

El SAS se pone de perfil ... y contrata a quien quiere. (El reino del enchufismo)



El SAS continúa empeñado en usar la puerta falsa para contratar a quiénes los directivos decidan, obviando la puntuación objetiva de bolsa y dando prioridad a sus preferencias personales. (y encima lo intentan disfrazar de legalidad)

Fuente: Web SMA. 5-05-16.

Han pasado ya 10 años desde que en 2006 se firmara en mesa sectorial el acuerdo de política de personal donde se incluía la normativa que habría de regir el acceso al empleo temporal en el SAS.

Desde entonces el personal facultativo demandante de empleo ha sufrido un sin fin de irregularidades que, a la ya de por sí penosa situación de desempleo, ha añadido la desesperación y la impotencia de los que se saben víctimas de una injusticia constante y "bendecida" por la administración.

Los llamamientos a través de los listados de bolsa se usan en unos centros sí y en otros no, las tres llamadas telefónicas pertinentes se hacen con escasos minutos de diferencia y en momentos en los que es imposible descolgar, los centros "congelan" sus ofertas hasta que "sus candidatos" están bien situados en la bolsa, se ofertan malos contratos a los primeros de la lista para que se vean en la tesitura de rechazarlos y ser sancionados dando paso a otros con menos puntuación pero mejor "considerados", y un sin fin de irregularidades.

Pero lo más flagrante ha sido el uso indiscriminado y repetitivo de las Ofertas Específicas (los llamados perfiles). Esta modalidad de selección, diseñada para cuando no hubiera candidatos en bolsa o para casos muy específicos en los que la hiperespecialización de algunos servicios requiriera unas habilidades y/o conocimientos no extensibles a todos los facultativos de una especialidad concreta, se ha convertido en estos años en un cajón de sastre a través del cual los directivos de los centros eligen a dedo a su candidato ideal y luego les diseñan un traje a medida, "un perfil hecho con sus rasgos".

Se han publicado perfiles en los que a un cirujano se le exigía saber inglés o informática, perfiles en los que a un urólogo se le exigía demostrar que "sabía urología", perfiles en los que se exigía experiencia en un área para luego destinar al elegido a trabajar en otra completamente distinta, perfiles en general, que no respondían a una verdadera necesidad específica.

Curiosamente además, a muchas de estas convocatorias solo se presenta un candidato y cuando se presentan varios suele ser vox populi la identidad del elegido semanas antes de la selección.

Pero no queremos caer en el maniqueísmo, admitamos que existen situaciones especiales con requerimientos específicos de conocimientos. Es cierto que no todos los cirujanos tienen experiencia y conocimientos en, por ejemplo, trasplante hepático y que por tanto es razonable exigir estas habilidades y experiencia a quién opte a un puesto en un equipo de trasplantes.

No negamos esto, somos el colectivo más sensible y consciente de esta realidad. Lo que rechazamos absolutamente es el uso sistemático de esta herramienta de selección para "colocar" a quienes no entrarían por otras vías más objetivas y auditables.

En un intento de encontrar un "lugar común" este sindicato ha propuesto hace meses un decálogo que racionalice y dé entidad a los perfiles a la vez que los haga uniformes en todo el territorio andaluz, evitando distintos métodos para una misma empresa. Pues bien el SAS hace oídos sordos, asegura que esto no es prioritario (se ve que la dignidad del desempleado y la justicia en la selección no son importantes para ellos) que nuestro "decálogo ético" no es asumible.

Posteriormente y en aras a favorecer un consenso que nos parece imprescindible, nuestra organización ha lanzado una última propuesta simplificada y que se resume así: *"Exíjase a los candidatos a un puesto específico, un certificado que acredite su experiencia y/o preparación para el perfil ofertado y, a aquellos que cumplan este requisito indispensable, aplíqueseles el baremo de bolsa única. De esta forma compaginaríamos la necesidad específica del centro con el único baremo consensuado que garantiza una absoluta transparencia con méritos objetivables"*.

Pero esta opción tampoco es aceptada por el SAS, insisten en la necesidad de realizar exámenes a los candidatos para que vuelvan a demostrar lo que ya se les ha exigido demostrar en los requisitos mediante certificado. Es decir, insisten en incluir un método de valoración que no puede garantizar la objetividad, un método que ofrece herramientas para perpetuar el enchufismo disfrazado de selección.

En fin, siguen empeñados en que opten a un empleo en el SAS solo aquellos que los directivos deciden, sin control alguno, y cuando les pedimos seriedad y transparencia, cuando les exigimos que cumplan la normativa ("su propia normativa") y respeten el derecho de todos al acceso al empleo en igualdad de condiciones, nos contestan con la misma actitud de siempre: *El SAS se pone de perfil y mira para otro lado*.

"El Servicio Andaluz de Salud, el reino del enchufismo"

Comité Ejecutivo Sindicato Médico Andaluz