

NOTA DE PRENSA DE SIMAP-PAS

EL CAMBIO DE MODELO PARA LA REVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO DE SALUD DE DENIA CONTRADICE LOS CRITERIOS PREVIOS DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD Y CREA INQUIETUD Y CONFUSIÓN.

Lee el artículo en [valenciano](#)

Para SIMAP-PAS, la fórmula de empresa pública no es adecuada y no aporta ninguna mejora respecto a la que ya ha sido adoptada en el departamento de la Ribera.

Ofrece una menor garantía de que perdure en el tiempo si produce un cambio político.

No aporta una mayor seguridad jurídica ni garantiza una mejor asistencia a los ciudadanos.

La reversión de la concesión del departamento de salud de Denia, gestionado durante los últimos años por Marina Salud, por fin ha iniciado su andadura tras varios años de reclamaciones y protestas, tanto de los ciudadanos como de los trabajadores de la empresa y del personal estatutario fijo que quedó tras el abandono de la gestión pública directa de este departamento.

La presión social y sindical ha surtido efecto y ha conducido a que el presidente Puig se comprometa, en sede parlamentaria, a llevar a cabo la reversión antes de finalizar la legislatura.

Queda poco tiempo para que el presidente y su gobierno pueda cumplir con este compromiso y por ello la impresión es que el ritmo de las negociaciones se está acelerando y para las próximas semanas tendremos un acuerdo entre la Generalitat y las empresas que gestionan la concesión: DKV, con el 65% de las acciones y Ribera Salud con el 35% de las mismas.

Por la información disponible de las diferentes comparecencias de los actuales responsables de sanidad, se puede inferir que la forma de recuperar el control de la gestión de la concesión se va a producir a través de la compra de la totalidad de las acciones por parte de la Generalitat, fórmula que se venía comentando desde hace tiempo.

Sin embargo, lo que no se esperaba es que la incorporación de la sanidad de la Marina Alta a la gestión pública directa se haría con la **fórmula de crear una empresa pública**.

No deja de sorprendernos esta decisión, ya que la Conselleria de Sanidad había dedicado mucho tiempo y recursos para estudiar la mejor forma en la que se deberían integrar las concesiones administrativas con la conclusión de que **la fórmula que se**

empleó en la Ribera fue la mejor de todas las opciones evaluadas, incluida la creación de una empresa pública, porque **garantizaba los derechos tanto de los ciudadanos como receptores de una asistencia sanitaria de calidad, como de los trabajadores, respetando la ley y las directivas europeas de obligado cumplimiento** cuando se produce una sucesión de empresas.

Durante media legislatura, la Conselleria de Sanitat y la Generalitat Valenciana trabajaron en esta fórmula y desarrollaron un cuerpo normativo, incluida la Ley de Salud de la CV, dando solidez a este modelo de reversión que debería ser válido para la reversión de todas las concesiones que actualmente gestionan departamentos de la sanidad pública en la Comunidad Valenciana, y que se desarrolló con pleno conocimiento de la situación de Denia y con la reversión de dicho departamento en un horizonte muy cercano.

El reciente anuncio de la Conselleria de Sanidad de que no va a utilizarse este modelo sino el de la creación de una empresa pública no deja de producir inquietud ya que no nos quedan claros los motivos para este cambio de criterio, producido en un periodo breve y quizá de forma precipitada.

La Generalitat ha argumentado que son motivos de “seguridad jurídica”, cuestión a la que cuesta dar crédito ya que los informes de la abogacía de la Generalitat en relación con la reversión del servicio de resonancias magnéticas no se pronunció en esa dirección. Tampoco los expertos reunidos por la Facultad de Derecho en el reciente congreso internacional celebrado los días 13 y 14 de diciembre de 2018, denominado “Reversión de contrata a la luz de la Ley de Contratos del Sector Público: aspectos laborales”, no revelaron problemas de seguridad jurídica en el modelo utilizado para la integración de la Ribera en la Sanidad pública, más allá del choque de normativas que se produce cuando se revierte al personal laboral de una empresa privada al sector público al que se le aplica la legislación administrativa. Problema sin resolver, pero los expertos dejaron claro que, hoy por hoy, y mientras Europa no cambie de criterio, lo legal es que prevalezcan por encima de todo los derechos laborales de los trabajadores subrogados, y ante la ausencia de una figura clara, el concepto de “laboral a extinguir” cumple con los criterios de la directiva europea (D.E.).

Son estas razones las que impiden entender y ponderar el beneficio que aporta la gestión de la sanidad del departamento de Denia a través de una empresa pública, ya que lo más conflictivo de las reversiones es definir la situación en la que deberán quedar los trabajadores laborales de la concesión y, precisamente en ese punto, el margen de maniobra es mínimo. Se puede dar el nombre que se quiera a los trabajadores laborales tras la concesión, laborales a extinguir u otro, pero no cambia el hecho de que se les tiene que aplicar lo que la D.E. establece para la sucesión de empresas y lo que regula el Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, la fórmula de la empresa pública no aclara ni debe cambiar la forma de integración del personal en la sanidad pública. Expuestas así las cosas, SIMAP-PAS se plantea que los motivos por los que la Generalitat ha decidido acudir a la modalidad de la empresa pública podrían ser

otros, por ejemplo, económicos. En este caso, supondría cumplir el compromiso electoral al menor coste “económico” posible.

Pero la obligación de nuestros gestores no es sólo reducir el gasto: la eficiencia que se exige en la gestión pública es conseguir lo que se pretende al menor coste. Por ello, la pregunta esencial sería: ¿conseguirá la fórmula de creación de una empresa pública una reversión de la concesión con todas las garantías que esperan tanto los ciudadanos como los trabajadores?

El SIMAP-PAS piensa que no. Por una parte, se va a introducir **un grado más de complejidad**, que aleja a la Conselleria del objetivo pretendido de devolver al sistema una homogeneidad en la que todos los departamentos de salud tengan una gestión pública idéntica e ir poco a poco recuperando la equidad. Con el nuevo criterio, la sanidad valenciana contará con departamentos clásicos gestionados de forma directa; otros gestionados de forma directa pero con la fórmula del departamento de la Ribera conviviendo personal estatutario y laboral pero con plazas de naturaleza estatutaria con cobertura temporal a través de la bolsa de trabajo y que permitirá, de forma progresiva, ir consolidando estas plazas; los Consorcios de Valencia y Castellón; las concesiones administrativas de gestión privada y, por último, la gestión directa en forma de empresa pública, que queda por negociar y regular su composición y funcionamiento. Es evidente que este polimorfismo no puede ser bueno ni para los ciudadanos ni para los trabajadores, y que alcanzar el objetivo de equidad y eficiencia en la gestión sanitaria resulta poco viable en un modelo como el que se pretende.

Otro punto que nos preocupa es que la gestión pública directa en una empresa pública tiene una **menor garantía de que perdure en el tiempo** que el modelo que se ha regulado para el departamento de la Ribera, con la existencia de plazas de naturaleza estatutaria, ya que la vuelta a la privatización, si cambian los intereses políticos, es mucho más sencilla.

Por último, vemos que este modelo perjudica a los trabajadores estatutarios que quisieran trabajar en el departamento de salud, ya que las **nuevas plazas serían de naturaleza laboral**. Esto supone la imposibilidad de traslados del personal estatutario a ese departamento de salud, la necesidad de una nueva bolsa de trabajo específica para el departamento, ya que se trata de personal laboral, y la realización de procesos selectivos para que ese personal temporal consolidara las plazas de Denia como personal laboral. Son actuaciones necesarias de gestión de personal en las empresas públicas tal como establece la ley. La consecuencia sería que el departamento evolucionaría hacia la *laboralización* y así perpetuaría sus diferencias respecto a los departamentos de estatutarios. En cambio, el modelo aplicado en el departamento de la Ribera está diseñado hacia la *estatutarización* y, por lo tanto, hacia la homogeneidad.

Por todo ello, la opinión de SIMAP PAS, a falta de más información que se vaya conociendo una vez se firmen los acuerdos y se produzca la negociación con los

representantes de los trabajadores sobre las condiciones de la reversión, es que **la fórmula de la empresa pública no es adecuada y no aporta ninguna mejora** respecto a la que ya ha sido adoptada en el departamento de la Ribera.