

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO (S.M.A.C.)

**EXPEDIENTE: ---/2018**

FECHA PRESENTACIÓN: --/07/2018

FECHA CONCILIACIÓN: --/07/2018

**AL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN**

D. ----- ante el SMAC comparece y **EXPONE:**

Que por medio del presente escrito, formula papeleta de conciliación por **RESOLUCIÓN DEL CONTRATO AL AMPARO DEL ART. 50 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**, contra la empresa FREMAP MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL NÚMERO 61, con domicilio en Carretera de Pozuelo, 61 Majadahonda (Madrid) C.P. 28222 y con CIF G-28207017, dedicada a “establecimiento sanitario-entidad colaboradora de la Seguridad Social” Tlfno. 91 626 55 00 en la persona de su representante legal.

Se apoya el presente escrito en los siguientes,

**HECHOS**

**PRIMERO.**- Que inicié la prestación de servicios para la Mutua Fremap en fecha --/--/---- mediante contrato indefinido y a jornada completa en el centro de trabajo Fremap -----  
-----  
----- con la categoría de Médico asistencial y un salario de -----.

**SEGUNDO.**- Que me encuentro en la actualidad en situación de Incapacidad Temporal ----- por un “cuadro ansioso depresivo reactivo a conflicto laboral”.

**TERCERO.**- Que entiendo que se dan todos los requisitos legales y jurisprudenciales para la resolución de mi contrato conforme al art. 50.1 c) del Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de Octubre que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) con derecho a la indemnización señalada en la citada norma, por incumplimientos muy graves del empresario y vulneración de derechos fundamentales por lesión al derecho a la integridad física y moral.

**CUARTO.**- Que desde el principio de mi relación laboral para la Mutua ----- he venido soportando de forma reiterada situaciones de presión que entran en conflicto con el Código Deontológico y el Juramento Hipocrático inherente a la profesión médica.

**QUINTO.**- Que continuamente se me requiere por parte de mis superiores para que mejore mis estadísticas:

- 1) En relación a los expedientes de Incapacidad Temporal derivados de Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional que me son asignados por la Mutua se me indica:
  - Necesidad de rechazar la calificación como Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional y derivar al Servicio Público de Salud.
  - No cursar parte de baja en la primera asistencia, debiendo cursar en su lugar un parte sin baja médica.
  - Una vez emitida la baja médica, cursar el alta en el mínimo tiempo posible.
  - Derivar al Servicio Público de Salud cualquier Accidente de Trabajo que haya supuesto un empeoramiento de un proceso crónico de base.
- 2) En relación a las Propuestas de Alta, en procesos por Contingencias Comunes, ante la Inspección Médica del Servicio Público de Salud.

Todas estas variables son las que conforman las estadísticas mencionadas, elaborándose por la Mutua un ranking de los médicos que aproximadamente prestamos servicios ----

Estas estadísticas son públicas para la plantilla, estando publicadas en la intranet corporativa.

Igualmente se comunican las citadas estadísticas, en presencia del resto de trabajadores, tanto médicos como de otras posiciones, en reuniones de grupo.

**SEXTO.**- ----- El director ----- me indicó que el traslado se producía porque “estaba harto de que le sacaran los colores por culpa de mis malas estadísticas”

**SÉPTIMO.**- Que durante el período que trabajé en ----- tuvieron lugar varias reuniones del equipo sanitario con el entonces Jefe Médico -----, reuniones en las que mis estadísticas eran criticadas en presencia de toda la plantilla, con comentarios humillantes que menoscababan mi dignidad. -----

**OCTAVO.**- ----- reunión mantenida con el Subdirector de la Regional de Madrid para volver a analizar mis estadísticas. En esa reunión se me informa que ocupaba el puesto -----peor en las estadísticas.

**NOVENO.**- Que -----, debido a mis estadísticas, se me redujo, como castigo ----, el número de primeras asistencias por Accidente de Trabajo, en proporción 1:2 con respecto a mis compañeros, debiendo atender a 1 urgencia por cada 2 que atendían mis compañeros, para evitar que emitiera bajas por Accidente de Trabajo. A cambio se aumentaron mis asistencias de control de Incapacidad Temporal por contingencias comunes para ver si así mejoraba el número de Propuestas de Alta.

Todo ello ocasionó una degradación de mis aptitudes como médico asistencial y discusiones con alguno de mis compañeros porque consideraban injusto que tuvieran que atender más urgencias de Accidente de Trabajo que yo.

Se realizó una reunión informativa con el equipo de gestión, de enfermería y de medicina, para organizar la forma de proceder en la asignación y reparto de las nuevas asistencias por Accidente de Trabajo a partir de ese momento.

**DÉCIMO.**- Que en varias ocasiones se me ha dicho, por parte de mis superiores, que fuera del trabajo puedo ser, actuar y tener los principios que quiera pero que dentro del trabajo tengo que olvidarme de ellos para llevar el apellido "Mutua" y ser el profesional sanitario que se espera de mí en relación con mis estadísticas y no en relación al ejercicio propio de mi profesión médica. En todo momento he mantenido que mi profesión se rige por un Código Deontológico incompatible con los objetivos exigidos.

**UNDÉCIMO.**- Que la presión ha sido constante desde el inicio de mi relación laboral, tornándose en insoportable en los últimos meses.

- Que también recibo correos electrónicos de personal NO sanitario. Recientemente en fechas -----, en los que, de su lectura se deduce que han accedido, sin mi consentimiento al historial clínico (diagnóstico y patología del paciente), sugiriendo de manera irresponsable, ya que no disponen de cualificación sanitaria alguna, que emita Altas de Accidente de Trabajo o realice Propuesta de alta a algún paciente en situación de Incapacidad temporal.

- En fecha ----- recibí un correo electrónico del Director del centro asistencial ----, en el que se nos marcaban a todo el equipo médico, las siguientes directrices:

- La mayoría de los pacientes deberían irse con un “sin baja (parte de Accidente de Trabajo sin baja) y si tienen que volver, que vuelvan ... muchos no volverán”.
- Todos los pacientes (100%) en situación de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (en control de IT por la Mutua) deben acabar con una propuesta de alta.

**DUODÉCIMO.-** Que los objetivos exigidos en relación con las estadísticas, además de ser de dudosa legalidad, al primar el resultado económico sobre la intervención del profesional de la medicina, promueven una actitud de desconfianza por parte del médico hacia el paciente (en vez de empatía) desde que entra en la consulta, suponiéndome un conflicto ético y moral respecto al Código Deontológico y Juramento Hipocrático al que me debo para realizar un buen servicio de mi profesión como Médico.

**DÉCIMO TERCERO.-** Que todo lo expuesto anteriormente ha ocasionado un deterioro importante en mi autoestima, en mi motivación profesional como médico, una sensación de impotencia para llevar a cabo mi función como profesional sanitario en base a mis principios éticos y morales y un desgaste emocional por las presiones sufridas durante los casi 8 años que ejerzo para Fremap, que me han llevado a padecer un estado ansioso-depresivo que me impide desempeñar mi labor como médico de forma adecuada, precisando actualmente tratamiento y encontrándome por este motivo en situación de Incapacidad Temporal.

**DÉCIMO CUARTO.-** Que entiendo que todo lo relatado anteriormente tiene pleno encaje en la definición de acoso laboral o maltrato psicológico dada por el profesor Iñaki Piñuel (precursor del concepto en España), que entiende éste como “un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe una persona por parte de otro u otros, con vistas a reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente y que consiste en comportamientos de hostigamientos frecuentes, recurrentes y sistemáticos contra él”.

Igualmente en la definición jurisprudencial consolidado, que entiende el acoso moral (mobbing) “como una agresión del empresario o de alguno de sus empleados, con el conocimiento y tolerancia de aquel mediante hechos, órdenes o palabras , repetidas y duraderas en el tiempo, con el , con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, que pueden llegar incluso a deteriorar su salud, con el objetivo de conseguir un autoabandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad. La resistencia del trabajador ante este ataque depende de su fortaleza psicológica y su capacidad de sobreponerse a la adversidad.

Se caracteriza por una transferencia de proyecciones o energías negativas de empresario a trabajador con ánimo de victimizar a este.

Son elementos fundamentales de este fenómeno:

1.- El bien jurídico protegido, que no es otro sino el derecho a la dignidad personal y a la integridad física y moral del trabajador, de ahí su enlace directo con el derecho fundamental tutelado en el artículo 15 de la Constitución Española.

2.- La forma en que se produce la lesión de este derecho, lo que implica, por parte del sujeto activo (el empresario u otros trabajadores compañeros del ofendido) una conducta caracterizada en:

- Un acoso u hostigamiento al trabajador mediante cualquier conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto.

- Reiteración en el tiempo de dicha conducta, siguiendo una unidad de propósito.

- Perseguir una finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente al acosado, logrando así, de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador.

- La intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo.

- La producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales.

Existen, por tanto, indicios importantes de que se ha producido la violación del derecho fundamental invocada.

Por lo anteriormente expuesto:

SOLICITA DEL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN, que teniendo por presentado este escrito con sus copias, se sirva admitirlo, así como tener a bien señalar día y hora para la Conciliación, en la cual la empresa se avenga a allanarse en cuanto a la resolución de mi contrato de trabajo conforme a la previsión contenida en el art. 50. 1 c) del Estatuto de los Trabajadores con todas las consecuencias legales inherentes a dicha declaración y en concreto a indemnizarme con la cuantía prevista para el despido improcedente.

Adicionalmente se solicita una indemnización por haber sufrido la actora una vulneración de derechos fundamentales, en función del daño moral y físico causado, y los daños y perjuicios ocasionados, cuantificada en 25.000 euros, todo ello a los efectos de lo previsto en el Real Decreto 2756/79 de 23 de Noviembre.

Por ser de hacer en Justicia que pide en -----, a ----- de 2018