BASTA YA DE DISCRIMINAR A LAS PERSONAS CON VIH EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO EN EUSKADI.

En el pasado año 2021 se conmemoraba el cuarenta aniversario del primer diagnóstico de un caso de sida en los Estados Unidos (1981) y, posteriormente, en todo el mundo, incluyendo España (Barcelona, Hospital Vall d'Hebron, el 8 de octubre de 1981). En el País Vasco aparecieron más tarde, en marzo de 1985 en Bizkaia y un mes después tuvimos la primera víctima mortal en Donostia.

2022 también es el año en el que se continúa haciendo frente a otro virus causante de otra pandemia, con el que llevamos conviviendo desde las navidades de 2019: el coronavirus SARS-CoV-2, causante de la COVID. En tiempo récord, menos de un año, la investigación científica ha conseguido hallar vacunas diversas no supresoras del virus, pero eficaces para limitar su propagación al reducir la carga viral y la gravedad de las consecuencias para la salud de las personas que se puedan *contagiar* a pesar de estar vacunadas.

En el caso del vih cuatro décadas después de su aparición no hay vacuna de ningún tipo, solo ensayos esperanzadores e intentos malogrados previos. Pero existe una medicación de alta eficacia que consigue cronificar la infección, evitando su progreso. Las personas con vih, merced a estos tratamientos, reducen la carga viral hasta un nivel tal que pasa a ser indetectable y con ello, sin virus circulante, resulta intransmisible. **Indetectable es igual a Intrasmisible.** Algo que, con las vacunas frente al coronavirus no se consigue, aunque también sirvan para reducir la carga viral y con ello la capacidad que posee la persona con el virus para *contagiar* a otras, en el sentido popular que utilizamos ese término, el de transmisión casual, por mero contacto. Lo que explica la presión de las autoridades por conseguir la vacunación lo más masiva posible.

2022 es también un año en el cual, **por una no actuación de nuestras instituciones en el País Vasco, las personas con vih siguen sin poder disfrutar de todos los derechos, ni acceder a todos los servicios en igualdad de condiciones que el resto de la población**. El

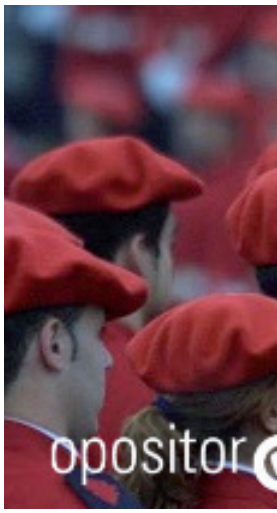
estatus serológico se mantiene normativamente en nuestra autonomía como un elemento de segregación en el acceso a la función pública en determinadas profesiones basado en la mera existencia de la infección, lo que conlleva la discriminación y estigmatización de la persona afectada, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con su aptitud, su capacidad o su mérito.

De ahí nuestro interés en explicar **la otra gran diferencia entre las dos pandemias y ambas infecciones** provocadas por virus y categorizadas como enfermedades infectocontagiosas cuando una deriva de una transmisión casual, del coronavirus, y la otra no se transmite de modo casual, la derivada del vih.

La COVID es una enfermedad de origen infeccioso y transmisión casual. Esto significa que se puede propagar desde la persona infectada cuando contamina el aire a través de las secreciones que se emiten al respirar, hablar, exhalar, cantar, toser, estornudar o hacer ejercicio intenso, cuando alcanzan las mucosas y conjuntivas de otras personas. Las partículas más pequeñas pueden permanecer suspendidas en el aire y alcanzar a otras personas a más de dos metros, aunque lo habitual es que las infecciones se produzcan en las distancias cortas, por ello mantener la distancia interpersonal mínima, el uso de mascarillas y evitar los espacios cerrados y mal ventilados resulta fundamental. También se considera posible la transmisión por contacto directo o indirecto con superficies contaminadas con dichas secreciones, a través de las manos, que luego contactan con las mucosas o conjuntivas tras tocar, por ejemplo, pomos de puertas, teléfonos, barras de agarre en transportes colectivos, etc. Por ello se nos recomienda el lavado frecuente de

BASTA YA DE DISCRIMINAR A LAS PERSONAS CON VIH EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO EN EUSKADI.

manos, el uso de gel hidroalcohólico y desinfectar las superficies de gran contacto, como los equipamientos de los gimnasios, ratones y teclados en aulas, etc. Y si a pesar de las medidas preventivas la persona contrae el SARS-CoV-2, entonces debe aislarse minimizando el contacto social para anular las vías de transmisión, hasta su curación.



El sida también es una enfermedad de origen infeccioso, pero en este caso de transmisión NO casual. Esto significa que la transmisión requiere de unas vías y de unas prácticas concretas. No se transmite el vih que es el virus que provoca la enfermedad de una persona a otra por condiciones medioambientales, por mero contacto social, como es el caso del Sars-Cov2 o de otros patógenos víricos, como la gripe, o bacterianos, como sucede en el caso de la tuberculosis. Solo puede transmitirse por contacto directo con el torrente sanguíneo de una persona y los fluidos corporales de otra que puedan contener además el vih en cantidad suficiente (sangre, semen, secreciones vaginales o leche materna). Algo que únicamente es posible mediante prácticas concretas. En la actualidad realmente limitadas en nuestro entorno a compartir jeringuillas para consumir drogas o mantener relaciones sexuales de penetración anal o vaginal sin preservativo, ya que la transmisión perinatal está prácticamente eliminada.

Además de que, como ya hemos dicho, una persona correctamente tratada con la medicación actualmente existente tendrá el virus controlado, por lo que ni siquiera a través de una relación coital sin protección lo transmitirá,

Sin embargo, una persona con vih en el País Vasco sigue sin poder acceder a determinados trabajos, fundamentalmente en áreas de la seguridad como opositar a la Ertzaintza, a plazas de policías municipales, al cuerpo de bomberos o, entre otras, con la asunción de las competencias en instituciones penitenciarias, tampoco podría aspirar a trabajar en este ámbito en próximas convocatorias de empleo público.

En 2018 se presentó una proposición a la Comisión de Salud del Parlamento Vasco al respecto, promovida desde Gehitu, Euskalsida y presentada por dos jóvenes abogadas representantes de la Clínica Jurídica para la Justicia Social de la Facultad de Derecho de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y de la Clínica Jurídica de la Universidad de Alcalá de Henares. La posición de los parlamentarios y de las parlamentarias de dicha comisión fue favorable y así se visibilizó en una declaración formal institucional

el 1 de diciembre de dicho año, con motivo del Día Internacional del sida, que luego no tuvo efecto alguno en la práctica.

Un año más tarde, en febrero de 2019, miembros de la comisión de Salud de Gehitu mantuvieron reuniones con representantes de todos los grupos parlamentarios entonces existentes, reiterándoles tal solicitud y pidiéndoles que actuasen de forma efectiva y rápida al respecto.

Sin embargo, ni ha habido iniciativas parlamentarias ni desde el Gobierno Vasco se han articulado fórmulas que lo posibiliten. Ninguna propuesta que plasme la aparente

voluntad política compartida y unánime en aquel entonces, para poner punto y final a unas exclusiones ancladas en viejos prejuicios y en el estigma asociado al vih/sida desde sus inicios.

De hecho, ninguna profesión debería excluir, de forma general, a las personas con vih de su desempeño teniendo en cuenta el riesgo de transmisión a terceras personas, ya sean compañeros o compañeras de trabajo, proveedores o clientes al no existir ninguna justificación científica ni legal al respecto. Es por este mismo motivo, precisamente, por el que los trabajadores y trabajadoras con vih no tienen la obligación legal de comunicar su condición en su puesto de trabajo. Y por lo que la propia OIT, desde el año 2001, recomienda la no exigencia de la prueba de detección del vih en los reconocimientos médicos de empresa, ni en el momento de realizar la contratación, ni como requisito para la continuación de la relación laboral, considerando que la realización de la misma es innecesaria e injustificada.

La situación en nuestra Comunidad resulta sorprendente, porque estas medidas que venimos solicitando se hagan realidad también aquí, ya se aprobaron en 2018 en el Pacto

BASTA YA DE DISCRIMINAR A LAS PERSONAS CON VIH EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO EN EUSKADI.

→ social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al vih, impulsado por colectivos sociales, el Plan Nacional sobre el Sida, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, con participación oficial vasca.
Sin embargo, casi cinco años más tarde, tenemos que solicitar una vez más a nuestras autoridades que adopten para nuestra Comunidad Autónoma medidas similares a las ya aprobadas por otras, siguiendo el ejemplo de la Comunidad Valenciana[1] que fue la pionera en 2018 o la más reciente, la Comunidad Autónoma de Aragón, que lo hizo el 24 de noviembre de 2021[2] . Simplemente se deben introducir los cambios oportunos en los apartados relativos a los cuadros de exclusión médica, con fórmulas no excluyentes que posibiliten a las personas con vih si lo desean postularse al ejercicio de esas actividades profesionales.

O siguiendo los pasos del propio Gobierno central con el Acuerdo del Consejo de Ministros del 30 de noviembre de 2018, *por el que se aprueban instrucciones para actualizar las convocatorias de pruebas selectivas de personal funcionario, estatutario y laboral, civil y militar, en orden a eliminar ciertas causas médicas de exclusión en el acceso al empleo público, publicado por Orden PCI/154/2019, de 19 de febrero, propone eliminar la enfermedad celiaca, la diabetes mellitus, la psoriasis y la infección por VIH y, en consecuencia, promueve la modificación de las normas reglamentarias correspondientes, medida que se aplicará a todas las convocatorias, adaptando las mismas a la evidencia científica actual y valorando siempre la situación clínica de la persona aspirante y no solo su diagnóstico*[3].
Aquí, sin embargo, y solo por citar dos ejemplos, a finales de abril de 2021 podíamos leer en un Diario Oficial (el de Gipuzkoa), una convocatoria para la creación de una bolsa

[1] Decreto 180/2018, de 5 de octubre, del Consell, por el que se desarrolla la disposición transitoria primera de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana. [2018/9344] (DOGV núm. 8400 de 10.10.2018

[2] En 2018, se formó en Aragón un grupo de trabajo formado por Omsida, la Consejería de Acción Social y Familia del Ayuntamiento de Zaragoza y la Dirección General de Salud Pública del Gobierno de Aragón con el objetivo de revisar y cambiar las normativas y convocatorias que discriminan a las personas que viven con VIH. Esta propuesta se encuadra en el marco del Pacto Social por la no discriminación y la Igualdad de oportunidades asociado al VIH, iniciativa del Plan Nacional contra el sida el Ministerio de Sanidad Consumo y Bienestar Social. Fruto del trabajo de este grupo fue la revisión de las normativas aragonesas discriminatorias y culminó con la aprobación, el 24 de noviembre de 2021, de un acuerdo del Gobierno Aragón en el que se reconoce***:"Eliminar la infección por VIH/Sida como causa médica de exclusión en el acceso al empleo público de la administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de las entidades locales aragonesas y al conjunto de los servicios públicos". "Eliminar la infección por VIH/Sida de las causas de exclusiones médicas para el acceso o el disfrute de determinados servicios o bienes de titularidad pública o privada***. Y,que ***"Los departamentos competentes del Gobierno de Aragón deberán proceder a las modificaciones normativas o adopción de medidas requeridas para eliminar todas aquellas exclusiones referidas al VIH*** *en las condiciones de acceso al empleo público y en el acceso o disfrute de determinados servicios o bienes de titularidad pública o privada".*

de trabajo de Agentes de la policía municipal del Ayuntamiento de Mondragón, en el que se sigue refiriendo al Decreto 36/2004, de 17 de febrero (no modificado) y, por lo tanto, manteniéndose la discriminación respecto a las personas con vih. Y ahora, en 2022 se ha repetido con la convocatoria conjunta de una Oferta de Empleo Público de 424 plazas de ertzaintza y 73 de Policía Local de Euskadi.

En conclusión, pedimos a todas las parlamentarias y parlamentarios vascos, de todos los grupos políticos, y al Gobierno Vasco que eviten hacer simples declaraciones solidarias y trabajen para erradicar la discriminación. Que se comprometan públicamente a retirar el vih de los cuadros de exclusiones médicas vigentes en todas las convocatorias públicas de empleo, comenzando por el DECRETO 36/2004, de 17 de febrero, de segunda modificación del Decreto por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco (BOPV nº42, de 2 de marzo de 2004), que ha servido de modelo para todo el resto de convocatorias.

Comisión de Salud de Gehitu

[3] Acuerdo plasmado, por ejemplo, en el Real Decreto 326/2021, de 11 de mayo, por el que se aprueba el cuadro médico de exclusiones para el ingreso en la Policía Nacional. «BOE» núm. 113, de 12 de mayo de 2021, páginas 56772 a 56781