno federal, el estado de Massachusetts se vio forzado a exigir reportes de casos de VIH por nombre a partir del 1ro de enero de 2007.

El Departamento de Salud Pública cuenta con fuertes medidas de seguridad para prevenir la divulgación de los datos de los reportes de casos de VIH/SIDA. Adicionalmente, las regulaciones estatales prohíben que los nombres reportados sean compartidos con cualquier otra persona, incluyendo entidades gubernamentales estatales o federales.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Para obtener mayor información, vea Reportando Casos de VIH en Massachusetts para Consumidores, disponible en <http://www.mass.gov>, en la sección de Enfermedades & Condiciones bajo Salud Física y Tratamiento.

## ■ Privacidad

### *¿Cuáles son las leyes en Massachusetts que protegen la privacidad de la información médica, tal como información concerniente a VIH?*

Como se mencionó arriba, el estatuto de la ley correspondiente a la prueba de VIH prohíbe que un proveedor de cuidados médicos divulgue a terceras personas los resultados de una prueba de VIH sin un consentimiento informado por escrito. Una ley más general de privacidad de Massachusetts se aplica en otros contextos.

La ley de Massachusetts<sup>16</sup> estipula que:

**Una persona tendrá un derecho contra la interferencia irrazonable, sustancial o seria de su privacidad.**

### *¿Cómo determinan las cortes si se ha violado esta ley general de privacidad?*

Inicialmente, para poder estar protegido por esta ley, la persona debe tener un “derecho de privacidad” contra la divulgación de ciertas informaciones en particular. Las cortes han dictaminado que una persona tiene un derecho de privacidad en la divulgación de su estatus de VIH porque:

- 1) El estatus de VIH es una información médica personal; y,
- 2) El VIH está asociado con un considerable estigma y discriminación social.

Sin embargo, el sólo hecho de que exista un “derecho de privacidad” en ciertas informaciones en particular, no significa que todas las divulgaciones sean consideradas una violación a la ley.

---

<sup>16</sup> M.G.L. c. 214, § 1B

Cuando las cortes analizan si de hecho ocurrió una violación del estatuto, ellas determinan si existe cualquier *razón legítima contramandada* para la divulgación. En otras palabras, una corte considera el equilibrio existente entre los derechos de privacidad en contraposición con otras razones que un demandado afirme fueron necesarias para la divulgación, a pesar de que se infringió contra la privacidad de la persona.

Por ejemplo, si un empleado revela su status de VIH a un supervisor, el supervisor solamente puede revelar esa información a otras personas cuando exista una razón comercial necesaria. Discutir el estatus de VIH del empleado con otro personal gerencial podría considerarse como una razón comercial legítima cuando se discute en conexión con un ajuste en las obligaciones específicas del puesto de trabajo del empleado, tal como una acomodación razonable. Sin embargo, no sería una razón comercial legítima divulgar el estatus VIH del empleado a sus compañeros de trabajo ni a personal gerencial no esencial.

Si una guardería infantil o un colegio revelan la identidad de un niño o estudiante con SIDA a otros padres u estudiantes, se podrá argumentar con buena base que dicha conducta viola la ley de Massachusetts. No existe un interés legítimo para divulgar el estatus VIH de un niño, especialmente porque el riesgo de transmisión a otros niños es minúsculo.

### ***¿Tiene una persona con VIH el derecho constitucional a la privacidad?***

Muchas cortes han dictaminado que una persona tiene un derecho constitucional de privacidad para la no divulgación de su estatus de VIH. Las cortes han basado este derecho en la Cláusula de Debido Proceso Legal de la Constitución de los EE.UU., la cual crea un “interés de privacidad” al evitar la divulgación de ciertos tipos de información personal e íntima.

El derecho constitucional a la privacidad solamente puede reafirmarse cuando la persona que divulga la información es un funcionario estatal o

gubernamental – por ejemplo, policías, oficiales de prisión, doctores de un hospital estatal.

En forma similar al estatuto de privacidad de Massachusetts<sup>17</sup>, las cortes consideran el equilibrio existente entre la naturaleza de la intrusión a la privacidad de una persona en contraposición con el peso que debe dársele a la razón legítima del gobierno para actuar sobre una política o práctica que resulta en divulgación.

***¿Tienen los proveedores de cuidados de salud, bajo alguna circunstancia, la obligación de advertir a terceras personas sobre el estatus de VIH de alguno de sus clientes?***

Desde el punto de vista del Proyecto de Ley del SIDA no existe una justificación clara para tal infracción de la confidencialidad bajo la ley de Massachusetts, aún cuando un consejero profesional o médico esté al tanto de que un cliente está practicando sexo sin protección u otro comportamiento peligroso sin haberle divulgado su estatus de VIH positivo a su pareja. *Sin embargo, los proveedores y consumidores por igual, deben estar conscientes de que la ley en esta área todavía se encuentra en desarrollo y se mantiene irresuelta. Para obtener una opinión legal de cómo enfrentar una situación en específico, consulte con un supervisor o abogado.*

***¿Aplican al estatus de VIH de una persona las disposiciones de la ley de Massachusetts que permiten que los proveedores de cuidados médicos, bajo ciertas circunstancias, adviertan a terceras personas sobre un potencial daño?***

La posición del Proyecto de Ley del Sida es que estas disposiciones no deben entenderse como aplicables al VIH.

Considere por ejemplo el estatuto de Massachusetts que permite que los trabajadores sociales y los profesionales de la salud mental autorizados para ejercer le adviertan a terceras personas bajo ciertas

---

<sup>17</sup> M.G.L. c. 214, § 1B

circunstancias limitadas.<sup>18</sup> Bajo ciertas circunstancias, la ley de Massachusetts estipula que un trabajador social *puede*, pero no está en la obligación legal de hacerlo, divulgar comunicaciones confidenciales, incluyendo situaciones donde:

- El cliente ha comunicado una *amenaza explícita para matar o causar una grave lesión física* a una víctima o víctimas razonablemente identificadas con la aparente intención y habilidad de llevar a cabo la amenaza;
- El cliente tiene antecedentes de violencia física conocidos por el trabajador social y el trabajador social tiene un fundamento razonable para creer que el cliente matará o causará una grave lesión física a una víctima razonablemente identificada.

Existen estatutos virtualmente idénticos para los psicólogos<sup>19</sup> y los profesionales de la salud mental<sup>20</sup> autorizados para ejercer.

Y con respecto a los médicos, la Corte Suprema de Justicia de Massachusetts declaró en el caso *Alberts v. Devine* en 1985, que los médicos tiene la obligación legal con sus pacientes de no divulgar información confidencial médica sin el consentimiento previo del paciente, “excepto para confrontar un grave peligro que corre el paciente u otras personas”. La corte en esa oportunidad no expresó ni hasta el momento ha expresado el significado y alcance de las palabras “grave peligro”.

Ninguna de estas disposiciones estipula una justificación legal clara para infringir la confidencialidad del estatus de VIH de un cliente, teniendo en cuenta el estatuto específico de la ley de Massachusetts que prohíbe la divulgación involuntaria del estatus de VIH de un cliente por parte de un proveedor de cuidados médicos.

Ninguna corte ha interpretado jamás la relación existente entre el estatuto de confidencialidad del estatus de VIH y otras disposiciones

---

<sup>18</sup> M.G.L. c. 112, § 135A

<sup>19</sup> M.G.L. c. 112, § 129A

<sup>20</sup> M.G.L. c. 123, § 36B

generales, que permiten la divulgación bajo circunstancias limitadas por parte de médicos o proveedores de cuidados de la salud mental. Consecuentemente, los proveedores quienes divulgan involuntariamente el estatus de VIH de un cliente se arriesgan a ser demandados por invasión a la privacidad.

Sin embargo, debido a que ésta es un área de la ley en desarrollo, es sumamente importante que consulte con un abogado y formule preguntas sobre situaciones específicas.

## **Otras Leyes Relacionadas con el VIH**

---

### **■ Intercambio de Agujas y Acceso a Jeringas**

#### *¿Puedo comprar jeringas en una farmacia sin receta médica?*

Sí. En el año 2006 Massachusetts aprobó una ley que permite que las farmacias vendan jeringas sin receta médica a cualquier persona que tenga 18 años de edad o más y despenalizó la posesión de jeringas.<sup>21</sup>

#### *¿Existen en Massachusetts programas de intercambio de agujas?*

Sí. La ley de Massachusetts permite al Departamento de Salud Pública que establezca programas de intercambio de agujas, pero desafortunadamente se requiere la “aprobación local” para participar en el programa.<sup>22</sup> Hasta la fecha, solamente Boston, Cambridge, Northampton y Provincetown tienen programas de intercambio de agujas.

---

<sup>21</sup> M. G. L. c. 94c §§27-27A

<sup>22</sup> M. G. L. c.111 §215

Los Abogados y Defensores de Hombres Homosexuales (Gays) y Lesbianas (GLAD, por sus siglas en inglés) es la principal organización legal de Nueva Inglaterra dedicada a eliminar la discriminación basada en la orientación sexual, el estatus de VIH, la identidad y la expresión del género. A través de los litigios de impacto, la educación y las políticas públicas laborales, GLAD busca crear un mundo mejor que respete y celebre la diversidad—un mundo en el cual exista una justicia equitativa bajo la ley para todos.

La línea de ayuda legal de GLAD y sus publicaciones se ofrecen *gratuitamente* a todos aquellos que las necesiten. Esperamos que quienes puedan hacerlo, efectúen una contribución para asegurar que GLAD pueda continuar su lucha por una justicia equitativa bajo la ley.

Para efectuar una contribución deducible de impuestos visite la página electrónica [www.glad.org](http://www.glad.org), o llámenos al (800) 455-GLAD (4523) con su tarjeta de crédito, o envíe su cheque vía correo postal a nombre de GLAD a 30 Winter Street, Suite 800, Boston, MA 02108. Si su lugar de trabajo cuenta con un programa de aportes paralelos, por favor asegúrese de que hagan la donación paralela correspondiente. Por favor, contáctenos si desea obtener mayor información sobre cómo convertirse en un socio de GLAD.

*¡Gracias!*



---

# GLAD



EQUAL JUSTICE UNDER LAW

Gay & Lesbian Advocates & Defenders  
30 Winter Street, Suite 800  
Boston, MA 02108  
Tel 617.426.1350  
1.800.455.GLAD (4523)  
Fax 617.426.3594

[www.glad.org](http://www.glad.org)