



9 de junio de 2016

ACTUACIONES DEL SIMAP ANTE EL CASO DE COACCIÓN DE UNA MÉDICA PARA FORZAR SU RENUNCIA AL DERECHO A UNA PLAZA OFERTADA POR LA BOLSA DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO CLÍNICO-MALVARROSA

1. ANTES DE LA DIFUSIÓN DE AUDIO, EL SIMAP REALIZÓ VARIAS ACTUACIONES.
2. UNA INMERSIÓN EN EL PROBLEMA DE FONDO: LAS PLAZAS SINGULARES CON PERFIL.
 - 2.1.- NECESIDAD DE REGULACIÓN Y JUSTIFICACIÓN ASISTENCIAL.
 - 2.2. LA RETIRADA DE UNA OFERTA DE PLAZA AL RECHAZAR AL CANDIDATO CON DERECHO A SU ACCESO.
 - 2.3. NO SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA. SIGNIFICADO DE LA SANCIÓN.
 - 2.4. EVOLUCIÓN DE LOS CASOS EN LOS QUE SE HA RENUNCIADO A LA PLAZA.
3. CONCLUSIÓN.

Estimados amigos: Seguro que tenéis conocimiento del caso referente a la coacción a una médica para que renunciara a un nombramiento para una reserva de plaza en el departamento de Clínico Malvarrosa, por la gran difusión que ha tenido como noticia en los medios de comunicación y en las redes sociales.

Lo primero que hay que afirmar, aunque no haría falta ya que todos somos concedores de ello, es que no es un caso aislado, sino que estos hechos son frecuentes desde hace años.

En este escrito queremos ahondar en las causas y consecuencias, y en el trabajo que ha realizado el SIMAP, en particular en este caso que ha saltado con tanta fuerza a los medios de comunicación y en general en todos los que hemos ido conociendo. Todos son igualmente graves y a todos les hemos dado prioridad y forman una parte fundamental de nuestro trabajo diario tanto en la defensa individual del afectado, en la denuncia a los que coaccionan y prevarican y en la presión a la Conselleria para que se aborde y resuelva esta situación.

En relación al caso del Departamento del Clínico, y siendo que la enorme difusión que ha tenido nos exime en parte de la confidencialidad debida en todo aquello que ya se ha hecho público, debemos transmitir las actuaciones que llevó a cabo el SIMAP, porque no quisiéramos que la ausencia de declaraciones en los medios de comunicación fuera interpretada como una falta de implicación es este grave suceso.

Nada más se produjeron estos hechos, tuvimos conocimiento de ellos y nos pusimos en marcha, como hacemos siempre, varios días antes de que se difundiera el audio.

1. ANTES DE LA DIFUSIÓN DE AUDIO, EL SIMAP REALIZÓ VARIAS ACTUACIONES

De forma inmediata denunciemos este asunto ante la Conselleria contactando con el servicio de régimen disciplinario tanto para que conocieran los hechos, como para que nos informaran del valor de la prueba y de la necesidad de otras aportaciones documentales.

- Tuvimos una reunión con la Dirección General de Recursos Humanos de la Conselleria de Sanidad y sus servicios jurídicos que en nuestra presencia escucharon las pruebas y a los que instamos a actuar de forma inmediata. Debemos decir que la Conselleria sí procedió de forma diligente, ese mismo día, con la apertura de diligencias previas a la incoación de los expedientes disciplinarios. También entendió que podría ser restituido el derecho a esa reserva de plaza a la persona afectada, si presentaba una reclamación solicitándolo, y si el procedimiento confirmaba los hechos que ponen en evidencia las grabaciones. En todo caso, debían seguir escrupulosamente el procedimiento para que no provocar defectos de forma que pudieran invalidar las actuaciones tomadas. Esperemos que se establezcan las responsabilidades y sus consecuencias sancionadoras, sin descartar ningún ámbito de actuación.

El trabajo del SIMAP y las actuaciones de la Conselleria estaban en marcha en la línea correcta días antes de la difusión del audio. Nuestro silencio, hasta la fecha, fue con la intención de proteger a la profesional afectada.

Todos sabemos que este es un caso más de una práctica frecuente, pero escuchar estos manejos en su crudeza nos deja a todos perplejos e indignados. En la reunión mantenida con los responsables de la Conselleria, denunciemos el caso como en tantas ocasiones previas, y cuando les propusimos que escucharan el audio en ese momento, en principio dijeron que no hacía falta, pero insistimos. La cara de todos los presentes fue la misma o peor de la que se nos ha quedado a cualquiera de nosotros, porque sobre ellos cae la responsabilidad de actuar.

Sinceramente, pensamos que esta compañera ha sido muy valiente y las pruebas que hemos podido aportar gracias a ella van a ser de suma importancia para poder avanzar en la resolución del problema general. En ocasiones anteriores hemos denunciado casos similares, aportando pruebas, generalmente escritos de los responsables de los servicios o áreas clínicas a la Bolsa de Trabajo en los que se exhortaba a que renunciaran al nombramiento porque no cumplían el perfil para evitar la penalización. Pero esos escritos no reflejaban la dura situación que se produce en las conversaciones previas a la decisión que toma el facultativo de renunciar a esa plaza. Y, cuando las relatábamos, los responsables de sanidad nos miraban con condescendencia, ya que era nuestra palabra contra la de jefes y gestores. Por este motivo, **este caso, siendo un caso más e igual de grave que todos los que se producen, abre una nueva etapa que tenemos que aprovechar.**

Detengámonos ahora en el problema general:

La Bolsa de Trabajo contacta con un facultativo y cuando llama a la Sección de Personal del Departamento para confirmar que acepta el nombramiento le pasan con el jefe de Servicio, o de Sección, o de Área Clínica y le presionan para que no acepte el nombramiento porque no tiene el "perfil".

Si el facultativo se mantiene firme y acepta el nombramiento, pasan a la segunda fase:

- Retiran la oferta de la Bolsa de Trabajo o
- Les amenazan con suspenderlos en el periodo de prueba y como consecuencia con la penalización de un año en la Bolsa de Trabajo.

Estos hechos merecen una reflexión y un comentario sobre el trabajo que venimos haciendo en el SIMAP en este tema.

2. UNA INMERSIÓN EN EL PROBLEMA DE FONDO: LAS PLAZAS SINGULARES CON PERFIL.

2.1.- NECESIDAD DE REGULACIÓN Y JUSTIFICACIÓN ASISTENCIAL.

La Conselleria de Sanidad, tanto la anterior como la de este gobierno, lleva tiempo queriendo imponer el tema de los perfiles y la creación de plazas singulares. En este momento en Mesa Sectorial estamos negociando estos puntos en el Decreto de Selección y Provisión, en la Orden de Bolsa de Trabajo y en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Es un tema muy complejo que debe intentar aunar lo que regula y permite la ley, la protección de los derechos de los trabajadores en el acceso al empleo público y las necesidades asistenciales reales. Debemos intentar que todo quede lo suficientemente bien regulado para que no sea la autopista para casos como los que vamos sufriendo y del debate surja un soporte normativo a estas prácticas. Por ello nos sería de gran ayuda toda la colaboración y opiniones que nos hagáis llegar, bien contestando a este correo o a través de vuestro delegado del SIMAP. La pregunta es sobre la necesidad o no de los perfiles y de las plazas singularizadas y su forma de regularlo con garantías. Estamos elaborando un documento en el que situamos las plazas singulares en un estricto marco de necesidad asistencial. Aceptaremos aportaciones y lo haremos público al final del proceso.

2.2. LA RETIRADA DE UNA OFERTA DE PLAZA AL RECHAZAR AL CANDIDATO CON DERECHO A SU ACCESO.

La retirada de una oferta lanzada a Bolsa de Trabajo para evitar que el candidato que le corresponde no pueda acceder a ella es un hecho que venimos denunciando y negociando con la Conselleria de Sanidad desde hace años. Nuestra propuesta de regulación fue aceptada en la anterior negociación, pero tras el cambio de gobierno hemos vuelto a insistir y no hay motivo para que no se mantenga.

Nuestra propuesta es que una vez lanzada una oferta de empleo a Bolsa y contactado con un candidato, no podrá nunca ser retirada, independientemente que acepte o no, ya que, aunque no lo haga, ya genera expectativas de derecho a los siguientes de la Bolsa. Solo podrá ser retirada una oferta si no se ha contactado todavía con ningún candidato y por una causa que debe ser justificada de forma específica ante la Conselleria y ante las comisiones de seguimiento de la Bolsa de Trabajo.

Hay que tener en cuenta que una plaza que se oferta a Bolsa y que después se retira, ya no puede entrar de nuevo porque entonces le correspondería al mismo candidato de la primera vez. Por ello, los interesados en que la plaza sea para su candidato sólo pueden cubrirla, por ejemplo, con una comisión de servicios. Esto supone que estas plazas pueden quedar vacías meses, incluso años, con la distorsión que supone para el equipo y las cargas de trabajo. Es algo que no se puede consentir.

Otra forma de proceder, de forma torticera, para evitar tener que ir descartando candidatos, es no ofertar a Bolsa una vacante, incluso durante varios meses, hasta que la persona seleccionada “que cumple su perfil” esté en un lugar destacado con posibilidad de optar a ella. Tampoco debe permitirse esta práctica y también la estamos denunciando.

2.3. NO SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA. SIGNIFICADO DE LA SANCIÓN.

Este asunto lo hemos denunciado en multitud de ocasiones y la Conselleria se ha comprometido cada una de las veces a solucionarlo. Incluso la última vez les extrañó que no estuviera ya realizada y difundida la instrucción en la que se defina el procedimiento legal para llevarla a cabo. También estamos denunciando todos los casos particulares que nos llegan. La mayoría con graves defectos en el procedimiento que causan indefensión al trabajador y que, por lo tanto, son nulos. La ley establece de forma clara el procedimiento que se tiene que seguir para decidir la no superación del periodo de prueba, y no se puede utilizar para otros fines, distorsionando por completo la finalidad que garantiza la norma.

Este aspecto se asocia a otro que también hemos denunciado: la sanción que se impone por la no superación del periodo de prueba. La norma establece un plazo máximo de un año de suspensión en las listas de empleo temporal. La Conselleria impone la sanción máxima de un año en todos los casos, sin entrar a valorar el motivo de la no superación del periodo de prueba y establecer una gradación de la sanción impuesta.

Nuestros argumentos contra esta forma de proceder son:

- El periodo de prueba y su posible no superación se debe utilizar estrictamente para lo que está regulado en la norma y siguiendo el procedimiento llamado contradictorio.
- El **procedimiento contradictorio** permite defenderse al trabajador durante el procedimiento, presentando alegaciones y asesorado, si así lo quiere, por sus representantes sindicales.
- En la resolución deben quedar perfectamente claras y especificadas las tareas del puesto de trabajo que ocupa y que el trabajador no sabe realizar y que le han conducido a no superar el periodo de prueba. Si se especifican las carencias del trabajador, se puede establecer con claridad las necesidades de formación que precisa y el tiempo que requiere para alcanzarlas.
- La sanción, que no debería entenderse como penalización, sino como el tiempo necesario para alcanzar una correcta capacitación que le permita acceder de nuevo a un puesto de trabajo, debería estar en función de la previsión que esa persona puede tardar en alcanzar esos conocimientos.

Hemos insistido, una vez más, que es obligación de la Conselleria establecer un plan formativo que permita acceder a todo el personal a la actualización continua de sus conocimientos, para alcanzar las capacitaciones que se van ampliando con el avance de la medicina y la asunción de nuevas tareas y responsabilidades.

Vamos haciendo camino para sensibilizar a la Conselleria de Sanidad.

2.4. EVOLUCIÓN DE LOS CASOS EN LOS QUE SE HA RENUNCIADO A LA PLAZA.

Llegados a este punto, otra cuestión que imaginamos que todos estaréis pensando es:

¿Qué ha sucedido con la mayoría de los casos en los que se les ha forzado a renunciar a un nombramiento al candidato que le correspondía por la Bolsa de Trabajo?

Desgraciadamente, la mayoría de los casos han desistido y no han querido seguir adelante. Los motivos os lo podéis imaginar: es un mundo cerrado el de los facultativos, lleno de presiones y de malas consecuencias si uno se enfrenta al *statu quo* y si quien debe actuar, como máximo responsable para que esto no ocurra, mira hacia otro lado o, en muchas ocasiones, apoya este tipo de prácticas.

Una vez conseguimos que la Conselleria emitiera una instrucción impidiendo la utilización del bolsín, a raíz de la denuncia del SIMAP por los contratos irregulares con infracotización. Los que defendían “el *derecho a contratar en los servicios públicos a quienes ellos consideren*”, encontraron un filón al amenazar con suspender el periodo de prueba de forma arbitraria y con la penalización de un año suspendido en las listas de empleo temporal. Este argumento ha pesado mucho en los candidatos.

Otro argumento utilizado en realidad es una amenaza: “*como no te queremos, te vamos a hacer la vida imposible*”. Por ello, la mayoría de los casos, aun habiendo conseguido desde el SIMAP el derecho al nombramiento que se le ofertaba, los interesados acababan renunciando al mismo. Pero sí tenemos casos que los hemos ganado, incluso años después, y **han tenido que restituir y retribuir ese tiempo de trabajo al que tenían derecho**.

En estos pocos casos “victoriosos”, que esperamos que sean muchos más en el futuro, hemos de seguir velando por nuestros compañeros para **evitar temas de acoso o abuso de poder**. Es decir, estamos trabajando activamente desde el punto de prevención de riesgos laborales en temas de riesgo psicosocial como es el **acoso laboral**. Debemos defender a estos compañeros que finalmente hacen valer su derecho y firman el nombramiento. Por las condiciones previas en las que acceden a esos puestos de trabajo, deben ser considerados **trabajadores sensibles** y requieren una especial vigilancia por parte del servicio de riesgos laborales y por la gerencia como último responsable.

Esta última consideración también la hemos expuesto ante la Dirección General de RRHH en estas conversaciones mantenidas y, por fin, parece que han comprendido el alcance de la situación.

Con la mayor dedicación, estaremos velando porque no se vulneren vuestros derechos en todo el espectro de situaciones que se puedan producir por estas malas prácticas, defendiendo el derecho al trabajo, la equidad en el reparto de cargas de trabajo, tanto cuantitativas como cualitativas y un trato correcto por parte de los superiores. Denunciaremos cualquier otra situación de abuso de poder o acoso que se pueda producir, llegando incluso,

como lo hemos hecho en ocasiones, a solicitar aperturas de expedientes informativos a los responsables de este tipo de actuaciones.

3. CONCLUSIÓN.

Estamos seguros de que este caso del departamento del Clínico, vergonzoso y vergonzante, va a suponer un antes y un después en la denuncia de estas malas prácticas. Estos abusos deben salir a la luz y así acabar con la impunidad de los que los llevan a cabo.

Es necesario que todos trabajemos juntos en reorientar la situación y dotarla de normalidad. Hasta que esta situación ideal llegue, debemos defender nuestros derechos. Os pedimos que os pongáis en contacto con nosotros si os veis inmersos en un asunto de estas características, para poder orientarlo lo mejor posible desde el inicio, antes de que las presiones os fuercen a tomar una decisión que no es la deseada.

Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigidos a los delegados asignados a los diferentes departamentos de salud.

Departamento	Teléfono local	E-mail	Delegados
Vinaroz	961 930 723	simap_vinaroz@simap.es	Ximo Michavila Gómez Marien Vilanova Ariño 603 112 418
Castellón	961 930 723	simap_castello@simap.es	Ximo Michavila Gómez Marien Vilanova Ariño 603 112 418 Estel Ortells Ros 601 354 812
La Plana	961 930 723	simap_laplana@simap.es	Ximo Michavila Gómez Marien Vilanova Ariño 603 112 418 Ángeles Tárraga Piqueras 640 096 393
Sagunto	962 339 387	simap_sagunto@simap.es	Ximo Michavila Gómez Marien Vilanova Ariño 603 112 418 Pilar Martí Barranco 601 185 838
Valencia Arnau de Vilanova-Lliria	961 976 101	simap_arnau@simap.es	Carmen Martín Utrillas 601 155 574
Valencia Clínico-Malvarrosa	961 973 640 Ext: 436 184 Fax: 961 973 641	simap_clinico@simap.es	Celia Monleón Verdés 622 868 333 Inmaculada Bau González 611 350 631 Ángeles Tárraga Piqueras 640 096 393

Valencia La Fe	961 246 127 Ext: 246 127 Ext: 412 447	simap_lafe@simap.es	Carmen Álvarez Muñiz 611 35 17 83 Maricruz Ferrando Bosch Miguel Pastor Borgoñón 616 477 806, Corp: 440 814
Valencia Peset	96 162 23 32	simap_peset@simap.es	Amparo Cuesta Mirapeix 603 106 771 Ana Sánchez Guerrero Mariela Lucas Rivera Concha Ferrer Tuset
Valencia Consorcio HGU	963 131 800 Ext: 437 485	simap_consorciohgeneral@simap.es	Edmundo Febré Moya
Valencia Hospital General		simap_hgeneralvalencia@simap.es	Enriqueta Burches Creus 640 096 389 Mercedes Barranco Oltra
Manises	961 930 723	simap_manises@simap.es	Enriqueta Burches Creus 640 096 389 Inmaculada Bau González 611 350 631
Requena		simap_requena@simap.es	Blas Bernácer Alpera Corp: 442 032
Xativa-Ontinyent	961 930 723	simap_xativa@simap.es	Noemi Alentado Morell 611 350 820 Carmen Álvarez Muñiz 611 35 17 83
Alzira-Ribera Salut	962 458 100 Ext: 8382 Ext: 7046	simap_laribera@simap.es simap2@hospital-ribera.com	Rosario Muñoz Lacalle Pedro Durán Mondéjar
La Ribera-Estatutarios	961 930 723	simap_alzira@simap.es	Juan Carlos Julia Pedro Durán Mondéjar
Gandía	962 849 500 Ext: 435 478	simap_gandia@simap.es	Noemi Alentado Morell 611 350 820
Denia-Marina Salut	965 579 759	simap_denia@simap.es simap.denia@marinasalud.es	Miguel A. Burguera
Denia estatutarios	961 930 723	simap_lapedrera@gmail.com	Pedro López Sánchez Pepa Bodí Ribes
Alcoy	961 930 723	simap_alcoy@simap.es	Ramón López Menchero 610 095 758
Villajoyosa	961 930 723	simap_lavila@simap.es	Maria Torres Bernal 601 215 205
San Juan	961 930 723	simap_sanjuan@simap.es	Félix Torrent Pedro A. Romero Aledo
Alicante H.General	961 930 723	simap_alicante@simap.es	Valeriana Roca Soriano 601 149 426
Elda	961 930 723	simap_elda@simap.es	Concha Ferrer Tuset
Elche	961 930 723	simap_elche@simap.es	Concepción Franco Gámez
Vinalopó	961 930 723	simap_vinalopo@simap.es	Concha Ferrer Tuset
Orihuela	961 930 723	simap_orihuela@simap.es	Vanesa Bejar Alonso 601 213 900
Torrevieja	961 930 723	simap_torrevieja@simap.es	
Servicios Centrales, Salud Pública e Inspección Médica	961 928 315	simap_servcentrales.sp.inspecc@simap.es	Carlos López Piñol

Toda la información que os enviamos la encontrareis en la **Web del SIMAP** junto con la actualidad sobre normativa laboral, acción sindical y política sanitaria: www.simap.es



Le informamos que su dirección de correo electrónico, así como el resto de los datos de carácter personal de su tarjeta de visita que nos facilite, serán objeto de tratamiento automatizado en nuestros ficheros, con la finalidad de gestionar la agenda de contactos de nuestra organización, para poder atender a sus peticiones de consulta por vía electrónica. Vd. podrá en cualquier momento ejercer el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición en los términos establecidos en la **Ley Orgánica 15/1999** mediante notificación escrita asimap_requena@gva.es

La información incluida en este e-mail es CONFIDENCIAL, siendo para uso exclusivo del destinatario arriba mencionado. Si Usted lee este mensaje y no es el destinatario indicado, le informamos que está totalmente prohibida cualquier utilización, divulgación, distribución y/o reproducción de esta comunicación sin autorización expresa en virtud de la legislación vigente. Si ha recibido este mensaje por error, le rogamos nos lo notifique inmediatamente por esta misma vía y proceda a su eliminación.