

Campaña de la Federación Española de Diabetes contra la discriminación laboral de las personas con diabetes

Andoni Lorenzo Garmendia

Presidente de la Federación Española de Diabetes

La Federación Española de Diabetes (FEDE) lanzó a principios de 2017 su **campaña contra la discriminación laboral de las personas con diabetes para acceder al empleo público**, una iniciativa para todo el territorio nacional y pionera en España que nuestra entidad decidió poner en marcha tras la reunión que mantuvo con el Defensor del Pueblo, a quien se le expuso la situación de discriminación que padece el colectivo a la hora de acceder a determinados puestos de trabajo de la Administración Pública.

Se trata de una iniciativa que, además, viene **sustentada tanto por informes jurídicos como científicomédicos de sociedades científicas** como la **Red de Grupos de Estudio de la Diabetes en Atención Primaria de la Salud (red-GDPS)**, la **Sociedad Española de Diabetes (SED)** y la **Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria (SEMERGEN)**, las cuales avalan y reconocen por escrito la necesidad de actualizar los vigentes cuadros de exclusión médicos, por los que se rige la oferta de empleo público (tanto local como autonómica y nacional), ya que aún no contemplan los avances sanitarios, técnicos y formativos que, a día de hoy, permiten un autocontrol y un desarrollo normal de actividades profesionales como cuerpos policiales, bomberos o conductores auxiliares de bomberos por parte de las personas con diabetes.

Debido a la sensibilidad mostrada por el Defensor del Pueblo, FEDE decidió vincular en ese momento su campaña a esta institución, a la que se solicitó su apoyo para trabajar por dicha actualización de los cuadros médicos de exclusión vigentes a día de hoy en las actividades profesionales anteriormente señaladas, de modo que permitan su acceso al colectivo de personas con diabetes sin restricciones ni prohibiciones generalizadas. A la suma de esta actualización, desde FEDE se propone, además, que se dé prioridad, fundamentalmente, a que se valore cada caso de forma individual, teniendo en cuenta el tipo de diabetes, tratamiento y grado de control glucémico (niveles medios y variabilidad) para definir si una persona es apta o no para ese puesto de trabajo.

Este planteamiento ha sido precisamente también el que se ha trasladado igualmente a la **Secretaría de Estado de Función Pública**, departamento encargado de llevar a cabo este ajuste conforme a la realidad médica de la diabetes del siglo XXI.

Lógicamente, para el desarrollo de esta campaña se ha contado con expertos no solo médicos, sino también juristas, que, una vez analizada nuestra causa, nos confirman la clara discriminación que padece el colectivo de personas con diabetes a día de hoy, por el tan solo hecho de que la Administración Pública no haya actualizado los cuadros de exclusión médicos por los que se rige la oferta de empleo público a la que nos referimos, y que data de 1988.

En este sentido, se cuenta con el asesoramiento de la cátedra Clínica Legal de la Universidad de Alcalá de Henares, entidad que ha analizado en profundidad, desde el punto de vista jurídico, las exclusiones que, por razones médicas, sufren las personas con diabetes cuando se presentan a determinadas convocatorias de empleo público. Al respecto, quedó clara una patente discriminación, puesto que en un profuso informe se detalló que, en España, el acceso a la función pública se basa en los principios de mérito y capacidad (artículo 103.3 de la Constitución Española [CE]), así como de igualdad (artículo 23.2 de la CE). Este hecho, junto con otra normativa (fundamentalmente, el Estatuto Básico del Empleado Público), pone de manifiesto que cualquier persona podría concurrir a cualesquiera procesos selectivos en igualdad de condiciones que los demás aspirantes. Y ese, precisamente, es el punto que se ha de discutir, dado que **las causas médicas de exclusión están condicionando el carácter abierto de los procesos selectivos**.

No obstante, desde FEDE no se pretende que se eliminen los reconocimientos médicos, vinculados a los cuadros de exclusión médicos, puesto que somos conocedores y defensores de la legitimidad de la inclusión en las convocatorias de empleo público de reconocimientos médicos obligatorios a lo

largo de las fases del proceso selectivo. De hecho, con ellos se busca que las personas que aspiren a uno de esos puestos cumplan con una serie de requisitos médicos, referentes a enfermedades o discapacidades, que no les impidan el desempeño de las funciones propias del puesto. Sin embargo, sí que se considera que **son de dudosa utilidad, ya que en la mayoría de las ocasiones son genéricos; los órganos que los aplican no tienen en cuenta la nueva evidencia científica que se ha generado sobre muchas de las enfermedades y sobre su tratamiento (una de ellas la diabetes) y se basan en el rechazo que las enfermedades puedan suponer para las relaciones sociales o la convivencia.**

En todo caso, un diagnóstico positivo de diabetes no debería suponer que la persona no pueda tomar posesión de su empleo público, sino que habría que analizar con detalle cómo afecta la enfermedad a esa persona, si es posible ocuparla en unos determinados puestos y no en otros o si es posible hacer algún tipo de adaptación del puesto de trabajo.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ENFERMEDAD

La discriminación laboral que sufren las personas con diabetes tiene como resultado la limitación de sus derechos y la discriminación por razón de enfermedad, ya que se imponen, primero, una serie de restricciones en el ejercicio de sus derechos que son excesivas, pues existen otras medidas menos lesivas para alcanzar fines constitucionalmente importantes, y, segundo, un tratamiento peor y diferente que se va a aplicar al resto de aspirantes a una plaza de empleo público, cuando no hay ninguna razón que lo justifique, pues existen medidas alternativas que hacen que ese hecho (la exclusión absoluta de todas las personas con diabetes) sea desproporcionado e irracional.

Nuestra lucha contra la discriminación se basa inicialmente en la propia CE, ya que en su artículo 14 señala: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social», y en el artículo 9.2 afirma: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

Estos preceptos constituyen la base sobre la que se asienta el sistema antidiscriminatorio en el ordenamiento jurídico

español, cuya función es identificar y eliminar todos aquellos tratos diferenciados que sean injustificados. Es importante reiterar el carácter injustificado del trato diferenciado, ya que la búsqueda de la igualdad impone tanto **tratar de forma igual a los iguales como tratar de forma desigual a los desiguales**, lo cual requerirá establecer criterios de equiparación entre las personas, abstraer las diferencias irrelevantes y resaltar las diferencias relevantes¹.

PILARES DE LA CAMPAÑA CONTRA UN TRATO INJUSTIFICABLE

Desde FEDE consideramos fundamental que se acabe con una discriminación que es claramente injusta e injustificable en pleno siglo XXI, tanto desde el punto de vista jurídico como desde el punto de vista médico. En este sentido, los pilares de nuestra iniciativa, y en los que se basa la búsqueda de un trato no discriminatorio del colectivo al que defendemos, son los siguientes:

- Los tratamientos farmacológicos de la diabetes y los productos sanitarios con los que se controla el nivel de glucosa son cada vez más eficaces y seguros, y unos y otros están cubiertos por la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud.
- La diabetes figura entre las nueve enfermedades crónicas en las que se produce la asociación entre enfermedad y discriminación. Dicha asociación se debe en España a que **hasta ahora ha sido el modelo médico el que ha imperado en el tratamiento de la diabetes.**
- El modelo médico es un éxito relativo si los avances en la prevención o en el tratamiento no van acompañados con una mejora en el reconocimiento, desarrollo y protección real y efectiva de **los derechos de los que son titulares las personas con diabetes.**
- El modelo basado en los derechos humanos busca el respeto de la dignidad de las personas con diabetes a través de la garantía de sus derechos y libertades, en especial **del derecho a la igualdad y a lo no discriminación. Se busca la inclusión y la normalización de las personas con diabetes**, lo cual significa que estas deben poder acceder a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.
- En España, **el acceso a la función pública se basa en los principios de igualdad, mérito y capacidad.**
- Las personas que aspiren a una de las plazas convocadas deberán superar los procesos selectivos, en los cuales se podrán incluir pruebas físicas y reconocimientos médicos, **y deberá ser un requisito general para poder participar en los procesos selectivos**

«poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas».

- Si bien se reconoce la legitimidad de los reconocimientos médicos obligatorios, en **algunas de las convocatorias es más dudosa, ya que en la mayoría de las ocasiones son genéricos.**
- Las exclusiones basadas en las enfermedades que atañen a las patologías del sistema endocrino y metabólico podrían haber estado justificadas cuando no había tratamientos eficaces o por el propio desconocimiento médico que había con respecto a muchas de las enfermedades; sin embargo, **tales restricciones no tienen sentido a día de hoy.**
- **La diabetes no es una enfermedad que ponga en peligro la salud de terceras personas ni de los compañeros de trabajo ni la propia salud del aspirante;** los tratamientos para controlar la enfermedad han mejorado enormemente reduciendo incluso los episodios de hipoglucemia o hiperglucemia durante largos períodos de tiempo y consiguiendo estabilidad en las personas con diabetes; y es posible que una persona que sigue su tratamiento y lo controla mantenga un buen estado de salud hasta el punto de que la enfermedad no influya en el desarrollo de su vida cotidiana ni en el ejercicio de sus funciones laborales.
- La exclusión de las personas con diabetes de algunas ofertas de empleo público es un caso de discriminación directa por razón de enfermedad. Dicho trato desigual carece de justificación porque, gracias a los avances preventivos y terapéuticos que ha habido en la enfermedad, **las personas con diabetes pueden**

tener las mismas capacidades que las personas sin diabetes para realizar el puesto de trabajo al que opten.

- El trato diferenciado en las convocatorias de empleo público que incluyen cuadros genéricos o específicos de exclusiones médicas **no son ni razonables ni proporcionales.**
- **La exclusión genérica hacia las personas con diabetes que aspiran a un empleo público no tiene amparo constitucional,** pues una restricción o inhabilidad para el ejercicio de un cargo única y exclusivamente debe cobijar a las personas o grupos de personas que efectivamente no pueden cumplir con las tareas esenciales de dicho cargo.
- Un diagnóstico positivo no debería suponer que la persona con diabetes no pueda continuar en el proceso selectivo o que no pueda tomar posesión. Una respuesta basada en los derechos humanos exige que **se analice con detalle cómo afecta la enfermedad a esa persona, si es posible ocuparla en unos determinados puestos y no en otros, si es posible hacer algún tipo de adaptación del puesto de trabajo.**
- Es discriminatoria una norma que impida el acceso al cargo respectivo de personas cuya **incapacidad no aparece demostradamente incompatible con las funciones esenciales que deben desempeñar,** que tienen incapacidades incompatibles con las funciones accidentales accesorias o delegables del cargo pero compatibles con las funciones esenciales o que podrían desempeñar adecuadamente las funciones del respectivo cargo o empleo si se adoptaran una serie de ajustes razonables.

BIBLIOGRAFÍA

1. Bilbao JM, Rey F. El principio constitucional de igualdad en la jurisprudencia española. 2003.