¿Qué es el Dictamen Técnico Facultativo?

Un Dictamen Técnico Facultativo (DTF) es un documento emitido por los Equipos de Valoración y Orientación (EVO), el cual se formula de acuerdo con los baremos regulados en el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Este Real Decreto entra en vigor a partir del 20 de abril de 2023.

Los DTF incluyen necesariamente:

a) Deficiencias del estado físico y/o psicológico del interesado.

b) Especificación de las causas determinantes de las mismas.

c) Especificación del grado de discapacidad derivado de las deficiencias recogidas.

d) Valoración de la situación personal y de su entorno socio-familiar (factores sociales complementarios).

e) Calificación del grado de discapacidad, valorando los distintos aspectos referidos en los puntos anteriores.

f) Si procede, la necesidad de concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, así como la existencia de dificultades graves de movilidad para utilizar transporte público colectivo.

¿Cómo puedo contactar con la Clínica Legal de la Universidad de Alcalá?

Puedes enviarnos tu consulta a la dirección de correo electrónico **clinicalegal@uah.es**

Recuerda que:

- La Clínica Legal ofrece este servicio de forma gratuita
- Está especializada en el acceso a derechos de las personas con VIH
- Es un servicio anónimo y confidencial
- Quienes contestan las consultas son estudiantes y profesores de Derecho

Clínica Legal de la Universidad de Alcalá

clinicalegal@uah.es
ClinicaLegalUAH
ClinicaLegalUAH
clinica_legal_uah

CON LA COLABORACIÓN DE:

ViiV Healthcare

GILEAD Advancing Therapeutics. Improving Lives.

48 | Clínica Legal de la Universidad de Alcalá

ES

VIH y Dictamen Técnico Facultativo

Universidad de Alcalá

¿Es obligatorio presentar el DTF cuando queremos acceder a un puesto de trabajo?

En algunas empresas o en los Centros Especiales de Empleo se puede solicitar al trabajador/a con discapacidad que aporte la resolución, el certificado y el DTF con el fin de acreditar su condición de persona con discapacidad. Esto ocurre especialmente cuando la discapacidad es invisible, como puede ser el caso de las personas con VIH. Sin embargo, el DTF contiene datos de carácter personal relativos a la salud, por lo que su presentación excede la información que debería darse al empleador. En estos casos, bastaría con aportar una de las hojas del DTF, aquella en la que se reconoce el porcentaje total de discapacidad. No se debe aportar la hoja en la que se explican los diagnósticos que dan lugar a dicho porcentaje. En todo caso, el certificado y la resolución del reconocimiento del grado de discapacidad deberían ser suficientes para demostrar la condición de persona con discapacidad. Por tanto, la solicitud de cualquier otra información relativa a esta cuestión sería contraria a lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos y vulneraría los derechos fundamentales recogidos en el artículo 18.1 y 18.4 de la Constitución. No existen normas jurídicas que amparen la petición por las empresas o por las Administraciones Públicas del DTF.

¿Por qué las empresas exigen el DTF?

En muchas ocasiones, las empresas privadas (y a veces también las Administraciones Públicas) solicitan a los potenciales trabajadores con algún tipo de discapacidad el DTF, presuponiendo que este es necesario para valorar si las capacidades del trabajador/a son compatibles con las tareas que tendrá que desempeñar o para valorar las necesiades de adaptación del puesto de trabajo. Sin embargo, el DTF no permite conocer cuáles son las capacidades concretas de la persona para el desempeño del trabajo en cuestión. Por tanto, la solicitud del DTF no es el documento idóneo para valorar las capacidades de la persona que quiere acceder a un puesto de trabajo.

¿Qué documento podemos aportar para constatar que tenemos las capacidades para desarrollar un puesto de trabajo?

Si tenemos en cuenta que no todas las personas cuya discapacidad comparte un mismo origen cuentan con las mismas capacidades, como ocurre en el caso de la discapacidad por VIH la cual puede tener una mínima incidencia en la capacidad de trabajar de la persona o una gran incidencia cuando éste se encuentra en estado avanzado de la infección, es oportuno contar con un documento que demuestre que somos aptos para desarrollar un trabajo y este documento no es el DTF.

El documento que sí va a aportar información útil relacionada con las capacidades de la persona es el denominado Dictamen Técnico Normalizado o "Certificado de capacidades", el cual se realiza por los equipos multiprofesionales de atención a la discapacidad, sobre las deficiencias, limitaciones para realizar las actividades y las barreras en la participación social, recogiendo las capacidades y habilidades para las que la persona necesita apoyos. Sin embargo, este tipo de certificado no es fácil de conseguir porque no está disponible en todas las comunidades autónomas.

¿Qué podemos hacer si se nos obliga a entregar el DTF?

Lo primero que debemos hacer es denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo. Este organismo se encarga de velar por el cumplimiento de la normativa laboral. Además, debemos recordar que el DTF no puede ser utilizado con fines discriminatorios. Más aun cuando la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, prohíbe la discriminación por estado serológico en el ámbito del empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, el acceso, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación para el empleo y en el ámbito del acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público. Por tanto, si se advierte que el VIH ha sido el motivo por el cual nos han descartado de un puesto de trabajo, podemos denunciar esta situación a través de las vías correspondientes.