

TRANSCRIPCIÓN PENDIENTE DE CORRECCIÓN.

BORRADOR PREVIO A LA EDICIÓN DEL DIARIO DE SESIONES

COMISIÓN DE SALUD

Sesión celebrada el día 30 de septiembre de 2014

Orden del día:

- Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del ex director gerente del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea para informar sobre los motivos y circunstancias de su solicitud de dimisión.

(Comienza la sesión a las 10 horas y 1 minuto.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del ex Director Gerente del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea para informar sobre los motivos y circunstancias de su solicitud de dimisión.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rapún León): Buenos días, señoras y señores Parlamentarios de la Comisión de Salud que, en esta ocasión, se convoca para la comparecencia del Director Gerente del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, para que informe sobre los motivos de su solicitud de dimisión, que ha sido solicitada por cuatro grupos.

La señora De Simón, de Izquierda-Ezkerra, va a hacer la introducción y la presentación y, posteriormente, tomará la palabra el señor Rubio. Adelante.

SRA. DE SIMÓN CABALLERO: Muchas gracias, señor Presidente. Eskerrik asko. Buenos días, señorías, y buenos días a toda la prensa. Bienvenido, señor Rubio, muchísimas gracias por estar aquí. Supongo que para usted tiene que ser un mal trago. Por lo tanto, se lo agradezco.

Cuando pedimos su comparecencia, aún era usted Director Gerente del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. Había pedido públicamente su dimisión: usted quería dimitir. Hoy es ex Gerente y ex Director porque la señora Vera lo cesó a los dos días.

Para nosotros y nosotras es muy importante que esté usted aquí porque esta situación es excepcional. Nunca, en la historia de la Comunidad Foral, ha habido dos Directores Gerentes –bueno, tres– en tres años. Es la primera vez. Nos parece algo gravísimo ya que usted gestionaba la empresa pública más grande de esta comunidad y, en este sentido, nos interesaría que usted explicara el porqué de su intención o por qué ha querido usted cesar en este cargo, por qué no lo hizo antes y nos gustaría saber qué diferencias ha habido desde el momento en que la señora Vera le nombra a usted para este cargo, deposita en usted su confianza, además, sustituyendo a otra persona que había estado dos años en el cargo. Por lo tanto, entendemos que había marcado algunos objetivos que usted tendría que desarrollar.

Nos gustaría que nos explicara qué es lo que ha pasado entre esa época, entre los días de su nombramiento, hasta hoy. Nada más y muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rapún León): Gracias. Señor Rubio, tiene usted la palabra.

SR. EX DIRECTOR GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE SALUD-OSASUNBIDEA (Sr. Rubio Vela): Egun on. Mila esker batzorde honetan mintzatzera gonbidatzeagatik. Nire dimisioaren arrazoiak azalduko dizkizuet. Buenos días, muchísimas gracias por invitarme hoy a esta Comisión de Salud para explicar los motivos de mi dimisión. Para mí, realmente, es un placer –no es, ni mucho menos, un mal trago, es un buen trago– poder exponer en público las razones que me llevaron, finalmente, a dimitir y poder compartir con todos ustedes y, por medio de ustedes, con toda la sociedad navarra, los problemas del sistema que yo creo que tenemos y que debe ser refundado y transformado radicalmente.

Conozco bien muchísimos servicios públicos de salud y sé lo bueno que es el nuestro. También soy consciente de las limitaciones que tiene y de las oportunidades de mejorarlo. Creo que hace falta una profunda metamorfosis de nuestro Servicio Navarro de Salud.

Navarra es tierra de salud, y así se reconoce en todo el mundo. Ciudadanos y expertos en documentos públicos, en ponencias, reconocen la excelencia de nuestro sistema y de nuestros resultados; muchos quisieran tener lo que nosotros tenemos. Yo soy el primero en reconocer lo que tenemos, en agradecer a los que lo han hecho posible y en luchar por seguir teniendo algo tan bueno. Además, creo que todo el mundo reconoce el buen hacer de los profesionales, de los diez mil profesionales de todas las categorías y en todos los lugares donde Osasunbidea trabaja.

Sin embargo, yo sé que mejorar nuestro sistema de salud es posible, es necesario y es urgente. No es suficiente con seguir haciendo bien algunas cosas. Osasunbidea necesita una transformación profunda con una triple meta: mejorar la salud de los ciudadanos de Navarra, mejorar la calidad de los

servicios que prestan los sistemas de salud como Osasunbidea y mejorar la sostenibilidad de nuestro sistema, que financiamos solidariamente entre todos. Como decíamos en unas jornadas sobre seguridad de pacientes –y también se aplica hoy–, mejorar es humano.

Hace catorce meses, asumí con muchísima ilusión la responsabilidad de dirigir Osasunbidea. Acepté trabajar con un equipo de directivos, ocho personas, ocho profesionales, nombrados por la Consejera y que estaban ya trabajando con el anterior Director Gerente del Servicio Navarro de Salud, con la misión de gestionar el día a día de esta organización, una organización que gestiona muchos recursos públicos, casi la tercera parte de nuestro presupuesto público, y que presta servicio veinticuatro horas a toda la población y teniendo bien claros los objetivos definidos en el nuevo modelo asistencial que estaba articulado en cuarenta proyectos.

Además de asumir esa responsabilidad del día a día y de concluir con éxito aquellos cuarenta proyectos, me propuse impulsar dos proyectos que no eran tan visibles y que a mí me parecían muy relevantes: por un lado, la seguridad del paciente, mejorarla es una obligación, mejorar es humano y nosotros podemos mejorar, en el Servicio Navarro de Salud; también la seguridad del paciente aunque, en nuestro servicio, tengamos resultados mejores que en otros.

También me propuse poner en servicio espacios asistenciales ya construidos. Durante la época de bonanza, se construyeron muchísimos espacios, edificios que, cuando yo llegué hace catorce meses, estaban vacíos y la mayoría de ellos no estaba previsto que se pusieran en funcionamiento durante esta legislatura. Yo entendí que teníamos las herramientas y la capacidad de ponerlos en marcha y he luchado por ello y, en parte, creo que lo hemos conseguido.

Vine a trabajar con los profesionales, pero, sobre todo, vine a trabajar para los ciudadanos. Yo soy navarro y, para mí, era un orgullo y una oportunidad trabajar para mis vecinos, para mi familia, para los ciudadanos de mi tierra. Desde el principio, tuve muchísimas resistencias en el equipo directivo –eso lo explicaré luego–, algunas lógicas y otras que considero

inaceptables. Las dificultades fueron creciendo y finalmente se convirtieron en limitaciones extremas y, en ese momento, decidí dimitir.

A finales de junio, la Consejera me pidió que trabajara solo desde mi despacho, haciendo imposible una de mis tareas que considero relevante, que es la transformación del sistema, haciendo solo posible la gestión del día a día desde una posición que solo me permitía relacionarme con terceros mediante documentos. Me pidió que no tuviera contactos con ciudadanos, que no tuviera contactos con ningún profesional de la organización y que tampoco tuviera contactos con los directivos; mis únicos canales de comunicación debían ser ella misma, la Directora de Salud, Cristina Ibarrola, el Secretario General Técnico, Joseba Asiain o la Jefa de Gabinete, Marta Borrue.

En estas condiciones, entiendo que me resulta imposible hacer mi trabajo y, por eso, he presentado mi dimisión. Esto sucedió a finales de junio. Me planteé, en este momento, dimitir –entendía que es lo que se esperaba de mí–, pero opté por esperar un tiempo para que el verano me dejara reflexionar y también para que se concluyera uno de los proyectos por los que tanto había luchado, que era hacer irreversible la puesta en servicio de las Unidades de Cuidados Intensivos del Hospital de Navarra y la puesta en marcha de los quirófanos de Tudela.

Osasunbidea es una organización que necesita refundarse. El Gobierno debe garantizar que el Servicio Navarro de Salud puede gestionar todos los recursos que necesita para hacer correctamente lo correcto. Esto incluye que Osasunbidea tiene que tener la capacidad de gobernar los sistemas de información, la formación y el apoyo que necesitan los profesionales, la comunicación interna y externa y los servicios jurídicos: pilares, todos ellos, necesarios en cualquier organización, y mucho más en una organización de servicios públicos y que, en estos momentos, están fuera de la capacidad de gobierno del equipo directivo del Servicio Navarro de Salud.

Hoy, el equipo directivo de Osasunbidea no puede dirigir estas funciones clave y esto tiene consecuencias muy negativas para los

profesionales y para los ciudadanos. Osasunbidea tiene que rehacerse, tiene que madurar y tiene que transformarse. Para ello y como primer punto, es imprescindible garantizar la transparencia, es imprescindible que se sepa quién toma qué decisiones para que podamos corregir lo que creemos que puede funcionar mejor.

Como saben, yo podía haber dimitido en silencio, podía haberme ido, como suele decirse, diciendo que era por razones personales y no dando más explicaciones. También saben que, como ex Gerente y como ciudadano navarro, hoy soy libre de estar aquí o no, y yo he decidido venir ante esta Comisión y he elegido hablar porque considero que es muy importante iniciar una conversación que, aunque sea muy difícil, es necesaria para impulsar la transformación en Osasunbidea.

Espero dut zuek, Legebiltzarreko taldeek, egin beharrekoa aurrera eramango duzuela. Horrela, Osasunbidea gardenagoa, hobeia, lortuko dugu, herritar eta gure lurraren zerbitzura egonen dena.

Confió en que ustedes, los grupos parlamentarios, hagan lo necesario para que Osasunbidea sea más transparente y sea mejor al servicio de esta tierra, de Salud y de sus ciudadanos.

Es evidente –hay pruebas, está escrito– que nuestro sistema de salud es muy bueno. Podríamos quedarnos en ello, podríamos seguir trabajando en el día a día, podríamos trabajar desde un despacho, podríamos estar contentos porque nuestro servicio de salud va bien con respecto a otros servicios de salud de nuestro entorno y, por supuesto, va muy bien con respecto a otros servicios de salud de nuestro planeta. Pero la pregunta que uno se hace cuando viene a trabajar para los ciudadanos es: “¿podemos hacerlo mejor?” y mi respuesta es que sí, claro que sí, podemos hacerlo mucho mejor. Sabemos hacerlo mejor, tenemos los recursos para hacerlo mejor y debemos hacerlo mejor. Tenemos que esforzarnos en hacerlo mejor.

Hacerlo mejor no es hacer más rápido lo mismo; a veces, es mejorar la forma en la que hacemos algunas cosas y, muchas veces, también es hacer otras cosas que no estamos haciendo y que sabemos, ahora, que hay que

hacer. Sabemos que es posible hacerlas porque la tecnología nos lo permite, sabemos que es necesario hacerlas porque otros sistemas de salud lo están haciendo y tienen mejores resultados haciendo cosas diferentes de las que nosotros hacemos.

A veces, nos quedamos simplemente, como un buen enfermero, como un buen médico, en el diagnóstico, pero tenemos que ser un mejor enfermero o un mejor médico y no fijarnos solo en los síntomas. ¿Qué síntomas tenemos de que hay cosas que podemos hacer mejor? Aquello de lo que normalmente hablamos en la calle: tenemos problemas en el acceso, hay listas de espera, hay que esperar para obtener un servicio que sabemos que necesitamos o para tener una prueba para entender qué es lo que nos pasa. El acceso, las listas de espera para cirugía, las listas de espera para consultas, son una prueba de que hay algo que se puede hacer mejor. Cuando, además, las listas están creciendo, nos damos cuenta de que ni siquiera lo estamos haciendo igual de bien que hace unos meses o unos años.

Otro síntoma claro es la equidad. En Navarra, no todos los ciudadanos tienen el mismo acceso a los servicios que necesitan. Estamos estratificados por clases, por amistades, por familias y no es justo que un ciudadano navarro tenga un acceso diferente del que tiene otro ciudadano navarro. Hay una gran oportunidad de mejorar la equidad en Navarra.

Vemos, también, que la crisis económica lleva a algunas decisiones de recortes, de ajustes, y no todas ellas se pueden explicar. Podríamos explicar en el futuro que, cuando la salud de los navarros sea mejor, necesitaremos menos hospitales, menos camas de hospital, porque la atención en Primaria, cerca de donde vivimos, o la atención en nuestro domicilio, harán innecesaria una atención más compleja en un hospital.

Se podrá explicar cómo los recursos se van moviendo desde lo que ahora simboliza la sanidad, que son los grandes centros hospitalarios, hacia donde yo creo que tiene que estar Salud, que es alrededor de cada persona, pero no se puede explicar, a veces, por qué recortamos para que nos queden bien las cuentas a corto plazo, cuando sabemos –y es un conocimiento que tiene la humanidad– que, haciendo bien las cosas, ahorramos dinero y, sin

embargo, cuando intentamos ahorrar dinero primero, fácilmente nos vamos a hacer mal las cosas.

Un síntoma muy evidente es la insatisfacción de los profesionales. Estamos en un colectivo triste, deprimido, que sabe que hubo un pasado mejor y que está intentando luchar por un futuro mejor. Hay mucha energía entre nuestros diez mil profesionales, muchas ganas de hacer las cosas de otra manera, muchas ganas de hacer las cosas mejor, pero hoy están insatisfechos, echan de menos formación, echan de menos tiempo para investigar, echan de menos tiempo para compartir emociones, echan de menos tiempo para pensar en mejorar el sistema, echan de menos tener una mayor participación... echan muchas cosas de menos y creo que los equipos directivos no estamos a la altura de los profesionales que tenemos en el Servicio Navarro de Salud.

También es muy notoria la insatisfacción de los usuarios, que se puede manifestar en forma de quejas, cartas en los periódicos, conversaciones en la calle y plataformas. La insatisfacción es otro síntoma de que nuestro sistema puede ser mucho mejor.

Finalmente, por no extenderme, me voy a referir a proyectos clave como la unificación de laboratorios o proyectos tecnológicos. No todo el mundo entenderá las dificultades y retos que tiene un proyecto de tal magnitud, pero todo el mundo sabe que las fechas no se cumplen, que surgen problemas inesperados y que, de alguna forma, la insatisfacción de los profesionales de ese grupo está evidenciando un síntoma de que algo se podría hacer mejor.

Hay otros proyectos, también trascendentes, que requerirán muchos años, quizá más de una década, como la transformación del sistema para atender mejor a los pacientes con necesidades, con problemas crónicos de salud, problemas que no sabemos curar hoy, problemas que nos acompañan toda la vida, y aquí la pregunta es: ¿por qué, teniendo un plan estratégico aprobado por este Parlamento, todavía hoy no hay un solo paciente crónico en Navarra que tenga una atención diferente a la que tenía antes de haber definido ese plan? ¿Por qué no empezamos antes las cosas?

Los proyectos, a veces, están bien definidos, los objetivos bien marcados, y lo que nos falta es la capacidad de ejecutarlos en los plazos que nos proponemos, con los recursos que tenemos y mitigando y disminuyendo los riesgos.

Todo lo que acabo de enumerar son síntomas y es frecuente que nos dediquemos, en la prensa, en los grupos parlamentarios, incluso en los equipos directivos, a intentar disminuir estos síntomas. Trabajamos mucho para disminuir listas de espera, para que los proyectos salgan, para que no haya problemas debidos a los ajustes, pero, en mi opinión, sin dejar de trabajar en los síntomas, tenemos que dar un paso atrás y mirar a la organización.

Nuestra organización es una organización enferma, es una organización que, no solo necesita un diagnóstico de los síntomas: necesitamos entender cuál es la raíz de la enfermedad y necesitamos trabajar desde esa raíz para tener una nueva organización viva, sana y, como todos esperamos, al servicio de todos.

Algunas de las oportunidades que claramente tenemos, con el foco en hacer mejor las cosas y con una consecuencia clara en eficiencia, no es algo en lo crea, no es una creencia: es una evidencia y sabemos que hay metodologías; en nuestra industria, en Navarra, las aplicamos; en nuestros servicios públicos, todavía estamos muy lejos de utilizarlas. Sabemos que, haciendo bien las cosas, mejorando la calidad, los costes de no calidad, es decir, los costes de no hacer bien las cosas son siempre más altos de lo que nos cuesta transformar el sistema para que las cosas vayan bien.

Por ejemplo, como acabo de decir, si damos un mejor servicio a las personas que tienen problemas crónicos, no solo estaremos haciendo que vivan mejor, que vivan más años, que sus familias también vivan mejor, sino que, además, habremos recuperado un dinero que hoy se está usando en atenderles mal.

Cuando se publicó el plan estratégico, previamente se había hecho una estratificación de todos los pacientes en Navarra y sabemos, en números redondos, que un 18 por ciento de nosotros, uno de cada cinco, hoy, tiene

problemas crónicos que le van a acompañar toda la vida y sabemos que la atención a estas personas, a uno de cada cinco de nosotros, no es buena en su domicilio y no es demasiado buena en Atención Primaria y, en muchos casos, solo les atendemos cuando ya su enfermedad se agrava y tienen un episodio que requiere una atención en urgencias o una atención en el hospital.

En números redondos, el 50 por ciento de nuestro presupuesto lo utilizamos en dar servicios, fundamentalmente en el hospital, a los pacientes crónicos y sabemos que ahí hay un gran margen de mejora en la atención y, como consecuencia de esa mejora en la atención, una mejora en la eficiencia. De ahí pueden salir muchos recursos para volver a apostar por la promoción de la salud, por la prevención, por la educación, por incluir la salud en todas las políticas... hay mucho dinero, ahí.

El final de la vida es también una etapa que todos vamos a vivir y que realmente tiene muchísimas oportunidades de mejora. Osasunbidea atiende bien el final de la vida de algunos pacientes, especialmente en oncología, pero no se extiende esa buena atención a todos los pacientes.

La seguridad del paciente –algo de lo que no es fácil hablar, pero que se debe hablar de ello– es también una gran oportunidad. Desde 2006, con el informe ENEAS y todos los que han venido después, sabemos cuáles son los niveles de excelencia y sabemos compararnos con ellos. Navarra está muy bien, comparada con el resto del Estado, pero Navarra no asegura el cien por cien de la seguridad de los pacientes. Sabemos que hay infecciones nosocomiales y sabemos que hay áreas, como las quirúrgicas o los Cuidados Intensivos, donde el nivel de infecciones es mayor, y esto tiene mucho que ver con las formas de hacer, con los espacios disponibles, con la tecnología que se utiliza y también con el tiempo y los recursos que dedicamos a la mejora de la seguridad.

Una de mis primeras decisiones, que sí que fue apoyada por la Consejera, fue proponer y conseguir que todos los hospitales de Navarra, desde este mismo año 2014, tengan Comisiones de Seguridad del Paciente. No había, antes, y ahora sí las hay. Todos los profesionales de atención especializada hospitalaria en Navarra tienen una plataforma donde pueden

registrar cualquier accidente adverso que nos permite, después, de forma sistemática, identificar las raíces del problema y mejorar el sistema para que no vuelva a pasar, en lo posible.

Se suele decir que, al menos, un 20 por ciento del presupuesto de un sistema de salud como el nuestro está siendo utilizado en la resolución de problemas creados por el mismo sistema. Esta cifra probablemente es muy conservadora, pero es un 20 por ciento muy fácil de conseguir en lugares donde la atención es compleja, como la UCI, o Urgencias, o los quirófanos.

Los sistemas de información que tenemos también hay una oportunidad de mejorarlos; una estrategia definida hace más de dos décadas, para muchas personas y para mí también, resulta obsoleta. Nosotros, con nuestro tamaño, no tenemos la capacidad de desarrollar con recursos, ni siquiera contratando a especialistas de otras empresas, los sistemas de información que necesita Osasunbidea. Lo seguimos haciendo y, obviamente, tenemos oportunidades de hacerlo mejor.

Algunos síntomas son claros: se nos caen los sistemas, hay errores en la comunicación, en la notificación a pacientes, ni siquiera utilizamos bien nuestros idiomas oficiales en la comunidad, en las comunicaciones escritas o de mensajería, tenemos muchos profesionales que no utilizan sistemas de información, hay áreas críticas como la farmacia de los hospitales, donde las compras todavía están siendo gestionadas con sistemas de información que no son corporativos, hay muchísimas necesidades de mejorar y muchas oportunidades de mejorar los sistemas de información, que tienen que ser la base del conocimiento que utilizan los profesionales, de la información que reciben los pacientes, de la toma de decisiones de pacientes y familiares...

Una oportunidad que he mencionado antes es que tenemos espacios construidos y que podemos usar. Cuando hubo dinero, en la época de vacas gordas, podíamos haber hecho grandes edificios faraónicos y, además, haber resuelto las necesidades de los espacios asistenciales y de los profesionales. Realmente se hizo mucho de lo primero y poco de lo segundo.

Hicimos grandes edificios como el Pabellón C, como el CIP, ahora Navarra Biomed, como las Urgencias –que primero estaban pensadas para un hospital y que finalmente han sido para el Complejo– y nos dejamos en el camino la mejora del confort en habitaciones de pacientes, algunas de ellas, hoy, sin cuarto de baño, algunas de ellas, hoy, con espacios compartidos para varios pacientes; nos dejamos en el camino actualizar espacios que son clave, como la farmacia, que siguen siendo hoy, básicamente, lo mismo que fueron en el siglo XIX: almacenes con estanterías en lugar de ser, como deberían ser en el siglo XXI, grandes fábricas donde la información permite que los procesos sean muy eficientes, eficaces y seguros.

Eso que se hizo en las legislaturas anteriores nos ha dejado un legado que, sin mirar mucho hacia lo que se podía haber hecho de otra manera, sí que nos permite mirar hacia adelante, acelerando la utilización de esos espacios. Yo me he centrado, sobre todo, en los espacios que consideraba que podían añadir más valor en poco tiempo, que eran los Cuidados Intensivos del Complejo Hospitalario y los quirófanos de Tudela.

También, por inercia, con buena intención, pero, entre otras cosas por no haber mirado alrededor, tenemos muchos procesos administrativos que pueden mejorar, en concreto, la forma de comprar. Nuestros sistemas de gestión para articular concursos, para buscar proveedores, para encontrar equilibrios y acuerdos con otras empresas pueden mejorar muchísimo. Se puede mejorar la eficiencia y hay mucho dinero, ahí.

Estas oportunidades son concretas, se pueden cuantificar en el tiempo, se puede cuantificar el ahorro que se puede conseguir y son algunas de las oportunidades en las que yo he trabajado sin dejar el día a día y sin dejar el foco en los cuarenta proyectos del nuevo modelo asistencial. Algunas tienen intersección con los proyectos, otras son ideas que estaban para el futuro, como la seguridad de pacientes, que está a claramente expresada en nuestro Plan de Salud, pero no estaba en nuestra agenda y estas oportunidades son algunas de las que yo he identificado y en las que yo he trabajado.

Además de cosas concretas, creo que necesitamos tiempo y espacio para reflexionar sobre cosas más importantes. Es importante que los políticos,

los ciudadanos, los profesionales del Servicio Navarro de Salud tengamos tiempo, espacio y energía para reflexionar sobre qué entendemos por Salud, qué ecosistema de servicios públicos necesitamos y qué espacio socio-sanitario queremos construir, qué espacio solidario, sostenible, seguro, al servicio de todos, que preste servicios de calidad, queremos construir.

En los sistemas sanitarios modernos –y en eso estamos embarcados muchos a la vez y aprendemos juntos–, estamos persiguiendo una triple meta: queremos mejorar la salud de la población, a la vez queremos que los servicios sean mejores y todo ello queremos hacerlo con menos recursos que ponemos entre todos a disposición de los servicios públicos. Queremos mejorar la sostenibilidad. Salud, servicios y sostenibilidad son tres metas que perseguimos a la vez y que no pueden conseguirse desde un despacho, haciendo las cosas como siempre las hemos hecho.

Yo, con otros, he aprendido que un directivo de un servicio público de Salud necesita, en el día a día, hacer dos cosas a la vez; le llamamos a esto “doble agenda”. Por un lado, necesita gestionar el día a día, lo que siempre se ha esperado de un Gerente, lo que siempre hicieron, sobre todo, los Gerentes en nuestra tierra: gestionar el día a día. Y la gestión del día a día es una máquina con mucha inercia, y ahí tenemos oportunidades de hacer mejor las cosas, pero es algo que se puede hacer desde un despacho; se puede hacer casi, incluso, yo diría, sin un Gerente de Osasunbidea.

Pero hay otra agenda que requiere un liderazgo nuevo y que requiere hacer otras cosas de otra manera y, a veces, requiere ser malinterpretado e incomprendido. La otra agenda la titulamos “transformar”, la titulamos los servicios de salud del norte de Europa, de muchas otras comunidades autónomas de España y de otros países que intentan mejorar, como Nueva Zelanda o Canadá.

Gestionar el día a día y transformar. Cuando yo llegué a mitad de legislatura, la gestión del día a día, los cuarenta proyectos, la inercia, me permitían claramente enfocarme más en la agenda de transformar; ese es mi perfil, eso es lo que he hecho toda mi vida: encontrar oportunidades y trabajar para conseguir materializarlas, y a eso me he intentado dedicar desde el primer

día. Trasformar supone hacer las cosas de otra manera y también supone hacer otras cosas que no estábamos haciendo.

Como he dicho, en mi opinión, Osasunbidea no está hoy preparada para transformarse –hay que madurar para que Osasunbidea pueda transformarse– y además, tampoco está haciendo bien la gestión de los recursos necesarios para prestar los servicios que necesita Navarra hoy. Necesitamos transformar Osasunbidea en una organización que sea más transparente, más participativa con los profesionales y con los ciudadanos, más innovadora, más centrada en mejorar la experiencia de los profesionales y de los pacientes y, por eso, hay que hacer varias cosas.

Una de ellas es muy urgente, en mi opinión: es urgente rehacer la estructura, una estructura que fue definida en su momento, hace casi veinticinco años, una estructura que se ha deshecho, desmantelado, con buena intención, con una visión de que la Administración es un todo, pero, realmente, desde mi punto de vista, cometiendo graves errores en el camino porque el Servicio Navarro de Salud es una organización suficientemente compleja como para que algunos de sus pilares clave no estén fuera; tienen que estar dentro.

Me estoy refiriendo una y otra vez a cuatro, sistemas de información, informática, las decisiones sobre los sistemas de información que necesita el Servicio Navarro de Salud deben poder gobernarse desde el Servicio Navarro de Salud. No podemos depender de decisiones de terceros y no podemos responsabilizarnos del servicio que prestamos desde Osasunbidea si los sistemas que necesitamos están gestionados, operados, decididos, por terceros. Siempre tenemos alguna participación en las decisiones, pero el organigrama debería estar claro: sistemas de información debajo de la organización Osasunbidea.

Los profesionales llegan muy cualificados, llegan bien elegidos. En muchos casos, tendríamos, también, que hablar de oportunidades de mejora en la selección de profesionales que trabajan temporalmente, pero, vengan temporalmente o están ya trabajando para siempre con nosotros, Osasunbidea tiene que ser capaz de gobernar la formación y los servicios que necesitan los

profesionales para apoyar su trabajo en el día a día y durante todos los días de su vida profesional.

Hoy, la formación está fuera del gobierno del equipo directivo del Servicio Navarro de Salud. La comunicación siempre fue importante y hoy, en esta vida tan acelerada con tantos canales, lo es más. Osasunbidea no tiene un solo profesional –cero de los diez mil–, cero profesionales dedicados a la comunicación interna y cero profesionales dedicados a la comunicación con profesionales de la comunicación o con el exterior. Se da por supuesto que todos, concretamente a través del canal de comunicación del Gobierno de Navarra, podemos comunicarnos de forma efectiva y yo sé que no es así y he trabajado para que pudiéramos tener unos profesionales para la comunicación y que nos pudiéramos formar para comunicarnos y es algo que todavía está pendiente. Dentro de Osasunbidea, debería haber claramente una función que nos permitiera garantizar una comunicación eficaz entre todos. Y finalmente, los servicios jurídicos que, hasta hace poco, sí que estaban dentro del organigrama del Servicio Navarro de Salud, pero hoy están fuera.

Así que, repito: es urgente rehacer la estructura que ya se definió y que Osasunbidea tenga, dentro de su organigrama, sistemas de información, formación, comunicación y servicios jurídicos.

Hace 25 años, se definió el Servicio Navarro de Salud y, si miramos el organigrama, miramos la organización, nos daremos cuenta de que es una organización que tiene mucho recorrido de mejora; es una organización con 8 Directores, 5 de los cuales tienen una responsabilidad totalmente vertical sobre 3 hospitales, sobre Atención Primaria, sobre salud mental. 2 de los Directores, desde hace muy poco tiempo, tienen una responsabilidad horizontal, personas y recursos físicos, y hay un nuevo Director que tiene una responsabilidad también horizontal, que es atención al paciente.

Pero es una organización básicamente vertical, organizada en silos, reinos de taifas, muy estática y que no permite una atención ágil de procesos. Y hace falta un cambio entre una organización estática prácticamente sólida a una organización que sea mucho más fluida, líquida e incluso a una organización que sea más gaseosa, que nos permita integrarnos mejor con

otros servicios de salud, como los que nos circundan o como los que no rodean en Europa, y que nos permita, también, crear microsistemas que den un servicio adecuado en cualquier localidad de Navarra.

Una de las necesidades más urgentes y que considero imprescindible es que alineemos, realmente, la responsabilidad que tiene una persona o un órgano con su capacidad de gestión y ya me estoy acercando a las razones de mi dimisión. Pienso que es urgente, imprescindible y que tenemos que hacer ya un reempoderamiento de los órganos principales que, básicamente, son dos y están bien definidos en la Ley Foral 1990, de 23 de noviembre. El año que viene, cumpliremos veinticinco años y nos volveremos a hacer la pregunta: ¿merece la pena repensar nuestro sistema veinticinco años después? ¿Podemos seguir con el sistema que se definió en aquella época, en aquel contexto, en un siglo XXI tan diferente?

En el artículo 45, se crea el Servicio Navarro de Salud como “un organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines”.

En el 47, se define que el Servicio Navarro de Salud se estructura en los siguientes órganos centrales: el órgano de dirección, quien dirige el Servicio Navarro de Salud, es el Consejo de Gobierno, el consejo ante el que yo quería dimitir y el consejo ante el que yo quería rendir cuentas y al que quería pedir consejo, porque es el Consejo de Gobierno.

También se define un órgano de gestión, que tiene dos patas: el Director Gerente y las direcciones que se establezcan. La responsabilidad que yo asumí era de gestión, como Director Gerente, rindiendo cuentas y siguiendo las pautas del Consejo de Gobierno.

Existe, también, un órgano de participación a través del cual debería ser posible la participación de todos los navarros, que es el Consejo Navarro de Salud.

El Consejo de Gobierno tiene, entre otras, las siguientes atribuciones: además de aprobar presupuestos, memoria, etcétera, tiene que definir los criterios de actuación del Servicio Navarro de Salud, tiene que establecer,

actualizar y rescindir conciertos para la prestación de servicios asistenciales, tiene que controlar y supervisar la actuación del Director Gerente.

Este Consejo de Gobierno, para poder cumplir con su mandato, debería ser capaz de reunirse con regularidad. Este consejo se reúne apenas una vez al año, cuando lo convoca la Consejera y con una agenda que, a veces, no pasa de ser la aprobación de la memoria, pero que, en algunos casos, tiene más puntos en el orden del día. Por ejemplo, el último Consejo de Gobierno se reunió el 15 de abril –la convocatoria fue el 4–, había que aprobar el acta de la sesión anterior, presentar la memoria –que, por primer año, pudimos tener a principio de año y no a final de año; lo teníamos en el primer trimestre y por eso lo presentamos ante el Consejo de Gobierno–, explicábamos la situación del proceso de unificación del Complejo Hospitalario y también explicábamos la estrategia de atención al paciente.

Y el punto quinto, que para mí era el más importante, se titulaba “propuesta de mejora de la organización y la gobernanza del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea”. Este punto lo incluí en el orden del día, precisamente, por un compromiso que adquirí aquí, ante ustedes, en la segunda comparecencia ante la Comisión de Salud. Me sigue pareciendo hoy importante hablar de mejorar la organización y hablar de la gobernanza y transparencia del Servicio Navarro de Salud y el 15 de abril, por falta de tiempo de la señora Consejera, no pudimos llegar al punto quinto y lo dejamos pendiente para una siguiente convocatoria que yo he insistido una y otra vez en que se celebre.

Desde el 15 de abril, tengo e-mails incontables en los que pido por favor que se vuelva a convocar a este consejo para hablar de este quinto punto del orden del día que quedó pendiente. Y por eso he elegido, como forma de salida, pedir la convocatoria del Consejo de Gobierno. No he pedido que se anticipe ningún Consejo de Gobierno; el Consejo de Gobierno no es una figura estética que se reúna a veces al final del año, es una figura de gobierno, es un grupo de personas muy comprometidas que querrían tener la capacidad de hacer lo que la responsabilidad que tienen les obligaría, a estar contentos en su rendición de cuentas.

Desde el 15 de abril, no he conseguido que se vuelva a convocar el Consejo de Gobierno. En mi último intento, cuando anuncié mi dimisión, que finalmente ejecuté, por orden foral aparece que se ha producido mi cese y no está escrito que ha sido a petición propia, pero esa orden foral es del viernes 19 y yo, el día 18, presenté mi dimisión –la presenté por registro, hay un sello de tiempo– y es innegable el hecho de que yo anuncié mi dimisión, se me anunció posteriormente que iba a ser cesado y yo dimití antes de ser cesado.

Me gustaría, también, poner de manifiesto la pregunta de por qué se escriben o se dejan de escribir algunas cosas en los Boletines Oficiales de nuestra comunidad.

Con esto quiero recalcar que, cuando pedí que se volviera a reunir el consejo, estaba pidiendo algo que llevaba pidiendo cuatro meses y estaba pidiendo algo que, en cualquier caso, me parece necesario, que es rendir cuentas ante el órgano que, por ley, está definido... (Murmullos) ¿Cinco minutos más? ¿Diez minutos más? (Risas) Lo siento, me estoy extendiendo y pido disculpas, pero...

Al Director Gerente le corresponde dirigir y gestionar el Servicio Navarro de Salud ejecutando y haciendo cumplir los acuerdos del Consejo de Gobierno y, entre otras cosas, debe velar por la mejora de los métodos de trabajo. Ya está definido en 1990 que tenemos que trabajar en la mejora continua.

Como he dicho, considero imprescindible volver a empoderar al Consejo de Gobierno, no un Consejo de Gobierno estético, que se reúne de vez en cuando, sino un Consejo de Gobierno que gobierna. Es preciso volver a empoderar al Director Gerente; un Director Gerente que no solo sea responsable de todo lo que se haga en el Servicio Navarro de Salud, sino que también pueda dirigir y gestionar los recursos, que tenga la capacidad de hacerlo para poder rendir cuentas con toda claridad y honestidad.

Voy a enumerar algunos ejemplos de procesos o tareas en las que la gestión no ha sido posible, algunos muy sencillos: cuando empecé a trabajar, las oficinas que ocupábamos eran las mismas que en 1990: un edificio de pisos en Irunlarrea, con un coste de alquiler bastante elevado, de casi 400.000 euros,

y una de mis primeras intenciones fue trasladarnos inmediatamente a espacios vacíos que teníamos muy cerca, en el campus del Complejo Hospitalario. Hacía falta hacer una obra que tenía unos costes bastantes manejables, pero podíamos haber pasado de 400.000 euros a 0 euros por utilización de espacio propios. Esa decisión yo no la he podido ejecutar.

En pocos meses, nos trasladamos a unas oficinas que son mejores funcionalmente y más económicas y, desde luego, ha sido una mejora; estoy contento porque hemos pasado de una situación de veintitrés años muy mala a una mejor que espero que sea, también, temporal y que, en el futuro próximo, pase a ser mejor todavía.

Ya he mencionado que el equipo directivo es nombrado por la Consejera. Esa propuesta del Director Gerente podría estar bien, pero deja de estar bien en el momento en que alguno de los directivos no está alineado con la visión o con la forma de hacer las cosas o con la velocidad que imprime el Director Gerente. Yo me pregunto si no debería ser, quizá, el Consejo de Gobierno o más pública la elección de los Directores; no solo del Director Gerente, sino también de los Directores de cada uno de los centros o de los procesos en la organización y, como es hoy, debe ser normal que una sola persona, la Consejera, perteneciente al Gobierno, sea quien designe al Gerente del Servicio Navarro de Salud, a los Directores Generales, a los Subdirectores Generales e incluso a los Jefes de Servicio de nuestra organización.

Me pregunto qué pasaría si fuera más pública y más abierta la convocatoria de candidatos y si eso no nos podría llevar a traer talento de fuera de nuestras fronteras, a refrescar y a mejorar nuestro servicio.

Sistemas de información: me voy a referir solo a listas de espera quirúrgicas. El proceso que había antes de mi llegada era un proceso de arriba abajo: Comisiones, muchas personas hablando y pensando para hacer documentos que luego la organización debía trasladar. Yo cambié la dinámica, creé un equipo de trabajo, pedí algo que pensaba que teníamos pero no teníamos: pedí que hubiera unas listas unificadas, que en una única lista tuviéramos a todas las personas que esperaban y eso se consiguió. Gracias a

eso, unos meses después, cuando nos lo pidió el Partido Socialista de Navarra, fue fácil hacer público el orden en que está alguien esperando.

Pero gracias a eso, también, sobre todo gracias a que se creó un equipo muy operativo y gracias al trabajo de ellos, desde que llegué, las listas de espera quirúrgicas mejoraron mes a mes; todos los meses mejoraron.

En espera de consultas, nunca pudimos mejorar porque nos hacen falta sistemas de información que yo sé que existen, pero que no tenemos. Las listas de espera quirúrgicas podrían mejorar mucho más con sistemas que sé que no tenemos.

Los carros: la alimentación era un problema muy visible y había cosas concretas como los carros, que no funcionaban y, en menos de un mes, asumió la empresa adjudicataria el compromiso de cambiarlos y, sin embargo, por dificultades internas de gestión, hemos tardado más de ocho meses en tener nuevos carros. Es un tiempo en el que los pacientes han tenido una comida con temperaturas no controladas, sabiendo todos la solución y teniendo claro cuál era la solución.

El proyecto de laboratorios, que tiene una magnitud tremenda –habría que pensar quién decidió que se ubicara en ese edificio, que está pensado para investigar y que tiene una financiación FEDER–, yo vi la necesidad clara de tener un equipo profesional para dirigir ese proyecto y nosotros no tenemos, en Osasunbidea, directores de proyecto profesionales, y era urgente y habría sido bueno haber contratado un equipo de proyecto para dirigirlo y mitigar los riesgos.

Concursos públicos: nosotros estamos comprando de capítulo 2 lo que se puede comprar por concurso público más o menos un 20 por ciento. Es muy poco, deberíamos estar en el 90. Ahí tenemos margen. Muchos concursos los tenemos con pliegos que no han variado en muchos años. Tenemos margen porque se pueden hacer pliegos que permitan una concurrencia mayor y se pueden hacer concursos integrando concursos o compras ganando eficiencia.

Finalmente, los espacios de UCI. Yo propuse –porque lo conocía– la utilización de nuevas formas de compra: en lugar de comprar por capítulo 6 –

que no teníamos– la tecnología, comprar por capítulo 2 la disponibilidad o el uso de la tecnología necesaria. Habríamos podido tener estas UCI del Complejo Hospitalario o los quirófanos de Tudela en funcionamiento en primavera de 2014. Los tendremos en funcionamiento el año que viene y será un buen paso adelante, pero habrá sido una pena haber perdido el año.

Me están cortando porque realmente me he excedido. Siento no haber controlado el tiempo. Tengo un poco el calendario... Solo un minuto más.

Yo quiero decir que, cuando entré el 15 de julio, yo no venía sin saber nada. Llevo más de veinte años trabajando en Salud, de ellos, más de diez años trabajando en y para servicios públicos de salud, casi todo el tiempo como directivo. Conozco muy bien el servicio de salud de Navarra antes de entrar, el 15 de julio. Creo en los servicios públicos, Educación y Salud. Creo que podemos mejorarlos. Creo tanto que, por supuesto, somos usuarios: mis hijos van a colegios públicos y ... Me están amonestando así que voy a terminar y lo dejo para las preguntas. Pido disculpas por haberme extendido, agradezco mucho la atención y espero poder terminar de responder a todas las preguntas en los cinco o diez minutos que me den luego. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rapún León): Bien, continuamos. Por parte de los portavoces que han solicitado la comparecencia, señora De Simón, por Izquierda-Ezkerria, adelante. Tienen, como máximo, diez minutos.

SRA. DE SIMÓN CABALLERO: Muchísimas gracias, señor Presidente. Gracias, señor Rubio, por las explicaciones que nos ha dado.

Ha hecho usted un recorrido muy interesante sobre las áreas de mejora que considera usted que tiene, en este momento, el Servicio Navarro de Salud.

En principio, estamos de acuerdo en que el sistema puede ser mejor; es más, pensamos que, en esta legislatura, el Servicio Navarro de Salud, el sistema público de salud, el Departamento de Salud en general, a cargo de Marta Vera, ha ido a peor.

Oyéndole a usted hablar de transparencia, participación, mejora, equidad, eficiencia, eficacia, evidencias, es como si estuviera escuchando a Marta Vera. Si yo no le hubiera puesto a usted cara ni voz, podría pensar que estaba escuchando a la Consejera de Salud en cualquiera de sus intervenciones en esta misma sesión.

Evidentemente, el contenido que da usted a este tipo de sustantivos –o de adjetivos, en su caso– no es el mismo. Habla de transparencia. Usted decía “¿quién toma las decisiones?” Es una pregunta que nos hacemos nosotros cada vez y, de paso, se la reboto a usted: ¿quién toma las decisiones? ¿Quién ha tomado las decisiones mientras usted estaba a cargo del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, recuerdo: organismo autónomo? ¿Quién las ha tomado? ¿Las ha tomado usted? ¿O las ha tomado la señora Vera?

Hablaba de participación. Bueno, le habremos oído veces a la señora Vera hablar de participación. Nosotros creemos, también, que la participación no es que esté coja, es que no existe. Participar, para la señora Vera, significa el estar de acuerdo con todas sus propuestas.

Respecto a la mejora, hemos denunciado en múltiples ocasiones la mala gestión de las listas de espera que es evidente que es una mala gestión porque estamos yendo a peor.

Ocurre lo mismo con la equidad, pero aquí ha hecho usted una acusación muy grave –por lo menos, a mí, me ha parecido muy grave– que es esto de que el acceso a la salud no es igual para toda la ciudadanía navarra. Me gustaría que, si lo he entendido mal, usted, en la réplica, pudiera aclarar algo más.

Hablaba de las condiciones laborales, los espacios para la confluencia en los diferentes departamentos y secciones del Departamento de Salud. Totalmente de acuerdo. Esa insatisfacción de usuarios, la necesidad de ser eficientes... Y en esto, ¿qué le vamos a decir? Le agradecemos los comentarios que nos ha hecho.

Lo que no terminamos de entender –o no termino yo de entender, en particular– es cuáles son los motivos que le llevan a pedir su dimisión.

Entiendo que tiene que ver con su responsabilidad y la poca, o la escasa, o la no suficiente capacidad de gestión; algo que me cuesta un poco entender. Por eso, si es tan amable, luego me lo aclara.

Me cuesta entenderlo porque, como –lo ha dicho usted– el organismo que usted ha dirigido hasta ahora –era el Gerente, era el Director– es autónomo, es la mayor empresa pública de Navarra, si es autónoma y usted es su Director Gerente, ¿qué es lo que le ha impedido llevar adelante sus proyectos?

Una segunda pregunta: ¿qué cambió en el proyecto o en la propuesta de la señora Vera para que usted sustituyera al señor Sanz Barea? ¿Qué aportaba usted? ¿Por qué lo trajeron –permítame la expresión coloquial– de Qatar y qué encargo tenía usted de la señora Vera? ¿Y qué es lo que ha pasado? Porque, evidentemente, en función de lo que usted ha comentado, parece ser que no compartían proyecto desde un principio. Luego, aquí hay una cuestión clara: que la señora Vera se equivocó designándolo a usted. Independientemente de que a mí me parezca o no me pueda parecer que su perfil era el más adecuado o no, la señora Vera se equivocó. Le voy a preguntar si se equivocó usted aceptando esta responsabilidad.

Luego, hay otra cosa que no termino de entender, tampoco: el departamento manda las líneas políticas, usted gestiona, ¿ha podido gestionar algo hasta finales de junio? Y lo que no ha podido gestionar, ¿por qué? La verdad es que yo no sé si esto.... Bueno, sí sé que, por parte del Departamento de Salud, por parte del Gobierno de Navarra, hay una improvisación excesiva y exagerada, no solo en los nombramientos que se hacen –porque aquí no tenemos más que ceses, dimisiones de todo tipo–, es que aquí pasa algo más. Aquí pasa algo más y, bajo nuestro punto de vista –no sé qué opinará usted– es que la señora Vera, en este momento, carece de liderazgo y carece de un proyecto o, al menos, de un proyecto visible y transparente y que sea un proyecto compartido.

Usted lo ha dicho: a usted le ha nombrado la Consejera de Salud, pero parece que hay desavenencias o falta de confluencia o falta de compartir un proyecto común con el resto de los cargos, luego algo no debe funcionar ahí,

desde el principio. Por lo tanto, nosotros estamos francamente preocupados con esto que está sucediendo ahora, estamos muy preocupados con su dimisión, por cierto, dimisión, que no cese. Las formas también son criticables. Es un poco feo que uno pida la dimisión y al día siguiente, le digan “mire, no sé si la asumo o no, pero le ceso”. En eso estoy de acuerdo con usted.

En todo caso, ha hablado de los sistemas de información, de comunicación, todo el tema de la informática y formación es algo que... Todo esto de centrar la atención y centrar el trabajo en los pacientes, centrar el trabajo en cada ciudadano, es el mismo discurso de la señora Vera desde el primer día que vino aquí y nuestra crítica es siempre la misma: hay un trecho amplísimo entre el discurso y el trabajo diario y la acción política en la toma de decisiones de la señora Vera a cargo del Departamento de Salud.

Por lo tanto, yo ya termino agradeciéndole una vez más que esté usted aquí y, desde luego, no sé cómo lo verá usted, pero nosotros creemos que el fracaso de la señora Vera a cargo del Departamento de Salud es evidente y se evidencia más con su dimisión o cese. El Pleno pasado, este Parlamento, por mayoría, pidió, por primera vez, el cese de la señora Vera, la dimisión de la señora Vera. (Murmullos) No, pero aprobado. Es la primera vez que se aprobó, es la primera vez que el Partido Socialista... ¿No es la primera vez? Si me equivoco y no es la primera vez y es la segunda o la tercera, más a mi favor.

En fin, aquí, por mayoría, el Parlamento pidiendo su cese. Es totalmente evidente que la señora Vera no está capacitada para dirigir el Departamento de Salud, como decía antes, carece de proyecto... pero es que carece de equipo: ha sido incapaz, en todos estos tres años, de formar un equipo que pueda llevar adelante un proyecto con tranquilidad y con unanimidad.

Cocinas, laboratorios, unificación de Urgencias, la nueva apertura, los nuevos quirófanos... Es que está todo patas arriba. Es que está todo el Departamento de Salud patas arriba y usted decía “el sistema debe ser transformado radicalmente, debe refundarse”. A mí me parece un poco exagerado porque, si esta refundación supone el alboroto que tenemos hasta

este momento, yo tampoco me atrevo... Yo no sé si es usted ajeno a este alboroto que se ha ocasionado en estos últimos meses o ha intentado usted, por todos los medios o en función de sus posibilidades, intentar poner orden. Nada más y muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rapún León): Señora Ruiz Jaso, por parte de Bildu. Adelante.

SRA. RUIZ JASO (1): Mila esker, Presidente jauna. Egun on guztioi. Lehenik eta behin, ongi etorri, Rubio jauna. Benetan eskertzen dizugu gaur hemen gurekin egotea.

Batzuek pentsatu zutenaren kontra, gaurkoan azalpen eraikitzailea egin duzu. Eta gogora ekarri nahi dut zergatik zauden hemen, zeuk ere esan duzu. Gobernu-Batzordean eman nahi izan dituzu azalpen hauek, eman nahi izan duzu dimisioa, azaldu nahi izan dituzu zure hobekuntza proposamenak eta zein zen zuzendaritza-ekipoaren egoera. Gobernu-Batzordean egin nahi izan duzu, baina, zuk gaur ere esan duzun bezala, kontseilariak ez du eskaera hori bete, muzin egin dio eta gaurkoan hori egin duzu hemen. Alde horretatik, benetan eskertzekoa da azalpen osoa.

Nik uste dut oso larria dela gaur eta aurretik ere publikoki ezagutu ahal izan duguna. Larria da enegarren dimisioa izatea, Osasunbidean hiru urtetan hiru gerente izatea. Oso larria da horrek ezin duelako bermatu inongo jarraikortasunik egiten den lanean. Alde horretatik, benetan, larria da.

Baina iruditzen zait larriagoa dela horren atzean, eta gaurkoan zure mintzagaiaren alderdi nagusia izan dena, horren azpian dagoena. Batetik, publikoki egin dituzun salaketak alde pertsonalari dagozkionak. Gero arratsaldean izango dugu hemen kontseilaria, baina benetan pertsona bat bulego batean itxita izatea eta bere lana egiten ez uztea, hori horrela baldin bada, horrek enpresa eta lan munduan badauka izen garbi bat. Ez dut nik esango, baina kontseilariak azalpenak eman beharko ditu horren inguruan. Inork ez du halakoa pairatzerik merezi. Alde horretatik, benetan, iruditzen zait gai larri batez ari garela.

Bestetik, sakoneko beste arazoa da, gaur hemen agerian gelditu den bezala, departamentuak eta osasun-sistemak oro har dituen arazo estrukturalak. Eta arazo estruktural horietan zuk bi alderdi aipatu dituzu nagusiki. Batetik, aipatu dituzu Osasun Departamentuaren eta Osasunbidearen artean dauden disfuntzioak, eskumenen aldetik, funtzioen aldetik, erabakiak nork hartzen dituen edo nork ez dituen hartzen, autonomia mailan eta abar, eta gardentasun falta. Eta, bestetik, aipatu dituzu, baita ere, sistemaren beraren arazoak. Radiografia bat egin duzu, aipatu dituzun alderdi asko Batzorde honetan jorratzen ditugu askotan, gabeziak identifikatzea, hori delako modu bakarra azkenean problemak konpondu behar eta nahi dituenarentzat lehenengo premisa: gabeziak eta problemak ikustea eta mahai gainean jartzea. Eta hori kontseilariarekin ez dugu inoiz lortzen. Bi arazo estruktural horiek atera dira mahai gainean.

Neuk hirugarren arazo bat aipatuko nuke: kontseilariaren beraren jarrera eta kudeaketa. Zeuk aipatu duzu osasun-sistemaren buruak ez daudela profesionalen mailan. Nik ez dakit buru guztiak ote diren. Oso garbi daukat kontseilaria ez dagoela profesionalen mailan. Baina hori nik esaten dut.

Y como digo, yo creo que esos tres problemas estructurales son los que realmente están mermando y están intoxicando –de una manera muy grave, además– el sistema navarro de salud.

Respecto al primero, me parece muy grave que, teniendo en cuenta que, como decía usted –y ha leído extractos concretos de la ley foral de Salud–, las funciones, en teoría, tanto de Osasunbidea como del departamento, están definidas, pero que tengamos Consejo de Gobierno –en teoría no es un órgano testimonial, pero, en la práctica, al parecer, lo es–, donde se toman las decisiones, es cuestión de ahora, es cuestión de esta Consejera y ya conocemos aquí, todos y todas, desgraciadamente, el talante que tiene: no se fía de nadie más que de ella misma y, en este caso, ha puesto a su mano derecha, evidentemente, porque no se va a arriesgar a que nadie le pase por encima. Yo creo que, cuando hablamos de la autonomía que debe tener un organismo como Osasunbidea, ahí el talante de la señora Vera es fundamental.

La falta de transparencia, aquí, la hemos denunciado miles de veces. Los problemas del sistema: ha hablado usted, ha hecho una radiografía, yo creo que bastante exhaustiva. Ha hablado usted de una organización enferma, pero, lógicamente, hay que diagnosticar cuáles son los problemas de cualquier organización si es que realmente queremos poner soluciones. Es que aquí estamos repitiendo todos los días que la incapacidad de la Consejera es esa: es incapaz de reconocer los problemas y así es imposible abordarlos.

Yo creo que coincidimos en el diagnóstico que hace usted: probablemente, en las medidas a tomar o en qué curación le propondríamos, puede que en el cien por cien, desde luego, no estaríamos de acuerdo con usted, pero, lógicamente, hay que partir de la base de reconocer los problemas, de reconocer las carencias y creo que eso hay que escucharlo, pero me da la sensación –y ahí voy con el tercer problema estructural– de que esta Consejera no quiere escuchar a nadie que le ponga los problemas encima de la mesa. Ni lo hace aquí, ni lo hace con los profesionales.

Cuando habla usted de incomunicación, de insatisfacción de los profesionales, la señora Vera no reconoce eso nunca y, cuando lo reconoce, es, desde luego, para achacarles ánimos personales o laborales exclusivamente. Cuando tienes una organización, como decía usted, de diez mil trabajadores y trabajadoras, una organización que se ocupa de la sanidad de toda la ciudadanía de Navarra, una organización en la que se basa el servicio público más importante de una sociedad, yo creo que hay que afrontar esa labor y gestionar desde la más absoluta responsabilidad.

Yo creo que la Consejera ha demostrado una incapacidad absoluta para crear equipos estables de trabajo, un autoritarismo que no lo decimos solo en este ámbito, sino que –y por su explicación, no es que lo haya dicho usted ni mucho menos, pero yo creo que se traduce muy claramente eso mismo– lo demuestran y lo dicen los profesionales cada vez que pasan por aquí.

Sobre todo, a mí lo que me preocupa es el querer vender que todo va bien hasta –ahora mismo acabo, señor Presidente– que los temas explotan.

Yo creo que hoy, después de la explicación que le hemos escuchado a usted, la propia Consejera también tendrá algo que decir.

Para acabar, tres preguntas muy concretas: usted ha dicho que hoy venía aquí –y yo creo que ha sido muy constructivo– para iniciar una conversación con dos objetivos: para fomentar la transparencia y para mejorar el sistema. ¿Ve usted alguna disposición por parte de la Consejera, por parte de la dirección del departamento, en ese sentido? ¿Cree usted que es capaz de reconocer los problemas y, realmente, de poner soluciones? En definitiva, ¿cree usted que Marta Vera es la Consejera que, en estos momentos, necesita la sanidad pública? Mila esker.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rapún León): Señora Fernández de Garaialde, por Aralar/Na-Bai. Adelante.

SRA. FERNÁNDEZ DE GARAIALDE Y LAZKANO SALA: Eskerrik asko, Presidente jauna. Egun on denoi eta egun on Rubio jauna, eta eskerrik asko azalpenengatik. Buenos días a todos y a todas y muchísimas gracias por haber venido a este foro para explicar las razones de su dimisión. Insisto: dimisión, que no cese.

No voy a hacer un análisis de todo lo que ha ocurrido hasta ahora y del sinfín y cascadas de dimisiones que habido tanto en gerencia como en otros puestos del sistema navarro de salud. Pero sí voy a entrar... Usted ha dicho que mejorar es humano, pero el problema es que, para mejorar, hay que reconocer que no se es perfecto. Desde luego, lo que no hay que ser es arrogante y hay que reconocer que, de todos y de todas, se puede aprender, incluidos las personas o grupos, en este caso, que estamos en la oposición y, mientras no se reconozca eso, evidentemente, no se va a mejorar en absoluto, nada, en el sistema navarro de salud.

Estamos de acuerdo –y, además, yo creo que lo he dicho infinidad de veces y no se me caen los anillos– en reconocer el sistema que tenemos en estos momentos en Navarra, pero reconocer el sistema que tenemos no quita para que haga el siguiente análisis y es que ese sistema que tenemos, evidentemente, durante –no voy a decir esos cuatro años, únicamente– los

ocho años que más puedo conocer yo, ha ido cada vez a peor y no nos podemos quedar con ese buen sistema que tenemos sin procurar las mejoras y, por supuesto, no voy a olvidar, en este sistema que tenemos, a los profesionales.

Y es que, gracias a esos profesionales, se mantiene el nivel de calidad que tenemos en el sistema navarro de salud y, en muchos casos, incluso la ciudadanía no es consciente del declive del sistema navarro a lo largo de estos años.

También creemos que el sistema navarro de salud necesita ser reformado y necesita ser transformado. Tampoco me atrevería a decir si “radicalmente”, pero sí transformado y reformado.

Creo que esas mejoras necesarias y urgentes –por lo menos, desde este grupo, lo hemos planteado a lo largo de muchísimos años– tienen que estar dirigidas hacia la salud de la población, la calidad de los servicios y, por supuesto, la mejora de la calidad del sistema, pero siempre hemos dicho, también, que mejorar la sostenibilidad del sistema no es en absoluto hacer recortes a diestro y siniestro, como ha dicho usted, además, aprovechando la crisis en la que estamos, hacer cada vez más recortes.

Mejorar la sostenibilidad –y podríamos entrar, aquí, en un debate muy largo y no tengo tiempo–, evidentemente, sería esa estrategia de crónicos o, cuando menos, ser consciente de que la población cada vez necesita más tratamientos crónicos, que en estos momentos tenemos unos hospitales que atienden a agudos. Tendríamos que tener en cuenta las reformas que se necesitan en Atención Primaria, tendríamos que tener en cuenta, dentro de esas sostenibilidad del sistema, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

Pero, para todas estas mejoras y para todos estos cambios que se necesitan dentro del sistema sanitario, evidentemente, se necesita trabajar desde la transparencia y desde un modo participativo, tanto con profesionales que estáis –o estabais– en el sistema, en los puestos de toma de decisiones más directas, tanto con profesionales como con sindicatos o asociaciones

médicas, que es lo que no se ha hecho y que es una de las cosas que usted ha dejado en evidencia aquí, pero que es algo que no nos parece nuevo y que, además, llevamos mucho tiempo diciéndolo, que es la falta de transparencia y de participación por parte de la señora Consejera.

Usted ha dicho, también, que, desde junio, el trabajo solo lo hace desde el despacho sin tener ningún contacto con ciudadanos, ciudadanas, profesionales o directivos. Es decir, lo único que tenía era el contacto directo con el equipo, casi vamos a ponerlo con la terna fantástica que dirige el sistema navarro de salud. Pero sabemos cómo trabaja ese equipo, nos lo está demostrando día a día, con imposiciones, no escuchando a quienes tienen algo importante y constructivo que decirles y, desde luego, desde el no diálogo.

A mí, personalmente, me parece una aberración que a una persona, Director Gerente de Osasunbidea, se le diga que tiene que trabajar en el despacho sin tener ningún tipo de contacto ni de relación con profesionales ni con otros directivos, incluso con la ciudadanía.

Comparto con usted que no todas las decisiones –ya lo he dicho, también– se justifican con la crisis. Es verdad que, aparte de lo que hemos podido decir aquí o en otros foros, ahí está la insatisfacción de los profesionales, ahí está cómo reclaman poder participar, nos han dado, además, muchas ideas para que esa reforma y esos cambios que necesita la sanidad navarra sean posibles, nos han dicho que necesitan tiempo para investigar, nos han hablado de la participación y la falta de ella y tenemos, también, ahí la insatisfacción de las personas usuarias.

Si a todo esto queremos hacer oídos sordos e incluso cerrar los ojos, podemos hacerlo, pero ahí está, y cerrar los ojos o incluso mirar para otro lado y no hacer caso nos va a llevar a que realmente lleguemos a un sistema absolutamente insostenible.

No voy a hablar de proyectos concretos como puede ser la unificación de laboratorios. Sí me alegra, cuando habla de sistema de información, una de las cosas que comparto absolutamente es que tiene que depender

directamente de Osasunbidea, del sistema navarro de salud, no podemos estar dependiendo de otros estamentos en cuanto al sistema de información y no voy a pasar por alto lo de los espacios asistenciales porque eso sí que clama al cielo.

Llevamos –por lo menos, según lo que yo entiendo–, desde la legislatura pasada, preguntándonos cómo se han planificado esos edificios, por qué se han hecho y me alegra que, dentro de las grandes infraestructuras, usted haya dicho que se nos ha olvidado la mejora del confort de los pacientes, etcétera, y menos mal que se dejó, ya, aparcado aquel macroproyecto del complejo médico tecnológico de imagen médica, porque entonces ya habría sido el acabose para el sistema navarro de salud.

Voy a terminar. Evidentemente, el tiempo es muy escaso, pero sí que quiero mencionar lo que ha dicho usted de esa organización vertical, reinos de taifas. Me ha preocupado, también, mucho cómo ha planteado el tema de la equidad y me ha preocupado, también, la pregunta que usted mismo se ha hecho de por qué se escriben algunas cosas en los Boletines Oficiales de esta comunidad. Eso, junto con la equidad, más los reinos de taifas, creo que es para que analicemos qué sistema tenemos, quién nos está gobernando y para que nos demos cuenta de que realmente Navarra necesita un cambio cuanto antes.

Sí que le quiero hacer una pregunta, y es: ¿qué ve que pueda pasar, de aquí a que se convoquen nuevas elecciones, el tiempo que les queda a estas personas al frente del sistema navarro de salud? ¿Puede haber un *impasse* de no hacer nada? ¿El caos todavía puede ser mayor? No sé si me puede contestar a esas preguntas, pero se lo agradeceríamos.

Muchísimas gracias, de nuevo, por haber venido a esta Comisión a explicarnos, insisto, su dimisión, que no cese. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rapún León): Por los Parlamentarios no adscritos, señor Ayerdi, tiene la palabra.

SR. AYERDI OLAIZOLA: Eskerrik asko, Presidente jauna. Ongi etorri baita ere Rubio jauna, mila esker benetan eman dituzun azalpenengatik.

Decía que gracias por venir y gracias por las explicaciones facilitadas. Desde luego, a algunos nos ayudan, son un *input* importante en esa reflexión estratégica que tenemos que hacer sobre el futuro, en este caso del sistema público de salud: dónde estamos y hacia dónde vamos.

Yo creo que usted ha hecho una exposición, como se ha dicho, aportando elementos de reflexión, ha tratado de mirar hacia el futuro, ha reconocido que la situación, en comparación con otros sistemas, no es mala, pero también es verdad que ha usado expresiones fuertes o de fuerza en el sentido de que el sistema necesita ser refundado, necesita ser transformado.

Ha aportado algunos datos –yo, por lo menos, me lo he apuntado– en esa reflexión, como que el 50 por ciento del presupuesto, actualmente, se gasta en el tratamiento en hospitales a pacientes crónicos –yo creo que son datos que, desde luego, impactan a aquellos que no estamos pegados a la realidad del sistema de salud– o que el 20 por ciento del presupuesto se dedica a resolver problemas creados por el propio sistema. Yo creo que esos dos datos, mirando hacia el futuro, nos tienen que hacer reflexionar.

En cualquier caso, dado que la razón de su presencia aquí es la de explicar su dimisión, yo sí que le quería hacer algunas preguntas en relación con cómo ha sido su estancia en su función y como ha sido, también, su relación con la Consejera Vera y con el equipo directivo inferior.

Usted arrancaba diciendo que usted llama o viene aquí, en respuesta a una invitación de la Consejera Vera, ella le ofrece este puesto de trabajo y dice que tienen una conversación franca al principio en la cual usted creo que habla de que conoce el modelo asistencial que está desarrollado, que hay cuarenta proyectos, etcétera, habla de esas cuestiones con la señora Vera y, aparentemente, por lo que usted dice, parece que en esa conversación inicial quedan claras las funciones que ustedes... el objetivo o la misión, por lo menos, que le quiere encargar la señora Vera.

Luego, sin embargo, usted nos habla de la doble agenda que todos los directivos de los servicios de salud modernos o de referencia –Nueva Zelanda, Canadá o el norte de Europa– y nos dice que hay un primer elemento en esa

agenda, que es la gestión del día a día, y otro segundo elemento en esa agenda que es el elemento de la transformación. Nos señala, además, que dado que el día a día está razonablemente gestionado –incluso llega a decir que quizá no sería necesario ni un Gerente, creo que aquí, en Navarra, llega hasta a plantear esta duda–, usted se vuelca en ese segundo eje, que es el de la transformación del sistema: la reflexión sobre el sistema y su transformación.

La pregunta que yo le quiero hacer es, si en esa conversación inicial con la señora Vera, se habló de esto. Es decir, ¿usted habló de esa doble agenda? ¿Habló de que usted venía a transformar el sistema, que ese era su reto principal? ¿La señora Vera así se lo pidió? ¿O no se lo pidió? Yo creo que ese es un tema importante: ¿con qué visión vino usted? ¿Qué visión le trasladó la señora Vera? ¿Qué visión pactaron? Yo creo que esa es una cuestión relevante, y yo sí que quiero que me dé su visión de esa conversación inicial y del mandato que usted realmente recibe de la señora Vera, porque creo que, esta tarde, también será algo que le tendremos que preguntar a la señora Vera, lógicamente.

A partir de ahí, también le quería preguntar si, en esa conversación con la señora Vera, queda claro cuál es el ámbito de atribuciones que usted tiene, es decir, en qué cuestiones usted puede tomar decisiones y qué posibilidades presupuestarias tiene usted. Es decir, si queda claro, en esa conversación inicial, si la señora Vera le dice “mire, de usted van a depender estos presupuestos y usted puede decidir sobre estos presupuestos o no decidir”, o “usted puede tomar decisiones libremente en estos ámbitos y no en estos ámbitos”, o “estas cosas le corresponden a usted y estas cosas me tocan a mí”, por entendernos. A mí me gustaría saber si todo eso, en ese encargo inicial cuando usted acepta el puesto y se lo encarga la señora Vera, queda claro o no. Esto me parece fundamental.

A partir de ahí, en un primer arranque, usted señala que ya, casi desde el principio, empieza a tener dificultades con el equipo directivo, con estas ocho personas que están por debajo. La pregunta es: ¿usted los conocía de antes? ¿Le pide a la señora Vera o la señora Vera traslada a esos directivos

para qué viene usted aquí? Es decir, ¿se siente usted, al principio, arropado por la señora Vera en el sentido de que la señora Vera le presenta a usted a ese equipo directivo y les dice “miren, aquí viene el Director Gerente y este es el mandato que tiene de mí, esta es la visión que hemos compartido y para esto lo traigo”? Es decir, ¿existe algo en ese sentido?

¿Existe algo de comunicación? ¿O simplemente usted se siente abandonado a su suerte por la señora Vera y se enfrenta con ocho directivos que no saben muy bien para qué viene usted, se encuentran con que usted apunta en una dirección que ellos no se esperan, empiezan a ponerse nerviosos y empiezan, por lo tanto, a incomodarse? ¿Cómo es ese primer momento? ¿Cómo está usted de apoyado o no en esa relación con el equipo directivo, al principio? A mí me parece que son datos relevantes.

Entiendo que, por lo menos al principio, usted trataría de ganarse la confianza de ese equipo directivo, que usted trataría de compartir con ese equipo directivo su visión, su reflexión estratégica y su agenda transformadora, y llegará un momento en que usted se da cuenta de que eso no va a ser posible. Creo que usted ha dicho que, fundamentalmente, de los ocho, son tres los directivos que no comparten esa visión.

Usted ha hablado antes de alineación y yo creo también, efectivamente, que es muy importante el concepto de alineación de su equipo con los objetivos, pero quiero saber cómo se produce eso porque, claro, estamos viendo ahora el coletazo final, la situación en la que el deterioro ya es total, usted tiene una tensión total con la Consejera, pero, como usted ha dicho, son catorce meses, ¿qué ha pasado en los primeros meses? ¿Qué ha pasado ahí?

A partir de ahí, ¿hay algún momento en que usted solicita el cese de algunas personas del equipo directivo? ¿No lo solicita? ¿Usted puede cesarlos? ¿No puede cesarlos? Creo que le he entendido, en la exposición, que los nombraba la Consejera a petición de usted; no sé si, en el cese, es el mismo camino. Es decir, a petición suya, ¿es siempre la Consejera la que decide?, que también me parece importante.

Hablaba usted, también, de transparencia y de quién toma las decisiones y qué decisiones. Le quiero preguntar si, en estos catorce meses que ha estado usted, ha sentido que se han tomado decisiones importantes y que no las ha tomado usted o quién las ha tomado. En los meses que ha estado usted –nos ha puesto unos ejemplos al final–, nos ha hablado del traslado de las oficinas, nos ha hablado de las listas de espera quirúrgicas, nos ha hablado de cosas que sí ha llevado usted a cabo, de cosas que no ha podido...

¿En todas ellas es porque usted no podía decidir y es porque la Consejera ha decidido? ¿La Consejera se ha saltado las atribuciones que le confirió a usted? Es decir, ¿le dijo al principio, cuando le contrató, “tranquilo, puedes decidir en estas cuestiones” y luego usted se ha encontrado con que usted no podía decidir en esas cuestiones?

Ha puesto una referencia, la de los carros de comida: ocho meses, ha dicho. Desde que se tomó la decisión y la empresa estaba en disposición de hacerlo, se ha tardado ocho meses. No me ha quedado claro por qué. ¿Qué ha pasado? ¿Por qué esos ocho meses? Creo que es bueno que nos lo explique porque, además, como usted ha dicho, eso ha generado frustración en la ciudadanía.

Hemos leído en prensa, también, que usted trató de implantar cuestiones como equipos de innovación, usar técnicas de gestión de recursos humanos innovadoras y que se las prohibieron. ¿Quién se las prohibió? ¿No estaba dentro de las atribuciones de un Director Gerente decidir eso? ¿Ni siquiera eso lo podía decidir usted?

Finalmente, también, hemos visto que se le ha achacado que usted pensaba que los recursos presupuestarios eran ilimitados. Yo creo que usted, en su exposición, ya nos ha trasladado bien claramente que usted era partidario de transformar, pero, como se ha dicho, de mirar, también, por la sostenibilidad del sistema, ya lo ha dicho bien claro.

¿Usted tiene la sensación –ya termino, señor Presidente– de que lo que usted planteaba presupuestariamente era algo disparatado o no? Y

finalmente, una última pregunta que es, refiriéndome, también, a su petición referida a que determinadas cuestiones se integraran dentro de la estructura del sistema –formación, comunicación interna e información–, ha hablado usted de que hay un Director de personas, me ha parecido entender. Actualmente, de los ocho Directores Generales, uno es de “personas”, me ha parecido entender. ¿Qué hace esa persona? ¿No hace nada de formación? ¿No hace nada de comunicación interna? ¿No se dedica a esto? ¿A información?

Nada más. Muchas gracias, en cualquier caso, por venir y de verdad que agradezco mucho lo que usted nos ha dicho porque, desde luego, a este Parlamentario le ayuda en la reflexión estratégica que, sin duda, creo que es la clave.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rapún León): Continuamos con los portavoces del resto de grupos que no han intervenido. Señor Pérez Prados, por UPN. Adelante.

SR. PÉREZ PRADOS: Muchas gracias, señor Presidente, y gracias, también, al señor Rubio por las explicaciones que nos ha aportado en relación tanto con su destitución/dimisión, como con la situación del Servicio Navarro de Salud y el Departamento de Salud en general.

Quiero decir que siento –y lo siento de verdad– esta decisión personal, sea destitución o sea dimisión. Ambas llevan al cese de usted en sus competencias y en sus responsabilidades, y los hechos que han provocado esa situación, ese cese de sus funciones.

Yo habría deseado, por el beneficio del propio Servicio Navarro de Salud y de los pacientes y los habitantes, en general, de Navarra que hubiera tenido usted el mayor de los éxitos en este compromiso y en este cargo que ha desempeñado a lo largo de estos catorce meses.

Ya ha visto que, entre otras cosas, su comparecencia en Comisión sirve para atacar, no a usted porque se vaya, que no tiene más interés, sino a la Consejera de Salud que está todavía en su puesto. Se hace fundamentalmente por la señora Ruiz que está sonriendo, como siempre, por

aquellas personas que son las defensoras de la promoción de la mujer, de la defensa de la mujer... será de algunas mujeres, no de todas, de aquellas mujeres que están en su onda, lo que es una falsedad como otra cualquiera a las que ya nos tienen acostumbrados en esta Comisión.

Respecto a los aspectos generales de su intervención, yo coincido con los portavoces anteriores en que son interesantes. Usted ha sido responsable, desde julio del año pasado, año 2013, del Servicio Navarro de Salud, ha propuesto mejoras –nos las ha presentado de nuevo–, ha reconocido, también, avances dentro del sistema y mejoras en el sistema y ha apuntado, también, algunos aspectos negativos, como decía, en el aspecto de crónicos que, de alguna manera, al hacer afirmaciones como que la Atención Primaria no funciona bien, que los profesionales no atienden bien a los enfermos crónicos, que se cometen hasta un 20 por ciento de errores, claro, usted tendrá, también, alguna responsabilidad en estos hechos, en estas afirmaciones. ¿O simplemente una cierta deslealtad hacia los profesionales responsables de estos ámbitos?

Esta situación le servirá, también, para reflexionar sobre su actitud a lo largo de estos meses, sus acciones, cuál es su responsabilidad en esta situación... ¿no cree que ha habido aquí, también, una falta de adaptación suya al sistema público de gestión en Navarra? Nos ha recalcado la experiencia que tiene, pero quizá Navarra funcione de otra manera, con más controles, con interventores, y a veces sus propuestas no pueden salir adelante de manera inmediata como le gustaría, porque tienen que pasar una serie de controles previos que retrasan esas situaciones y, dada la situación de crisis en la que estamos, también suponen un costo que igual no se puede abordar en estos momentos, ese tipo de reflexiones.

En cuanto a algunos de los aspectos que han salido, hay unas afirmaciones tuyas a una pregunta que dice: “algunos esperaban un cambio de rumbo en la sanidad navarra con su llegada” y usted responde: “si se percibió así, es un error. A mí la Consejera no me planteó un cambio de rumbo ni mucho menos. Se insiste en que sea renovado todo el equipo, pero realmente solo se han producido dos cambios en la gerencia del Servicio

Navarro de Salud y en la dirección del Complejo Hospitalario, por lo tanto, el rumbo es el mismo”. Estas son palabras tuyas en relación con muchos de los aspectos que han salido aquí.

También, en cuanto a esta confianza de las que nos habla –y nos hablaba, también, en la sesión de marzo–, nos decía: “la Consejera apostó por mí cuando nadie me conocía y el mismo día en que ella decida que no confía en mí, me pedirá que me vaya y así lo haré” y, en esa misma comparecencia, más adelante, decía: “también se puede producir un cambio en la ejecutiva por falta de confianza”. Usted se refería a varios cambios que había habido, tres en concreto, en aquel momento.

“A mí me han preguntado por la confianza de mi Consejera. Yo siento que ella confía en mí y no tiene más que decirme que no confía para que me vaya”. Bien, no sé si ha hecho eso o no ha hecho eso que aquí nos dijo que iba a hacer llegado el momento. Bien, hay algunos otros aspectos en sus palabras y quería, un poco, recordarlo.

En esta misma revista, donde he leído esas palabras tuyas, usted, recordando su nombramiento, afirmaba que “el traslado de Qatar a Navarra, cerca de la familia, fue como si me tocara la lotería. Que hubiera dificultades no me echó atrás”. Se supone que todos estos aspectos los comentó con la Consejera y otros responsables del departamento y aceptó, incluso, los miembros del equipo que lo iban a integrar y a trabajar con usted.

Con esto de la lotería no sé a qué se refería concretamente porque le voy a hacer algunas apreciaciones muy brevemente, ya sabiendo que lo importante son esos aspectos que nos ha comentado al principio, esas sugerencias que yo le animo a que siga trabajando, incluso desde fuera, trasladándolas al departamento e intentando convencer –no sé si, a lo largo de estos catorce meses, ha logrado convencer– de la bondad de esas propuestas a las personas de su equipo y a las del departamento que tenían que tomar, también, esas decisiones.

Le animo a seguir haciéndolo. Yo creo que es importante la visión que tiene de la salud en general y le animo a trasladar al departamento y a

trabajar por mejorar el Servicio Navarro de Salud y la atención sanitaria que es, cierto, de las mejores que hay en España y está a nivel europeo por encima de muchos países de Europa y hay que mantenerlo y, si se puede, acrecentarlo y es en esa línea en la que le animo a seguir trabajando allá donde esté en esta contribución.

En relación con su puesto, efectivamente –y ha salido en los medios–, es un puesto con una alta retribución. Estoy seguro de que no se refería a eso cuando decía lo de la lotería, pero es un puesto con una alta retribución, la segunda después del Presidente del Gobierno, junto con otra que es de Hacienda.

Decía usted, también –o los medios trasmitían–, que se interesó por la influencia de dimitir, a diferencia de ser destituido, en relación con la cesantía, si eso iba a afectar o no a la cesantía. Esto nos crea la duda de si usted toma las decisiones –esta decisión que parece que en junio la tiene tomada, pero que espera a que pase el verano, a septiembre– por principios, por convencimiento, o también está en medio la asignación económica.

Porque usted afirma, también, en los medios de comunicación, que no se va al paro porque va a tener 7 meses de cesantía. No hay paro, pero nos decían que va a cobrar el 80 por ciento de su percepción estos 7 meses. Ese 80 por ciento, aproximadamente, son unos 68.000 euros al año, es decir, va a estar 7 meses en torno a los 40.000. Claro, eso son, en una percepción media de paro, 4 meses de paro, no sé si ha hecho los cálculos. Entonces, esa preocupación, el mirar ahí, pone en duda y en cuestión en qué se basa realmente para tomar esta decisión: si es por principios y por convencimiento o es por otros aspectos también importantes en la vida, pero menos importantes, creo yo, en un decisión de este tipo.

No sé, me da la sensación, con su puesta en escena, de que... Y además, en el fondo, le agradezco –ya se lo he dicho y lo quiero repetir una vez más– y comparto las palabras y el contenido de las mismas, su buena intención, su trabajo, su conocimiento en Salud en general, aunque creo que le ha faltado ese saber adaptarse a la situación concreta de Navarra, me da la sensación, en este sistema interno de funcionamiento y, sobre todo, de más

control, de más pasos para asegurar que todo va con la normativa y el marco legal correspondiente y específico de Navarra.

Usted nos decía, también, en esa revista, que tenía una formación –no voy a decir de tipo teatral, pero casi– en psicodrama, decía usted que estaba formado, y en interpretación. Entonces, no sé, estas puestas en escena, a veces, me recuerdan, también, que está utilizando esa formación que tiene.

En fin, quiero resaltarle, una vez más, ya para finalizar, que sentimos la situación, que muchas de sus propuestas, efectivamente, no se podían llevar a cabo por el elevado costo que suponían y la situación en que se encuentra la Hacienda Foral, en concreto el Departamento de Salud, que venía de aumentar, prácticamente en los últimos años, hasta el año 2008, el 10 por ciento de su presupuesto anual y pasó a una situación diametralmente opuesta, a reducirla. Por lo tanto, había que mirar con mucho detalle y con mucha determinación y concreción, todos los aspectos, cualquier incremento de gasto, eso es cierto, y posiblemente esa falta de adaptación sea en el fondo lo que ha llevado a esta situación que ojalá hubiera sido lo contrario, como decía, para beneficio de nuestro sistema de salud y para beneficio, en definitiva, del ciudadano navarro.

Nada más y muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rapún León): Señor Caro, por el grupo socialista. Adelante.

SR. CARO SÁDABA: Muchas gracias, señor Presidente y muchas gracias, señor Rubio, por la información que nos traslada, aunque tengo que reconocer que ha tardado en dar los detalles reales por los que usted decidió, en su momento, presentar su dimisión, que luego otros han vestido de cese.

Yo voy a empezar por las conclusiones porque creo que es lo importante. Si luego se me acaba el tiempo, se quedarán en el tintero detalles, quizá, menos significativos.

Desde mi punto de vista, su cese, su dimisión –que lo vista cada cual como quiera– no es sino el anuncio de un fracaso del Gobierno de Navarra y,

especialmente, de la Consejera de Salud, que no ha estado a la altura de las circunstancias para poder conformar equipos de confianza y equipos profesionales para poder abordar un proceso realmente complicado. Yo no le voy a quitar ni un ápice de complejidad al proceso de unificación de los hospitales y al proceso de transformación de la sanidad pública navarra, de la sanidad del siglo XX a la sanidad del siglo XXI, que creo que es un poco por donde usted planteaba sus intenciones cuando, allá por el 18 de marzo, comparecía, también, en esta misma sala.

Por lo tanto, un fracaso de la Consejera y un fracaso del Gobierno de Navarra. Solo hay un problema: que el Gobierno no está en disposición de reconocer ese fracaso y, como hemos visto, a juicio del portavoz de UPN, vale cualquier cosa, incluso alguna referencia a cuestiones personales que yo creo que están fuera de lugar.

No he llegado a comprender, en boca del portavoz de UPN, lo de la referencia a la lotería –se lo reconozco, no lo he entendido– y tampoco cuando ha empezado a hablar de la promoción de la mujer en referencia a algunas cosas que han dicho algunos otros portavoces, porque creo que no vienen al caso y que lo que importa es hablar de lo que verdaderamente nos trae aquí.

En ese sentido, además de decir que estamos ante un fracaso, porque son dos Gerentes, no es solo usted, son dos Directores Gerentes. Es verdad que, en el caso del primer Director Gerente, el señor Sanz Barea, no hemos conocido los motivos por los que se marchó y, en su caso, sí. ¿Qué preferimos? Oiga, pues yo prefiero saber, sinceramente, por qué se va un Director Gerente a tener la duda de por qué se ha podido marchar el anterior y, como digo que son dos piezas fundamentales las que se han ido, digo que estamos ante un fracaso sonado e importante.

Podía haber decidido la Consejera irse ella. No, han tenido que marcharse otras figuras clave de la sanidad porque ella no es culpable y ustedes parece ser que sí lo son.

Yo le voy a decir una cosa: desde mi punto de vista, desde el punto de vista del Partido Socialista de Navarra, estaríamos ante una legislatura perdida en materia de Salud de no ser por algunas cuestiones, como por ejemplo, el plan o el programa de atención o de prevención de cáncer de colon y poquitas cosas más. Estaríamos ante una legislatura perdida y es verdad que, en estos casos – o como el mismo programa de atención de crónicos que se va a empezar a poner en marcha, parece ser, ahora–, probablemente, si no fuera por estos dos detalles, un fracaso de legislatura desde nuestro punto de vista. Así lo tenemos que decir.

Yo creo que a usted le han echado –permítame que me ponga en la posición del Gobierno– porque la estructura que tenemos no está en disposición de avanzar a la velocidad que usted quería imponer los avances. Esa es la sensación que tenemos y, por lo tanto, lo fácil es echar a quien quiere impulsar porque el resto del equipo –eso es lo que parece trascender– no está en disposición de avanzar a esa velocidad.

Yo no le voy a acusar de deslealtad porque no me lo parece, ni voy a decir que usted no ha sabido adaptarse. Yo creo que el no saber adaptarse ni a sus métodos de trabajo ni a las ideas que usted ponía encima de la mesa probablemente sea culpa... Quizá usted pone encima de la mesa un abanico de posibilidades que, en algunos casos, efectivamente, pueden exceder la capacidad que ahora mismo tiene la sanidad pública navarra, pero es verdad que, en otros casos, quienes no se han sabido adaptar a los cambios que proponía el Director Gerente –no el señor Rubio, sino el Director Gerente del Servicio Navarro de Salud– ha sido el resto de la gente que se queda ahí y que me da la sensación de que, en cierta manera, han presionado para que les dejasen seguir yendo a su ritmo. Esa es la sensación que tenemos.

En todo caso, yo tengo que hacerle un reconocimiento. Si usted no hubiera planteado su dimisión, probablemente hoy estaría en su despacho cobrando esos 90.000 euros que creo que puede cobrar el Director Gerente del Servicio Navarro de Salud sin hacer nada. Por lo tanto, yo le reconozco que usted haya dejado su despacho porque entiendo que prefiere salir y no cobrar los 90.000 euros, aunque salga con su cesantía, que por cierto es suya,

usted se la merece, como nos lo mereceremos los demás si tenemos que salir aquí, un día, ¿o esto es una gracia divina? Si es una gracia divina, actuemos en consecuencia, no vaya a ser que sea una gracia divina para unos, para los que son de nuestra cuerda, y no sea una gracia divina para los que no son de nuestra cuerda o nos critican porque eso tampoco lo vamos a compartir.

Por lo tanto, yo le reconozco ese mérito que usted tiene de que, cuando a usted le dicen “quédese en el despacho y, por favor, no me toque a nadie ni me haga nada, pero no se preocupe, que yo le voy a pagar 90.000 euros”, prefiero que usted, tardando el tiempo que haya tardado –porque me imagino que no es una decisión fácil–, haya decidido salir a quedarse allí, cómodamente, cobrando los 90.000 euros hasta final de legislatura porque eso me habría parecido, además de una deslealtad con los navarros, un fraude.

Por cierto, el fraude –salvo que la Consejera hoy lo niegue por activa y por pasiva, siempre será su palabra contra la suya– es proponerle que se quede en el despacho encerrado sin hacer nada. Eso, a mí, me parece un fraude y, por lo tanto, eso es lo que yo también le comentaré a la Consejera esta tarde.

De todas formas, en relación con su figura –me remito otra vez al 18 de marzo–, yo le dije que, en determinados círculos, se comentaba que se había perdido la confianza en usted por parte de la Consejera. Usted me dijo que no, yo le dije que le creía y, al final, parece ser que, efectivamente, la confianza entre usted y la Consejera se ha perdido por completo hasta traernos al punto en el que estamos.

A mí me entristece porque –insisto– el Director Gerente del Servicio Navarro de Salud es la pieza clave, yo creo que es la clave de bóveda para poder avanzar en determinados cambios y, por lo tanto, el hecho de que usted hoy no esté en su puesto significa que, probablemente, hemos perdido mucho tiempo, prácticamente el tiempo que usted ha estado en el cargo, desde marzo a esta parte, que es cuando ya se empezaban a hacer este tipo de comentarios.

Por lo tanto, me voy a quedar con el fracaso y, luego, voy a hacer algunos otros comentarios que me parecen interesantes.

Usted habló entonces de que había necesidad de una transformación profunda, de que no podíamos seguir haciendo lo mismo que en el pasado. Decía usted –y está entrecomillado–: “tengo que provocar cambios y ayudar a gestionar esos cambios”. A la vista está que no le han dejado... ¿Tenemos diez minutos, señor Presidente? ¿Sí? ¿Ya han pasado? Pues termino ahora mismo, hasta ahí llego.

No le han dejado provocar los cambios, entiendo; ya le preguntaremos a la Consejera por qué no le han dejado provocar esos cambios porque me parece que, seguramente, como digo, hay que adaptar nuestra sanidad y nuestro modelo a los tiempos que vienen y combinar la gestión del día a día con los retos de futuro. Me da la sensación de que, cuando hablamos de retos de futuro, probablemente, no le han dejado avanzar a la velocidad que le habría gustado a usted y que, probablemente, nos habría gustado a todos.

Yo creo que usted perdió muy pronto la confianza de la Consejera. Lo digo porque, siempre que ha venido la Consejera después de su nombramiento, no sé si han coincidido en esta sala alguna vez, cuando antes el Director Gerente del Servicio Navarro de Salud era la sombra permanente de la Consejera. Usted no ha tenido no sé si esa gracia o esa posibilidad y, como digo, prácticamente desde el inicio. Con lo cual, aquel fichaje a bombo y platillo –que, con su currículum en la mano, parecía lógico– que explicó la Consejera en su momento, me temo que no ha producido los frutos necesarios.

Ahora, algunos van a tratar de buscar culpabilidades y, como digo, yo me quedo con lo que he dicho al principio: esto es un fracaso. No es un fracaso suyo personalmente, yo creo que es un fracaso del Gobierno de Navarra, de la Consejera, uno más que apuntar en esta larga lista de fracasos que llevamos a lo largo de esta legislatura.

Nada más y muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rapún León): Señora Gorri, por parte del grupo parlamentario popular. Adelante.

SRA. GORRI GIL: Gracias, señor Presidente. Buenos días, señorías. Buenos días, señor Rubio y muchas gracias, también, por acudir hoy aquí y por hacernos ese diagnóstico tan exhaustivo de la sanidad navarra.

Creo que nos ha hablado muy poco de los aspectos que verdaderamente rodearon su dimisión y mucho de cómo cree usted que está la sanidad en nuestra comunidad y de todos los problemas que cree usted que tenemos. Ha hablado en multitud de ocasiones de mejoras, de transformaciones. Indudablemente, todos queremos mejorar.

Quería preguntarle si estas posibilidades de mejora las consultó con el Departamento de Salud, si las propuso, si las presentó, si las consensuaron o si las hablaron en algún momento. Al parecer y tal como han ido las cosas, parece que nadie compartía sus objetivos. Nos gustaría saber si no le escucharon o simplemente no propuso usted esas mejoras en el departamento.

La Consejera apuntó en unas declaraciones, como causa de su dimisión, la falta de entendimiento. Queríamos saber si usted opina también lo mismo y, si es así, a qué se debió esa falta de entendimiento entre ustedes.

También la Consejera decía que se sentía sorprendida con cómo había ido la situación. Sin embargo, inmediatamente después, decía que no le pillaba de sorpresa, que la situación era conocida. ¿Debemos entender, entonces, que la mala sintonía surgió desde los primeros meses o semanas de trabajo de usted en el departamento?

La verdad es que la Consejera no le deja a usted en muy buen lugar: dice que no ha sabido hacerse con el equipo, que no ha sabido adaptarse y que, en muchas ocasiones, ella tuvo que hacer esfuerzos para que usted diera lo mejor. Quisiera saber, también, si usted comparte esas declaraciones o por qué cree usted que la Consejera comenta esas cosas.

Respecto a si la Consejera le pidió que aguantara en el cargo, la Consejera habla de compromiso con el Gobierno y con la sanidad navarra. En este caso, ¿compromiso es igual a aguantar? ¿Es sinónimo de aguantar?

Quisiera saber, también, si usted era consciente de que algunos directivos de su equipo pedían su cese y no querían trabajar con usted. Pidió, incluso, también, usted mismo el cese de algunos de ellos. ¿Por qué cree que algunos de los directivos que trabajaban con usted no estaban de acuerdo con sus objetivos y sus líneas de trabajo?

Hay dos aspectos que me parecen especialmente graves en las declaraciones que hemos leído estos días y uno de ellos es cuando usted dice: "Vera me recluyó en un despacho, no podía hablar ni responder a nadie". Creo que es la frase que más ha llamado la atención a la opinión pública debido a la gravedad que todo ello implica. La Consejera dice que no es cierto. Querría saber si la Consejera le justificó esa decisión y, si es así, qué actividad laboral desarrolló usted a partir de entonces.

También ha dicho, en algún momento, que se sintió amenazado por la Consejera, que tomó como una amenaza que la Consejera le dijera que iba a hacer público un informe de Salud Laboral, de la baja de un Director, en la que presuntamente se sentía acusado por usted. Querría saber si usted ratifica esas afirmaciones y por qué, en su momento, no denunció este hecho o tomó la decisión de dimitir en este momento.

Ya finalmente, para terminar, porque no quiero extenderme demasiado, querría saber si sería capaz, usted, de definir, en breves palabras o con una especie de título, su experiencia al frente de la dirección del Servicio Navarro de Salud.

Nada más y muchísimas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rapún León): Continuamos con la réplica para contestar a las preguntas por parte del señor Rubio. Adelante.

SR. EX DIRECTOR GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE SALUD-OSASUNBIDEA (Sr. Rubio Vela): Tengo diez minutos y luego, todo el

resto del tiempo, si alguien quiere más explicaciones, hoy, mañana, cualquier día, mi teléfono sigue siendo el mismo.

Voy a explicar brevemente lo que viví desde que llegué. Yo llegué conociendo bien el servicio de Salud. Había trabajado, especialmente durante los diez últimos años, en Cuidados Intensivos, área preoperatoria y seguridad de pacientes, ese área lo conocía todavía mejor, conocía bien los proyectos de esta legislatura, los compartía, los sigo compartiendo y creo que, como siempre ha dicho la Consejera, los fines, el rumbo, los objetivos, están totalmente alineados: no hemos estado en desacuerdo en nada con respecto a qué hay que hacer y hacia dónde hay que ir.

Lo que yo sí que introduje desde que llegué es una diferente forma de trabajar. El equipo directivo, que prácticamente no cambió –se movió una persona a la dirección del hospital, después dimitió la Directora de Administración y Gestión Económica y cambió esa persona–, prácticamente fue el mismo equipo, casi todos ellos se enteraron de mi llegada por la prensa, por un solo periódico que habitualmente se ha utilizado para comunicar noticias que, desde mi punto de vista, deberían ser tratadas mucho más francamente y despacio dentro de la organización. Me conocieron, se me presentó y poco más se les pudo decir de lo que iba a hacer.

La forma de trabajar la fueron conociendo según llegué. Yo sé que los anteriores Directores Gerentes –y así trabajan, también, en muchos otros sitios– llegaban, en parte, sin conocer el sistema, se tomaban el tiempo para conocer a las personas y el sistema y también mantenían, fundamentalmente, su actividad desde el despacho. Yo llegué y cometí muchos errores de falta de comunicación por mi parte y eso nos ha costado... No me tomé, en aquel momento, todo el tiempo que habría necesitado para explicarme, empecé a trabajar y, enseguida, noté las primeras resistencias.

Yo quería conocer los centros de salud en Atención Primaria y eso no lo admitía el Director General de Atención Primaria y se quejaba. Yo quería hablar con los Jefes de Servicio, los Jefes de Servicio querían hablar conmigo en los hospitales y mi presencia en los hospitales era totalmente objeto de queja por parte del Director del hospital. Y cuando yo quería hablar con los

representantes sociales, los sindicatos, participar en reuniones, se me decía que nunca había sido así y que no hacía falta: se me invitaba a no participar.

En mi ímpetu por intentar empezar a hacer cosas desde la base, creé tres equipos: uno para trabajar con seguridad de pacientes, otro para trabajar en la mejora de listas de espera quirúrgicas y otro para trabajar en listas de espera de consultas especializadas. No fue bien entendido. Mis maneras de introducir nuevos elementos para la facilitación del diálogo, la utilización de facilitadores externos –porque no teníamos dentro de la casa– para resolver conflictos no fue bien entendido y fue bastante pronto –prácticamente a finales de septiembre u octubre– cuando ya tuve las primeras respuestas de mi equipo, que me decían que no querían trabajar conmigo. Alguno de ellos incluso me pedía que le cesara.

A principios de noviembre, la Consejera de Salud me pidió por primera vez que me quedara en el despacho y, es más, me pidió que trasladara mi despacho a la calle Amaya, donde estaba el Departamento de Salud. En este momento, yo me negué porque me parecía que no era la manera de trabajar, admití echar atrás unas cuantas decisiones y seguí adelante.

Unos días más tarde, la Consejera y varias personas más, desde la calle Amaya, decidieron trasladarse y, de hecho, ella ocupó el despacho que yo estaba utilizando y empezó a supervisar mi trabajo diariamente y a estar en los Comités de Dirección. Y no fue hasta finales de junio, prácticamente en julio, cuando me volvió a pedir, por última vez y ya definitiva, que me quedara en el despacho; en ese momento, sí, con la explicación expresa de que, si no lo hacía, sería cesado.

Nunca me pidió que dimitiera, nunca me dijo que había perdido la confianza y es verdad que tener o no la confianza no es blanco o negro, hay una escala de grises y yo, durante todos estos meses, he ido sabiendo las dificultades que tenía, dónde podía y dónde no podía moverme y pensando que me merecía la pena estar.

Me han preguntado si me equivoqué al aceptar mi puesto y creo que no me equivoqué. Yo siempre he querido transformar la sociedad desde donde he

estado y lo seguiré haciendo y pensaba que, desde dentro, tenía más posibilidades que desde fuera y creo que, estando dentro, he hecho lo posible y, cuando ya no he podido hacer más, he decidido salir. La decisión de salir la ha tomado a finales de verano. Probablemente la decisión inconsciente la tomé en aquella reunión con la Consejera a finales de junio, pero he tenido el tiempo para meditar, reflexionar, ver opciones y darme cuenta de que tenía que salir y salir de esta manera.

La forma de dirigir una organización tiene que ver con la estructura que ya he contado que es disfuncional. Sistemas de información y docencia, hoy, están en el Departamento de Salud que dirigía Cristina Ibarrola, ahí se tomaban muchas decisiones que se deberían tomar en Osasunbidea. Servicios jurídicos hoy está en Secretaria General Técnica, y ahí se toman muchas decisiones que deberían tomarse en el Servicio Navarro de Salud.

Si la arquitectura de la organización está mal y hay que rehacerla –y eso lleva tiempo–, la otra manera en la que uno puede articular su trabajo es con el equipo directivo y, por supuesto que acepté trabajar con profesionales de los que no tenía más que buenas referencias –a unos los conocía personalmente y a la mayoría, no– pero los primeros encuentros que ya pasaron de la discrepancia constructiva a la falta de lealtad o a la expresión clara de que no iban a hacer ninguna cosa que yo propusiera me hicieron llegar, incluso, a pedir el cese de uno de los Directores Generales, concretamente –y se ha publicado en prensa– del Director General de Administración y Servicios Generales, en diciembre de 2013. Pedí expresamente su dimisión y no la conseguí. Se hace a propuesta del Director Gerente.

Pienso, por conversaciones que he tenido, que la Consejera de Salud ha tenido, prácticamente desde el principio de mi etapa como Director Gerente, el dilema de cesarme y tener que responder ante ustedes y ante la sociedad de por qué se había equivocado o aceptar la dimisión o el cese de algunos de sus directores que, además, planteaban una dimisión en grupo. Ante ese dilema, ella ha intentado, con buena intención, hacer equilibrios, pero esa buena intención, desde mi punto de vista, le ha llevado a desvirtuar

todavía más una organización que, en los últimos años, ha ido desarticulándose.

El anterior Director Gerente, igual que yo e igual que, probablemente, los de las anteriores legislaturas, se encontró con una organización en la que el peso de algunos de los Directores, por ejemplo el Director del hospital, tiene demasiada fuerza con respecto al peso que puede tener el Director Gerente de toda Osasunbidea, donde algunas decisiones operativas se toman, de hecho, en la Dirección General de Salud, cuya función es más política, estratégica y de evaluación de resultados.

Como Director Gerente, yo he firmado muchas resoluciones y muchas decisiones y asumo la responsabilidad de todas ellas. Rindo cuentas y acepto, para bien o para mal, todo lo que se ha hecho. Creo que, estando yo durante este tiempo, se han podido hacer cosas que, desde mi punto de vista, no estaban en la agenda o no se hubieran hecho y que considero muy valiosas. Me parece que, algún día, pondrán ustedes en valor el gran paso adelante que se ha dado en seguridad de pacientes, también pondrán en valor cómo se resolvió una situación que era muy difícil con la externalización de las cocinas; cómo también se mejoró, en unas circunstancias muy adversas, las listas de espera quirúrgicas, mes a mes, disminuyendo el tiempo de espera y el número de personas que esperaban sin cambiar demasiadas cosas en la organización y cómo también se ha dado un impulso al uso de algunos espacios y, en concreto, Cuidados Intensivos que, en hospitales modernos, es el corazón del hospital: Urgencias, Cuidados Intensivos y Área Quirúrgica.

Es verdad que, en Navarra, tenemos muchos controles –algunos de ellos son buenos– pero habría que preguntarse si todos los que tenemos contribuyen a que las cosas salgan bien. Habría que preguntarse cuánta responsabilidad tienen nuestros controles en cómo se sacó el concurso público para la adjudicación de las cocinas y cómo, de aquellos controles, después surgieron algunos de los graves problemas que hemos tenido. Habría que preguntarse, también, si esos controles nos permiten hacer las cosas que sabemos que hay que hacer a tiempo. Si sabemos que hay que

hacer un cambio de carros porque los que teníamos no funcionaban, ¿por qué los controles nos hacen posponer ocho meses la solución?

En aquel momento, el acuerdo al que yo llegué y que me parecía razonable fue que la empresa invertía un millón de euros en carros y nosotros hacíamos una obra de ochenta mil euros. Al final, ocho meses más tarde, la empresa hizo también esa obra y nosotros, entre comillas, nos ahorramos ochenta mil euros al coste de la mala calidad durante ocho meses.

Eso ha sucedido en muchos otros lugares. El actual Jefe de Servicio del Servicio Unificado de Cuidados Intensivos documentó que, solo con tres indicadores que van a mejorar en la nueva UCI, vamos a poder dejar de gastar un millón de euros en infecciones evitables. Ese documento lo tiene la Consejera, lo tiene todo el departamento y es, por supuesto, un objetivo; habrá que ver, luego, si lo conseguimos, pero es un objetivo de mínimos: un millón de euros que durante este año no hemos ahorrado y que es menos de lo que nos costaría alquilar el equipamiento que necesitábamos y así sucesivamente.

Creo que el tiempo se acaba y, por lo tanto, si tienen alguna otra pregunta o quieren extenderse, yo creo que lo podemos hacer después.

Realmente, mis dificultades vienen por, entre otras cosas, no haberme podido explicar bien, pero el hecho es que el equipo directivo y, en concreto, el Director del Complejo Hospitalario de Navarra, el Director de Atención Primaria y el Director de Administración y Servicios Generales, desde muy pronto, no quieren trabajar conmigo, le plantean a la Consejera su idea de dimitir si yo sigo al frente y, a partir de ahí, entran los equilibrios.

Yo he tenido siempre el dilema personal de seguir o quedarme. Nunca vine por dinero –ni siquiera pregunte cuál era el sueldo al llegar–, yo soy un privilegiado, de verdad, no vine por dinero. Para mí, la lotería estaba en poder trabajar para Navarra. Siempre he estudiado y siempre me he beneficiado de una sociedad de bienestar a la que quiero contribuir y, desde luego, no me voy por dinero, tampoco, y seguiré trabajando para nuestro sistema de salud y para otros.

Cuando vine, conocía los proyectos, no tenía el discurso, quizá, tan elaborado como ahora. A lo largo de este año, he tenido el privilegio de trabajar en un Foro de Transformación con otros directivos de diez comunidades autónomas, liderado por el doctor Bengoa y ahí, junto con otros servicios de salud de otros lugares, estamos, también, aprendiendo juntos y teniendo las ideas más claras de cómo transmitir esta necesidad que sí que es urgente y que sí que es profunda de transformación de nuestro sistema de salud.

Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rapún León): Bien, una vez terminado el tiempo de la réplica y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión.

(Se levanta la sesión a las 12 horas y 7 minutos.)

TRADUCCIÓN AL CASTELLANO DE LAS INTERVENCIONES EN VASCUENCE:

(1) SRA. RUIZ JASO: Muchas gracias, señor Presidente. Buenos días a todos. En primer lugar, bienvenido, señor Rubio. Le agradecemos de verdad que esté hoy con nosotros.

En contra de lo que algunos pensaban, hoy ha hecho una exposición constructiva. Y quisiera recordar por qué está aquí, igual que usted mismo ha hecho. Ha querido dar todas estas explicaciones en la Junta de Gobierno, ha querido usted dimitir, ha querido explicar sus propuestas de mejora y la situación en la que se encontraba equipo de dirección. Lo ha querido usted hacer ante la Junta de Gobierno, pero, tal y como usted mismo ha dicho, la Consejera no le ha concedido lo solicitado, lo ha impedido, y hoy ha sido aquí donde se ha explicado. En ese sentido, de verdad es de agradecer escuchar su explicación completa.

Creo que es muy grave lo que hemos conocido hoy y también lo que hemos sabido anteriormente. Realmente es grave que se trate de la enésima dimisión, que en el Servicio Navarro de Salud en tres años haya habido tres gerentes. Es muy grave, porque de esa manera no se puede garantizar ninguna continuidad en el trabajo realizado. La gravedad del asunto es en ese sentido.

Pero me parece que todavía es más grave lo que hay detrás de esto, lo que ha sido el tema principal de su exposición, lo que subyace. Por un lado están las denuncias que ha realizado públicamente, que corresponden al ámbito personal. Luego, por la tarde, tendremos con nosotros a la Consejera, pero, realmente, mantener a una persona encerrada en su despacho y no dejarle hacer su trabajo, si ha sucedido así, eso en el mundo empresarial y laboral tiene un nombre claro. No lo voy a decir, pero el Consejero deberá dar explicaciones al respecto. Nadie se merece sufrir algo así. En ese sentido, ciertamente creo que nos encontramos ante un caso grave.

Por otro lado, hay otro problema de fondo, como hoy ha quedado aquí patente; se trata de los problemas estructurales que tiene el sistema sanitario en general. Y dentro de esos problemas estructurales, usted ha citado principalmente dos. Por un lado, ha citado las disfunciones existentes entre el Departamento de Salud y el Servicio Navarro de Salud, en cuanto a lo competencial, a las funciones, a quién toma las decisiones y quién no las toma, al nivel de autonomía y a la falta de transparencia, entre otros. Y, por otro lado, usted ha mencionado también los problemas del propio sistema. Ha realizado una radiografía, ha hablado de muchos aspectos que nosotros abordamos a menudo en esta Comisión, de identificar carencias, de que ese es, al final, el único modo de solucionar problemas, y que la primera premisa para ello es la siguiente: detectar las carencias y los problemas y ponerlos sobre la mesa. Y eso con la Consejera no lo conseguimos nunca. Se han planteado esos dos problemas estructurales.

Yo hablaría de un tercero: la actitud y la gestión de la propia Consejera. Usted ha hablado de que los dirigentes del sistema sanitario no están al nivel

de los profesionales. Yo no sé si ocurre igual con todos los dirigentes del sistema. Tengo claro que la Consejera no está al nivel de los profesionales. Pero eso es algo que digo yo.