

La selección de personal en Sanidad y el "equilibrio ecológico"

MIGUEL PASTOR BORGÑOÑ

SINDICATO DE MÉDICOS DE ASISTENCIA PÚBLICA (SIMAP)

Parece imposible que alguien en España quiera (o sepa) definir un modelo de Sanidad. No se hizo en tres legislaturas y no se está haciendo en dos. La Sanidad sólo sirve de arma política a corto plazo, con medidas de impacto inmediato, al socaire de coyunturas informativas o de necesidades electorales. Fruto de esta ausencia de modelo sanitario, hay un grave deterioro de la situación del personal, tanto del que está ligado al sistema de forma estable, como del inestable o del que quisiera ligarse. Podríamos hablar mucho de la situación de los trabajadores y de las consecuencias que tiene la falta de claridad de ideas de los gestores, pero ahora queremos centrarnos en su absoluta incapaci-

Cualquier alteración de las reglas del juego en la selección de personal produce problemas en el propio sistema sanitario y en el entramado social general

dad para organizar un sistema de selección de personal. La política actual sólo puede calificarse de irresponsable y traerá graves problemas a corto plazo.

"La Naturaleza, con toda su inigualable complejidad, se mantiene en funcionamiento merced a la existencia de delicados equilibrios puestos a punto tras milenios de evolución. Es el mejor ejemplo de que sistemas complejos pueden mantenerse merced a unas reglas de juego que, respetando las piezas individuales, no olvidan la globalidad en que se encuentran. Muchos somos conscientes de que la irresponsable actuación del hombre sobre este equilibrio está llevándonos a una situación irreversible, que se volverá tarde o temprano contra nosotros".

Al igual que la eliminación de elementos del equilibrio ecológico natural puede llevar al desastre, cualquier alteración de las reglas del juego en la selección de personal produce problemas en el propio sistema sanitario y en el entramado social general. La inestabilidad e insatisfacción de los trabajadores repercute en la calidad de la asistencia sanitaria que recibe el ciudadano. No queremos en este momento valorar si un sistema es mejor que otro, ninguno es en sí mismo bueno o malo (como no lo es ningún equilibrio ecológico). Lo que es malo es la ausencia de sistema, la rotura constante y deliberada de todo equilibrio. No hay criterios claros, públicos y



constantes, lo que lleva a la arbitrariedad y, consecuentemente, a la injusticia.

Nuestra Constitución y nuestro ordenamiento jurídico establecen la aplicación de criterios de igualdad de oportunidades y de selección por mérito y capacidad. En este momento se supone un modelo "funcionario" para el personal de la Sanidad Pública, aunque su regulación se encuentre en unos estatutos preconstitucionales repetidamente parcheados con posterioridad. Este peculiar ecosistema tiene, tanto para los trabajadores como para los gestores, inconvenientes y ventajas. Están establecidas ofertas públicas de empleo, con oposiciones y traslados, e incluso bolsas de empleo para el personal temporal. El problema radica en que la Administración incumple sistemáticamente tanto la letra como el espíritu de estas leyes.

La renovación del personal debería producirse mediante un proceso equilibrado:

1-Se hacen públicas todas las plazas existentes para su cobertura definitiva.

2-Esas plazas se ofrecen a traslado para permitir el legítimo deseo de cambio (o mejora) del propio personal ya fijo en plantilla.

3-Las plazas vacantes se cubren por oposición.

4-Hasta el siguiente proceso selectivo, las plazas se cubren provisionalmente, existiendo "bolsas de empleo" para permitir el justo reparto del trabajo.

5-La posibilidad de "comisiones de servicio" o de otras situaciones especiales o provisionales se reduce al mínimo imprescindible, siempre motivado.

En cambio, la descripción de la situación actual es preocupante:

1-Las ofertas de empleo público (que por ley deben ser anuales) se producen con una frecuencia mucho menor e imprevisible (en la actualidad aún se está resolviendo la de 1994) y no contienen más que un pequeño porcentaje de las plazas existentes.

2-El número de plazas a traslado es mínimo y suelen excluirse las mejores.

3-Las oposiciones se alargan durante años, con plazas siempre en escaso número y que parecen seleccionadas de forma prácticamente aleatoria, los miembros de los Tribunales son designados en su mayoría por la Administración y algunos de sus miembros parecen tener un carácter prácticamente vitalicio... Así, su desarrollo se ve plagado de recursos judiciales que muestran la escasa confianza de muchos en la claridad del proceso.

4-La bolsa de trabajo temporal en la práctica no existe desde hace más de 10 años (desde que se "hizo cargo" de ella la Administración). Su mal funcionamiento es un claro ejemplo de una curiosa mezcla de ineptitud, mala fe e intereses partidarios, aceptada con autocomplacencia por sus responsables y soportada con resignación por los interesados.

5-Los puestos de trabajo de libre designación (comisiones de servicio, adscripciones temporales, nombramientos provisionales) se multiplican, y se alargan durante años, utilizándose como premio, paga de favores o simple nepotismo, siempre amparados en una absoluta falta de normativa (lo que es la mejor regulación para la propia Administración).

El equilibrio de todo el sistema está roto y como consecuencia su justicia se desmorona. "Los grandes herbívoros desaparecen, y con ello los predadores

mueren de hambre, mientras el exceso de vegetación produce incendios que destruyen la microfauna, y las tierras son arrastradas al mar por lluvias que arrasan las poblaciones humanas..."

Sería prolijo analizar todas las interacciones y procesos que se producen en esta ruptura del equilibrio ecológico, pero sí se puede exponer superficialmente la situación actual:

1-*Personal fijo de plantilla*: personas que, habiendo ganado su derecho a un puesto de trabajo en una de las escasas oportunidades que se han producido, quieren poder cambiar de destino. Merecen no tener que seguir opositando una vez más, demostrando nuevamente su valía y superando siempre a personas más jóvenes.

2-*Interinos*: trabajan años (hasta 10 o más) sin oportunidad de consolidar su plaza. Se hacen mayores y cada vez tienen menos posibilidades de entrar a competir en oposiciones.

3-*Eventuales*: se encuentran en un permanente proceso de renovar su contrato, con cambios de destino, en trabajos que nunca merecen el nombre de interinos.

4-*Parados*: hay personas que nunca han tenido la oportunidad de ser contratadas, pues la inexistencia de opciones de trabajo en unos casos, o la ausencia o inoperancia de mecanismos de reparto en otros, les ha impedido conseguirlo. Son personas que esperan desde hace años trabajar y que merecen una oportunidad y competir en igualdad.

Los derechos de los profesionales, a progresar, a acercarse más a sus preferencias personales, a que se reconozcan sus méritos o la deuda contraída por el sistema con ellos, a competir en igualdad y a demostrar su valía, deben ser en todo caso respetados.

Un difícil rompecabezas, demasiados derechos, demasiados intereses contrapuestos para ser conciliados... Cada día que pasa la solución es más difícil,

Resulta terrible que en la era de la informática, de las realidades virtuales y de la información el principal problema sea la falta de agilidad en el sistema

hay más piezas que encajar, y el desequilibrio ecológico nos acerca más al desastre. Todos estos problemas no serían tales con un sistema ágil de selección, que impida que ninguna situación se prolongue más allá de un tiempo razonable (¿un año?). Es terrible que en la era de la informática, de la información, de las realidades virtuales sea la falta de agilidad el principal problema, quedando incluso en segundo plano la vigilancia de la limpieza y equidad del proceso. Hay que denunciar la actitud de la Administración, que incumple sus obligaciones, no se sabe si por motivos inconfesables o por simple incompetencia. Uno se pregunta cuál de estas dos causas es más terrible.

Análisis o soluciones al problema que obvien su globalidad serán inevitablemente contestados por el colectivo olvidado. Si además la solución no es definitiva y estable, no se habrá resuelto nada. Y cada día que pasa la situación empeora. Únicamente la persistente impunidad que nuestra democracia ofrece a la ineptitud o a la irregularidad de sus gestores permite que continúe la situación actual, con personas con autoridad temporal recibida en las urnas, que se tornan autoritarias, negándose a responder por las consecuencias de sus decisiones.