

## Opinión

# La Sanidad, sector estratégico para el futuro modelo productivo



**Pedro Nieto**

La crisis del Covid-19 ha puesto de relieve los claroscuros de nuestro sistema sanitario. Sus fortalezas, que las tiene, pero también sus debilidades. Ahora toca aprender de esta experiencia y aprovechar la oportunidad que ofrece esta crisis para hacer de la Sanidad uno de los sectores económicos que actúen como motor de la obligada transformación de nuestro sistema productivo, al tiempo que damos respuesta a las necesidades, cada vez mayores, de una sociedad crecientemente compleja.

No hay ninguna duda de que algunas de las debilidades han tenido que ver con la mala gestión del Gobierno, que ha situado a este país a la cola en cuanto al número de afectados y fallecidos por habitante, registrando también cifras récord en cuanto al personal sanitario infectado, lo que olvidamos y es muy grave. Hemos carecido de un centro de operaciones para liderar la respuesta de forma efectiva, con una estructura de gobierno y organizativa clara y ordenada mediante un modelo de datos acorde.

Tampoco hay duda de que la rapidez y seguridad en la respuesta, tardía ante los primeros avisos, se vieron mermadas por problemas estructurales y que la crónica infrafinanciación de la Sanidad no ha permitido invertir recursos con fines estratégicos, lo que ha dado como resultado que nuestras capacidades en una situación de emergencia hayan sido insuficientes.

Pero lo que sí queda claro en esta crisis es que la Sanidad privada está destacando como el socio imprescindible de la pública, asumiendo una gran parte del esfuerzo. Al que también se han sumado desde un primer momento empresas privadas no relacionadas directamente con la Sanidad, que han aportado voluntad y recursos para obtener materiales de forma rápida como los casos del sector textil o compañías del sector automovilístico.

Con el reciente documento *La Sanidad, sector aún más estratégico por la pandemia*, el Círculo de Empresarios quiere plantear tres horizontes de iniciativas ante las actuales circunstancias: dar respuesta a la situación actual, impulsar mejoras para aprovechar la oportunidad de cambio que ofrece siempre una crisis y mirar hacia el futuro. Mientras que los dos primeros se centran en aplicar lo aprendido para mejorar la respuesta estructural y subsanar algunos de los problemas crónicos de nuestro sistema, el tercer horizonte sería el primer paso para la potencia-

ción de la Sanidad como sector estratégico de nuestro país.

## Ejes del cambio

Los ejes del cambio que se propone se fundamentan en tres elementos fundamentales: la digitalización, la innovación y la inversión público-privada. Respecto al primero de ellos, la implementación de las herramientas ya existentes o el acceso a las nuevas tecnologías en todo el Sistema Nacional de Salud, será clave para dar un definitivo paso al frente en mejoras de la calidad asistencial: personalización de los tratamientos, dispensación de fármacos y empoderamiento de los pacientes. También en cuanto a la gestión asistencial: optimización de recursos con visión integral del sistema y gestión ágil de las agendas, entre otros.

La digitalización será, además, la puerta de entrada de innovación también en la investigación, al facilitar la recogida de datos a gran escala y su uso con herramientas de analítica avanzada. Por lo que se refiere a la innovación, juega un papel protagonista en la propuesta de valor diferencial de España como país. *Big data*, Inteligencia Artificial y telemedicina son ya el presente y tendrán cada vez más peso en el futuro. Disponemos del entorno propicio: desde nuevos modelos de gestión hasta la investigación para el desarrollo de nuevas tecnologías y terapias. Pero hace falta una apuesta firme tanto para la inversión como para la implementación de la innovación.

Finalmente está la inversión público-privada. Para poder dar respuesta a las necesidades más acuciantes del sistema es preciso incrementar el presupuesto destinado, así como fomentar la participación del capital privado. Un sistema económicamente saludable posibilita dinámicas de funcionamiento más allá de las operaciones esenciales, lo que favorecería un cambio cultural en el que el desarrollo y la adopción de la innovación harían de la sanidad española algo atractivo a la inversión tanto nacional como internacional.

España puede convertirse en un *hub* de servicios sanitarios a nivel mundial, potenciado por una excelente calidad asistencial, investigación puntera, atracción de pacientes y talento extranjero. Contamos con ejemplos actuales de excelencia, por lo que es posible. Con iniciativas claras y los incentivos adecuados se podría impulsar una nueva fuente de riqueza para nuestro país.

La crisis actual ha dado lugar al escenario perfecto para hacer una apuesta definitiva por este sector, sacando a relucir el gran valor que puede aportar la Sanidad a la economía a través de la consolidación y mejora de la calidad y la oferta asistencial.

**Presidente del Grupo de trabajo de Sanidad del Círculo de Empresarios**

# Diez reformas laborales que ayudarían a España



**Rafael Vara**

En los últimos tiempos, se ha hecho más que evidente que todavía nos queda un largo recorrido para mejorar nuestro mercado laboral, que debe adaptarse a una nueva realidad, a un país integrado por pequeñas empresas deseosas de crear empleo, por autónomos ansiosos por crecer y un PIB especialmente afectado por el Covid. Bastante más que en el resto de Europa.

Y nos preguntamos: con todos los ministros de Trabajo que hemos tenido –de diferentes ideologías y partidos, y con distinta preparación para el puesto (no vamos a discutir el grado de adecuación de la persona al puesto, eso se ha quedado obsoleto en la gestión de personas)–, ¿cuál es el factor común que les identifica? Se puede entender, y refiriéndonos a los hechos, nos podríamos atrever a decir que todos ellos estaban satisfechos con su gestión, independientemente de los resultados obtenidos con la misma. De hecho, ninguno ha llegado a dejar voluntariamente su cargo, lo que nos indica que desde fuera podría parecer– es un trabajo que genera satisfacción y, probablemente, felicidad.

Ahora bien. Si un ministro de Empleo tiene derecho a disfrutar de su trabajo, cabe esperar que el resto de la población también lo tenga. De hecho, cabría esperar que todos tengamos, al menos, derecho a un trabajo –más allá de que éste produzca mayor o menor felicidad–. Pero, ¿cómo podríamos facilitar que ese derecho fuese una realidad? En gran medida ese derecho dependerá mucho de la gestión y la regulación del mercado laboral. Primero tiene que haber trabajo, después buscaremos la manera de disfrutar del mismo. Si no hay mercado de trabajo no habrá nada que podamos mejorar.

Debemos suponer que en todo habrán pensado los distintos ministros de Trabajo que han pasado por nuestro país. Por eso, en la situación en la que nos encontramos –con casi 4 millones de parados (liderando el paro de la UE), con más de un 40% de jóvenes desempleados (muy lejos de la media europea, que se sitúa en el 17%) y con más de 700.000 afiliados afectados por un ERTE–, no deja de sorprender que sigamos sin cambiar las reglas de juego del mercado laboral. No se trata de ciencia cuántica, ni requiere de excesiva innovación, se trata de aplicar el sentido común, entender la realidad de nuestro país y observar qué están haciendo otros a nivel mundial que funciona.

## Facilitar el 'match'

Partiendo de la base de que, por norma general, a los empresarios les gusta contratar –es sinónimo de crecimiento, de actividad, de perspectivas de futuro y un largo etc.– y de que pocas empresas se han hecho más grandes, en condiciones normales, despidiendo a sus profesionales, sólo falta una condición para que el mercado laboral funcione: que la regulación laboral facilite ese *match* entre querer y poder. Para ello, como se comentaba, no hay que hacer grandes proyectos de inno-

vación, en los que invertir millones de euros. Basta con echar un vistazo a medidas que ya están funcionando en otras partes del mundo y que podríamos repasar, pensar, e incluso implantar. Sin querer ser exhaustivos apuntaríamos a las siguientes:

- Reducir el exceso de regulación y favorecer que trabajador y empresa se pongan de acuerdo en función de las circunstancias personales y de los requerimientos necesarios. Si coartamos la libertad de las partes, posiblemente destruyamos muchos posibles *matches* entre trabajadores y empleadores.
- Acotar y definir mejores tramos de impuesto de sociedades, para fomentar el crecimiento de empresas pequeñas y de *start ups*. Con medidas de reducción del Impuesto sobre Sociedades en pequeñas empresas (bajo condiciones de crear empleo) conseguiríamos más reinversión y que estas empresas lograran economías de escalas que hicieran sus empresas más grandes.
- Impulsar que tanto empresas públicas como grandes empresas abonen sus facturas en plazos razonables. Esto mejoraría la eficiencia de las empresas más pequeñas, minimizaría preocupaciones del empresario, optimizaría los procesos de numerador de las empresas (y no de denominador) y permitiría que la economía fluyese mejor.
- Establecer proyectos que fomenten la movilidad geográfica dentro del territorio nacional, así como fomentar programas de formación para aquellas habilidades y conocimientos más demandados.

• Asegurar y llevar a cabo programas de recolocación eficientes, donde los organismos públicos y privados trabajen de la mano, con métodos y metodologías contrastadas que permitan un mercado laboral más transparente, menos oculto, más dinámico.

• Facilitar la contratación de autónomos con el fin de poder contar con facilidad con perfiles *freelances* en función de proyectos específicos, acotados en el tiempo, sin que esto suponga un excesivo riesgo empresarial o coste fiscal.

• Acotar los plazos de negociación y simplificar los convenios entre sindicatos, federaciones y empresarios.

• Reestructurar las prestaciones del desempleo fomentando y premiando a aquellos que realmente quieren y desean trabajar.

• Permitir sistemas de incentivos y retribuciones donde los empleados puedan ser partícipes de los resultados de las compañías, sin que estos sistemas sean gravosos, engorrosos o costosos.

• Favorecer políticas de teletrabajo desde España a otros países. Muchas profesiones españolas son cotizadas en otras partes del mundo. Los salarios españoles son más bajos que la media europea. Aprovechemos esta ventaja competitiva para poder trabajar desde España en Europa.

¡Anda que no tenemos cosas por hacer! Cuánto cambiarían las cosas si nos pusiésemos más en la piel del empresario –quien crea empleo– y del empleado –quien lo necesita–; si trabajásemos conjuntamente por abandonar unas tasas de desempleo que dan miedo sólo de oír las; si abogásemos por aumentar estructuralmente las cotizaciones a la Seguridad Social. Estamos convencidos de que si partimos de las necesidades reales de trabajadores y empresarios construiríamos un mercado laboral por y para ellos.

**Consejero delegado de Lukkap Iberia & Latam**

