

Revelar que vives con el VIH en el entorno laboral

La revelación del estado serológico en el ámbito laboral es una de las cuestiones que más preocupa a las personas con el VIH, pues tienden a pensar que se trata de una obligación legal. Sin embargo, no lo es en la mayoría de los casos.

En la mayor parte de los trabajos no existe una obligación legal de revelar que tienes el VIH, salvo casos muy concretos. Por tanto, en la mayoría de los casos, el hecho de revelar tu estado serológico es una decisión que sólo a ti te compete y no debería tener ningún tipo de consecuencia laboral negativa.

¿Cuándo es obligatorio revelar el estado serológico?

En ciertos trabajos resulta obligatorio declarar las condiciones de salud que tiene una persona:

1. cuando lo impone una norma jurídica, 2. para prevenir una situación de riesgo que pueda afectar a terceras personas, o **3. si nos impide realizar las actividades** esenciales del puesto de trabajo.

1. En el primer caso, **se incluyen todos aquellos puestos de trabajo en los que obligatoriamente se debe pasar por un reconocimiento médico** tanto en el acceso como en el transcurso de la actividad laboral. Es el caso, por ejemplo, de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado. Para acceder a estos puestos de trabajo, es obligatorio someterse a los reconocimientos médicos, los cuales suelen incluir la prueba del VIH, además de preguntas relacionadas con la medicación que se toma.

El hecho de **revelar el estado serológico no debería suponer ninguna consecuencia laboral negativa**, ya que desde el año 2018 las personas con el VIH no pueden ser excluidas del acceso a estos puestos de trabajo sólo por el hecho de tener el VIH.



2. En el segundo caso, se incluyen los **puestos de trabajo de determinados perfiles sanitarios**, como, por ejemplo, las personas que ejercen las especialidades médicas quirúrgicas. Sólo en esos casos existe la obligación de revelar el estado serológico debido al riesgo de exposición accidental al VIH que puede darse en la realización de los procedimientos invasivos que estas personas efectúan en su actividad diaria.

Tanto si esta persona es indetectable al VIH como si no, resulta necesario que se realice un control periódico de su carga viral con el fin de evitar situaciones de riesgo de transmisión del virus mientras lleva a cabo los procedimientos invasivos propios de su especialidad.

Si la persona tiene la carga viral indetectable, no se impondría ningún tipo de restricción para poder seguir realizando sus actividades. Sin embargo, en el caso de que la carga viral sea detectable, sí que se pueden imponer algunas restricciones en sus funciones laborales (como, por ejemplo, en la realización de procedimientos médicos invasivos) hasta el momento en que los controles de viremia determinen que ha vuelto a niveles indetectables de carga viral.

Revelar que vives con el VIH en el entorno laboral

3. En el tercer caso, se refiere a la situación concreta de una **persona con el VIH cuyo estado de salud y clínico le impide desempeñar sus funciones habituales** (aunque hoy en día es poco frecuente gracias al avance de los tratamientos). Al igual que sucede con otras enfermedades crónicas o discapacidades, cuando nuestra condición de salud nos impide seguir desarrollando las tareas propias de nuestro puesto de trabajo, tenemos derecho a informar de esta situación a la persona o servicio de prevención de riesgos laborales para que, en caso necesario, se adopten las medidas oportunas. En este sentido, **la empresa tiene la obligación de adaptar el puesto de trabajo a las nuevas condiciones de salud** de las personas trabajadoras.



¿Informar del estado serológico puede tener consecuencias?

No. En ningún caso el estado serológico puede tener consecuencias negativas, como un eventual despido, para la persona con el VIH.

A destacar:

- A.** Salvo casos muy específicos, las personas con el VIH no tienen la obligación legal de informar sobre su estado de salud para acceder a un puesto de trabajo. **Sólo en casos excepcionales las personas deben decir si tienen el VIH o realizarse una prueba de detección del virus.**
- B.** La ley prohíbe preguntar sobre las condiciones de salud de la persona aspirante a un puesto de trabajo. Tampoco existe la obligación de que las personas con el VIH declaren su estado serológico a terceras personas con las que mantienen algún tipo de relación laboral.
- C.** Por norma general, **los reconocimientos médicos que nos ofrece la empresa son voluntarios**, por tanto, no es una obligación realizarlos, ni mucho menos la prueba del VIH, sin nuestro consentimiento.
- D.** Los resultados de **los reconocimientos médicos, obligatorios o voluntarios**, no deben ser informados al empleador/a, sino que **deben ser tratados con la debida confidencialidad** por el/la profesional sanitario/a que nos preste asistencia sanitaria o por el servicio de prevención de riesgos laborales.
- E.** Ante cualquier indicio, sospecha o acción manifiesta de trato discriminatorio en el entorno laboral por el hecho de tener el VIH, es fundamental denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo.

gt grupo de trabajo sobre tratamientos del VIH
ENTIDAD DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA
ONG DE DESARROLLO



¿TIENES DUDAS
SOBRE EL TEMA?
PREGÚNTANOS
Tel. 93 458 26 41

Descargo de responsabilidad

La información contenida en esta ficha no pretende sustituir la recibida por el médico. Las decisiones referentes a la salud siempre deberían tomarse tras consultar con los profesionales sanitarios. La información médica puede quedar desactualizada con rapidez.

Si te surge alguna pregunta tras leer esta ficha, te aconsejamos hablar con tu médico o enfermera o llamar a gTt-VIH, al 93 458 26 41, para comprobar si existe alguna novedad relevante al respecto.

SUBVENCIONA



Generalitat de Catalunya

Salut / Agència de Salut Pública de Catalunya



Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social



COLABORA



www.gtt-vih.org

SI TE HA PARECIDO ÚTIL Y INTERESANTE
EL CONTENIDO, COMPÁRTELO.