



Seminario VIH-SIDA y barreras de acceso a la función pública
2 de marzo de 2012
Universidad Carlos III de Madrid

**VIH/SIDA Y BARRERAS DE ACCESO
A LA FUNCIÓN PÚBLICA**
Casos de la Clínica Jurídica
Guardia Civil e Instituciones Penitenciarias

Miguel Angel Ramiro
Universidad de Alcalá
miguelangel.ramiro@uah.es

INTRODUCCIÓN

- ¿Qué es el programa de Clínica Legal?
- Dos casos diferentes pero iguales
 - La permanencia en la Guardia Civil: el VIH sobreenvenido – el VIH como barrera de permanencia
 - El ingreso en Instituciones Penitenciarias: el VIH como barrera de acceso
- La permanencia en la Guardia Civil
- El ingreso en Instituciones Penitenciarias

¿QUÉ ES EL PROGRAMA DE CLÍNICA JURÍDICA?

- Combina una nueva metodología de enseñanza del Derecho (de los derechos humanos) con la prestación de un servicio de asistencia jurídica.
- Asesoramos a personas con VIH y a ONGs sobre cuestiones relacionadas con la igualdad y la no discriminación en el campo del VIH/Sida.

EL PAÍS

SOCIEDAD

Cada dos días se recibe una queja por discriminación a una persona con VIH

Las cuestiones laborales suponen un tercio de las consultas atendidas

Las aseguradoras se niegan a contratar pólizas con los afectados

EMILIO DE BENITO | Madrid | 17 FEB 2012 - 18:20 CET

9

Archivado en: [Derecho laboral](#) [Discriminación laboral](#) [Aseguradoras](#) [Cruz Roja Española](#) [Ministerio de Sanidad](#) [Mercado trabajo](#) [SIDA](#) [Derechos humanos](#)
[Discriminación sexual](#) [Seguros](#) [Enfermedades infecciosas](#) [ETS](#) [Discriminación](#) [ONG](#) [Enfermedades](#) [Prejuicios](#) [Empleo](#) [Solidaridad](#) [Medicina](#) [Problemas sociales](#)

Tener VIH y vivir en España no es tan fácil. Al menos eso se desprende de las consultas por

- Contestamos consultas particulares (buzón de correo electrónico) y redactamos informes (accesibles on line). No litigamos directamente pero ayudamos en la preparación del litigio.
- Totalmente gratuita. Financiada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Plan Nacional sobre el Sida.





Coordinadora Estatal de VIH-SIDA

[Inicio](#) [Contáctenos](#) [Aviso Legal](#)

buscar...



Actualidad

- ▶ [El test de saliva, eficaz para detectar el VIH](#)
- ▶ [Se confirma de manera oficial la continuidad del Plan Nacional sobre el Sida](#)
- ▶ [Imágenes inéditas muestran como el VIH crea un 'caballo de Troya' para infectar un organismo](#)



Ya tienes a tu disposición nuestra
GUÍA DE RECURSOS

[Haz click aquí](#)



📄 [El test de saliva, eficaz para detectar el VIH](#)

Un metaanálisis confirma que esta prueba tiene una precisión del 98%

[Leer más...](#)



A PARTIR
DEL 10 DE FEBRERO
ÚNETE CON REDKEN
A LA LUCHA
CONTRA EL SIDA

¿Quieres **denunciar** una
situación de discriminación
y necesitas asesoramiento legal?

¿Has tenido prácticas
de riesgo?





- ▶ El test de saliva, eficaz para detectar el VIH
- ▶ Se confirma de manera oficial la continuidad del Plan Nacional sobre el Sida
- ▶ Imágenes inéditas muestran como el VIH crea un 'caballo de Troya' para infectar un organismo

📁 Clínica Legal

* Para cualquier duda o consulta de tipo legal relacionada con el VIH/sida, por favor enviad un correo explicando el caso a: clinicalegal@cesida.org

PROGRAMA CLINICA LEGAL

Consúltanos en:
clinicalegal@cesida.org



CESIDA desarrolla junto con la Universidad Carlos III de Madrid, el **Programa Clínica Legal**, subvencionado por el Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad. Producto del trabajo de colaboración entre ambas entidades, se han elaborado una serie **Protocolos de Actuación** que permiten afrontar algunas de las situaciones de discriminación que se producen en el mercado laboral.

Continuando con el trabajo que desde CESIDA se ha realizado en colaboración con la Universidad Carlos III de Madrid, en el seno del Programa de Clínica Legal, subvencionado por el Ministerio de Sanidad y Consumo, se presenta el **segundo de los Protocolos de Actuación** elaborados.

Se trata de un Protocolo que presenta las posibles actuaciones en caso de que la empresa contratante modifique de manera sustancial su actuación tras conocer el estado serológico del/la trabajador/a.

Conocer estas posibles situaciones de discriminación así como las posibles líneas de actuación al respecto, facilita la realización de actuaciones e intervenciones por y para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. A modo de ejemplo contamos con el **Manual Práctico de preguntas más frecuentes** y el **Manual práctico de consultas: El VIH/sida como cuestión de derechos humanos**

Al mismo tiempo se elaboran informes jurídicos que constituyen una de las bases de las reivindicaciones de CESIDA. Hasta la fecha, los informes presentados son:

Asesoramiento sobre VIH y el acceso a los Cuerpos de Seguridad del Estado



A PARTIR
DEL 10 DE FEBRERO
UNETE CON REDKEN
A LA LUCHA
CONTRA EL SIDA

¿Quieres **denunciar** una **situación de discriminación** y necesitas asesoramiento legal?



¿y si hubiera

DOS CASOS DIFERENTES PERO IGUALES

- La permanencia en la Guardia Civil: el VIH sobrevenido – el VIH como barrera de permanencia
 - Una persona que pertenece al cuerpo de la Guardia Civil se hace la prueba del VIH y da un resultado positivo -- ¿se le puede expulsar del cuerpo?; ¿se les puede pasar a la reserva?; ¿se le puede trasladar a otro puesto?
- El ingreso en Instituciones Penitenciarias: el VIH como barrera de acceso
 - Una persona con VIH es declarada ‘no apta’ en el tercer ejercicio (Prueba de Aptitud Médica) porque en las bases de la Convocatoria el Anexo V señala que ‘serán excluidos los aspirantes con enfermedades transmisibles que limiten o dificulten a juicio del Tribunal el desempeño de las tareas propias del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias’

- En los dos casos, el VIH es el motivo por el que una persona puede ser discriminada al dispensarle un trato diferente que es arbitrario porque no está justificado.

LA PERMANENCIA EN LA GUARDIA CIVIL

- 13 de enero de 2010 – primer email
 - después de haber superado las pruebas médicas de acceso y estar dos años de servicio activo, se le ha diagnosticado que es seropositiva al VIH.
 - formula una batería de preguntas: ¿podría perder el puesto de trabajo por ser seropositiva al VIH?; ¿en qué medida puede repercutir la enfermedad en la vida laboral?
- 23 de marzo de 2010 – Informe/respuesta Clínica Legal



- La repercusión que tiene el VIH en los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado y en las fuerzas armadas debe ser objeto de un profundo análisis tanto desde una perspectiva *directa* como desde una perspectiva *indirecta*.
- Oportunidad para reflexionar sobre el impacto que el VIH/Sida tiene en los cuerpos y fuerzas de seguridad y de las fuerzas armadas en España.
- No existen informes específicos sobre dicho impacto.
 - ¿Existen datos sobre la prevalencia y el impacto del VIH/Sida en los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado y de las fuerzas armadas?; ¿se ha monitorizado algún tipo de estudio?; ¿se han identificado los factores organizativos y operativos que pueden influir en la transmisión del VIH/Sida?; ¿se han examinado los protocolos de actuación desde la perspectiva del VIH/Sida?; ¿se ha evaluado el impacto real o potencial que el VIH/Sida puede tener en los miembros de la organización?

- La seropositividad al VIH podría llegar a afectar al puesto de trabajo, llegando a suponer en los casos extremos el paso a una situación de retiro. No se produce la expulsión inmediata pero sí es posible, dependiendo de cómo se haya desarrollado el virus en el organismo, que la persona con VIH/Sida sea destinada a otra unidad o puesto de trabajo y que, en determinados casos, sea retirada del servicio.
- El VIH/Sida puede llegar a afectar a las condiciones psicofísicas de las personas y ciertos puestos de trabajo o destinos en la Guardia Civil pueden demandar unas condiciones psicofísicas excepcionales.
- Sólo estaría justificado cambiar de destino a la persona seropositiva al VIH cuando el virus afectase a las condiciones psicofísicas y el puesto requiriese un determinado nivel de condiciones psicofísicas.

- Normas aplicables
 - Artículo 140 de la Constitución
 - Ley Orgánica 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
 - Ley 42/1999, de Régimen del Personal de la Guardia Civil
 - Real Decreto 944/2001, de Reglamento de Aptitud Psicofísica del Personal de las Fuerzas Armadas
 - Real Decreto 179/2005, sobre Prevención de Riesgos Laborales en la Guardia Civil
 - Ley Orgánica 1/2007, de Derechos y Deberes de los Miembros de la Guardia Civil
 - Real Decreto 1971/1999, de Procedimiento para el Reconocimiento, Declaración y Calificación del Grado de Discapacidad (conforme a la redacción dada por el Real Decreto 1856/2009)

EL INGRESO A INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

- 26 de octubre de 2001 – Acta del Tribunal Calificador
 - Se acuerda por unanimidad declarar no apto por presentar enfermedad transmisible
- 29 de octubre de 2001 – Resolución del Tribunal Calificador
 - Declara no apto porque en el informe médico presenta una enfermedad transmisible y en actividad (VIH-Sida) que limita o dificulta el desempeño de las tareas propias
- 26 de mayo de 2004 - Sentencia Audiencia Nacional
 - Anula la Resolución: ‘Tal vez las funciones propias
 - La Administración debe motivar debidamente porqué y hasta qué punto, no la infección por VIH, sino en concreto, la padecida por el aspirante, le limita o dificulta para el desempeño de las funciones propias del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

- 29 de junio de 2009 – Sentencia Tribunal Supremo
 - La valoración de si una dolencia es invalidante debe estar presidida por el criterio de proteger la salud de los reclusos. Se debe evitar cualquier medida o forma de organización que, aunque en grado mínimo, pueda significar un riesgo para la salud de los internos.
 - Debe motivarse la exclusión: (a) alcance de la infección del recurrente en cuanto a su transmisibilidad y [sic] contagio; (b) descripción de los cometidos profesionales propios, con especial expresión de aquellas actividades que signifiquen un riesgo de transmisión.

- 16 de febrero de 2010 – Motivación de la exclusión – Ministerio del Interior
 - La exclusión se debe a que se desempeñan unos cometidos en relación inmediata y permanente con la población reclusa y con otros funcionarios.
 - Esa relación implica el contacto físico tanto con unos como con otros.
 - Dicho contacto físico, cuando se aplica para reducir a los internos utilizando medios coercitivos físicos o instrumentales, cuando se aplica para practicar registros o cacheos sobre los internos o cuando se aplica para intervenir en los casos de autolesiones, puede suponer un riesgo de transmisión del VIH.
 - «(...) es evidente que el padecimiento de una enfermedad transmisible como el VIH limita o dificulta enormemente los cometidos a desempeñar porque la enfermedad puede perfectamente contagiarse a otras personas, ya que una de sus vías de transmisión, tal y como está comúnmente aceptado por la comunidad científica, es precisamente la vía sanguínea».

- 16 de agosto de 2011 – Llega el primer email a la Clínica Jurídica

- 30 de septiembre / 29 de diciembre de 2011 – Informe/respuesta de la Clínica Jurídica
 - La singularidad que presenta el cometido profesional de los funcionarios de Instituciones Penitenciarias puede exigir que tengan una específica aptitud profesional.
 - No se debería incluir el no tener VIH porque las vías de transmisión son bien conocidas, están bien establecidas por la comunidad científica y cabe disponer mecanismos de prevención de la transmisión.
 - La transmisión accidental, tanto de un funcionario a otros funcionarios o a reclusos como de un recluso a un funcionario, se puede prevenir adoptando las ‘medidas de protección universal’
 - Se debe salvaguardar el derecho a la protección de la salud de los internos pero también se debe dicha salvaguardia con todos los trabajadores: procedimiento adecuado de protección de riesgos laborales en el que se incluyan, por un lado, las ‘medidas de protección universal’ que evitan la transmisión y la coinfección y, por otro lado, el acceso al tratamiento o profilaxis post exposición en el caso de que sea necesario.
 - Los funcionarios de prisiones, sean o no sean seropositivos, deben evitar ser sujetos y objetos de la transmisión del VIH y para ello deben adoptar con todos los reclusos las medidas de protección universal y, en su caso, el tratamiento o profilaxis post exposición.

- La accesibilidad implica eliminar del cuadro médico todas aquellas dolencias, enfermedades o discapacidades que no sean incompatibles con el desarrollo de las funciones esenciales del puesto de trabajo al que se quiere optar.
- Un ajuste razonable aplicable será garantizar el uso de las medidas universales de protección contra el VIH.
- Si no se garantizan ni la accesibilidad ni los ajustes razonables se estaría discriminando a las personas con VIH, además de imponer un riesgo considerable a las personas cuya serología no sea positiva al VIH a las que se les estaría negando un instrumento idóneo para prevenir un riesgo laboral.
 - el VIH no es relevante normativamente para ser excluidos de las oposiciones ya que no afecta a las funciones esenciales y básicas del puesto u ocupación a desempeñar;
 - a las personas que no tienen VIH se les proporcionan las medidas de protección universal que impiden la transmisión.

CONCLUSIÓN

- El aspirante podrá presentarse/permanecer siempre que acredite capacidad funcional con las tareas a desarrollar.
- Sin perjuicio de la legalidad y legitimidad de las causas de exclusión, se establecen con una cierta ligereza, cuando no con una deliberada amplitud que roza o entra de lleno en la arbitrariedad
- Sólo es admisible una exclusión/expulsión de un determinado puesto de trabajo si la desventaja es absolutamente incompatible con las funciones esenciales asignadas a dicho cargo y no puede realizarse ninguna adaptación.
- En ambos casos la adopción de las medidas de prevención general pueden ser suficientes para evitar la transmisión. Quizás estas personas necesiten algún tipo de ajuste razonable pero pueden realizar las funciones esenciales de sus trabajos.
- La carga de la prueba debe asignarse a quien ha impuesto la barrera de acceso al trabajo de la persona desaventajada.