«Operamos un 15% más y hay gente que no ha de esperar nada» José Manuel Aranda __ Director-gerente del Hospital Reina Sofía

TEXTO: RAFAEL A. AGUILAR
FOTO: VALERIO MERINO
CÓRDOBA. Aranda dirige a un ejército de más de cinco mil profesionales empleados en el centro de trabajo con la plantilla más amplia de toda la ciudad. Pausado y reflexivo, le ha dado una impronta más cercana al puente de mando del Hospital Reina Sofía. Hasta los sindicatos le reconocen el mérito de ser receptivo a sus quejas. En esta entrevista hace balance de su gestión.
-El Sindicato Médico lleva tres jueves seguidos manifestándose contra la «discriminación» económica que supone el plus de exclusividad, que, según ellos, impide acceder a cargos intermedios a quienes no lo cobran. ¿Qué valoración hace de esta protesta?
-Éste es un tema que excede al Hospital. Ellos sostienen que, si trabajan siete horas, quieren cobrar lo mismo que otro compañero que hace la misma jornada, pero con la diferencia de que estos últimos no tienen ocupaciones en la sanidad privada. El complemento de exclusividad intenta primar la dedicación al Hospital. ¿Qué pensaría El Corte Inglés si un empleado suyo trabajase por la tarde en Cortefiel? ¿Lo permitiría? Creo que no. ¿A usted le dejarían trabajar para ABC y para otro periódico local? En el Servicio Andaluz de Salud (SAS) no se echa a nadie a la calle por trabajar en otro sitio, pero sí se prima al que sólo trabaje aquí. En lo que me pregunta del acceso a los cargos intermedios, hay una normativa que le exige a quien los ocupa que tenga dedicación exclusiva. Pero eso es lógico: ninguna empresa nombra a un jefe que también preste sus servicios en la competencia.
-Algunos sindicatos van más allá: sostienen que el nombramiento de los puestos directivos responde a un criterio político más que profesional.
-Mire, yo llevo veinte años de directivo en el SAS y nunca nadie me ha preguntado a quién voto. Y eso es demostrable cogiendo a los cincuenta jefes de servicio que hay en el Hospital Reina Sofía y viendo dónde están y qué afinidades tienen. Para la selección de estos puestos se tienen en cuenta las dotes de gerencia, de dirección y de organización de los profesionales, máxime cuando lo que impulsamos es la descentralización en los servicios. Nosotros queremos que los profesionales hagan gestión clínica, porque ellos son los que saben, más que nosotros.
-¿Qué le parece que la directora de San Juan de Dios diga que ese hospital, concertado con la Junta y al que se derivan miles de operaciones al año, no está en «el entorno de la sanidad pública» para justificar las diferencias salariales?
-San Juan de Dios es un centro privado. La directora tiene razón, pero no sé si eso justifica la diferencia salarial. Ahí, no entro. Salud tiene un concierto con él, es cierto, pero no es un centro conveniado.
Relación con los sindicatos
-A pesar de las fricciones, los sindicatos reconocen que desde que usted llegó a la Dirección-Gerencia del Reina Sofía las relaciones son más fluidas. ¿El mérito es suyo?
-Las relaciones con los sindicatos son buenas, sabiendo cada uno cuál es su papel. No voy a hacer comparaciones con la Gerencia anterior, pero sí diré que intentamos responder a las peticiones lo más rápido posible; ésa es una instrucción que tengo dada a todos los directivos. Y a diario hablamos con los representantes sindicales.
-De cualquier modo, los discursos de la Junta y los sindicatos sobre el Hospital son antagónicos. Ustedes insisten en que es un centro de vanguardia, y ellos en la sobrecarga laboral y en las lagunas asistenciales. ¿Quién exagera?
-Yo no creo que exagere nadie. En las negociaciones laborales cada uno expone sus planteamientos como cree que es más conveniente.
-¿Hay una lista de espera quirúrgica B u oculta en el Reina Sofía?
-Claro que no. Podemos tener más o menos dificultades para conseguir cumplir los decretos de garantías de plazos, y lo estamos consiguiendo gracias al esfuerzo de los profesionales. Ante eso, yo me quito el sombrero. Es cierto que hay dificultades en algunas especialidades, pero se van resolviendo con sesiones extraordinarias para poder cumplir la norma. Este año hemos conseguido operar a un 15 por ciento más de enfermos en el primer cuatrimestre, y le hablo de todo tipo de intervenciones. Estamos hablando de 1.900 intervenciones más que en el mismo periodo del año pasado. A veces se trasmite la sensación de que la gente está muriéndose mientras espera a que la operen, y no es ésa la realidad. Hay pacientes que no esperan nada; otros que esperan uno, dos tres, siete días; y el resto está dentro de los plazos legales.

-El absentismo ha descendido en un año en el Hospital al 5,13 por ciento, el nivel más bajo del último lustro, pero sigue siendo uno de los centros de trabajo con más incapacidades temporales (IT) de la provincia.
-Lo que nosotros hemos hecho es seguir un plan de control del absentismo del SAS que ya existía y que hemos reactivado. Gran parte de las personas que están de baja tienen motivos para ello. Y es cierto que hay un porcentaje que simula una patología.
-¿Qué porcentaje?
-No lo sé, pero no es la mayoría. La mejor garantía del derecho a la incapacidad laboral por enfermedad creo que es luchar contra el fraude y la simulación.
-¿Cómo es posible que la tasa de absentismo del Hospital haya llegado a ser casi el doble que la media de la provincia?
-En el absentismo influyen muchas cosas: hay que tener en cuenta la edad media de la plantilla, que es alta en nuestro caso. Yo no tengo constancia de que el Reina Sofía haya tenido el doble de IT que la media, aunque sí es cierto que en algunos momentos haya estado un poquito por encima. De hecho, ahora no somos el centro de trabajo más absentista de Córdoba, aunque lo hemos sido en ocasiones en estos dos últimos años.
-¿Van a contratar ustedes a una empresa externa para que audite a las unidades con más bajas?
-No. Sé que eso se publicó en la prensa, pero no era así. Lo que sí vamos a hacer es un estudio del clima laboral en ciertas categorías en las que no vemos contentos a los trabajadores.
-¿Cuáles son ésas categorías?
-Mantenimiento, cocina, lavandería... Lo que queremos saber es por qué están desincentivados para buscar soluciones. Pero este estudio del que le hablo no tiene que ver con el absentismo y no lo va a hacer una entidad externa, sino la Escuela Andaluza de Salud Pública. Ya hemos hablado con ellos y esperamos que hagan el informe antes de que acabe el año.
-¿Cuántas camas va a cerrar el Hospital este verano?
-Nosotros utilizamos más o menos camas en función de la demanda que hay. Y en verano baja en Córdoba, no como en otras zonas, que sube. No sé qué reserva de camas habrá en julio y agosto: un día puede estar al doce por ciento, otro al seis y al siguiente al dieciocho. Y quiero dejar claro que nosotros no cerramos camas, sino que las reagrupamos en la misma planta para que no estén desperdigadas. Lo lógico es reagrupar, porque nosotros manejamos dinero público.
-¿Cuántos médicos van a contratar ustedes para suplir a quienes se van de vacaciones?
-Mire, a facultativos especialistas nunca se contrata para suplencias. No se ha hecho en la vida, salvo contadísimas excepciones. También es verdad que no hay especialistas disponibles para cubrir sustituciones, pero es que aunque los hubiera no los contrataríamos.
-¿Por qué?
-Porque no es operativo. Es mejor que los servicios se organicen para repartirse las vacaciones
ABC