

LA TRANSFORMACIÓ DE L'ICS, UN CANVI NECESSARI

Helena Ris

DIRECTORA GENERAL DE LA UNIÓ CATALANA
D'HOSPITALS

El projecte de transformació i modernització de l'Institut Català de la Salut (ICS), des del qual es presta el 70% de l'atenció primària i el 30% de l'atenció hospitalària amb una plantilla de 35.000 treballadors, està aixecant polseguera. Es critica, per exemple, el fet de voler reorganitzar alguns dels seus recursos. A Girona ha començat el procés d'unificació de la gestió de l'Hospital Josep Trueta (ICS) i de l'Hospital Santa Caterina (gestionat per l'IAS). L'objectiu d'aquesta unificació, amb plantilles de

3.500 i 1.500 treballadors respectivament, és crear sinergies, eliminar duplicitats i millorar l'eficiència amb la participació dels professionals. Aquest procés s'orienta a millorar l'eficiència i la qualitat en el servei, no la reducció de plantilles o la privatització. Actualment, aquests dos hospitals, que actuen sota una gerència única, han arribat a acords per unificar serveis com urologia, otorinolaringologia o pediatria. El 2007, l'ICS va deixar de ser un ens gestor de la Seguretat Social per convertir-se en empresa pública. L'objectiu era la descentralització territorial, atorgant als centres més autonomia en la gestió dels recursos. Recentment, la institució s'ha integrat al Servei Català de la Salut -com la resta de consorcis i empreses públiques de la Generalitat- i, encara que, de moment, sembla aturat l'intent de convertir-la de cop en diverses empreses públiques, la

transformació segueix en marxa. En qualsevol sector, i en especial en el sanitari, els gestors tenen l'obligació d'adaptar i orientar els sistemes d'organització de les institucions per oferir la millor resposta a una demanda canviant i cercar l'eficiència que els ciutadans exigim en la gestió dels recursos públics. La nova etapa que es planteja per a l'ICS preveu autonomia de gestió en el territori, la cooperació entre atenció primària i hospitals, i la promoció d'aliances amb altres proveïdors assistencials propers. En aquest marc, és perfectament factible la convivència del personal estatutari (funcionaris de l'ICS) amb el personal laboral. Tot gestor del sector sanitari és conscient de les dificultats que comporta modificar estructures o incorporar canvis en la jornada laboral, per posar alguns exemples. És normal, afecta les persones i sempre resulta complicat. Tot i així, última-

ment en el sector concertat s'ha introduït, amb acord dels sindicats, modificacions salarials, canvis en la jornada laboral i en el règim de guàrdies, entre d'altres, que han permès una millor adequació de la demanda i fer viables les institucions. En el cas de personal estatutari, aquestes qüestions han estat difícilment abordables, ja que qualsevol modificació de les condicions del treball s'interpreta en clau d'atac al sistema públic i, darrerament sovint s'acaba amb l'afegit de «privatització». Per continuar millorant en resultats i garantir la sostenibilitat del sistema sanitari són necessàries reformes estructurals i la transformació de l'ICS és una d'elles. La integració d'alguns dels seus recursos sota la llegenda jurídica del consorci és una opció legítima, ja que aquesta fórmula s'ha demostrat vàlida i, en més de tres dècades, ha donat una resposta satisfactòria a la premissa atesa en el marc dels recursos disponibles. Cal apostar per la bona gestió, la transparència i el retiment de comptes, independentment de la figura jurídica i la titularitat de les entitats.