

## **VII ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DEL COPTOA** **29 de Abril de 2013**

FECHA: 29 de Abril de 2013

LUGAR: Facultad de Ciencias de la Salud.

HORA: a las 19h en primera convocatoria, y a las 19'30h en segunda convocatoria.

Empieza la Asamblea a las 19'35 horas, siendo los asistentes a la misma la asesora legal del Colegio, Ana Cunchillos, y el letrado laboralista, Javier Ventura; el número de asistentes es de 23 personas, incluyendo a los miembros de la Junta.

### Orden del día:

1. Información sobre la situación de los procedimientos judiciales respecto a la trabajadora del COPTOA, Cristina Ruiz Garrós.
2. Ruegos y preguntas.

### Desarrollo de la reunión:

TEMA 1, la presidenta del Colegio, M<sup>a</sup> Luisa Gaspar, da la bienvenida y agradece su asistencia a los presentes, presenta tanto a la asesora legal del Colegio, Ana Cunchillos, como al letrado laboralista, Javier Ventura, que son las personas que nos informarán de los procedimientos judiciales; y pide permiso para grabar la asamblea; no hay objeción. La presidenta procede a leer el orden del día.

Javier Ventura procede a explicar los distintos procedimientos judiciales:

- Proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que se origina en Noviembre de 2010, donde la trabajadora nos pide trabajar en horario continuado de mañanas con un justificante médico que venia a decir que recomendaba no realizar cuatro desplazamientos al día, y contestamos que en conformidad con el informe médico aportado y teniendo en cuenta que así se evitaba los cuatro desplazamientos accedíamos a su petición siempre y cuando y por necesidades del Colegio trabajara de tardes.

Siempre pensando en los intereses de los colegiados y es lo que le transmite la Junta, siempre habrá una mayor comparecencia en el Colegio por las tardes y no por las mañanas.

- La trabajadora interpone, entonces, un procedimiento judicial, modificación sustancial de condiciones de trabajo, pero por un error procedimental desistirá para convertirlo en un declarativo de hecho. Si ella tenía derecho o no a trabajar en un determinado horario se determina por sentencia, y esa sentencia la dicta el juzgado de lo social N<sup>o</sup> 6 de Zaragoza, declarando que no hay ninguna modificación sustancial de condiciones de trabajo y que no hay una modificación del horario que la trabajadora venía realizando.

Javier Ventura quiere aclarar que el como asesor externo no tiene ningún interés aquí, solo lo que ve desde fuera y es que esta ciudadana que le merece todos los respetos porque al fin y al cabo lo que hace es defender sus derechos, abusa un poco de la buena fe de la Junta de Gobierno, lo quiere decir bien alto porque es una trabajadora que durante el año 2010, desde Enero a Septiembre, se le modifica su horario hasta tres veces para concederle un horario que sea compatible con otros

trabajos que realiza en diferentes instituciones, y cuando por fin se le dice que no a algo es cuando opta por la vía agresiva e interpone esta demanda.

A la par que inicia este procedimiento judicial, ella dice tener un accidente, se incorpora a trabajar el 30 de Noviembre, trabaja el 30 y 1 y 2 de Diciembre, y el 3 de Diciembre dice tener un accidente laboral, ella da dos versiones del accidente, una en urgencias y otra en la mutua, esto queda todo acreditado en sentencia del juzgado de lo social Nº 1 de Zaragoza, procedimiento que dicha trabajadora también pierde, se le desestima la demanda. Este procedimiento es una aclaración de contingencias de dicho accidente laboral, dicen que no ha habido ningún accidente, la juez duda de las distintas versiones ofrecidas por la trabajadora, e incluso en un momento determinado la juez se atreve a decir que los síntomas y secuelas que dice ella que le ha producido la caída varían defendiendo la versión, y le dicta una sentencia dura donde le viene a decir que es una “mentirosa”, utiliza otras palabras, y que desestima esta demanda.

- La sentencia de aclaración de contingencias se le notifica a ella a mediados de Septiembre de 2012, es curioso que 15 o 20 días después de notificarle la sentencia ella interpone una denuncia ante la inspección de trabajo y seguridad social y dice ser acosada laboralmente por la Junta de Gobierno. El inspector de trabajo se cree la versión de la trabajadora y levanta un acta de infracción, referente a ese acta hay un plazo para presentar alegaciones y se presenta escrito por la Junta de Gobierno del COPTOA, realizada por él mismo, y donde se viene a decir que es una auténtica burrada que se determine la existencia de acoso, dejando muy claro que desde Septiembre de 2010 hasta el 28 de Agosto de 2012 la trabajadora no va a trabajar más que tres días y en uno supuestamente sufre un accidente de trabajo.

Javier Ventura añade que a parte de trabajar tres días y además haber perdido dos procedimientos judiciales, y poner una denuncia a los 15 días de recibir la sentencia del juzgado de lo social Nº 1, si el fuera el inspector no le habría hecho ningún caso. Pero se tuvo una reunión con el inspector antes de que levantara acta, una reunión de dos horas de duración, donde se le presentó toda la documentación, se le informó de todo lo que había pasado y de las reacciones de la trabajadora, y en definitiva no les creyó y levantó acta.

El escrito de alegaciones se presentó el 22 de Febrero de 2013 frente a dicha acta de infracción, y hasta hoy no han dicho nada oficialmente. Lo cual quiere decir que hay alguien que se está pensando seguir adelante con este acta, es una presunción.

A continuación Ana Cunchillos aclara las fechas del tiempo que ha estado trabajando en el COPTOA, todo empieza en Septiembre de 2010 cuando se le niega el horario, tuvo una primera baja en Diciembre de 2010, ya continuó con la baja hasta tener su primer hijo en Abril de 2011, estuvo de baja maternal y luego un año de excedencia por cuidado de hijo, y se volvió a incorporar el 28 de Agosto de 2012, estuvo hasta el 12 de Septiembre donde cogió otra baja, se incorporó en Noviembre y volvió a cogerse la baja el 12 Diciembre. Hasta ahora que ha tenido otra niña, el 28 de Marzo de 2013 y ahora está con la baja maternal.

Javier Ventura añade a esto, que ella coge la baja en Septiembre, probablemente tras recibir la sentencia del juzgado de lo social Nº 1, va a la mutua y en seguida se la deniegan, del 28 de Agosto al 12 de Septiembre se le da permiso para el 28 de Agosto acudir al médico de cabecera, el 3 de Septiembre la matrona, el 4 de Septiembre análisis y cribado prenatal, y asistida en urgencias 6, 10 y 11 de

Septiembre para obtener la baja laboral. Ni siquiera el período que supuestamente trabaja lo hace todos los días. Desde su punto de vista, realmente es una burrada el acta levantada por la inspección.

Ana Cunchillos explica que tras el supuesto accidente de trabajo se interpuso una denuncia el 3 de Diciembre de 2010 en el juzgado de guardia, allí es cuando comienza el primer procedimiento judicial. Este procedimiento que supuso una denuncia contra el COPTOA y contra su presidenta como representante que fue imputada, se tomó declaración ante el juzgado de instrucción Nº 6 de Zaragoza con fecha 7 de Junio de 2010, y el 17 Junio declaró la trabajadora, su declaración llevó al sobreseimiento. El Colegio tuvo conocimiento de esta denuncia en Junio de 2011, si lo interpuso en 2010, en ese período, no se comunicó nada al Colegio. Fue citada ella por el médico forense donde se le elaboró un informe psicológico ya que manifestaba su deseo de gustar, de que se le diera la razón y su insinceridad, y que además no tiene lesiones compatibles con el “mobbing”, un “mobbing” que se vuelve a reproducir en 2012 en la inspección de trabajo, dos años antes ya se había planteado este tema y el Juzgado de instrucción lo archiva porque realiza una declaración que no es creíble. (El informe se puede leer en el Colegio).

Ana Cunchillos comenta haciendo referencia a lo relatado por Javier Ventura, que varias veces la trabajadora ha intentado que la Mutua considere sus bajas como enfermedad profesional, pero la Mutua se lo ha negado, considerándolas como enfermedad común.

Javier Ventura quiere añadir que la sentencia del Juzgado Nº 6, donde se dicta que no hay una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo descarta también la posibilidad de una situación inapropiada que ella denuncia en la demanda origen de este procedimiento, la juez dice que los hechos no han quedado acreditados y no los tiene en consideración. Y añade Javier Ventura que denuncia absurdos como que en el COPTOA no había calefacción, como se sabe en la sede hay calefacción central y hubo que cambiar la caldera del edificio coincidiendo justo con los días que se incorporaba la trabajadora, se presentó al factura con las fechas para justificar que no dependía del COPTOA, y además se le puso un calefactor.

Según Javier Ventura piensa que es una persona que ha buscado, en su propio beneficio, una confrontación pero no ha existido tal, ya que ella ponía la denuncia y el juez se la desestimaba; hasta que ha encontrado a un inspector ingenuo que le ha hecho caso.

TEMA 2, ruegos y preguntas.

La presidenta formula una pregunta a Javier Ventura que se la hacen muchos colegiados, ¿se le puede despedir?, Javier Ventura contesta que normalmente las causas de extinción de la relación laboral son las legales en contratos temporales al finalizar la causa de temporalidad, y en los incumplimientos graves por parte tanto del empresario como del trabajador cabe una demanda extintiva, la puede iniciar un trabajador por ejemplo porque no le paguen tres mensualidades de su salario, quitando estos dos grupos de causas esenciales, sería el típico despido disciplinario. A partir de ahí nos encontraríamos con los despidos colectivos, ERE... y luego el despido objetivo individual, es decir, la empresa dice que tiene pérdidas y necesita echar al trabajador.

Inicialmente, con la trabajadora del COPTOA teníamos una causa por la que se le podría haber entregado una carta de despido, es la simulación de un accidente inexistente y declarado por sentencia firme, justo cuando llega la sentencia y cuando adquiere firmeza coincide con el acta de la inspección de trabajo y seguridad social. Y además si el despido no está basado en una causa justa automáticamente en una trabajadora que está en reducción de jornada por cuidado de hijo o permiso de maternidad implica la nulidad del despido, lo cual quiere decir que o tienes una causa muy contundente a la hora de despedirla o es muy complicado. Y Javier Ventura añade que siempre ha recomendado a la Junta a tener las firmezas de las sentencias para poder proceder al despido, el problema que justo cuando se reciben las sentencias nos llega el acta de inspección, este acta al principio tiene presunción de veracidad, los hechos recogidos en dicha acta se presumen como ciertos salvo prueba en contrario, hubiera implicado la nulidad de dicho despido, lo que conlleva pagar los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta que se dicte la sentencia, si se tiene en cuenta que la fecha de los juicios por despido son para Abril de 2014, habría que abonarle todos los salarios. Añade que si se archivara el procedimiento de la inspección de trabajo cabría la posibilidad de denuncia falsa.

Ana Cunchillos añade que está de acuerdo con su compañero y una vez que se sepa la sentencia ya se tomarían las medidas legales oportunas.

Otra colegiada cuanto tiempo tiene la inspección de trabajo para resolver el acta, Javier Ventura comenta que la inspección tiene un plazo de unos 8 meses para que no se declare caducado el expediente, pero cree que no se va a archivar sin más; desde su asesoría se habló con el inspector y se le mostró toda la documentación sobre el tema.

La vicepresidente le sugiere a Javier Ventura que explique los acuerdos económicos que se han intentado con la trabajadora, Javier explica que delante de dos jueces y en dos ocasiones delante de la misma juez, en acto de conciliación previo al acto del juicio se ofrecieron los 45 días por año de servicio ni siquiera nos planteamos en reducir los días, la Junta de COPTOA siempre ha intentado buscar una solución y no la confrontación, y ha sido ella siempre quien lo ha denegado, está convencida que es una mujer maltratada y que el COPTOA es muy malo.

Ana Cunchillos añade que se ha intentado de todo con la trabajadora desde cambio de horarios dentro del margen que indicaba el colegiado, la necesidad de que estuviera por las tardes, y acuerdo económico con autorización de los colegiados en asamblea.

A Javier Ventura le gustaría añadir que la inspección de trabajo y seguridad social como consecuencia del recorte del gasto público está teniendo actuaciones bastante agresivas, lo dice por si alguien piensa que si no se le ha hecho nada a esta trabajadora como es posible que se levante un acta de acoso contra el COPTOA, en estos tiempos está viendo actuaciones de la inspección donde levantan acta enseguida, con afán recaudatorio.

Una colegiada pregunta qué gana la inspección de trabajo al levantar acta si el dinero va a la trabajadora, Javier le explica que la sanción que se paga va para la Administración, es una multa administrativa, si prosperara la denuncia seguramente la trabajadora no tardará en poner una demanda de daños y perjuicios y esa si habrá que abonársela a la trabajadora.

Otra colegiada pregunta si se puede recurrir el acta de infracción, Javier le contesta que sí y se puede llevar al juez de lo social para que se pronuncie. Ana Cunchillos comenta que la sanción es de unos 6000€.

La presidenta explica que todos estos procedimientos nos ha paralizado un poco a la Junta, ya que siempre estábamos a la expectativa de lo que podía suceder.

Una colegiada pregunta qué es lo que denuncia la trabajadora en esta ocasión, Javier Ventura comenta que empieza en Septiembre de 2010, habla que cuando comunica su embarazo se le cambia su horario como represalia, del accidente de trabajo, no tiene calefacción... y luego después de la excedencia en Agosto de 2012, dice que sus funciones ya no son lo que eran, que se le ha minusvalorado... mezcla lo que ya había denunciado anteriormente con lo actual.

La presidenta explica que cuando el inspector les entrevistó a ella y a la vicepresidenta hacía mucho hincapié en el cambio de las funciones, se le explicó que hubo que contratar a otra trabajadora para poder sacar el trabajo del Colegio y que hubo que reestructurar las tareas y diferenciar la ubicación para que pudieran trabajar las dos a la vez. Pero el inspector no lo entendía así. La trabajadora también hacía referencia a la máquina de fichar, y la presidenta explica que se puso la máquina para tener un control de asistencia, ya que los colegiados se habían quejado de haber ido al Colegio y no encontrar a nadie.

Una colegiada pregunta si se ha pedido una segunda opinión a otro inspector, Javier Ventura responde que el escrito de alegaciones va dirigido a la inspección, no se dirige a un superior jerárquico porque eso sería objeto de recurso de alzada si hay una resolución administrativa confirmatoria. En el escrito de alegaciones se dice que el inspector ha sido parcial ya que no ha hecho caso de tres jueces que han dicho que esta trabajadora miente, y que no es una situación de acoso sino un conflicto entre la empresa y la trabajadora.

Javier explica que una situación de acoso es una situación durante un tiempo prolongado intentar mediante medidas coactivas o de cualquier índole buscar que el trabajador se vaya de la empresa, eso es "mobbing", y más que descendente (el superior sobre el trabajador) casi diría que es ascendente, es la trabajadora la que acosa a la Junta.

Ana Cunchillos quiere precisar que una de las conversaciones con el inspector se le entregó el informe del medico forense donde indicaba que mentía y no había "mobbing" y aún así continuó con el acta.

La colegiada pregunta sobre si hay posibilidad de denunciar a la trabajadora por este acoso a la Junta, Javier Ventura le contesta que si nosotros mantenemos la tesis de que efectivamente no todo conflicto jurídico constituye un "mobbing" cuando es descendente se aplica lo mismo al ascendente, si le decimos a la inspección que no hay acoso porque ha habido 20 días de trabajo, no se puede denunciar. A parte que una cosa es que se le diga al inspector en una entrevista privada que si alguien se siente acosada es la junta y otra cosa es que técnicamente lo plantees.

Ana Cunchillos añade también sobre la trabajadora, es la reclamación que hizo de las nóminas, también lo sacó a colación en la inspección de trabajo y ante un escrito que nos envió se le contestó y se le entregó al inspector de trabajo; discutía las nóminas, el Colegio paga sobre el Convenio de oficinas y despachos que es el que se

aplica, la inspección los desestimó, la trabajadora insistía en que su jornada según el Convenio es de 39 horas, al leer el Convenio dice equivalente a 40 horas y le dijimos que no, que si la jornada es de 40 horas se calcula sobre eso que si luego hay sobrante de horas se le compensa a la trabajadora con días de libre disposición; se tuvo varias conversaciones con CCOO para solucionarlo pero no estaba conforme, quería la nómina sobre 39 horas.

Una colegiada comenta que lo importante no es sólo la pérdida de dinero absurda sino que según ella el Colegio no tiene salud, pregunta sobre la posibilidad de que el Colegio desaparezca si los colegiados se quieren dar de baja.

Ana Cunchillos explica que a fecha de hoy el Colegio no es una asociación sino un Colegio profesional y hay obligatoriedad de colegiación por lo que no te puedes dar de baja salvo que ejerzas fuera de la Comunidad Autónoma de Aragón. Si en la ley de servicios profesionales quedara que no es obligatoria la colegiación, ya se hablaría de otra organización.

Otra colegiada pregunta si el Colegio tuviera pérdidas económicas se podría despedir a la trabajadora, Javier Ventura contesta que cabe el despido objetivo de cualquier trabajador pero habiendo tal histórico de confrontación con ella, el problema sería que el juez de lo social determinara la legalidad del mismo, la procedencia o improcedencia del mismo.

Ana Cunchillos quiere comentar que el Colegio lleva creado desde 2001 y el primer Colegio de terapeutas ocupacionales a nivel nacional, y no le parece bien arrojar la toalla por un conflicto con una trabajadora. Y por otro lado, explica que la otra trabajadora del COPTOA tiene contrato indefinido tras estar trabajando dos años.

Otra colegiada pregunta si nos podríamos colegiar en otra comunidad autónoma, Ana Cunchillos le contesta que la colegiación es única para toda España, significa que puedo estar colegiada en un Colegio profesional y trabajar en otro lugar pero se tiene el concepto del domicilio principal, ya que sino sería un fraude.

Una colegiada comenta sobre la opción de cerrar el Colegio y volver a abrirlo con otro nombre, según Javier Ventura eso no es posible, además es fraudulento; Javier comenta que hasta ahora lo único problemático que hay es el acta de inspección, lo demás se ha ido solucionando; lo que puede pasar es que la Junta confirme el acta y pongan una multa de unos 6000€ y se vaya a juicio con una demanda por daños y perjuicios.

Otra colegiada comenta que si hubiera una demanda por daños y perjuicios y ganara, tendría derecho a volver a su puesto de trabajo y se volvería a repetir la misma historia, para ella no se le ocurre una situación más extrema que esa.

Javier Ventura comenta que ese problema se le plantea a todo empresario que ve como un trabajador le pone una demanda y la gana en un juicio, da igual de la índole que sea, no hay más opción y hay que cumplir la sentencia, ya que es la manera de que si ese trabajador busca torcer el asunto más, se quede sin argumentos, y supone que para el trabajador tampoco debe ser agradable trabajar para alguien con el que se tiene conflictos. La colegiada añade que esta trabajadora sería capaz de aguantar y de más.

Una colegiada pregunta que si le dan la razón nosotros podríamos recurrir pero ella mientras tanto volvería a su puesto de trabajo, comenta Javier la opción de que no trabaje y pagarle los salarios, aunque según él hay múltiples posibilidades jurídicas.

Según Javier Ventura los conflictos se podrían multiplicar exponencialmente, pero a día de hoy sólo hay un procedimiento, el del acta de inspección.

Una colegiada pregunta qué posibilidades hay de un despido improcedente, Javier Ventura que es imposible o es procedente o se consideraría nulo, por la reducción de jornada por hijo menor de 7 años, por las confrontaciones judiciales y por el acta de infracción. Ana Cunchillos comenta que ya se le ofreció una indemnización pero no la aceptó, hay que buscar una causa procedente.

La colegiada pregunta cuál es la propuesta que se nos hace desde la asesoría laboral, Javier Ventura contesta que esperar a ver que pasa con el acta de infracción.

La presidenta añade que todo esto desgasta mucho y cuando crees que ya está todo solucionado aparece otra demanda.

Una colegiada pregunta sobre quién le está asesorando, Javier Ventura contesta que hay un abogado detrás con el que tiene buena relación y sólo intenta hacer su trabajo, y añade que podría ser al revés que él fuera el que le estuviera asesorando a ella; el abogado no es quien decide la actuación sino que asesora y el cliente es el que decide.

Ana Cunchillos comenta que hasta los propios jueces manifestaban la dificultad que había para la relación laboral y que se intentara buscar una solución; ya no por dar la razón a una parte u otra sino para llegar a resolver el conflicto.

Una colegiada comenta que mantener dos años esta situación es muy desilusionante, y que quita las ganas de presentarte a las elecciones del COPTOA; y que le parece bien esperar a ver que ocurre pero también le gustaría la idea de disolver el COPTOA ya que con el ambiente que hay se le quitan las ganas de colaborar. Ana Cunchillos le vuelve a reiterar que eso no se puede hacer, ya que ahora es un momento donde se está reivindicando la colegiación obligatoria y es muy necesario que el COPTOA esté luchando por eso.

La presidenta comenta para transmitir un poco de entusiasmo es que va a haber una nueva Junta y que va a estar apoyada por la anterior Junta, esperaremos a ver que es lo que hace Cristina ante esta nueva situación. Una colegiada añade que la trabajadora está deseando que haya una nueva Junta para borrar todo lo anterior y volver a constituir su puesto de trabajo a su medida.

Javier Ventura añade que si hay que restituirla en su puesto de trabajo habrá que hacerlo y las siguientes Juntas tendrán que llevarlo a cabo, y ella seguirá teniendo sus derechos como trabajadora. La colegiada explica que ella se refiere a cómo actúa ante las personas responsables del Colegio no a sus funciones ni forma de trabajar.

Ana Cunchillos añade que la nueva Junta que entre tendrá que cumplir lo que indiquen sus colegiados, tiene una obligación de dirección y administración, y tendrán que hacer lo que se apruebe en las asambleas generales. Tendrán que conocer los antecedentes de todo lo que ha sucedido y acatando la normativa legal, las decisiones

judiciales, etc... tendrán que obligar a la trabajadora a cumplir sus obligaciones en el ámbito laboral.

La presidenta agradece la asistencia y se levanta la sesión a las 21'30 horas.