



Sedisa ya ha anunciado la celebración de una nueva edición de sus Jornadas Nacionales. **Sedisa**

INICIATIVA. Por primera vez, los equipos de trabajo de Cartagena y Murcia se han coordinado por el Turismo de Congresos para ser sedes de este encuentro

La Región acogerá las Jornadas de la Sociedad Española de Directivos de la Salud en 2028

MURCIA

NE. La Región de Murcia será sede en 2028 de la XV Jornadas Nacionales de la Sociedad Española de Directivos de la Salud (Sedisa), uno de los principales encuentros nacionales dedicados al liderazgo, la innovación y la gestión sanitaria.

El evento reunirá a más de 2.500 profesionales, directivos y expertos del ámbito de la salud procedentes de toda España y consolidará a la Región como un espacio estratégico para el debate y el avance de los modelos de gestión sanitaria a la vez que impulsará los nuevos modelos de turismo de congresos.

Se trata de la primera vez que un acontecimiento de este tipo se celebra bajo un enfoque de carácter regional y se convierte en un hito de la coordinación y trabajo conjunto de la ciudad de Cartagena y Murcia

La candidatura, impulsada por el doctor José Sedes, presidente de la Agrupación Territorial Sedisa Región de Murcia, y conducida desde el Auditorio y Palacio de Congresos El Batel de Cartagena, ha sido seleccionada por la organización nacional, gracias a una propuesta innovadora basada en la cooperación institucional, la excelencia organizativa y la capacidad de generar sinergias entre Cartagena y Murcia, que impulsa un modelo de colaboración entre ambas ciudades para la captación de grandes eventos profesionales.

La designación de la Región de Murcia como sede de esta cita na-

cional supone un importante reconocimiento al compromiso de sus instituciones y entidades colaboradoras, con el fortalecimiento del sistema sanitario, la profesionalización de la gestión de la salud y la promoción de espacios de intercambio de conocimiento entre profesionales del sector y un importante avance en el posicionamiento de la Región de Murcia como destino de congresos de alto nivel, gracias a una propuesta conjunta que ha integrado capacidades, infraestructuras y talento.

La articulación de esta propuesta se ha llevado a cabo desde Cartagena, a través del equipo del Auditorio El Batel, que ha promovido la coordinación institucional y técnica

La articulación de esta propuesta se ha llevado a cabo desde Cartagena, a través del equipo del Auditorio El Batel

El encuentro, que supone un importante reconocimiento, contará con la participación de más de 2.500 profesionales

de una candidatura, y que ha contando con el apoyo y colaboración de la Oficina de Congresos de Murcia y Cartagena, así como con la del Auditorio Víctor Villegas, para construir una propuesta concebida desde el inicio con vocación integradora y proyección regional y de continuidad.

El presidente en la Región de Murcia de la Sociedad Española de Directivos de la Salud, José Sedes, ha destacado «hemos apostado y trabajado muy duro por la elección de la Región de Murcia para acoger estas jornadas nacionales, lo que representa un reconocimiento al trabajo colaborativo desarrollado entre instituciones y profesionales, la proyección de una visión compartida, así como a la apuesta por una gestión sanitaria innovadora, eficiente y centrada en la mejora continua de los servicios de salud».

La celebración de esta XV Jornadas Nacionales permitirá abordar los principales retos presentes y futuros de la gestión sanitaria, fomentando el intercambio de experiencias, la innovación organizativa y la reflexión estratégica sobre la sostenibilidad y transformación del sistema de salud. Asimismo, el encuentro generará un relevante impacto económico, científico y reputacional para la Región de Murcia, reforzando su proyección nacional como destino de referencia para congresos y eventos vinculados al ámbito sanitario y de gestión pública.



OPINIÓN

Francisco Tomás Andreu Ros

Asociado sénior Departamento Derecho Tributario de Garrigues

La retribución flexible: una aliada para atraer y retener el talento

En España, muchas compañías conviven con una creciente movilidad laboral, con dificultades para fidelizar a determinados perfiles y con escasez de mano de obra. Los propios datos del Banco de España muestran que los problemas continúan siendo especialmente marcados en la hostelería, la agricultura y la construcción, sectores en los que el 60%, el 57% y el 56% de las empresas, respectivamente, se declaran afectadas

La rotación laboral en España no es solo una sensación: es un dato. En 2024 se registraron más de 15 millones de contratos, firmados por unas 6,7 millones de personas, lo que equivale a una media de 2,27 contratos por persona contratada (el propio SEPE lo llama índice de rotación). Para muchas empresas, esto se traduce en equipos que cambian a gran velocidad, más costes de selección y formación y una pérdida constante de conocimiento interno.

En este entorno, la retribución flexible puede servir como elemento atractivo para la atracción y retención del talento. Consiste en un acuerdo entre empresa y trabajador para cambiar la forma de una parte del salario: en lugar de cobrarlo todo en dinero, se sustituye una porción por bienes o servicios. Pero existe un matiz crucial: si la empresa entrega dinero para que el trabajador lo gaste, eso es salario dinerario y, en tal caso, no aplicarían las reglas especiales (ni exenciones) de las retribuciones en especie.

En territorio común, esta retribución flexible puede permitir sustituir dinero por vales de comida (que están exentos hasta unos importes que establece la norma cuando se articulan como «fórmulas indirectas» del comedor de empresa), tarjetas o medios electrónicos para pagar el transporte público entre domicilio y trabajo; los cono-

cidos como 'ticket guardería', que permiten sufragar el gasto que las familias pueden tener en la primera fase de escolarización de sus hijos, o los seguros de salud, respecto a los que la norma establece exenciones para las primas pagadas en beneficio del propio trabajador, de su cónyuge y de sus descendientes (las reglas pueden cambiar si la normativa aplicable es la de alguno de los territorios forales vascos o de Navarra). También cabe destacar la formación. En concreto, estarán no sujetas (no se consideran rentas) las cantidades destinadas a actualización, capacitación o reciclaje exigidos por la actividad o el puesto de trabajo.

La implantación de este tipo de sistemas de retribución flexible exige diseñar un catálogo claro de beneficios exentos o no constitutivos de renta en especie a efectos del IRPF, así como de la valoración a dar a las retribuciones que tributen total o parcialmente, incardinando estas retribuciones adecuadamente en las políticas internas de la empresa y garantizando un adecuado cumplimiento de la norma. Además, se deben considerar otras implicaciones, por ejemplo, en materia de cotizaciones a la Seguridad Social o, en su caso, de comunicaciones en el ámbito regulatorio.

En conclusión, en un mercado con una rotación creciente en determinados colectivos y sectores, los planes de retribución flexible ayudan a atraer, motivar y retener talento, al mejorar el importe neto cobrado por los empleados sin elevar el coste laboral (salvo por lo que se refiere a los costes de gestión). Pero su éxito depende del detalle técnico: límites, requisitos formales y correcta calificación fiscal, laboral y regulatorio de cada beneficio. Bien diseñado, puede ser una palanca real para fidelizar talento.

La implantación de este tipo de sistemas de retribución flexible exige diseñar un catálogo claro de beneficios exentos o no constitutivos de renta en especie a efectos del IRPF