

NOTA DE PREMSA DE SIMAP-PAS

EL CANVI DE MODEL PER A LA REVERSIÓ DEL DEPARTAMENT DE SALUT DE DÉNIA CONTRADIU ELS CRITERIS PREVIS DE LA CONSELLERIA DE SANITAT I CREA INQUIETUD I CONFUSIÓ.

Per a SIMAP-PAS, la fórmula d'empresa pública no és adequada i no aporta cap millora respecte a la que ja ha sigut adoptada en el departament de la Ribera.

Ofereix una menor garantia que perdure en el temps si produeix un canvi polític.

No aporta una major seguretat jurídica ni garanteix una millor assistència a els ciutadans.

La reversió de la concessió del departament de salut de Dénia, gestionat durant els últims anys per Marina Salut, per fi ha iniciat la seua marxa després de diversos anys de reclamacions i protestes, tant dels ciutadans com dels treballadors de l'empresa i del personal estatutari fix que va quedar després de l'abandó de la gestió pública directa d'aquest departament.

La pressió social i sindical ha fet efecte i ha conduït al fet que el president Puig es comprometa, en seu parlamentària, a dur a terme la reversió abans de finalitzar la legislatura.

Queda poc temps perquè el president i el seu govern pugua complir amb aquest compromís i per això la impressió és que el ritme de les negociacions s'està accelerant i per a les pròximes setmanes tindrem un acord entre la Generalitat i les empreses que gestionen la concessió: DKV, amb el 65% de les accions i Ribera Salut amb el 35% d'aquestes.

Per la informació disponible de les diferents compareixences dels actuals responsables de sanitat, es pot inferir que la forma de recuperar el control de la gestió de la concessió es produirà a través de la compra de la totalitat de les accions per part de la Generalitat, fórmula que es venia comentant des de fa temps.

No obstant , el que no s'esperava és que la incorporació de la sanitat de la Marina Alta a la gestió pública directa es faria amb **la fórmula de crear una empresa pública**.

No deixa de sorprendre'ns aquesta decisió, ja que la Conselleria de Sanitat havia dedicat molt de temps i recursos per a estudiar la millor forma en la qual s'haurien d'integrar les concessions administratives amb la conclusió que **la fórmula que es va emprar en la Ribera va ser la millor** de totes les opcions avaluades, inclosa la creació

d'una empresa pública, perquè **garantia els drets tant dels ciutadans com a receptors d'una assistència sanitària de qualitat, com dels treballadors, respectant la llei i les directives europees d'obligat compliment** quan es produeix una successió d'empreses.

Durant mitja legislatura, la Conselleria de Sanitat i la Generalitat Valenciana van treballar en aquesta fórmula i van desenvolupar un cos normatiu, inclosa la Llei de Salut de la CV, donant solidesa a aquest model de reversió que deuria ser vàlid per a la reversió de totes les concessions que actualment gestionen departaments de la sanitat pública a la Comunitat Valenciana, i que es va desenvolupar amb ple coneixement de la situació de Dénia i amb la reversió d'aquest departament en un horitzó molt pròxim.

El recent anunci de la Conselleria de Sanitat que no s'utilitzarà aquest model sinó el de la creació d'una empresa pública no deixa de produir inquietud ja que no ens queden clars els motius per a aquest canvi de criteri, produït en un període breu i potser de forma precipitada.

La Generalitat ha argumentat que són motius de "seguretat jurídica", qüestió a la qual costa donar crèdit ja que els informes de l'advocacia de la Generalitat en relació amb la reversió del servei de resonàncies magnètiques no es va pronunciar en aqueixa direcció. Tampoc els experts reunits per la Facultat de Dret en el recent congrés internacional celebrat els dies 13 i 14 de desembre de 2018, denominat "Reversió de contractes a la llum de la Llei de Contractes del Sector Públic: aspectes laborals", no van revelar problemes de seguretat jurídica en el model utilitzat per a la integració de la Ribera en la Sanitat pública, més enllà del xoc de normatives que es produeix quan es reverteix al personal laboral d'una empresa privada al sector públic al qual se li aplica la legislació administrativa. Problema sense resoldre, però els experts van deixar clar que, ara com ara, i mentre Europa no canvie de criteri, el legal és que prevalguen per damunt de tot els drets laborals dels treballadors subrogats, i davant l'absència d'una figura clara, el concepte de "laboral a extingir" compleix amb els criteris de la directiva europea (D.E.).

Son aquestes raons les que impedeixen entendre i ponderar el benefici que aporta la gestió de la sanitat del departament de Dénia a través d'una empresa pública, ja que el més conflictiu de les reversiones és definir la situació en la qual hauran de quedar els treballadors laborals de la concessió i, precisament en aqueix punt, el marge de maniobra és mínim. Es pot donar el nom que es vulga als treballadors laborals després de la concessió, laborals a extingir o un altre, però no canvia el fet que se'ls ha d'aplicar el que la D.E. estableix per a la successió d'empreses i el que regula l'Estatut dels Treballadors. Per tant, la fórmula de l'empresa pública no aclareix ni ha de canviar la forma d'integració del personal en la sanitat pública. Exposades així les coses, SIMAP-PAS es planteja que els motius pels quals la Generalitat ha decidit acudir a la modalitat de l'empresa pública podrien ser uns altres, per exemple, econòmics. En aquest cas, suposaria complir el compromís electoral al menor cost "econòmic" possible.

Però l'obligació dels nostres gestors no és només reduir la despesa: l'eficiència que s'exigeix en la gestió pública és aconseguir el que es pretén al mínim cost. *Per això, la pregunta essencial seria: aconseguirà la fórmula de creació d'una empresa pública una

reversió de la concessió amb totes les garanties que esperen tant els ciutadans com els treballadors?

El SIMAP-PAS pensa que no. D'una banda, s'introduirà **un grau més de complexitat**, que allunya a la Conselleria de l'objectiu pretés de retornar al sistema una homogeneïtat en la qual tots els departaments de salut tinguen una gestió pública idèntica i anar a poc a poc recuperant l'equitat. Amb el nou criteri, la sanitat valenciana comptarà amb departaments clàssics gestionats de forma directa; altres gestionats de forma directa però amb la fórmula del departament de la Ribera convivint personal estatutari i laboral però amb places de naturalesa estatutària amb cobertura temporal a través de la borsa de treball i que permetrà, de forma progressiva, anar consolidant aquesta places; els Consorcis de València i Castelló; les concessions administratives de gestió privada i, finalment, la gestió directa en forma d'empresa pública, que queda per negociar i regular la seua composició i funcionament. És evident que aquest polimorfisme no pot ser bo ni per als ciutadans ni per als treballadors, i que aconseguir l'objectiu d'equitat i eficiència en la gestió sanitària resulta poc viable en un model com el que es pretén.

Un altre punt que ens preocupa és que la gestió pública directa en una empresa pública té una **menor garantia de que perdre en el temps** que el model que s'ha regulat per al departament de la Ribera, amb l'existència de places de naturalesa estatutària, ja que la tornada a la privatització, si canvien els interessos polítics, és molt més senzilla.

Finalment, veiem que aquest model perjudica els treballadors estatutaris que volgueren treballar en el departament de salut, ja que les **noves places serien de naturalesa laboral**. Això suposa la impossibilitat de trasllats del personal estatutari a aqueix departament de salut, la necessitat d'una nova borsa de treball específica per al departament, ja que es tracta de personal laboral, i la realització de processos selectius perquè aqueix personal temporal consolidara les places de Dénia com a personal laboral. Són actuacions necessàries de gestió de personal en les empreses públiques tal com estableix la llei. La conseqüència seria que el departament evolucionaria cap a la *laboralització* i així perpetuaria les seues diferències respecte als departaments d'estatutaris. En canvi, el model aplicat en el departament de la Ribera està dissenyat cap a la *estatutarització* i, per tant, cap a l'homogeneïtat.

Per tot l'el, l'opinió del SIMAP-PAS, mancant més informació que es vaja coneixent una vegada se signen els acords i es produïska la negociació amb els representants dels treballadors sobre les condicions de la reversió, és que **la fórmula de l'empresa pública no és adequada i no aporta cap millorar** respecte a la qual ja ha sigut adoptada en el departament de la Ribera.