

Tribuna: Los recortes sanitarios y la reforma laboral

El impacto de la crisis económica y la generalización de los recortes en las partidas sanitarias evidencian la necesidad de introducir reformas urgentes en la negociación colectiva y medidas de flexibilización laboral.

DIARIO MEDICO. Manuel del Castillo, Secretario General de la patronal CAPSS - Jueves, 9 de Junio de 2011 - Actualizado a las 00:00h.

-
- Resulta difícil de entender que no exista una mayor flexibilidad que permita, si no hay acuerdo con los sindicatos, repartir el esfuerzo entre todos antes que incorporar más personas a las listas del paro

Resulta difícil de entender que no exista una mayor flexibilidad que permita, si no hay acuerdo con los sindicatos, repartir el esfuerzo entre todos antes que incorporar más personas a las listas del paro. Los recortes que se están produciendo en los presupuestos sanitarios son generalizados, probablemente inevitables, y no parecen sólo derivados de la crisis, sino que tienen carácter estructural. El severo ajuste de los presupuestos sanitarios iniciado por la Generalitat de Cataluña ha generado un importante rechazo social que se está canalizando hacia la negación de la mayor -el ajuste-, más que a presentar propuestas para minimizar su impacto.

Con independencia de las críticas que se puedan realizar al "cómo" se han planteado los recortes (cuantía, plazos, comunicación), resulta difícil cuestionar el "qué". El Estado del Bienestar se basa en un reconocimiento de derechos que, para hacerse efectivos, deben financiarse por el Estado, que obtiene sus recursos a partir de los impuestos sobre ciudadanos y empresas. La crisis ha disminuido dramáticamente la riqueza de los diferentes países y, por tanto, los ingresos de las administraciones públicas, que antes o después se están viendo obligadas a disminuir gastos.

- Los recortes que se están produciendo en los presupuestos sanitarios son generalizados, probablemente inevitables, y no parecen sólo derivados de la crisis, sino que tienen carácter estructural

Por otra parte, en las últimas décadas, el crecimiento de los presupuestos sanitarios en los países de la OCDE ha ido consumiendo una parte cada vez mayor de la riqueza nacional, pasando de representar un 3,8 por ciento del PIB en los años sesenta a un 9 por ciento a partir del 2000. Todo ello hace que muchos países de nuestro entorno estén poniendo en marcha estrategias para contener el crecimiento del gasto sanitario.

En definitiva, los recortes en los presupuestos sanitarios son generalizados, probablemente inevitables, y no parecen sólo derivados de la crisis, sino que tienen carácter estructural.

No obstante, la forma en que impactarán puede variar en función de distintos factores y uno de ellos es la flexibilidad laboral. La mayoría de los centros sanitarios en Cataluña ya han empezado a hacer frente al recorte en los presupuestos con medidas como cierre de algunas plantas, jubilaciones anticipadas, eliminación del pago extra de quirófanos de tarde, etc.

La parte del ajuste pendiente (entre un tercio y la mitad) puede acabarse de realizar de dos formas: disminuyendo puestos de trabajo fijo o bien posibilitando cambios en las condiciones de trabajo.

Las patronales sanitarias han propuesto dejar en suspenso la presentación de EREs si se alcanza un acuerdo de convenio colectivo que incremente temporalmente la jornada de trabajo anual (pasar de 35 a 37,5 horas semanales) y la suspensión de la paga de incentivos mientras las empresas estén en pérdidas. En definitiva, se trataría de alcanzar un pacto sectorial, de igual forma que se ha hecho en otros ámbitos económicos, que garantice la estabilidad en la ocupación en el sector sanitario.

La única opción

En un país con casi 5 millones de parados ésta debería ser la única opción, pero sólo podrá ponerse en marcha si hay acuerdo con los sindicatos.

Resulta difícil de entender que no exista una mayor flexibilidad que permita, si no hay acuerdo, repartir el esfuerzo entre todos antes que incorporar más personas a las listas del paro.

Durante años patronales y sindicatos han discutido acerca de las fórmulas de entrada y salida del mercado de trabajo (temporalidad, despido), pero, a mi juicio, lo que realmente resulta fundamental es cómo "se está" en el puesto de trabajo.

La rigidez de nuestro mercado laboral hace mucho más fácil despedir que modificar la jornada o el salario, que vienen definidos por convenios sectoriales de los que no cabe descolgarse sin un acuerdo con los sindicatos.

Circunstancias como ésta ayudan a entender la importancia de la reforma de la negociación colectiva, que resulta ya inaplazable. La mayoría de los actores implicados (partidos, sindicatos, directivos) reconocen en privado la necesidad de estos ajustes y reformas, pero el tacticismo hace difícil alcanzar acuerdos. En un momento en que la validez del modelo de intermediación política y social está siendo fuertemente cuestionada, quizás fuera conveniente poner los intereses generales por delante de los intereses concretos (resultados en elecciones sindicales, cargos, cuotas de poder...).

Si no lo hacemos así, probablemente dentro de unos años, cuando se pueda ver esta situación con perspectiva, será difícil de entender que nuestro sistema sanitario, en medio de la crisis más severa en un siglo, fuera incapaz de llegar a acuerdos que permitieran mantener el empleo.