

CBA
centro de bellas artes • luis a. ferré

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Corporación del Centro de Bellas Artes, Luis A. Ferré
PO Box 41286 Minillas Station, San Juan P.R. 00940-1287

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

A Todo el Personal

Lcdo. Carlos A. Rosario
Gerente General

Política sobre el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH)
y el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA)

En la Corporación del Centro de Bellas Artes nos esforzamos por contribuir al bienestar de la salud de nuestros empleados(as) y clientela que servimos. Además, aunamos esfuerzos por mantener un ambiente de trabajo de calidad, donde se propicie que todos los empleados(as) trabajen productivamente y donde se les brinde un servicio de excelencia a nuestros clientes.

Fieles a estos principios, reconocemos que el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) constituyen uno de los principales problemas de salud que confronta nuestra sociedad, con amplias repercusiones sociales, económicas, políticas, éticas y legales. Conforme a ello la Corporación del Centro de Bellas Artes establece como política:

El discrimen contra empleados(as), solicitantes y clientes con VIH y SIDA es ilegal y esta estrictamente prohibido en la Corporación. Todos los empleados(as), solicitantes y clientes serán tratados con respeto, dignidad y en igualdad de condiciones.

Los empleados(as), solicitantes y clientes no serán interrogados ni discriminados por su condición de VIH positivo o padecer SIDA. Esto incluye a aquellas personas que convivan o estén relacionados a personas con VIH o SIDA. La prueba para detectar anticuerpos contra el VIH no será requerida a ningún empleado(a), solicitante o cliente.

Se proveerá acomodo razonable a todos aquellos empleados(as), solicitantes y clientes que padezcan de VIH o SIDA que así lo soliciten, a tenor con la legislación y reglamentación vigente y según las operaciones del Centro.

Permitimos y exhortamos a los empleados(as) VIH/SIDA positivo que contribuyen laborando con nosotros siempre y cuando estos puedan cumplir satisfactoriamente con las responsabilidades esenciales de su puesto y la evidencia médica indique que su condición de salud no supone un riesgo a estos o sus compañeros.

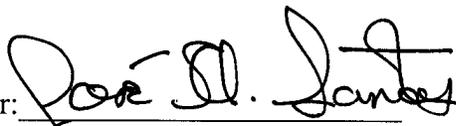
La información relacionada a cualquier aspecto de la infección VIH o padecimiento de SIDA de empleados(as), solicitantes o clientes, será manejada de acuerdo con los requisitos de confidencialidad establecidos por la Ley de Americanos con Impedimentos de 1993.

Todos los que deseen conocer más a fondo los derechos y responsabilidades que nos asisten en relación al VIH y el SIDA, o deseen recibir orientación e información educativa, puede comunicarse con nuestra Oficina de Recursos Humanos, al (787) 724-4747 extensiones 186 -187. Tendremos información y materiales educativos sobre el VIH disponible para nuestros empleados(as).

El empleado(a), solicitante o cliente que entienda que esta siendo discriminado por el hecho de padecer VIH o SIDA, por el hecho de ser percibido como que padece de dichas condiciones, deberá informarlo al la oficina de Recursos Humanos, con el/la Directora(a) de Recursos Humanos, de lunes a viernes durante horas laborables.

En el CBA velaremos por el cumplimiento estricto de esta política. Todo empleado(a) tiene la responsabilidad de informar a su supervisor(a), o al Director(a) de Recursos Humanos sobre cualquier situación que pueda constituir un incumplimiento de la misma para que el Centro tome las acciones correctivas correspondientes.

Preparado por:


José A. Santos
Director de Rec. Humanos

Fecha: 17 de octubre de 2003.

Aspectos Legales del VIH/SIDA en el lugar de trabajo

Cuando nos referimos a los aspectos legales asociados con el VIH/SIDA, se debe conocer en primer lugar, que como este virus ataca el sistema inmunológico hasta el punto en que puede limitar actividades fundamentales de vida, está considerado como un impedimento físico. De aquí que las leyes que asisten a las personas afectadas con el VIH/SIDA son principalmente aquellas que se relacionan con las personas impedidas.

Tomando lo anterior como base, a continuación se presenta de manera resumida, algunas de las leyes más relevantes asociadas con VIH/SIDA.

Constitución de Puerto Rico (Artículo II. Carta de Derechos)

Sección 1. Establece la protección a la dignidad e igualdad del ser humano. Considera que la dignidad del ser humano es inviolable. También establece categorías específicas para prohibir el discrimen, entre otras razones, por sexo, raza, religión y por condición social, siendo esta última una que puede ser utilizada por una persona positiva al VIH o con SIDA para reclamar en un tribunal de justicia y conseguir un remedio justo.

Sección 16. Protege el derecho de toda persona a escoger libremente su ocupación sin tener que aceptar condiciones discriminatorias como requisito para el empleo. El patrono está obligado a establecer condiciones que protejan la salud y la integridad personal del empleado.

American With Disabilities Act. 42 (Ley ADA)

Establece un mandato para eliminar el discrimen por razón de impedimento. Otorga igualdad de oportunidades para personas con impedimentos en las facilidades públicas, en empleo, el transporte, los servicios proporcionados por gobiernos locales y estatales y en las telecomunicaciones. Prohíbe el discrimen en el empleo contra aquellas personas calificadas que tengan un impedimento físico o mental, de parte de las agencias tanto públicas como privadas.

A petición del trabajador(a) cualificado el patrono debe conceder acomodo razonable siempre y cuando el mismo no le resulte una carga excesivamente onerosa. Una persona con impedimentos cualificada es aquella que legítimamente posee las destrezas, educación, u otros requisitos o cualidades necesarias para el empleo, al estar capacitado para realizar las funciones esenciales de ese empleo, con o sin acomodo razonable.

ADA define una persona con impedimento físico o mental que limite sustancialmente una o más actividades principales del diario vivir, o que tiene un historial de tal impedimento, o que se le considera como si tuviera algún impedimento aunque no lo tenga. Bajo esta ley también se protege el derecho a la confidencialidad de los pacientes.

Ley que Prohíbe el Discrimen por Incapacidad (1 L.P.R.A. 501)

Tiene como propósito prohibir el discrimen contra personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales. Aplica a instituciones públicas y privadas, reciban o no fondos del E.L.A. También establece que solo se podrán imponer condiciones excluyentes a base de impedimentos físicos, mentales o sensoriales cuando éstos tengan relación directa con la actividad a llevarse a cabo. De acuerdo con esta ley no se puede exigir en las solicitudes de empleo o servicios que el solicitante indique si tiene o ha tenido algún impedimento.

Ley 80, Ley de Despido Sin Justa Causa

Tiene el propósito de garantizar a empleados despidos sin justa causa a recibir de su patrono una compensación correspondiente a un mes de sueldo más una semana de sueldo por cada año de servicio. Sólo aplica a patronos privados.

Ley 100. Ley de Discrimen por razón de edad, raza, color, Religión, origen social o nacional, condición social

Protege a los(as) empleados(as) y aspirantes a empleo contra discrimenes de los patronos o las organizaciones obreras, por razón de edad avanzada, raza, color, religión, origen o condición social y para imponer responsabilidades civiles por tales discrimenes.

Ordenanza # 73, de Departamento de Salud

Prohíbe el discrimen contra pacientes VIH positivos o con SIDA en la prestación de servicios de salud pública en Puerto Rico. Abarca servicios de ambulancias, salas de emergencias, hospitales, de apoyo y todo tipo de servicio primario de salud. También prohíbe cualquier tipo de segregación de un paciente por ser positivo al VIH o tener SIDA. De igual manera prohíbe la segregación y/o identificación de camas, cuartos o salas específicas para pacientes VIH positivos o que padezcan de SIDA. Se salvaguarda la confidencialidad de la información recibida y el respecto a la dignidad del paciente.

Ley 52, Ley para la prohibición de todo discrimen contra personas diagnosticadas con el VIH positivo o por el hecho de que la persona padezca del SIDA

Establece que ninguna persona, por sí o a través de otra impedirá, obstaculizará, limitará o excluirá a otra persona diagnosticada con VIH o SIDA ya sea de participar o formar parte de actividades, adquirir propiedades mueble o inmueble, uso de transportación, recreación, bienes y servicios.

Ley 81, Ley de Enfermedades de Transmisión Sexual

De acuerdo con esta ley los informes de las pruebas para el diagnóstico o confirmación de una enfermedad de transmisión sexual son confidenciales. De igual manera es confidencial la identidad y la información ofrecida por los pacientes y sus contactos sexuales.

Ley 59, Ley del Fondo de bienestar, la seguridad y la Salud Ocupacional de los trabajadores(as)

Crea un fondo con el propósito de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores a través de programas y proyectos de viviendas, rehabilitación, prevención de enfermedades y accidentes.

PROCEDIMIENTO

La Corporación del Centro de Bellas Artes, Luis A. Ferré no discriminará en contra del personal calificado con algún impedimento que no se relacione a la aplicación de empleo, reclutamiento, selección, ascensos, aumentos, compensaciones, adiestramientos u otros términos, condiciones o privilegios de los empleados(as). No se discriminará en emplear una persona que padezca de VIH o SIDA, siempre que la persona pueda desempeñar las tareas y funciones esenciales del puesto. La Corporación es consciente de la salud del empleado(a) y se asegurará de que sea tratado como los demás empleados(as) son tratados. Los /las empleados(as) con VIH o SIDA tendrán los mismos derechos, beneficios y oportunidades como las personas con otros impedimentos serios.

El procedimiento que se llevará a cabo será el siguiente:

1. El Centro no discriminará contra ningún empleado(a) con VIH positivo o SIDA que informe su condición.
2. Cuando un(a) empleado(a) conoce que tiene VIH positivo o SIDA, voluntariamente puede informarlo al la Oficina de Recursos Humanos con el/la directora(a) de Recursos Humanos.
3. La notificación también puede ser referida por el /la Directora(a) de la Oficina para el cual el/la empleado(a) trabaja, el Supervisor, o por un patrón de situaciones observadas tales como exceso de ausencias, tardanzas entre otras.
4. Se requerirá un certificado médico que informe la condición del empleado y el mismo se archivará en el expediente médico. La información médica del empleado(a) es personal y será tratada como confidencial y se tomarán precauciones razonables para proteger la información contenida en el expediente del empleado(a).
5. Se le proveerá orientación sobre su condición y de los diferentes centros de cuidado, tratamiento y apoyo que el/la empleado(a) puede recibir. El Centro proveerá apoyo tales como (horario flexible) para que el empleado pueda recibir los cuidados que necesita.
6. El empleado voluntariamente decidirá si asistirá o no a algún centro de cuidado y tratamiento con apoyo de la Corporación para que las funciones esenciales de su puesto puedan ser llevadas a cabo sin dificultad.

7. En casos donde se requiera asistencia del Trabajador Social para apoyo del empleado(a), se llevará a cabo de manera confidencial.
8. A través del Plan Médico de la Corporación el empleado(a) podrá acogerse a recibir ayudas tales como servicios de Psicólogos, Psiquiatras, Trabajadores Sociales, entre otros.
9. Se proveerá Acomodo Razonable a todos aquellos empleados(as) que padezcan VIH positivo o SIDA que así lo soliciten y según las operaciones del Centro lo permitan.
10. Toda solicitud de acomodo razonable será analizada de manera justa tanto para el/la empleado(a) como para la Agencia.