

# El SAS negociará el reparto del coste del ajuste salarial, pero no su cuantía

La consejera Montero se alinea con el cumplimiento estricto del plan de reequilibrio

DIARIO DE SEVILLA. ALFONSO PEDROSA / SEVILLA | ACTUALIZADO 01.06.2012 - 09:21

Defensa roqueña de la posición del Ejecutivo andaluz. La consejera de Salud, María Jesús Montero, mostró ayer una voluntad de observancia estricta ante las orientaciones en materia de recursos humanos procedentes del Gobierno central para alcanzar los objetivos de déficit contenidas en el plan de reequilibrio financiero de la comunidad: incremento de la jornada laboral semanal hasta las 37,5 horas y que el ajuste global en este capítulo de la Administración autonómica sume 777 millones de euros. Eso no es negociable. Sí lo es el reparto de la carga, la aplicación proporcional del ajuste. Ahí entra la interlocución sindical, en las mesas de Función Pública y Sanidad.

Montero, que valoró la situación en el contexto de la presentación del plan de prevención de verano, insistió en la por ahora unánime posición del Gobierno de Griñán y descartó que esos ajustes conlleven cierres de centros asistenciales, problemas en la atención médica en la temporada estival o merma de prestaciones, algo puesto en duda desde las centrales sindicales, entre ellas Satse, que se quejó ayer de que aún no hayan sido convocados los foros de negociación para aclarar las repercusiones de los ajustes sobre las condiciones retributivas y laborales del personal.

Afirmar que Montero respalda la posición de la Junta exactamente tal como está formulada en el plan de reequilibrio de Andalucía sería una *boutade* si no se tuviesen en cuenta dos hechos específicos del funcionamiento de la sanidad autonómica. El primero es que la obsesión por el ahorro no es nueva en el SAS: legislatura tras legislatura, la Administración sanitaria ha ido afinando en exprimir cada céntimo de euro en partidas que en otras consejerías se han dado históricamente por imposibles de meter en cintura. El segundo hecho diferencial es que el potencial de gasto de los 100.000 empleados de la sanidad autonómica no está en sus retribuciones, sino en las partidas asociadas al ejercicio profesional: no cuesta lo mismo una grapadora de oficina que un catéter para hacer angiografías. Precisamente por eso ha ido introduciendo el SAS en hospitales y centros de salud la cultura de la gestión clínica (medición de ahorros, retribución por objetivos, autonomía organizativa). Una cultura que se basa en la lógica incuestionable de que son los profesionales quienes mejor saben dónde se puede ahorrar. Una lógica que, reconoció ayer Montero, no se va a poder aplicar en este caso: porque la flexibilidad que conlleva pone en riesgo de hacer saltar plazos y conceptos de las reglas de juego definidas por el Gobierno central para el plan de reequilibrio de la comunidad. Y eso no puede ocurrir.