

El acceso al empleo público en España se fundamenta en los principios constitucionales de mérito y capacidad (art. 103.3 de la Constitución Española). Las Entidades Locales, en el ejercicio de sus competencias, pueden aprobar las bases de las convocatorias y organizar sus procesos selectivos, pero deben hacerlo respetando los derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico. En este contexto, resulta especialmente importante atender a situaciones de discriminación hacia las personas con el VIH, que suelen darse con mayor frecuencia en convocatorias de cuerpos de seguridad y emergencias, como en de los policías locales y bomberos.

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

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

Recuerda que:

La Clínica Legal ofrece este servicio de forma gratuita

Está especializada en el acceso a derechos de las personas con el VIH

Es un servicio anónimo y confidencial

Quienes contestan las consultas son estudiantes y profesores de Derecho

Clínica Legal
de la Universidad de Alcalá

@ clinicallegal@uah.es

f ClinicaLegalUAH

X ClinicaLegalUAH

📷 clinica_legal_uah

CON LA COLABORACIÓN DE:



Esta actividad está financiada por el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de la Universidad de Alcalá en su programa de Ayudas para la realización de proyectos de transferencia e intercambio de conocimiento e innovación (proyecto PTUAH24/019).

86 | Clínica Legal de la
Universidad de Alcalá

ES

VIH
y acceso al empleo
público en las
Entidades Locales



¿El VIH supone un impedimento para trabajar en el empleo público en el ámbito local?

No. Gracias a los avances de la terapia antirretroviral, las personas con el VIH pueden desarrollar cualquier actividad profesional con la misma eficacia y seguridad que el resto de la población. **La evidencia científica demuestra que el VIH no limita la capacidad laboral ni constituye motivo legítimo para excluir a nadie del acceso o permanencia en un puesto de trabajo.** Por ello, la discriminación basada en el estado serológico carece de fundamento médico y jurídico, ya que la inclusión en las bases de convocatorias de requisitos no justificados ni motivados que impidan el acceso a personas con el VIH supondría una discriminación prohibida por el artículo 14 de la Constitución y por la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, que establece de forma expresa la nulidad de pleno derecho de cualquier disposición, cláusula o práctica que suponga trato desigual por razón de estado serológico.

¿Pueden las Entidades Locales incluir restricciones relacionadas con el VIH en las convocatorias de empleo?

La jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo ha señalado que la exclusión automática de aspirantes en procesos selectivos contraviene los principios de proporcionalidad e igualdad, ya que cualquier limitación debe ser valorada y motivada razonadamente en función de su impacto

real sobre las funciones del puesto. Esta doctrina se ha desarrollado a partir de los casos de daltonismo que han llegado ante este Tribunal. Así, en el caso del acceso a la Policía Local (STS 319/2015, de 26 de enero), se determinó que el daltonismo leve de los recurrentes no impedía el ejercicio de sus funciones y, por tanto, no justificaba su exclusión. En la misma línea, en relación con la Policía Nacional (STS 1678/2015, de 7 de abril), el Tribunal recordó que no puede aplicarse una causa de exclusión médica sin fundamentar cómo afecta específicamente al desempeño de las tareas policiales. Más recientemente, respecto de la Guardia Civil (STS 3663/2023, de 21 de septiembre), se insistió en que las exigencias de visión cromática deben aplicarse bajo el principio de proporcionalidad, valorando en cada caso si la alteración visual supone realmente una limitación funcional.

De manera análoga a los casos de daltonismo, la exclusión de personas con el VIH en procesos de selección para cuerpos de seguridad y emergencias o empleo público en general no puede aplicarse de forma automática. Cualquier restricción debe justificarse razonadamente, demostrando cómo la condición afecta de manera real y concreta al desempeño de las funciones del puesto, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.

¿Qué ocurre en los reconocimientos médicos previos a la incorporación?

Algunas convocatorias de empleo público local contemplan la realización de un reconocimiento médico como requisito previo a la incorporación. En este contexto, es importante señalar que **la inclusión de la prueba del VIH**

en los exámenes médicos obligatorios debe estar expresamente prevista en la convocatoria y debe estar justificada en relación con el puesto de trabajo concreto y las tareas que se vayan a realizar. En ningún caso la persona podría ser excluida de la incorporación por motivos no justificados, pues de lo contrario se estaría vulnerando el derecho a la igualdad y no discriminación, como se ha señalado anteriormente. Además, la normativa de protección de datos personales, en particular el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales*, establece que los datos relativos a la salud son especialmente protegidos y solo pueden ser tratados con el consentimiento expreso del afectado o por razones estrictamente clínicas y proporcionadas, es decir, necesarias.

¿Es legal que un certificado médico recoja el VIH?

No. **El certificado médico de aptitud laboral únicamente debe indicar si la persona es apta o no apta para el desempeño del puesto, sin hacer referencia a diagnósticos concretos ni al estado serológico.** La inclusión del VIH en un certificado médico, cuando no resulta necesario, vulnera el derecho a la intimidad reconocido en el artículo 18.1 de la Constitución Española y en la normativa de protección de datos.