

## EDITORIAL

**El panorama laboral actual en Angiología y Cirugía Vascular:  
una amenaza para todos**

Una de las características del sistema sanitario español, desde el punto de vista laboral, había sido hasta ahora la estabilidad en el empleo para los facultativos especialistas.

Una vez terminado el período en la Facultad se conseguía, no sin esfuerzo, aprobar el MIR y después de cinco años (en el caso de Angiología y Cirugía Vascular) de dura residencia, con cierta facilidad el recién estrenado especialista conseguía su primer trabajo en forma de interinidad y, luego de un más o menos breve período, lograba su ansiada plaza en propiedad en el sistema sanitario público mediante concurso-oposición.

Parecía que todo el esfuerzo realizado durante un tiempo, que bien podía abarcar tres o cuatro lustros (desde que inició sus estudios en la Universidad), había valido la pena y por fin podría disfrutar de una estabilidad laboral que le iba a poder permitir el centrarse en su vida personal y familiar, echar raíces en una ciudad, invertir en la compra de una vivienda e incluso ir pensando en el ejercicio de la práctica privada. Por otra parte, el estar integrado en un Servicio de forma estable, le iba a brindar la ocasión de desarrollarse profesionalmente con visión de futuro y a su vez el Servicio podría contar con él a la hora de realizar proyectos con cierta garantía de continuidad. Por supuesto que esto no significaba que su futuro ya iba a estar ligado de por vida con ese Servicio de esa ciudad, en caso de desear cambiar de aires, bien por motivos personales o profesionales, siempre podría

hacerlo mediante los concursos de traslados que se convocaban regularmente.

Sin embargo en los últimos diez años el panorama laboral en la Medicina española ha cambiado drásticamente y la Cirugía Vascular no ha sido una excepción. La situación descrita anteriormente les resultará totalmente ajena a aquellos colegas que se hayan incorporado al mundo vascular en los últimos años y para los que el concepto de «plaza en propiedad» cada vez resulta más lejano e inalcanzable.

La última convocatoria de oposiciones en el territorio Insalud fue en el verano del 89 y en las demás comunidades autónomas con las competencias sanitarias transferidas, las oposiciones respectivas han rondado esa fecha. Desde entonces se han producido varios intentos de sacar adelante una oferta pública de empleo en sanidad (la última en el año 97) y esos intentos han fracasado.

Con tal motivo, el panorama laboral actual en la mayoría de los Servicios de Angiología y Cirugía Vascular es bien distinto al descrito con anterioridad, sobre todo teniendo en cuenta que la nuestra es una especialidad joven y que los nuevos Servicios y Unidades que se han abierto en los últimos años, se han nutrido de especialistas igualmente jóvenes, entre los que las interinidades y los contratos eventuales abundan y son la norma.

Así, una Unidad «tipo» recién abierta, estará com-

puesta por un jefe o responsable de dicha Unidad con plaza en propiedad y en comisión de servicio y por varios cirujanos vasculares jóvenes (siempre escasos en número) interinos o con contratos más o menos «vergonzantes». De esta forma el gerente se asegura la sumisión y docilidad de dicha Unidad.

La situación actual no es fácil de solucionar, de hecho hay colectivos a los que no les interesa para nada que se solucione, entre ellos a la propia Administración, y a ello contribuye el que en estos últimos diez años se hayan generado una serie de grupos de especialistas en situaciones laborales muy diferentes y lo que para unos sería una solución aceptable, para otros esa misma solución se convertiría en un grave inconveniente. De ahí que cada vez que se intente convocar una oferta pública de empleo, se pongan en marcha una serie de actuaciones dirigidas en direcciones opuestas a fin de acelerar o paralizar tal iniciativa.

Desde la última convocatoria de oposiciones se puede decir que en el panorama médico laboral se han formado los siguientes grupos de intereses:

- 1.º Los especialistas con plaza en propiedad adaptados plenamente en su lugar de trabajo y sin deseos de cambiar de plaza.
- 2.º Los especialistas con plaza en propiedad, pero que por motivos personales o profesionales desean cambiar de lugar de trabajo y que se encuentran atrapados en una plaza no deseada, sin posibilidad de traslado (salvo comisión de servicio) o en la difícil tesitura de dejar una plaza en propiedad por un contrato laboral más o menos inestable.
- 3.º Especialistas interinos, con cierta estabilidad laboral pero a los que una convocatoria de su plaza o una amortización de la misma (improbable pero posible) los desplazaría de su puesto de trabajo.

En este grupo cabría distinguir dos subgrupos dependiendo de la antigüedad laboral:

- Aquellos con una antigüedad en su puesto de trabajo de más de cinco años.

- Los que cuentan con una antigüedad de menos de cinco años.

(Este período de cinco años se toma de forma totalmente arbitraria).

- 4.º Especialistas con contratos laborales indefinidos, con menos estabilidad laboral que los anteriores, pero a los que una eventual oferta pública de empleo no los desplazaría teóricamente de su puesto de trabajo.
- 5.º Especialistas con contratos temporales (contratos por objetivos, acumulación de tareas, contratos de guardias, etc.) con gran inestabilidad laboral y a los que unas teóricas oposiciones les daría opción a estabilizar su situación laboral.

Podrían buscarse más grupos sin duda, pero estos cinco pueden ser los más representativos y todos podemos encuadrarnos en uno de ellos.

Ante una oferta pública de empleo cada uno de estos colectivos va a reaccionar de forma diferente, porque sus intereses van a ser contrapuestos. ¿Le va a interesar a un interino que lleva diez años en una plaza totalmente establecido desde el punto de vista personal y profesional, que su plaza salga a concurso libre? ¿Vería con agrado un contratado con pocos años en su puesto de trabajo, una oferta pública de empleo mediante la cual pudiera conseguir una plaza en propiedad apetecible?

Evidentemente estas dos situaciones contrapuestas son una realidad, pero hay otras no menos complejas. Así por ejemplo, pongamos que en la última convocatoria de plazas alguien pensara en optar a una plaza en propiedad en un lugar «poco apetecible» con la intención de saltar al puesto de trabajo deseado, para estar bien posicionado en un próximo concurso de traslados. Realmente puede haber muchos colegas en esta situación (sin duda serán más numerosos en otras especialidades) y que no miren con buenos ojos la situación de otros compañeros con menos antigüedad y que consiguieron una plaza más apetecible que la de ellos mediante una interinidad o un contrato, y todo por un error de estrategia.

Cinco años parece un período de tiempo razonable para que un profesional altamente cualificado pueda pensar con cierta tranquilidad en estabilizarse personal y profesionalmente (evidentemente habrá a quien este período de tiempo le parezca corto o demasiado largo, y por tanto se podría establecer otro) y se podrá concluir que, pasado este tiempo el interino o el contratado adquiera ciertos derechos sobre su plaza; en ese tiempo puede haber formado una familia, sus hijos se habrán adaptado a un colegio, tendrá una vivienda de su propiedad, una trayectoria profesional..., sin embargo ¿Qué ocurre con los especialistas más jóvenes? ¿Es que por el mero hecho de su juventud se les va a negar el derecho a un puesto de trabajo más estable? Y para desajustar más esta situación surge la figura del «laboral fijo», que sin ser un propietario de plaza, sin embargo se le acerca mucho y cuenta con más estabilidad que el interino y goza de más prerrogativas que éste.

Evidentemente el haber dejado que pasen diez años sin unas oposiciones, ha hecho que esta situación se pudra y que se haya creado un panorama que enfrenta a todos los grupos implicados sin que sea posible adoptar una solución justa, que contente a todos los colectivos en cuestión. Tal vez lo más sensato sería dejar las cosas como están y olvidar aquellos tiempos en los que la Administración obraba con sensatez y cada dos años convocaba oposiciones. Tampoco sería descabellado transformar las interinidades y los contratos indefinidos de cierta antigüedad en contratos «laborales fijos».

Sin embargo, hasta ahora sólo hemos hablado de las personas y no podemos olvidarnos de los Servicios de Cirugía Vascular. A ellos les afecta de forma directa como es lógico. En los últimos diez años la especialidad ha sufrido unos cambios espectaculares, la cirugía endovascular avanza a pasos agigantados, surgen nuevos métodos de diagnóstico, el eco-doppler se está convirtiendo en indispensable en el laboratorio vascular y la cirugía mayor ambulatoria es una realidad. Todo eso hace que en estos años haya sido necesario que los cirujanos vasculares nos hayamos tenido que reciclar o hayamos tenido que aprender técnicas diagnósticas o terapéuticas nuevas y que en esa formación, tanto los especialistas como los Servicios y la propia Administración

hayan tenido que invertir tiempo, dinero y medios materiales.

Por otra parte, en algunos Servicios se han desarrollado líneas de investigación y de trabajo que han supuesto un gran esfuerzo y una gran inversión, todo lo cual requiere una continuidad en el tiempo para rentabilizar el trabajo realizado y los medios utilizados. Toda esta labor precisa de una estabilidad laboral. Un jefe de Servicio no puede poner en marcha un programa de cirugía mayor ambulatoria en cirugía de varices o implicar a su Unidad en la cirugía endovascular, o solicitar un eco-doppler, sin formar a su personal para llevar a cabo tales proyectos. ¿Qué ocurriría si después de haber formado a varios especialistas en centros distintos al suyo y de haber conseguido las inversiones necesarias en su hospital para poner en marcha la cirugía endovascular, esos miembros de su Servicio se ven desplazados de sus puestos de trabajo en unas supuestas oposiciones, por otros especialistas que las ganan legítimamente, pero que no tienen el entrenamiento necesario (y puede que no tengan el interés preciso) para sacar adelante un proyecto que ha costado tiempo y mucho dinero? Realmente es una situación cuando menos difícil.

¿Y si por otra parte, un Servicio logra poner en marcha un proyecto de investigación que depende directamente de varios contratados, para lo cual se han concedido becas oficiales, se ha comprado material específico y se han realizado diversas inversiones y todo ello se pierde porque los que impulsan dicho proyecto se ven desplazados de sus puestos de trabajo?

¿Qué ocurriría si un interino que ha demostrado de forma eficaz su capacidad como especialista durante más de siete años y que es responsable por ejemplo, de la unidad de cirugía mayor ambulatoria, pierde su plaza en un concurso de traslados y su lugar lo ocupa un «elefante sagrado» que viene a pasar los últimos años de su jubilación a una ciudad más apetecible y más tranquila?

Sin duda que los ejemplos serán muchos más y las situaciones podrán ser más esperpénticas y más injustas si cabe, tanto en un sentido como en otro, ya

que la realidad suele superar a la ficción, pero lo cierto es que el problema planteado es muy serio y la solución no es fácil, incluso puede que no la haya. Lo cierto es que se trata de un conflicto que nos afecta o nos puede afectar a todos y que los médicos no hemos creado. A nosotros no nos corresponde solucionarlo, pero podemos aportar ideas para llegar a

un acuerdo lo menos lesivo posible para todos; de no ser así la solución nos será impuesta y mucha gente puede verse seriamente afectada.

*Dr. Luis Miguel Salmerón Febres  
Adjunto interino del Servicio de A. y C. Vascular  
del Hospital Clínico de Granada*