

DISCRIMINACION DE VIH/SIDA

¿Esta Usted Violando la Ley?



HALSA

HIV & AIDS
Legal Services
Alliance

DISCRIMINACION DE VIH/SIDA

¿Esta usted violando la ley?

Durante los 80s, se desató la discriminación contra personas infectadas con el VIH o SIDA: los dueños de casas echaban fuera a los inquilinos con VIH o SIDA; los empleadores despedían a empleados VIH positivos y las escuelas expulsaban a estudiantes VIH positivos o con SIDA. Fue precisamente contra este cuadro de discriminación tan manifiesta que California aprobó leyes antidiscriminatorias y de confidencialidad sobre el VIH y el SIDA.

¿Porqué son necesarias las leyes relacionadas al VIH?

El propósito de las leyes antidiscriminatorias y de privacidad es muy claro: el asegurar que las personas con VIH y SIDA reciban el mismo trato que cualquier otra persona. Sin embargo, a pesar de que existen estas leyes, las personas con VIH y SIDA aún se enfrentan al estigma social así como a la discriminación en cuestiones de vivienda, pérdida de empleo, a la negación de tratamiento

médico. Estudios recientes muestran que la discriminación contra personas con el VIH y SIDA es tan prevalente hoy como lo fue hace veinte años, cuando empezaba a conocerse esta enfermedad.

Prácticamente toda queja sobre discriminación en cuanto al VIH o SIDA comienza con la revelación innecesaria de una persona sobre su propia condición de VIH o SIDA a otra persona cuya falta de capacitación o entendimiento no le permiten manejar dicha información adecuadamente. Debido a que estos dos asuntos de la confidencialidad y la discriminación, se entrelazan, este folleto trata ambos temas.

El saber como manejar adecuadamente el tener conocimiento sobre la condición del VIH de una persona es importante tanto para dicha persona como para la organización que la recibe. El manejar tal información adecuadamente reduce la posibilidad de revelar equivocadamente los datos médicos privados de alguien y ayuda a prevenir la discriminación.

PRIVACIDAD Y ESTADO DE VIH

El estado de VIH o SIDA de una persona forma parte de su información médica, lo cual le brinda el derecho a confidencialidad en cuanto al mismo. Las leyes de confidencialidad de VIH y SIDA dictan que en general, las personas con VIH o con SIDA deciden a quien proveer dicha información.

El decidir a quien decirle que usted es VIH positivo puede ser difícil. Hay personas a quienes usted querrá decírselo. Sus amigos y familiares podrían brindarle apoyo. Su médico puede ayudarle a mantenerse sano.

Hay personas a quienes quizás usted no desee decírselo. Algunas personas pueden reaccionar negativamente si usted se los dice. Algunas personas pueden tratarle de manera discriminatoria. El derecho a privacidad es la mejor arma contra la discriminación. Si la gente no sabe que usted tiene el VIH o SIDA, no puede discriminar en contra suya.

El derecho a la confidencialidad es realmente tres derechos distintos:

1. En general, usted tiene el derecho de no decirle a nadie que usted tiene el VIH o SIDA.
2. En algunas circunstancias, usted tiene el derecho de impedir que alguien le diga a otra persona que usted tiene el VIH o SIDA.
3. En la mayoría de los casos, usted tiene derecho a que no se le haga una prueba de VIH o SIDA sin su permiso.

Recuerde estos tres derechos. **Hay algunas excepciones en cuanto a los mismos.** Este folleto explica las excepciones más comunes. Si alguien viola sus derechos, llame a HALSA para recibir asesoría.

HALSA: (213) 201-1640 o (213) 201-1582 TTY. HALSA está dedicada a proveer servicios legales a individuos con VIH o SIDA.

1. En general, usted tiene derecho de no decirle a nadie que usted tiene VIH o SIDA.

En general, la persona con VIH o SIDA, es quien decide a quien decirle que es VIH positivo o tiene SIDA. Sin embargo, bajo algunas circunstancias, puede usted ser demandado o acusado de un crimen si usted tiene sexo sin protección o comparte jeringas con alguien, sin decirle que usted tiene el VIH o SIDA.

¿Estoy obligado a decirle a mi empleador o a mis compañeros de empleo que tengo VIH o SIDA?

No. No importa el tipo de trabajo que usted desempeñe. No tiene usted ninguna obligación legal de decirle a su empleador que tiene el VIH o el SIDA. Si usted se lo dice, tal vez discriminen en contra suya. Bajo la Ley de Americanos con Discapacidad (ADA) y otras leyes, las personas con VIH o SIDA pueden ser catalogadas como “discapacitadas” y tener derecho a “adaptaciones razonables” en su lugar de trabajo. Por ley, usted puede obtener ciertos cambios en su empleo para que continúe trabajando aún cuando no se sienta completamente bien. Generalmente, una carta expedida por su doctor, la cual declare que usted tiene una “discapacidad,” es suficiente para solicitar una adaptación razonable - en la mayoría de

los casos, no tiene usted que decirle a su empleador que usted es VIH positivo o tiene SIDA.

Antes de que decida decirle a su empleador o a algún compañero de trabajo que usted es VIH positivo o SIDA, o que necesita una adaptación razonable, llame a HALSA para conocer mejor sus derechos.¹

¿Tengo que decirle a mi doctor o dentista que tengo VIH o SIDA?

No. La ley no exige que usted le diga a personas en el ramo de la medicina cual es su estado de VIH o SIDA. Quizás desee usted decírselo a su doctor o dentista para que éste pueda prestarle mejor servicio médico.

¿Debo decirle a gente con quien tengo relaciones sexuales o con quien intercambio jeringas que soy VIH positivo o que tengo SIDA?

¹Si algún examen médico o algunas preguntas sobre su salud están “relacionadas al trabajo y son consistentes con las necesidades de la empresa,” es posible que su empleador le pida información médica que incluya datos sobre su estado de VIH o SIDA. Si usted no es un empleado pero se encuentra solicitando un trabajo, es permitido que se le hagan preguntas y exámenes médicos relacionados pero solamente después de que se le haya hecho una oferta de empleo. Consulte con un abogado para mayor información sobre su situación específica.

Lo mas seguro es informar a la gente con quien tiene relaciones sexuales o con quien intercambia jeringas que usted tiene VIH o SIDA. Si no lo hace, ellos pueden demandarle bajo algunas circunstancias, aunque no hayan sido infectados con el VIH. Si se puede demostrar que hubo intención impropia, puede ser acusado de un crimen. Crímenes tales como intento de homicidio pueden ser utilizados para castigar a personas que conscientemente infectan a otras con VIH. Para protegerse a si mismo contra tales acusaciones fiscales, es mejor revelar su estado a su pareja sexual y asegurarse de usar protección al tener contacto sexual.

2. En algunas circunstancias, usted tiene el derecho de prohibirle a alguien que revele a otras personas que usted es VIH positivo o tiene SIDA.

En general, los doctores o empleados del sector médico no pueden revelar el hecho de que usted es VIH positivo sin su consentimiento por escrito. Si su empleador o compañía de seguros se entera de que usted es VIH positivo o tiene SIDA porque presentó reclamaciones de seguro, no pueden decírselo a otras personas. Es más difícil evitar que otras personas (tales como familiares, amigos, miembros de su iglesia, compañeros de trabajo y vecinos) que se enteren de su condición lo divulguen.

¿Puede mi doctor decirle a otra gente que soy VIH positivo?

En general, no. Los proveedores de servicios médicos no pueden decirle a personas fuera de su oficina que usted es VIH positivo a menos que usted firme papeles donde declara que está de acuerdo con ello. Su doctor debe obtener su consentimiento por escrito cada vez que él quiera revelar a otros individuos los resultados de algún examen de VIH de usted a otros individuos.

Hay algunas excepciones en esta regla. Por ejemplo, su doctor puede decirle a otro doctor o personal médico que usted es tiene el VIH o SIDA si es necesario para su tratamiento médico.

¿Si mi examen muestra que soy VIH positivo, puede mi doctor reportarme al gobierno?

En California, no se les exige a los doctores que reporten los nombres de personas que son **VIH positivas** al gobierno. En julio de 2002, el Departamento de Salud de California implementó un sistema nuevo para registrar todos y cada uno de los diagnósticos positivos de VIH. Bajo este nuevo sistema, se reportan todos los resultados de VIH positivo al Departamento de Salud. Aunque el resultado positivo de VIH es reportado, el nombre y domicilio de tales personas **NO** se reporta al Departamento de Salud. En vez de eso, la información sobre resultados positivos es registrada y reportada utilizando un sistema

complejo de números y letras que permite al Departamento de Salud observar la propagación de la enfermedad sin saber la identidad de los individuos que resultaron positivos.

Sin embargo, si usted fue diagnosticado con **SIDA** (recuerde que es diferente ser VIH positivo y tener SIDA), su doctor tiene que reportar su nombre al Departamento de Salud de California. El Departamento de Salud reportará su nombre a los Centros de Control de las Enfermedades (CDC). Tanto el CDC como el Departamento de Salud deben de mantener su nombre de manera confidencial. No se les permite proporcionar su nombre a otras entidades gubernamentales o a ninguna otra persona.

¿Puede mi doctor decirle a mi pareja sexual o esposo(a) que tengo VIH o SIDA sin mi consentimiento?

No. Su doctor puede decirle a su pareja que está en riesgo de contraer el VIH sin proporcionarles el nombre de usted o decirle que usted tiene VIH o SIDA. Un doctor puede hacer esto solamente si el tiene una buena razón para pensar que usted va a poner a su pareja en riesgo de adquirir el VIH al tener contacto sexual sin protección o intercambiar jeringas. Además, el doctor debe de hacer lo anterior bajo la creencia de que usted no le va a decir a dicha persona que usted es tiene VIH o SIDA. La ley no exige que su doctor notifique a la pareja de usted, solo dice que puede notificarles si así lo desea. Si su doctor le

pide a usted los nombres de las personas con quien tiene contacto sexual o con quien intercambia jeringas, no tiene usted que proporcionárselos.

¿Puede mi doctor decirle a mi compañía de seguros que tengo VIH o SIDA?

Generalmente, su doctor no puede decirle nada a su compañía de seguros sin el consentimiento de usted por escrito. Sin embargo, si usted recibe tratamiento de VIH o SIDA de dicho doctor, él necesitará revelar su estado de VIH o SIDA para lograr que la compañía de seguros pague sus gastos médicos. En este caso, la única manera de no revelar su estado de VIH a su compañía de seguros es la de que usted cubra los gastos usted mismo.

Si usted está recibiendo tratamiento de un doctor por razones ajenas a VIH o SIDA, su doctor no debe de incluir su estado de VIH o SIDA cuando presente su récord médico a la compañía de seguro. Recuérdele a su médico que no incluya su condición de VIH o SIDA cuando presente los reclamos de seguro no relacionados al VIH o SIDA.

Una vez que una compañía de seguros se entera de su estado de VIH o SIDA, ésta puede compartir el hecho de que usted tiene una infección sanguínea con un banco central de datos llamado Medical Information Bureau (MIB). Todas las otras compañías de seguro tienen acceso a este banco de datos.

¿Puede mi empleador enterarse de mi diagnóstico de SIDA por medio de mi compañía de seguros?

Tal vez. Su compañía de seguros no puede decirle a su empleador que usted tiene VIH o SIDA. Sin embargo, hay algunos empleadores que procesan los reclamos de seguro dentro de la empresa. Estos empleadores exigen que usted presente los reclamos al personal de su empresa. Algunas empresas también obtienen información sobre reclamos de seguro presentados por sus empleados con el objeto de vigilar sus costos de seguro médico. Por lo tanto, es posible que su empleador se entere sobre su diagnóstico.

Si su empleador se entera de que usted tiene VIH o SIDA, él debe de mantener esta información de manera confidencial. Los documentos relacionados a su reclamo de seguro deben de ser guardados en un archivo diferente a su expediente personal. Su empleador no puede compartir esta información con sus compañeros de empleo.

¿Que puedo hacer si me doy cuenta de que alguien anda diciéndole a la gente, sin mi consentimiento, que tengo VIH o SIDA?

Esto puede que sea contra la ley. Especialmente si un doctor o empleado del sector médico, se lo ha comunicado a alguien sin permiso de usted. En algunas circunstancias, tal vez hasta sea contra la ley que un compañero de

empleo, un amigo o un familiar divulgue esto a otra gente. Esto es especialmente cierto si dicha persona se lo dice a mucha gente. Si usted desea evitar que una persona siga diciéndole a la gente que usted tiene VIH o SIDA, llame a HALSA para recibir asesoría al (213) 201-1640 o (213) 201-1582 TTY. Un abogado le asesorará para ver si puede lograr que dicha persona desista de seguir divulgando tal información sobre usted.

3. En la mayoría de los casos, usted tiene derecho de que no le hagan la prueba del VIH sin su permiso.

En general, es ilegal que alguien le haga la prueba del VIH a menos que usted haya firmado papeles accediendo a ello. He aquí las excepciones más comunes de esta regla:

- Su médico puede hacerle la prueba después de que usted haya accedido verbalmente y de una manera informada. Esto significa que su doctor tiene que explicarle que le hará la prueba del VIH. Entonces es cuando depende de usted si accede a que le hagan o no la prueba.
- Si usted solicita **residencia legal o una “tarjeta verde,”** tendrá que hacerse la prueba del VIH. Si es usted **miembro de U.S. Military** (ejército de Estados Unidos), **Peace Corps** (cuerpo de paz), o **Foreign Service** (servicio en el extranjero), las leyes actuales permiten que se le haga la prueba sin su consentimiento.

¿Puede mi empleador obligarme a que me haga la prueba de VIH?

No. Sólo en circunstancias muy inusuales puede legalmente el empleador exigirle que se haga la prueba del VIH. Por ejemplo, si su empleador es el U.S. Military (ejército de Estados Unidos) puede ser sometido a tal prueba. Llame a HALSA para recibir asesoría antes de acceder a hacerse ninguna prueba del VIH de parte de su empleador.

¿Pueden exigirme que me haga la prueba del VIH cuando solicito empleo?

No. En general, los empleadores no pueden preguntarle si usted tiene VIH o SIDA o exigirle que se haga la prueba antes de ofrecerle un empleo (hay algunas excepciones tales como el servicio militar de Estados Unidos y el cuerpo de paz).

El empleador puede exigirle que se haga un examen médico después de que él le ofrezca un empleo. Este examen médico puede incluir una prueba de VIH si el empleador se lo exige a todas las personas que solicitan el mismo empleo (esto sería un caso extremadamente inusual y si esto sucede, usted debe comunicarse a HALSA para asesorarse. El empleador no puede utilizar los resultados de su prueba de VIH para determinar si usted es la persona adecuada para el empleo. Él no puede retirar la oferta de trabajo después de que usted se haga la

prueba del VIH al menos que pueda comprobar que usted no califica para el empleo. Esto es muy difícil de comprobar.

¿Puede una compañía de seguros exigirme que me haga la prueba del VIH?

Depende del tipo de seguro que usted solicite. Si solicita **seguro médico** en California, no se le puede pedir que se haga la prueba del VIH o preguntarle si usted es VIH positivo. Las compañías de seguro pueden preguntarle si tiene síntomas del VIH. Pueden preguntarle si tiene SIDA o si toma medicamentos para el VIH o el SIDA. Si usted solicita **seguro de vida o de discapacidad**, pueden exigirle que se haga la prueba del VIH.

Para obtener mayor información sobre VIH/SIDA y sobre seguros, llame al departamento de beneficios de **AIDS Project Los Angeles (APLA)** al (213) 201-1472 o (213) 201-1582 TTY para hacer una cita con un consejero o visite su sitio en el internet: www.apla.org. Para mayor información sobre como obtener y mantener un seguro médico, visite este sitio en internet: www.healthinsuranceinfo.net

Si una compañía de seguros rehusa cubrir los gastos relacionados a VIH, el asegurado puede comunicarse a **California Department of Managed Care**. Para mayor información, visite su sitio en internet: www.hmohelp.ca.gov o llame al (888) 466-2219 o (877) 688-9891 TTY.

¿Estando hospitalizado, pueden hacerme la prueba del VIH sin que yo me de cuenta?

No. Usted debe de dar su autorización antes de que puedan hacerle dicha prueba.

¿Que puedo hacer si me entero de que me hicieron la prueba sin mi consentimiento?

Llame a HALSA para recibir asesoría. La persona que le hizo tal prueba puede ser: multada.

Llame a HALSA si:

- Desea decirle a su empleador o a sus compañeros de empleo que usted tiene VIH o SIDA.
- Está solicitando empleo y le exigen que se haga la prueba del VIH o le preguntan si usted tiene VIH o SIDA.
- Está solicitando seguro (excepto seguro de vida o de discapacidad) y le exigen que se haga la prueba del VIH o le preguntan si usted es VIH positivo.
- Alguien se encuentra divulgando a otras personas que usted tiene VIH o SIDA y usted quiere que desista de ello.

-
- Alguien le hizo la prueba del VIH a usted sin su permiso.
 - No está usted seguro de si debe o no decirle a cierta persona que usted tiene VIH o SIDA.
HALSA: (213) 201-1640 o (213) 201-1582 TTY.

LEYES RELACIONADAS A LA DISCRIMINACIÓN DE VIH/SIDA

Lo siguiente es un repaso breve de algunas de las leyes que prohíben la discriminación con relación a VIH y SIDA, seguido por las agencias gubernamentales donde las quejas deben de ser presentadas. El primer paso para proseguir con un reclamo de discriminación es el de presentar una queja administrativa a una de las agencias de la siguiente lista.

Ley Federal

Hay dos leyes federales que protegen de la discriminación a personas afectadas con VIH/SIDA: La ley de Americanos con Discapacidades (Americans with Disabilities Act - ADA) y la Ley de Rehabilitación de 1973 (Rehab Act). La ADA protege a individuos con discapacidades, incluyendo a personas con VIH/SIDA, de la discriminación en cuanto a empleo, servicios gubernamentales, y acomodamiento público, incluyendo servicios privados tales como hoteles, restaurantes, teatros, negocios y proveedores de servicios médicos.

Las provisiones de empleo de la ADA son aplicables a empresas con 15 o más empleados (la ley de California hace que la protección de la ADA sea aplicable a empresas con cinco o más empleados). Un reclamo sobre discriminación de empleo bajo la ADA debe ser presentado a la Comisión de E. U. para la Igualdad en la Oportunidad de Empleo (**U.S. Equal Employment Opportunity Commission - EEOC**) llamando al (800) 669-4000 o (800) 669-6820 TTY. Hay mas información en www.eeoc.gov. También se pueden presentar reclamos en el Departamento de Justo Empleo y Vivienda de California (**California Department of Fair Employment and Housing - DFEH**) llamando al (800) 884-1684, (800) 700-2320 TTY o www.dfeh.ca.gov.

La Ley de Rehabilitación prohíbe la discriminación hecha por el gobierno federal o por receptores de fondos federales, basada en desventajas físicas, incluyendo VIH/SIDA. Esta ley cubre a empleadores que reciben asistencia financiera de alguna agencia o departamento federal. El reclamo administrativo debe de ser presentado a la Oficina de Derechos Civiles (**Office of Civil Rights - OCR**) de la agencia federal que patrocina al empleador. Para el Departamento de Salud y Servicios Humanos.

Leyes Locales y Estatales

La Ley de Justo Empleo y Vivienda de California (**FEHA**) prohíbe la discriminación basada en discapacidades mentales o físicas. Cualquier violación de la ley federal

ADA o la ley de amplios derechos civiles de California llamada Unruh, es también una violación de FEHA.

FEHA no es aplicable al gobierno federal, empleadores con menos de cinco empleados. Para dar comienzo a una investigación sobre una violación bajo la FEHA, el reclamo debe de ser presentado al Departamento de Justo Empleo y Vivienda (**California Department of Fair Employment and Housing – DFEH**) al (800) 884-1684, (800) 700-2320 TTY o visite su sitio en internet: www.dfeh.ca.gov.

California también prohíbe la discriminación basada en discapacidades en cualquier programa o actividad patrocinada directamente por el estado o que reciba asistencia financiera del estado. La ley aplicable es similar a la prohibición federal de discriminación bajo la Ley de Rehabilitación de 1973. Aun así, en muchos aspectos, la ley de California es aun más protectora de los derechos de la gente con VIH o SIDA que la ley federal.

A nivel local, varias ciudades y condados han promulgado leyes que prohíben la discriminación de VIH/SIDA en una variedad de situaciones incluyendo empleo, vivienda, escuelas, y establecimientos de negocio. Las ciudades con leyes sobre discriminación de VIH/SIDA incluyen a Los Angeles, Santa Monica, West Hollywood, Pasadena y Long Beach. Los condados con tales leyes incluyen a Los Angeles, Ventura y Riverside. Para presentar un reclamo, el cliente debe de comunicarse con el fiscal municipal o abogado del condado de la jurisdicción apropiada. En la ciudad de Los Angeles, comuníquese con el Unidad de

Discriminación sobre VIH/SIDA de la Fiscalía Municipal al (213) 978-8060, o (213) 978-8310 TTY, o visite su sitio de internet: www.lacity.org/atty/atycb1c2a.htm.

EJEMPLOS ESPECÍFICOS DE PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Empleadores

Los empleadores no pueden discriminar en contra de un “individuo calificado” durante su contratación o empleo debido a que dicho individuo tenga VIH/SIDA, o porque el empleador piensa que puede tener VIH o SIDA. La leyes antidiscriminatorias protegen a personas que son tratadas equivocadamente como si tuviesen VIH o SIDA, indistintamente de si lo tienen o no. Esto significa que los empleados no tienen que revelar su condición para buscar protección bajo estas leyes.

Un empleador tiene que proporcionar “adaptaciones razonables” a personas con VIH or SIDA. El no hacerlo constituye una violación de leyes estatales y federales antidiscriminatorias.

Doctores y Dentistas

Los doctores y dentistas no pueden rehusarse a tratar a una persona con VIH o SIDA simplemente por razón de su condición de VIH o SIDA. Los profesionistas médicos pueden rehusarse a prestar tratamiento si la condición médica específica que está siendo tratada se encuentra

fuera de su experiencia médica. En esos casos, los doctores y dentistas tienen el deber ético de referir a esos pacientes a personal capacitado para tratar tal condición.

Los doctores y dentistas no pueden afirmar saber nada respecto al VIH y SIDA y por tal motivo referir a alguien. Es de suponerse que los profesionistas médicos tienen información médica básica sobre VIH y SIDA. Por ejemplo, en el caso de un paciente cuyo sistema inmune se encuentra en peligro, puede ser apropiado que un dentista lo refiera para tratamiento a una clínica con un ambiente más estéril, pero sólo si el dentista hace lo mismo con otros pacientes con la misma condición. Una persona con VIH o SIDA que no presenta síntomas que necesita una extracción dental no presenta problemas médicos especiales y no debe negársele tal servicio. Los médicos y dentistas no pueden rehusarse a prestar tratamiento médico por miedo al riesgo de infección para ellos mismos, su personal, u otros pacientes. En vez de ello, se les exige que tomen precauciones universales al tratar a cualquier paciente.

Negocios y Agencias Públicas

Los negocios y las agencias públicas no pueden rehusarse a proveer servicio a personas con VIH o SIDA por el hecho de tener VIH o SIDA, excepto en el caso de ciertos programas religiosos. El cliente debe de llenar ciertos requisitos válidos del programa o negocio para recibir servicios. Por ejemplo, un hospital privado puede rehusarle servicio que no sea de emergencia a un paciente

si éste no puede pagarlo, pero el hospital no puede legalmente rehusarse a atenderlo por el hecho de que el paciente tenga VIH o SIDA.

Si usted cree que ha sido discriminado debido a que tiene VIH o SIDA llame a HALSA para recibir asesoría: (213) 201-1640 o (213) 201-1582 TTY.

Las siguientes son algunas de las agencias de cumplimiento que le pueden ser útiles:

- **Comisión de E. U. para la Igualdad en la Oportunidad de Empleo (U.S. Equal Employment Opportunity Commission – EEOC)**

La Comisión de E. U. para la Igualdad en la Oportunidad de Empleo es una agencia federal encargada de poner en vigor las leyes sobre derechos civiles laborales de la nación, las cuales incluyen la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA). Los cargos deben de ser presentados a la EEOC dentro de los primeros 180 días a partir de la fecha del acto discriminatorio. Si la agencia procede, se conducirá una investigación, la cual puede incluir una conferencia de indagación. Si la agencia no persigue el caso en representación del empleado, le enviará una carta indicando que éste tiene el derecho de demandar al empleador y que tiene sólo 90 días para presentar dicha demanda. El número telefónico de EEOC en el area de Los Angeles es el (800) 669-4000 o (200) 669-6820 TTY.

- **Oficina de Derechos Civiles (Office for Civil Rights – OCR)**

Las quejas bajo la Ley de Rehabilitación de 1973 son procesadas por la oficina de Derechos Civiles (OCR) del departamento o agencia federal que emplea al cliente o que patrocina al empleador. Puede localizar cualquier OCR llamando a la oficina local del departamento o agencia federal apropiada. El número telefónico en Los Angeles es el (213) 534-1431 o (800) 437-0833 TTY. Los formularios de reclamo se encuentran disponibles en la OCR y deben de ser presentados dentro de los primeros 180 días a partir del incidente de discriminación, ya sea en Washington o en la oficina regional.

- **Departamento de Justo Empleo y Vivienda de California (California Department of Fair Employment and Housing – DFEH)**

El Departamento de Justo Empleo y Vivienda de California es la agencia estatal responsable de procesar las infracciones hechas bajo la Ley de Justo Empleo y Vivienda (FEHA). Para comenzar el proceso de un reclamo, el cliente debe de hacer una cita para una entrevista con DFEH. En Los Angeles llame al (800) 884-1684, (800) 700-2320 TTY o visitar el sitio de internet: www.dfeh.ca.gov.

Basándose en la entrevista, se preparará y presentará un reclamo al DFEH. El reclamo debe de ser presentado dentro de un año a partir de la fecha del acto discriminatorio. El reclamo será presentado al empleador también, dentro de los 45 días después de la fecha en que sea registrado en el DFEH.

El DFEH llevará a cabo una investigación por medios tales como la petición de records y declaraciones del empleador. Intentará resolver la disputa y llegar a un acuerdo con el empleador si el reclamo tiene base sólida. EL DFEH puede llevar a juicio el reclamo ante la Comisión de Justo Empleo y Vivienda (FEHC), la cual es la agencia administrativa que tiene el poder de llevar a cabo audiencias e indagar sobre el reclamo como también promulgar órdenes y desagravios por daños.

Si la agencia no persigue el caso y no se expide ninguna acusación como resultado de la investigación llevada a cabo, el DFEH enviará una carta de “derecho de demanda.” El empleado o persona que presenta el reclamo tiene un límite de tiempo, el cual es usualmente un año a partir de la fecha en que recibe esta notificación, para presentar una demanda en la corte civil.

HALSA está dedicada a proveer servicios legales a individuos con VIH y SIDA. HALSA no provee asesoría legal a otras organizaciones o empleadores; tales grupos deben comunicarse con su propio asesor legal para obtener asesoría.

La información contenida en este material es presentada con el propósito de proveer información general solamente, y **no debe** de ser tomada como asesoría legal, o tomar el lugar de un abogado competente. **No** dependa de este material sin consultar a un abogado acerca de su situación.

La diseminación de esta información no crea una relación de abogado-cliente y HALSA no busca representarle a usted basándose en el repaso de esta información.

Se ha hecho todo lo posible para asegurarse de que la información contenida en el material esté vigente. Sin embargo, la ley cambia y la información general contenida aquí puede no estar actualizada. Usted debe de buscar la asesoría de un abogado para su situación específica y consejo sobre el estado de la ley que “existía entonces.”

Este documento fue actualizado en julio del 2003.



Este folleto es publicado por la Oficina del Coordinador de Servicios para combatir el SIDA del Departamento de Discapacidad de la ciudad de Los Angeles, 333 South Spring Street, #D2, Los Angeles, California 90013. Puede tener acceso a este folleto al visitar www.cityofla.org/dod. Para recibir mayor información sobre los servicios y programas del Departamento de Discapacidad, por favor llame al (213) 485-6334 vz, (213) 485-6655 TTY, o (213) 485-8050 facsímil.