



## **2. Carácter progresivo, abierto y acordado del nuevo modelo**





## 2. Carácter progresivo, abierto y acordado del nuevo modelo

Existe coincidencia entre los diferentes agentes en que el modelo debe ser de aplicación progresiva. Podemos diferenciar dos momentos diferentes.

Un primer momento es el de la OPE 2018-2019. Esta OPE, se encuentra vinculada, en virtud del acuerdo sindical alcanzado el 16 de enero de 2018, con la OPE 2016-2017. Por este motivo la posibilidad de incorporar nuevas medidas en esta convocatoria de la OPE es limitada y requerirá en todo caso el acuerdo previo con los sindicatos.

Un segundo momento, se producirá a partir de los procesos de selección correspondientes a las OPE siguientes, es decir, aquellas que se convocarán a partir de 2021 (la OPE 2020 y siguientes). Estas no están sujetas a ningún preacuerdo y, en principio, pueden diseñarse de manera libre conforme al nuevo modelo. Así y todo es preciso tener en cuenta el necesario acuerdo con las organizaciones sindicales representadas en la Mesa sectorial de Osakidetza, sobre las bases generales de las Ofertas Públicas de Empleo, lo que conlleva la necesaria negociación en el citado foro de las fórmulas concretas que se introduzcan en éstas y sucesivas convocatorias.

Sin perjuicio de ello, las medidas incorporadas al modelo no son todas ellas de nuevo cuño. Algunas de ellas ya se han aplicado en procesos de selección anteriores y el nuevo modelo busca consolidarlas, junto con las nuevas propuestas, en un todo armónico.

El carácter progresivo responde también a la necesidad de abordar en los próximos años tres problemáticas diferentes en relación con los objetivos que deben perseguir estos procesos de selección.

En un primer momento, el objetivo prioritario es el de la **“ESTABILIZACIÓN”**, es decir, definir procesos selectivos que busquen dar salida a situaciones de interinidad prolongadas en el tiempo. A este objetivo responden los procesos convocados en el marco de la OPE 2016-2017 y los de la OPE 2018-2019. Las

medidas aplicables en estos procesos, dentro del más absoluto respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, deberán buscar una resolución ágil, rápida y eficiente de los mismos.

En un segundo momento, el objetivo a abordar es el de la **“RENOVACIÓN”**. El relevo generacional de los profesionales que van a jubilarse en los próximos años y que plantea el reto de la cobertura adecuada de puestos, absolutamente necesarios para el sistema público de salud, que van a quedar vacantes en los próximos años. Esta circunstancia deberá ser abordada con toda certeza en los procesos selectivos correspondientes a las Ofertas Públicas de Empleo de 2020 y 2021, es decir a los procesos selectivos que se convoquen en 2021 y 2022.

Finalmente, debe plantearse el objetivo de **“REDEFINICIÓN”**. La adaptación de los perfiles profesionales a los avances científicos y tecnológicos (genética, robotización, 3D, biotecnología, etc.) y a las nuevas dinámicas de trabajo derivadas de la digitalización y el rediseño de los servicios públicos de salud para proporcionar la más adecuada respuesta al reto demográfico, al envejecimiento de la población y a las propias necesidades cambiantes de la sociedad. En este momento, será necesario introducir aquellas medidas dirigidas más específicamente a la captación de nuevo talento y dotar a los procesos de un rigor selectivo que garantice la constante adaptación de los mismos a las mutaciones de competencias requeridas para el acceso a determinados puestos. Esta tipología de procesos no es previsible que pueda realizarse antes de la OPE de 2022, es decir, en los procesos de selección que se convoquen a partir de 2023.

En cualquier caso, ninguna de estas fases son compartimentos estancos y es también previsible que coexistan procesos de selección que combinen objetivos de estabilización, sustitución y redefinición. Sí parece claro que llegará un momento en el que el objetivo de estabilización se haya cumplido y que, a partir de ese momento, lo que pueda producirse sea una combinación de procesos en los que los objetivos de sustitución (el relevo generacional se extenderá durante los próximos 10 años) y de redefinición convivan.

En cada una de las medidas que se detallan en el Nuevo Modelo de Procesos de Selección se concreta si responden a uno o varios de estos objetivos. Es decir, si el objetivo es el de la estabilización, la sustitución o la redefinición. Existen medidas (por ejemplo, la selección por sorteo de los miembros de los Tribunales) que tienen un carácter general y, por ello, se indica de esta manera dado que se aplican en todos los procesos de selección con independencia de cuál sea el objetivo prioritario de cada uno de ellos.

En razón de esta exigencia de pacto y acuerdo en cada una de las convocatorias de selección de personal, el nuevo modelo no puede ser una propuesta cerrada, sino que, en cada convocatoria, deberá concretarse su aplicación acomodada a las características y circunstancias propias de la misma. Por esta razón, el Nuevo Modelo de Procesos de Selección (NMPS), se configura como un marco de referencia para el diseño de los

futuros procesos de selección, integrado por una relación de medidas, un total de 37, cuya aplicación concreta se determinará en cada convocatoria de procesos selectivos de Osakidetza.

El modelo finalmente tiene un carácter **abierto**. Se tomarán en consideración las posibles medidas que se incluyan en el informe final del Grupo de Trabajo del Parlamento Vasco sobre contratación y política de personal de Osakidetza que en el pasado mes de mayo inició sus trabajos. Así mismo, podrán incorporarse en un futuro nuevas medidas que los acuerdos, los avances tecnológicos, la experiencia de la aplicación de las medidas previstas u otras circunstancias aconsejen.