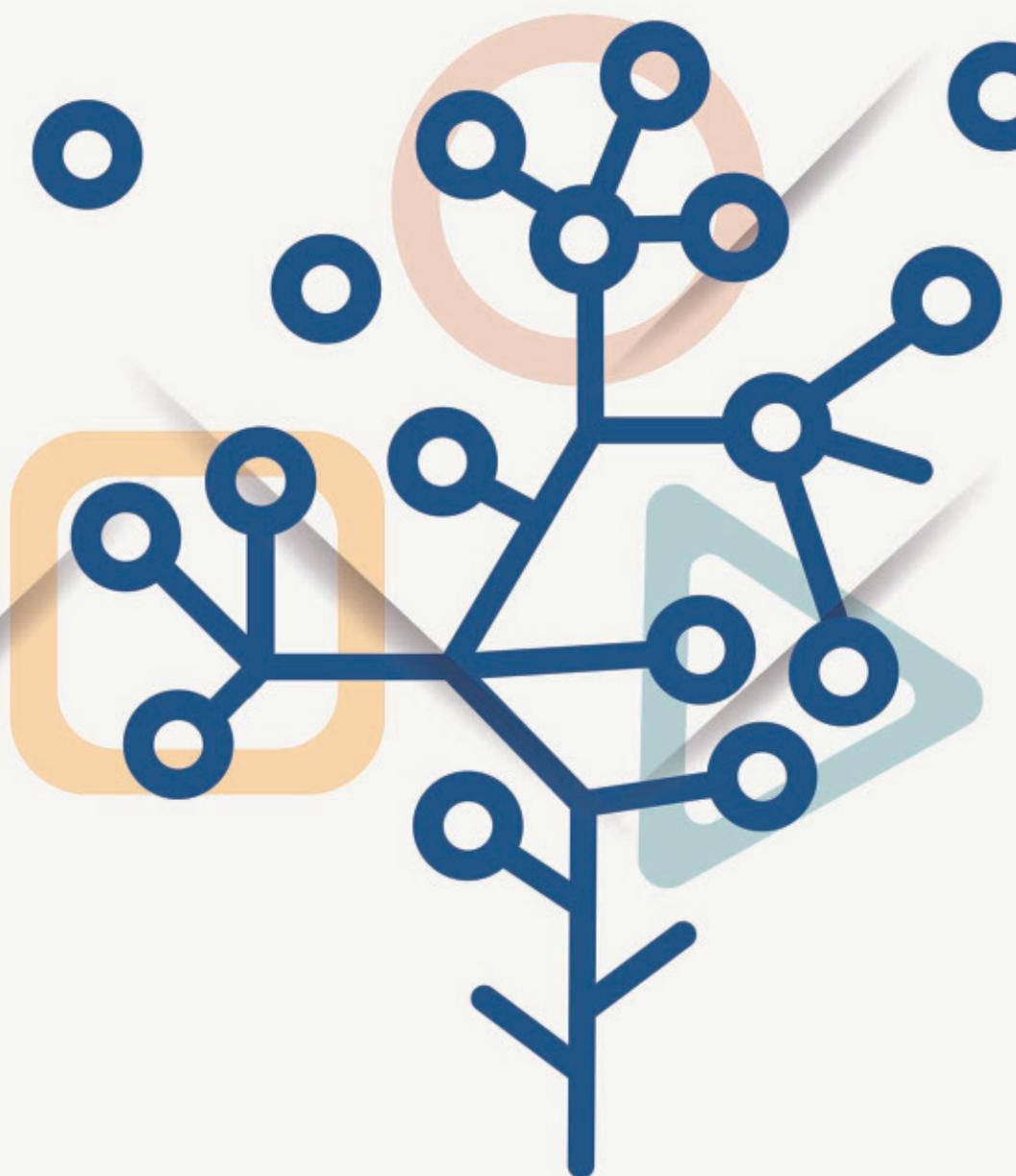


Osakidetza

Nuevo modelo de procesos de selección

"37 medidas integradas en 5 ámbitos"



Osakidetza

Nuevo modelo de procesos de selección

"37 medidas integradas en 5 ámbitos"



EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2019

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la red Bibliotekak del Gobierno Vasco:

<http://www.bibliotekak.euskadi.eus/WebOpac>

Edición:

1.a, octubre 2019

Tirada:

100 ejemplares

© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco
Departamento de Salud

Internet:

www.euskadi.eus

Edita:

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
C/ Donostia-San Sebastián, 1
01010 Vitoria-Gasteiz

Diseño:

Begoña Paino Ortuzar

Dirección, coordinación y elaboración:

Departamento de Salud, Gobierno Vasco y Osakidetza

Impresión:

San Martín Impresión Digital S.L.

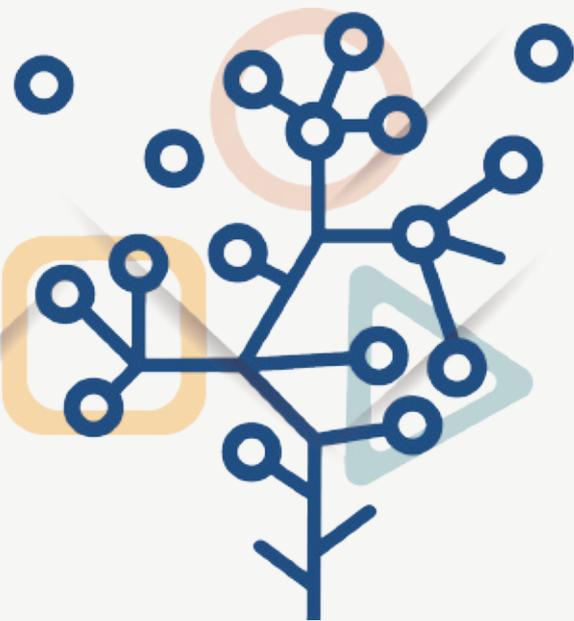
Depósito Legal:

VI 865 - 2019



Índice

1	Presentación	9
2	Carácter progresivo, abierto y acordado del nuevo modelo	15
3	Carácter segmentado de las medidas	21
4	Marco normativo de referencia	27
5	Planificación	45
6	Nuevo modelo de procesos selectivos	51
	6.1. Medidas que lo definen.....	51
	6.2. Detalle de cada una de las medidas.....	56
7	Calendario de aplicación	91



1. Presentación



1. Presentación

Osakidetza abordará en los próximos años el proceso de renovación de plantilla de mayor dimensión e importancia desde su creación hace 35 años. La selección del personal con el que se afronte esa renovación es un reto estratégico de primera magnitud, debido, por un lado, al necesario relevo intergeneracional, que alcanzará una dimensión sin precedentes, y, por otro, a las demandas de nuevos perfiles profesionales como consecuencia de la digitalización y de los avances de la ciencia y la tecnología.

Existe un amplio consenso en que los procesos de selección a través de los que se articule la incorporación de nuevos profesionales a la plantilla de Osakidetza deben responder a un nuevo modelo que proporcione la máxima garantía de cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad para acceso al sistema público sanitario y que permita un desarrollo idóneo de los mismos, desde la perspectiva de eficacia y eficiencia.

En relación con ello, han sido diversas las instituciones (Ararteko), organismos (el IVAP), profesionales (el profesor Jiménez Asensio y las profesoras Arantxa Gorostiaga Manterola y Jone Aliri Lazcano del Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento de UPV/EHU, colegios profesionales y partidos políticos que han realizado aportaciones para la definición de este modelo. A todos ellos queremos agradecerles su contribución. Hemos procurado incorporar la mayoría de las medidas propuestas desde estas instancias, si bien, dado el carácter contrapuesto de algunas de ellas, hemos tenido que optar, en algunos casos, por unas u otras, con el objetivo de dotar de coherencia al conjunto del modelo.

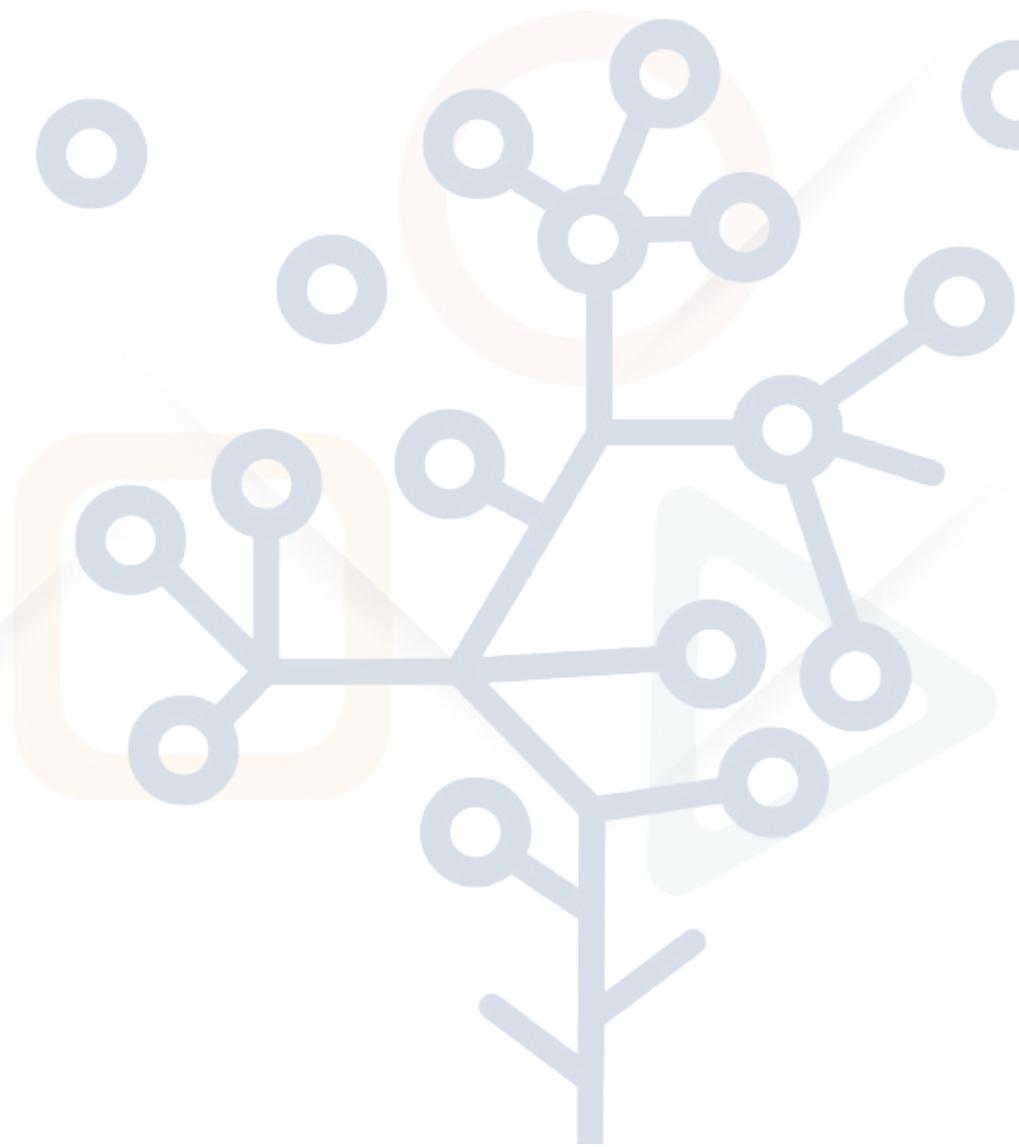
Se persigue de ese modo articular sistemas y procesos que sirvan para un doble fin: de una parte, dotarles de las mayores garantías en relación con los principios que deben regir cualquier proceso selectivo en el sector público; de otra parte, que se constituyan como instrumentos idóneos para la identificación y captación del talento, la profesionalización, la idoneidad de los seleccionados y el rigor selectivo en función de las características específicas de las categorías profesionales a las que se dirigen.

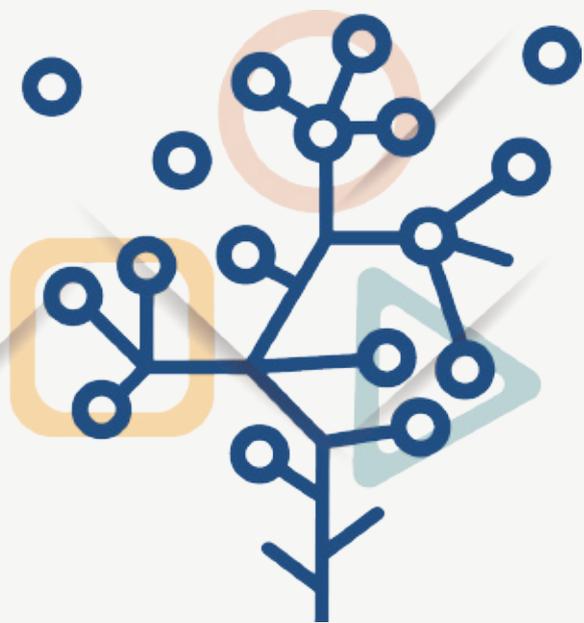
El Nuevo Modelo de Procesos de Selección del sistema vasco de salud, se conforma en base a una relación de medidas de mejora e innovación en el diseño de los procesos de selección, encaminadas a reforzar la plena aplicabilidad de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, a los que incorporamos también los principios de transparencia, objetividad y fiabilidad. Al mismo tiempo, persigue facilitar sistemas selectivos que vayan dirigidos a captar y retener talento, a favorecer la profesionalización, idoneidad y rigor en la selección y, de esta manera, hacer frente a las exigencias inmediatas y mediatas con las que se deberá enfrentar la sanidad vasca y, en concreto, las derivadas del relevo intergeneracional y de la evolución demográfica, digital, científica y tecnológica que la sociedad vasca está viviendo.

Buena parte de las medidas que componen el Nuevo Modelo de Procesos de Selección han sido previamente utilizadas en diversos procesos selectivos. Si bien, su utilización no ha sido global, ni homogénea. El Modelo que se propone, además de incorporar componentes de mejora e innovación de dichas medidas, proporciona un marco global y común para los procesos selectivos de Osakidetza - Servicio Vasco de Salud.

Así, el principal valor del Nuevo Modelo de Procesos de Selección reside en el marco global y común que este Modelo proporciona a la totalidad de procesos selectivos del sistema vasco de salud, otorgando una mayor garantía de cumplimiento de los principios perseguidos de manera rigurosa y homogénea, al incluir todas las herramientas e instrumentos necesarios para la correcta aplicación de las medidas propuestas.

Así mismo, la contribución de diversos agentes y amplia participación en la concreción del Nuevo Modelo confiere una mayor riqueza al mismo y facilita el necesario consenso que contribuirá a su éxito.





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.

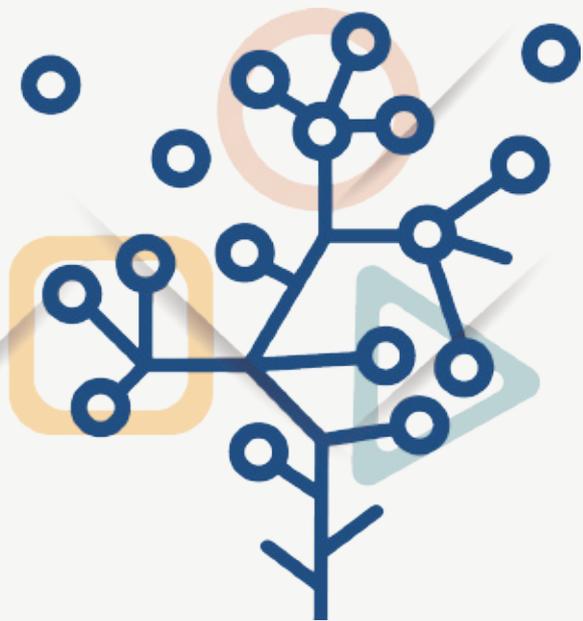
En cualquier caso, ninguna de estas fases son compartimentos estancos y es también previsible que coexistan procesos de selección que combinen objetivos de estabilización, sustitución y redefinición. Sí parece claro que llegará un momento en el que el objetivo de estabilización se haya cumplido y que, 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.



3. Carácter segmentado de las medidas



3. Carácter segmentado de las medidas

Las medidas que conforman el Nuevo Modelo de Procesos de Selección tienen un carácter segmentado en razón de los perfiles que buscan seleccionar. En cada una de las medidas se concreta cuando procede (en el apartado “aplicación”) el carácter segmentado de la misma.

El sistema sanitario público vasco está integrado por un amplísimo y variado número de categorías profesionales entre las que figuran jurídicos, arquitectas, economistas, abogadas, estadísticos, matemáticas, auxiliares administrativos, celadores, auxiliares de clínica, enfermeras, especialidades médicas (pediatras, médicos de familia, neurólogas, cardiólogos, urólogas, etc.), biólogos, genetistas, programadores informáticos, analistas de datos, radiólogos, biotecnólogos y un largo etcétera.

La relación completa de puestos funcionales de Osakidetza figura en el Anexo I del Decreto 186/2005, de 19 de julio, por el que se regulan los Puestos Funcionales del Ente Público de Derecho Privado Osakidetza-Servicio vasco de salud. El Consejo de Administración de Osakidetza/Servicio vasco de salud ha aprobado el 23 de julio de 2019 un acuerdo para la modificación de dicho decreto, atribuyendo al Consejo las siguientes nuevas facultades:

“(...) adaptar la clasificación del personal según los grupos de titulación y grupos profesionales del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como para modificar el modo de provisión, la titulación, la experiencia o el perfil lingüístico de cada puesto funcional del Anexo I, y para crear, modificar o suprimir los puestos funcionales de dicho anexo, siempre que no se requiera la creación, modificación o supresión de grupos y categorías y que se acomode a lo establecido en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, respetando los perfiles lingüísticos establecidos en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo, de Normalización del Uso del Euskera en Osakidetza-Servicio vasco de salud.”

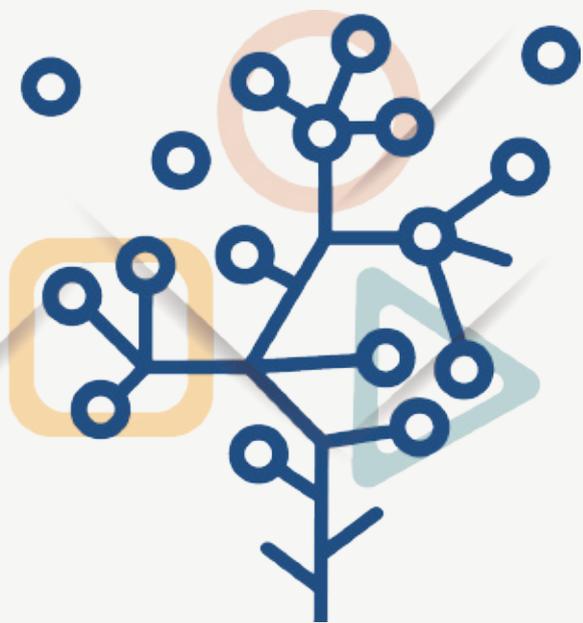
La citada modificación del Decreto, se encuentra actualmente en tramitación y requerirá de su posterior aprobación, en su caso, por el Consejo de Gobierno.

Indudablemente los procesos selectivos deben adaptarse, en lo que al contenido de las pruebas y baremo de méritos se refiere, a la formación y capacidades necesarias para dichos puestos funcionales. En este sentido podemos diferenciar los siguientes grupos:

- El **primer grupo** se refiere a aquellas categorías profesionales transversales en la organización, cuyo perfil de competencias exigido no difiere entre las diferentes organizaciones sanitarias que conforman el sistema Sanitario Vasco. Se caracteriza por un elevado número de plazas y opositores, por lo que el concurso y oposición deben ser ágiles y las convocatorias frecuentes, para promover la estabilidad laboral. En este primer grupo conviven categorías sanitarias y no sanitarias. Se incluyen en este grupo, profesionales de atención primaria, red de salud mental, celadores, auxiliares de clínica, etc., así como también otras categorías que pueden ser comunes con otras áreas de la administración pública (abogadas, economistas, administrativos, auxiliares, técnicos de administración, etc). El diseño de las pruebas y el baremo de los méritos en estos casos no deberían diferir de los parámetros habituales que en cada momento rijan en la Administración Pública vasca.
- El **segundo grupo** está integrado por las categorías profesionales que requieren una titulación con formación postgrado y por lo tanto, periodos de formación prolongados, como MIR, EIR, PIR, FIR, BIR u otras. En este caso, no se puede obviar que se trata de profesionales que además del correspondiente título universitario y el examen MIR, EIR, PIR, FIR o BIR han realizado cuatro años de residencia o de actividad laboral supervisada en un servicio de salud. En consecuencia, estamos hablando de profesionales que han superado ya un estricto proceso de selección previo y que cuentan con una experiencia profesional de al menos cuatro años en un servicio público de salud. En estos casos resulta evidente la pertinencia de aligerar la prueba de conocimientos teóricos y centrar los esfuerzos en una buena definición de la prueba o pruebas correspondientes a la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos y las destrezas y aptitudes de las personas seleccionadas.
- El **tercer grupo** se refiere a los perfiles específicos de algunos puestos funcionales de alta complejidad o plazas específicas (cardiología hemodinámica, cirugía hepatobiliar de cáncer y trasplantes, neonatología, urgencias pediátricas, radiología intervencionista, citogenética, etc.). En estos casos el reto es diseñar unos procesos selectivos que aseguren que los profesionales que los superan pueden desempeñar las tareas propias de estas especialidades inmediatamente o en un breve plazo una vez incorporados a sus puestos de trabajo, evitando que se incorporen profesionales que puedan requerir un amplio período para alcanzar los conocimientos y práctica que requieren antes de poder ejercerlas con plenas garantías hacia los pacientes.

En estos casos, de selección de perfiles tan específicos, los principios de igualdad, mérito y capacidad deben garantizarse en diferentes fases. Así, además de garantizarse en la fase de acceso al sistema vasco de salud mediante la correspondiente Oferta Pública de Empleo, deberá garantizarse en el acceso a la necesaria experiencia y formación requeridas para tales perfiles específicos. Para ello, tendrán prioridad a la formación específica que pueda realizarse en el sistema vasco de salud, aquellos profesionales que ya han accedido al sistema por una OPE general, mediante convocatorias internas para la cobertura de estas plazas específicas en formación. Para ello, será necesaria previamente la definición de la necesidad del perfil específico para un puesto funcional, la definición de las competencias específicas requeridas, así como los procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades entre los y las profesionales de Osakidetza para acceder a la formación para la necesaria capacitación. Si no fuera posible realizar la formación de personal propio, se optaría por la formación de personal con contratación temporal, con posibilidad de acceso al Sistema mediante OPE posterior, en la que este periodo de desempeño sería valorado acorde a baremos consensuados en las bases específicas.

- Finalmente existe un **cuarto grupo** poco numeroso, pero de gran importancia, conformado por aquellos profesionales de alta especialización y experiencia de los que el servicio vasco de salud debe proveerse para hacer frente a los retos asistenciales, científicos y tecnológicos futuros. Nos referimos a los campos de biotecnología, la robótica, la fabricación aditiva, la genética, cirugía de alta complejidad, la seguridad cibernética, la biotecnología, el big data, la inteligencia artificial etc. El servicio vasco de salud debería tener la posibilidad de captar profesionales de referencia y amplia experiencia para liderar estos procesos y formar equipos y profesionales en estas áreas claves para el futuro. En estos casos, en los que existen necesidades especiales que no pueden cubrirse mediante formación del personal propio, el concurso de méritos, conforme a las posibilidades que ofrece la legislación vigente, puede resultar una fórmula adecuada para captar talento externo que pueda ayudar a desarrollar el talento propio de la organización en estas áreas.



4. Marco normativo de referencia



4. Marco normativo de referencia

En este apartado, en el que seguiremos las consideraciones del Informe del profesor Jiménez Asensio, se enumeran y analizan cuáles son las disposiciones normativas principales que sirven de marco jurídico para desarrollar la política de personal en el sistema vasco de salud. Este análisis, en palabras de Jiménez Asensio, *“es realmente importante no solo para conocer cuál es ese marco jurídico, sino también para evaluar las posibilidades que ofrece ese marco a la hora de incorporar determinadas propuestas o recomendaciones.”*

1. LA LEY 8/1997, DE 26 DE JUNIO, DE ORDENACIÓN SANITARIA DE EUSKADI

Esta Ley tiene por objeto llevar a cabo, de acuerdo con las competencias atribuidas estatutariamente, una reforma de base organizativa que pretende incrementar la mayor eficiencia del sistema vasco de salud. Para ello transforma el Organismo Autónomo de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud en un Ente de Derecho privado y pone el foco en los aspectos relativos a la función gestora y en todas aquellas cuestiones vinculadas con la organización. Y dentro de tales aspectos o cuestiones aborda, si bien tangencialmente, el régimen de personal de la entidad, pues resulta obvio -como señala la exposición de motivos de la LOSE- el *“protagonismo fundamental que tiene en el mundo sanitario el capital de recursos humanos”*. Por tanto, las innovaciones que se presentan no inciden prácticamente en el núcleo esencial de la relación de empleo estatutaria, pues se refieren más a los aspectos vinculados a la estructura y organización. Aun así, el análisis de la LOSE se torna esencial como marco normativo central del sistema de recursos humanos de Osakidetza, sin perjuicio de que se complemente con otras normas.

Las reglas relativas a personal sanitario se encuentran en el **artículo 26** de la citada LOSE. En este artículo y en lo que al Nuevo Modelo de Procesos de Selección se refiere, son destacables los siguientes apartados:

- El **apartado 3** de este artículo, atribuye al Consejo de Administración de Osakidetza la aprobación de las plantillas de personal, donde se reflejarán el número de efectivos de carácter estructural.
- El **apartado 4**, prevé que los procedimientos selectivos definidos por el Ente puedan ejecutarse de forma centralizada (como habitualmente se viene haciendo), sino también de modo descentralizado.
- El **apartado 5**, regula la relación de empleo estatutario de carácter interino, que se vincula con puestos de trabajo de carácter estructural, así como la relación de empleo estatutario de carácter eventual, consustancial para atender las necesidades no permanentes o coyunturales del sistema sanitario. Este apartado contempla también la figura del personal laboral temporal dirigida a atender necesidades de “alta especialización”, pero que solo se puede recurrir a ella “sin que ello suponga la creación de nuevos puestos funcionales de plantilla ni se adquiera derecho alguno sobre los existentes.”

Por su parte, **el artículo 28, apartado tercero**, se refiere específicamente a los procesos de selección en los siguientes términos:

El procedimiento selectivo para adquisición del vínculo estatutario se ajustará a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, y se accederá por este sistema a la categoría del grupo que corresponda. Las convocatorias determinarán los destinos y puestos funcionales objeto de cobertura. Las pruebas selectivas constarán, con carácter general, de las fases de concurso y de oposición, pudiendo constar sólo de oposición cuando se refieran a categorías respecto a las que lo aconsejen las funciones a realizar o el previsible número de aspirantes.

Tal como el profesor Jiménez Asensio destaca en su informe, si bien podría concluirse que este artículo de la LOSE está excluyendo el sistema de concurso como sistema de selección de personal del Ente Público, la normativa básica estatal y, en concreto, el Estatuto Básico del Empleado Público, obliga a concluir que este sistema no está excluido de su aplicación en el Ente, si bien sería sólo de aplicación en los supuestos de carácter excepcional que esta normativa básica contempla.

En cuanto a la determinación estructural del personal al servicio de Osakidetza, el **apartado segundo** de este artículo 28, lo vertebrada a través de cuatro elementos estructurales, que resultan determinantes en el momento de convocar un proceso selectivo:

1. El grupo de titulación.
2. El grupo profesional.
3. La categoría.
4. El puesto funcional.

Completa las previsiones sobre la estructura de personal, el **apartado 6** de este artículo que regula la plantilla del Ente. En él se dice que, *“La plantilla se estructurará en diferentes puestos funcionales, considerados como el instrumento de clasificación orientado a la organización, promoción y desarrollo integral del personal”*. Y se cierra el enunciado de esta manera: *“Reglamentariamente se articularán los diferentes puestos funcionales por categoría”*, teniendo en cuenta una serie de criterios que allí se recogen y que tienen que ver con la dimensión del desarrollo profesional y la vertiente retributiva, principalmente.

2. EL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD (LEMPE)

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, cubrió finalmente la remisión que llevó a cabo el artículo 84 de la Ley General de Sanidad y estableció una regulación básica en materia del estatuto del personal sanitario. Se adapta así el estatuto de tal personal a las específicas características del ejercicio del personal sanitario y se lleva a cabo una adecuación del nuevo marco –como expone el preámbulo de la Ley– a los peculiares principios organizativos del Sistema Nacional de Salud, que concretan un modelo organizativo especial de la sanidad pública.

Se trata de una norma de carácter básico, posterior a la Ley 8/1997, y que aborda en su regulación un buen número de previsiones que afectan a cuestiones de estructura del personal sanitario y, especialmente, a los procesos selectivos de ese tipo de personal.

Del contenido de la LEMPE, es oportuno detenerse en el **artículo 4**, puesto que allí aparecen reflejados dos principios que afectan directamente a la selección de personal sanitario. Estos son los dos principios citados:

- Igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la condición de personal estatutario.
- Estabilidad en el empleo y en el mantenimiento de la condición de personal estatutario.

Un aspecto particularmente importante es, sin duda, el relativo a la regulación que el **artículo 12** LEMPE lleva a cabo de *“la planificación de recursos humanos”*, que se concreta en el **artículo 13** en un instrumento específico de planificación como es el Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Pues bien, tanto la planificación estratégica general como la centrada especialmente en el ámbito de los recursos humanos, hacen hincapié en la necesidad de llevar a cabo una programación

periódica de las convocatorias de selección, así como del establecimiento de medidas que tiendan a cumplir los objetivos previstos, *“especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso (...) y provisión”*.

En estos términos se expresan los artículos 12 y 13 de la LEMPE:

Artículo 12. *Planificación de recursos humanos.*

- 1. La planificación de los recursos humanos en los servicios de salud estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.*
- 2. En el ámbito de cada servicio de salud, y previa negociación en las mesas correspondientes, se adoptarán las medidas necesarias para la planificación eficiente de las necesidades de personal y situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos, y para la programación periódica de las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad.*
- 3. Los cambios en la distribución o necesidades de personal que se deriven de reordenaciones funcionales, organizativas o asistenciales se articularán de conformidad con las normas aplicables en cada servicio de salud.*

En todo caso, el personal podrá ser adscrito a los centros o unidades ubicados dentro del ámbito que, en su nombramiento, se precise.

Artículo 13. *Planes de ordenación de recursos humanos.*

- 1. Los planes de ordenación de recursos humanos constituyen el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise. Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos. Asimismo, podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional y promoción y reclasificación profesional.*
- 2. Los planes de ordenación de recursos humanos se aprobarán y publicarán o, en su caso, se notificarán, en la forma en que en cada servicio de salud se determine. Serán previamente objeto de negociación en las mesas correspondientes.*

El **artículo 30** de la LEMPE contiene una importante regulación de las convocatorias de selección, que se expresa en los siguientes términos:

- 1. La selección del personal estatutario fijo se efectuará, con carácter periódico, en el ámbito que en cada servicio de salud se determine, a través*

de convocatoria pública y mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de competencia. Las convocatorias se anunciarán en el boletín o diario oficial de la correspondiente Administración pública.

- 2. Los procedimientos de selección, sus contenidos y pruebas se adecuarán a las funciones a desarrollar en las correspondientes plazas incluyendo, en su caso, la acreditación del conocimiento de la lengua oficial de la respectiva comunidad autónoma en la forma que establezcan las normas autonómicas de aplicación.*

El **artículo 31** regula los sistemas de selección. Se establece como sistema ordinario el concurso-oposición. La oposición se transforma así en un sistema selectivo excepcional solo aplicable en determinadas circunstancias. Y el concurso se reduce en su aplicabilidad a dos tipos de supuestos (las peculiaridades de las tareas a realizar o el nivel de cualificación requerido), siempre que así se valore con carácter potestativo (esto es, se puede acudir a los otros procedimientos también para la cobertura de este tipo de plazas con tales circunstancias). La redacción de este artículo 31 es la siguiente:

- 1. La selección del personal estatutario fijo se efectuará con carácter general a través del sistema de concurso-oposición. La selección podrá realizarse a través del sistema de oposición cuando así resulte más adecuado en función de las características socio-profesionales del colectivo que pueda acceder a las pruebas o de las funciones a desarrollar.*

Cuando las peculiaridades de las tareas específicas a desarrollar o el nivel de cualificación requerida así lo aconsejen, la selección podrá realizarse por el sistema de concurso.

- 2. La oposición consiste en la celebración de una o más pruebas dirigidas a evaluar la competencia, aptitud e idoneidad de los aspirantes para el desempeño de las correspondientes funciones, así como a establecer su orden de prelación.*

La convocatoria podrá establecer criterios o puntuaciones para superar la oposición o cada uno de sus ejercicios.

- 3. El concurso consiste en la evaluación de la competencia, aptitud e idoneidad de los aspirantes para el desempeño de las correspondientes funciones a través de la valoración con arreglo a baremo de los aspectos más significativos de los correspondientes currículos, así como a establecer su orden de prelación.*

La convocatoria podrá establecer criterios o puntuaciones para superar el concurso o alguna de sus fases.

- 4. Los baremos de méritos en las pruebas selectivas para el acceso a nombramientos de personal estatutario se dirigirán a evaluar las competencias profesionales*

de los aspirantes a través de la valoración ponderada, entre otros aspectos, de su currículum profesional y formativo, de los más significativos de su formación pregraduada, especializada y continuada acreditada, de la experiencia profesional en centros sanitarios y de las actividades científicas, docentes y de investigación y de cooperación al desarrollo o ayuda humanitaria en el ámbito de la salud. Reglamentariamente y, con carácter básico, se regularán los principios y criterios que determinen las características comunes de los baremos de méritos que sean de aplicación en los procesos selectivos y de provisión de plazas y puestos que sean convocados para el acceso a la condición de personal estatutario, tanto de carácter fijo como de carácter temporal y, en los procedimientos de movilidad, conforme a lo previsto en el artículo 37.

- 5. El concurso-oposición consistirá en la realización sucesiva, y en el orden que la convocatoria determine, de los dos sistemas anteriores.*
- 6. Los servicios de salud determinarán los supuestos en los que será posible, con carácter extraordinario y excepcional, la selección del personal a través de un concurso, o un concurso-oposición, consistente en la evaluación no baremada de la competencia profesional de los aspirantes, evaluación que realizará un tribunal, tras la exposición y defensa pública por los interesados de su currículum profesional, docente, e investigador, de acuerdo con los criterios señalados en el anterior apartado 4.*
- 7. Si así se establece en la convocatoria, y como parte del proceso selectivo, aspirantes seleccionados en la oposición, concurso o concurso-oposición deberán superar un período formativo, o de prácticas, antes de obtener nombramiento como personal estatutario fijo. Durante dicho período, que no será aplicable a las categorías o grupos profesionales para los que se exija título académico o profesional específico, los interesados ostentarán la condición de aspirantes en prácticas.*
- 8. En el ámbito de cada servicio de salud se regulará la composición y funcionamiento de los órganos de selección, que serán de naturaleza colegiada y actuarán de acuerdo con criterios de objetividad, imparcialidad, agilidad y eficacia. Sus miembros deberán ostentar la condición de personal funcionario de carrera o estatutario fijo de las Administraciones públicas o de los servicios de salud, o de personal laboral de los centros vinculados al Sistema Nacional de Salud, en plaza o categoría para la que se exija poseer titulación del nivel académico igual o superior a la exigida para el ingreso.*

Les será de aplicación lo dispuesto en la normativa reguladora de los órganos colegiados y de la abstención y recusación de sus miembros.

En palabras del profesor Jiménez Asensio, esta normativa básica admite excepcionalmente acudir al procedimiento de concurso en esas circunstancias establecidas, por lo que tal procedimiento, al incorporarse en la normativa básica, se añadiría a los establecidos en la LOSE (que solo cita el concurso-oposición y la oposición).

Además, la propia LEMPE no condiciona los contenidos de la oposición ni del concurso. En este último caso establece una regulación ordinaria que exige el concurso baremado, pero también admite la excepción de realizar la selección a través de un concurso o concurso-oposición consistente en la evaluación no baremada de la competencia profesional de los aspirantes, evaluación que realizará un tribunal, tras la exposición y defensa pública por los interesados de su currículum profesional, docente, discente e investigador, de acuerdo con los criterios señalados en el anterior apartado 4 de ese mismo artículo 31 LEMPE.

En el funcionamiento de los Tribunales, regulados en el apartado 8 de este artículo, es preciso tener en cuenta que, dado su carácter colegiado, le resulta aplicable lo establecido con carácter básico en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre (LRJSP), de régimen jurídico del sector público. También son aplicables a los procesos selectivos del personal estatutario los principios y reglas establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas (LPAC), particularmente en todo lo relativo a la Administración electrónica, aunque cabe tener en cuenta su aplazamiento en la aplicabilidad de determinadas cuestiones hasta 2020.

Finalmente el **artículo 80** de la LEMPE se ocupa de los Pactos y Acuerdos como instrumentos en los que cristaliza la negociación colectiva. Y en su apartado 2 establece qué materias deberán ser objeto de negociación, entre las que destacan *“las materias relativas a la selección de personal estatutario y a la provisión de plazas, incluyendo la oferta global de empleo del servicio de salud”*. Por consiguiente, según el profesor Jiménez Asensio, en materia de negociación colectiva se debe tener presente que la regulación aplicable es la actualmente contenida en el artículo 37 TREBEP, cuyo apartado 2, letra e), establece la siguiente materia excluida de la obligatoriedad de negociación: *“La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional”*. Por tanto, según esta regla tales materias no serían objeto de negociación, aunque sí lo serían –entre otras recogidas en el artículo 37.1 TREBEP- las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión y planes e instrumentos de planificación (letra c), así como los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

3. EL DECRETO 186/2005, DE 19 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULAN LOS PUESTOS FUNCIONALES DEL ENTE PÚBLICO DE DERECHO PRIVADO OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD

La **LOSE** contiene una regulación específica sobre instrumentos de clasificación del personal, que eran cuatro: grupo de titulación; grupo profesional; categoría;

y puesto funcional. A tal efecto, se indica en su **artículo 28**, que *“la plantilla se estructurará en diferentes puestos funcionales, considerados como el instrumento de clasificación orientado a la organización, promoción y desarrollo integral del personal”*. Y asimismo se añade lo siguiente: *“Reglamentariamente se articularán los diferentes puestos funcionales por categorías (...)”*. Pues bien, el Decreto 186/2005, de 19 de julio, cubre esa habilitación al desarrollo reglamentario.

El **artículo 3** del Decreto ofrece la definición de puesto funcional en los siguientes términos:

“Se entiende por Puesto Funcional, a los efectos del presente Decreto, toda agrupación de efectivos por razón común respecto a uno o más ámbitos funcionales, diferenciada de cualquier otra existente en el conjunto de la estructura del Ente Público en cuanto a las exigencias de requerimientos profesionales para su desempeño o a las responsabilidades jerárquicas y/o de gestión que se asuman.

Acorde a dicha consideración, los Puestos Funcionales se establecerán en razón del desempeño de tareas diferenciales, propias de la profesión para cuyo ejercicio habilite la titulación exigida para el acceso a cada categoría, o en razón del desempeño de un nivel específico de responsabilidad funcional dentro de las funciones propias de la categoría y el destino en alguna de las estructuras del Ente.”

El **artículo 4** establece los criterios de diferenciación de los puestos disponiendo lo siguiente:

“Los criterios considerados para la diferenciación de los distintos Puestos Funcionales se corresponden con los siguientes:

- 1. Ocupaciones diferenciadas en base a las tareas propias de la profesión para cuyo ejercicio habilite la titulación correspondiente.*
- 2. Ocupaciones diferenciadas en base al nivel específico de responsabilidad funcional ejercido dentro de las funciones propias de la categoría y el destino.*

Dicha Responsabilidad Funcional contempla exigencias diferenciales con relación a:

- a. Conocimientos especializados: exigencia de conocimientos especializados técnicos y/o prácticos que complementan y/o delimitan la formación exigida por el grupo profesional y la categoría correspondiente.*
- b. Responsabilidad jerárquica: asunción de funciones de organización, supervisión y/o coordinación de equipos humanos.*
- c. Responsabilidad de Gestión: asunción de funciones de planificación, programación, seguimiento y control de objetivos y recursos, humanos y/o materiales, implicados para el desarrollo de los mismos.*

Finalmente el apartado 2 del **artículo 12** establece las pautas para llevar a cabo la modificación de las plantillas funcionales en los siguientes términos:

2.1 Las modificaciones de Plantilla Funcional que no conlleven alteración de la Plantilla Estructural de una Organización de Servicios serán aprobadas por Resolución del Director-Gerente de la misma.

2.2 Las modificaciones de Plantilla Funcional que impliquen variación de la Plantilla Estructural de una Organización de Servicios estarán sujetas a la consideración y aprobación del Consejo de Administración de Osakidetza-Servicio vasco de salud, debiendo ser aprobados por el Consejo de Gobierno si los mismos suponen alteración del número máximo de efectivos por Grupo Profesional establecido para el Ente Público.

En suma, de esta regulación del Decreto, el profesor Jiménez Asensio concluye que, a través de esta vía, se podría perfectamente actualizar la relación de puestos funcionales incorporando puestos funcionales de naturaleza singular que deban individualizarse como consecuencia de la alta especialización requerida para su desempeño (CSUR y centros asimilados), así como para dar respuesta a las necesidades también singularizadas o individualizadas de nuevos perfiles de puestos funcionales como consecuencia de la revolución tecnológica y su aplicación al ámbito de la salud. Asimismo, tal como se ha visto anteriormente habría posibilidades reales de llevar a cabo unos procedimientos selectivos que cambien notablemente el tipo de pruebas a realizar y la inserción de un modelo diferenciado de acceso, que no mengüe el vigor de los principios de igualdad, mérito y capacidad, pero que se adecue más al perfil de competencias requerido para el correcto desempeño de las tareas del puesto de trabajo a cubrir.

Como se ha citado en apartado previo, actualmente se encuentra en tramitación una modificación de este Decreto que persigue dotar de mayor agilidad a la actualización de la relación de puestos funcionales del Ente Público y que habilita a su Consejo de Administración a acomodar y actualizar la relación de puestos funcionales contenida en el anexo tanto a las necesidades actuales, como a las que el sistema sanitario pueda requerir en un futuro.

4. REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO

Esta norma complementa las previsiones del Estatuto Marco anteriormente mencionado con las siguientes previsiones:

Artículo 55. Principios rectores.

1. *Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.*
2. *Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:*
 - a. *Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*
 - b. *Transparencia.*
 - c. *Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*
 - d. *Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.*
 - e. *Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.*
 - f. *Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.*

Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. *Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.*

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. *Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.*

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. *Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a*

dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

Artículo 60. Órganos de selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. *El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.*
3. *La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.*

Estas referencias normativas deben ser tenidas en cuenta de forma complementaria a las previsiones recogidas en el Estatuto Marco, dado que conforman una base normativa y de instrumentos que pueden alumbrar soluciones puntuales a las cuestiones que plantea la necesidad de configurar un nuevo modelo de procesos selectivos.

5. PROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO DE EUSKADI

Junto a la normativa en vigor anteriormente mencionada es preciso tomar en consideración las previsiones contenidas en el proyecto de Ley de Empleo Público de Euskadi actualmente en tramitación en el Parlamento Vasco dado que, en caso de aprobarse en los próximos meses, se constituirá en una referencia normativa obligada para las convocatorias futuras de procesos de selección en el Ente Público.

La futura aprobación de una ley de empleo público vasco alteraría la normativa de aplicación. En cualquier caso, se mantendrá la aplicación del Estatuto Marco y la Ley Básica de Empleo Público, pero a nivel autonómico sería de aplicación la futura Ley de empleo público vasco, tal y como señala el Artículo:

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

1. *Las disposiciones de esta Ley se aplicarán al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral al servicio del sector público vasco.*
4. *El personal docente no universitario y el personal estatutario de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud se regirá por lo dispuesto en esta Ley, aplicándose con carácter preferente a dicho personal su normativa específica en relación con la carrera profesional, la promoción interna, la selección de personal y la provisión de puestos de trabajo, la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, la movilidad voluntaria entre Administraciones públicas y la regulación del personal directivo público profesional.*

Cada vez que esta Ley haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Así, se aplicará con carácter preferente la normativa específica, pero en todo aquello no expresamente regulado se aplicaría la futura Ley de empleo público

vasco. En materia autonómica la regulación de la Ley de ordenación sanitaria de Euskadi es muy parca, por lo que la regulación bastante detallada de este proyecto de Ley de empleo público vasco sería relevante.

Teniendo en cuenta que se trata de un proyecto de ley, nos limitamos a apuntar la temática de los contenidos de los diferentes artículos, dado que la redacción final de los mismos que resultaría de aplicación sería la que resulte de su tramitación en el Parlamento. En este sentido, los contenidos más significativos que afectarían a los procesos de selección de Osakidetza serían los siguientes:

El **artículo 52** de este proyecto regula la **Oferta Pública de Empleo** y, de manera relevante, regula que ésta será aprobada anualmente y finalizará en el plazo de tres años a contar desde la fecha de aprobación de la convocatoria, estableciendo que en caso de no cumplirse requiere prórroga expresa.

El proyecto regula los **principios que deben informar el acceso al empleo en el sector público (art. 70)** vasco, normativizando principios que ya se deducían del resto de la normativa ya en vigor.

En relación a los **requisitos para el acceso al empleo público vasco (art. 71)**, el proyecto reúne en un texto la normativa ya en vigor en relación a los requisitos de acceso generales. Lo más relevante que se recoge es que se deberá informar ya desde la convocatoria el número de plazas que tengan como requisito, no como mérito, ostentar un perfil lingüístico. Se prevé que este dato se debe recoger en las bases de la convocatoria. El artículo 71.2 exige que dichos requisitos estén recogidos en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

En materia de nacionalidad (art. 72) lo más relevante es que prevé regular, con rango de ley, la posibilidad de acceso, para diferentes ámbitos como los sistemas de información, Osakidetza y Ertzaintza, de personas extranjeras extracomunitarias. En el caso concreto de Osakidetza, se prevé la posibilidad de acceso de personas con titulaciones de especialidades médicas y enfermería.

En materia de **personas con discapacidad (arts. 74 y 75)**, lo más relevante que regula es la posibilidad de establecer en la relación de puestos de trabajo o instrumento similar, en nuestro caso plantilla funcional, plazas que puedan ser cubiertas por personal con discapacidad general o intelectual. La consecuencia de esta previsión en los procesos de selección sería doble:

- En fase de adjudicación la persona discapacitada **deberá solicitar preferentemente** la adjudicación de los destinos ofertados en el proceso selectivo que las Administraciones públicas vascas y las entidades dependientes de las mismas hubieran reservado, en su relación de puestos de trabajo o instrumento similar, para su cobertura por dicho personal.

- Para los discapacitados intelectuales, se prevé que las plazas que se contemplen en la relación de puestos de trabajo o instrumento similar para ser cubiertas por discapacitados intelectuales puedan ser cubiertas por **procedimientos específicos**.

El **artículo 76**, se encuadra en el título que regula la selección y formación del personal empleado en el sector público vasco y es relevante la regulación que realiza del **período de prueba**.

En el **artículo 78** regula los **sistemas de selección**, estableciéndose que los sistemas selectivos para el acceso al empleo público son la oposición, el concurso y el concurso-oposición; siendo los sistemas ordinarios de selección los de oposición y concurso-oposición, pudiendo aplicarse el sistema de concurso con carácter excepcional, solamente los puestos de trabajo que se determinen por ley y los de personal investigador. Como más relevante se establece que la valoración de la fase de concurso no supondrá más de un 45%, y que en la fase de oposición, con el fin de asegurar la debida idoneidad de las personas aspirantes, se deberá superar la puntuación mínima establecida para cada una de las respectivas pruebas selectivas.

En el **artículo 79** se regulan las **Bases de la convocatoria**, siendo relevante la previsión que contempla que se debe incluir el número de plazas con perfil lingüístico como requisito, el derecho a ser informado de un calendario del proceso, y la obligación a negociarse con la representación del personal, aunque con posterioridad matiza que solo los criterios generales.

En el proyecto, **artículo 80**, se regula un gran número de **instrumentos de selección** que pueden ser utilizados en el proceso de selección (pruebas de conocimiento, pruebas psicotécnicas, relacionadas con las tecnologías de la información, exposiciones curriculares, etc.)

En relación con los **órganos de selección**, el **artículo 81**, señala que no pueden ser elegidos miembros de tribunales el personal de designación política, personal eventual, personal funcionario interino, ni personal que actúe en representación o por cuenta de sindicatos, asociaciones de funcionarios o de colegios profesionales. Así mismo, destaca que deberá formar parte de los órganos de selección un representante del Instituto Vasco de Administración Pública. Se regula expresamente el carácter vinculante de las resoluciones del Tribunal para el órgano convocante sin perjuicio de que éste pueda proceder a su revisión, conforme a lo previsto en la legislación vigente en materia de procedimiento administrativo. El **artículo 82**, prevé la posibilidad de constituir **órganos permanentes de selección**.

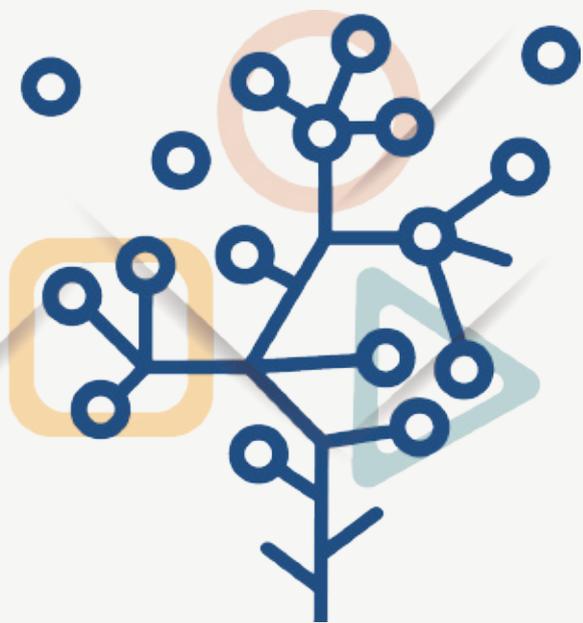
En materia de **negociación colectiva**, el **artículo 192** regula la obligatoriedad de negociar los criterios generales en materia de acceso y sobre ofertas de empleo público.

Finalmente, en el apartado de Disposiciones Transitorias, se prevé un **proceso especial de consolidación de empleo** en las Administraciones públicas vascas.

En concreto, la **Disposición Transitoria Decimonovena**, prevé la realización de diversos procesos selectivos como medida necesaria para la consolidación del empleo temporal en plazas de naturaleza estructural. Dichos procesos deberán desarrollarse en el marco de varias ofertas de Empleo Público consecutivas, en forma de concurso-oposición, en la que en la fase de concurso se valore la experiencia por los servicios prestados, valorándose de manera específica, diferenciada y complementaria los servicios prestados en la Administración convocante.

Así mismo, la **Disposición Transitoria Vigésima** contempla la consolidación de empleo en grupos de clasificación con altos porcentajes de interinidad, que superen el 40%. En estos casos, se podrá incorporar al citado proceso especial de consolidación de empleo un turno diferenciado de acceso, en el que las personas participantes deberán acreditar un mínimo de 8 años de antigüedad.

En definitiva, el proyecto de ley contiene una extensa y precisa regulación que, a partir del momento de su entrada en vigor, deberá incorporarse al corpus que configura el nuevo modelo de los procesos de selección de Osakidetza y que obligará a concretar aspectos de este modelo conforme al contenido con el que finalmente se apruebe el actual proyecto de ley. No obstante, no podemos obviar que hasta la aprobación definitiva de la Ley de Empleo Público de Euskadi, es la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca la que está plenamente en vigor en todo aquello que no se oponga a lo regulado como normativa básica en el EBEP.



5. Planificación



5. Planificación

El papel estelar que ocupa la planificación en las políticas de gestión de recursos humanos en el ámbito sanitario es una necesidad objetiva bien identificada en el Estatuto Marco para paliar los efectos de la temporalidad. Así mismo, constituye una herramienta estratégica necesaria para hacer frente al envejecimiento de plantillas, al relevo generacional y a la propia revolución tecnológica que es ya una realidad y que incide determinadamente en el sistema de salud.

La OMS ha destacado la importancia de esta materia y en su programa *“Global Health Workforce Alliance”* declara que *“no hay salud sin recursos humanos para la salud”*, plantea una estrategia global para 2030 para la planificación de la adecuada cobertura de las necesidades futuras de los sistemas de salud en relación con los profesionales que los integran. Este aspecto tiene una incidencia especial en las categorías profesionales con periodos de formación muy prolongados (MIR, EIR, FIR, PIR, BIR), en cuanto a la demanda y necesidades de dicho colectivo.

En un estudio publicado en diciembre de 2018 bajo el título *“Estimación de la oferta y demanda de médicos especialistas en España 2018 - 2030”*¹ se prevé en este período un crecimiento del 8,9% de la demanda de médicos especialistas y una caída del 1,2% de la oferta. Este decrecimiento de la oferta es más agudizado hasta 2024 (debido a las jubilaciones) estabilizándose a partir de ese momento. Todo ello está provocando y va a provocar tensiones en el sistema que requieren de una planificación adecuada para superar o, al menos, minorar sus efectos en el sistema.

¹ Barber, P y González, B. (2018). Estimación de la oferta y demanda de médicos especialistas en España 2018-2030. Equipo economía de la salud. Universidad Las Palmas de Gran Canaria.

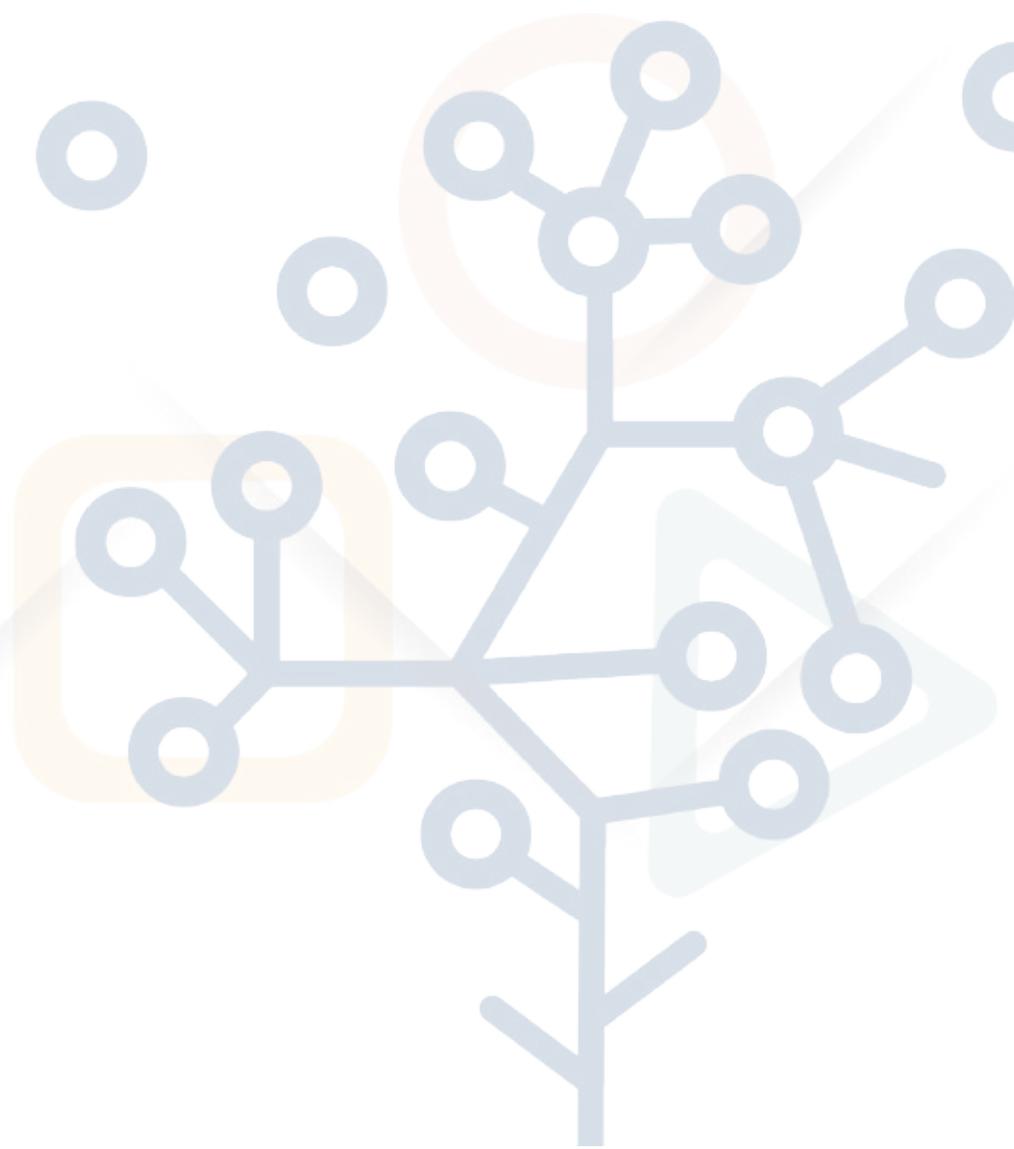
La trascendencia de estas tendencias en la próxima década elevan la planificación de recursos humanos del sistema a un rango de primer orden y que debe ser lo más ajustado posible a las características y circunstancias propias del sistema vasco de salud, facilitando la anticipación de necesidades futuras e incorporando nuevos perfiles profesionales en todos los ámbitos asistenciales para atender dichas necesidades. Todo ello deberá realizarse previa definición de la cartera de servicios, las categorías profesionales, los puestos funcionales, las competencias y formación específica requerida, así como los procesos de acceso al sistema. De manera complementaria se deberá trabajar también en los itinerarios formativos y de desarrollo profesional una vez dentro del sistema.

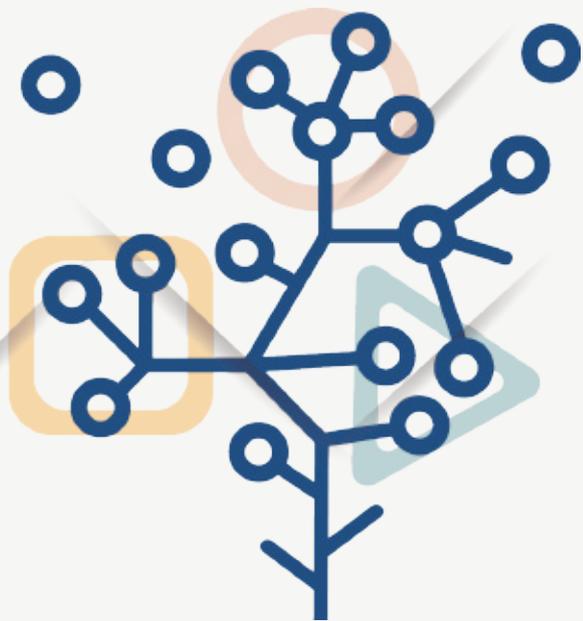
Como se ha destacado en el análisis normativo el artículo 13 de la LEMPE configura los Planes de Ordenación de Recursos Humanos, como el instrumento básico de planificación de los sistemas de salud en base a las siguientes previsiones:

Artículo 13. *Planes de ordenación de recursos humanos.*

- 6. Los planes de ordenación de recursos humanos constituyen el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise. Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos. Asimismo, podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional y promoción y reclasificación profesional.*
- 7. Los planes de ordenación de recursos humanos se aprobarán y publicarán o, en su caso, se notificarán, en la forma en que en cada servicio de salud se determine. Serán previamente objeto de negociación en las mesas correspondientes.*

Sin perjuicio de estas previsiones en el Nuevo Modelo de Procesos de Selección, se recogen una serie de medidas que ponen el foco en esta planificación con el objetivo de que se adecúe de la manera más eficaz y eficiente posible a las necesidades presentes y futuras del sistema vasco de salud. En cualquier caso, no podemos obviar además de la propia dificultad de realizar una planificación exhaustiva a largo plazo, el hecho de que las competencias no son exclusivamente del Departamento de Salud, por lo que resulta necesario que dicha planificación se lleve a cabo en coordinación con las Universidades y el Sistema Nacional de Salud.





6. Nuevo modelo de procesos selectivos



6. Nuevo modelo de procesos selectivos

6.1. MEDIDAS QUE LO DEFINEN

El Nuevo Modelo de Procesos Selectivos de Osakidetza está integrado por 37 medidas que se agrupan en los 5 ámbitos siguientes:



El esquema de las 37 medidas, agrupadas en los 5 ámbitos es el siguiente:

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
1	Actualización del Decreto 186/2005, de 19 de julio, por el que se regulan los Puestos Funcionales del Ente Público de Derecho Privado Osakidetza-Servicio vasco de salud.	NORMATIVO
2	Adecuar las previsiones de la LOSE a la regulación sobre los procesos selectivos que se ha establecido con posterioridad en la normativa básica estatal y en la legislación autonómica.	NORMATIVO
3	Desarrollo reglamentario de las previsiones legales en materia de procesos de selección y provisión.	NORMATIVO
4	Realizar una evaluación de la situación de Recursos Humanos de Osakidetza, del Sistema Sanitario y de las necesidades del entorno para el período 2020 - 2030.	PLANIFICACIÓN
5	Realizar una planificación estratégica de recursos humanos 2020 - 2030.	PLANIFICACIÓN
6	Planificar los procesos de selección de forma que den respuesta escalonada a las necesidades de estabilización, renovación y redefinición del sistema.	PLANIFICACIÓN
7	Reforzar la estructura de recursos humanos de Osakidetza con unos servicios de planificación, contratación y selección dotados de manera que permitan una gestión permanente de los procesos selectivos del Ente Público.	PLANIFICACIÓN
8	Establecer el concurso - oposición como sistema general de acceso a la condición de personal fijo de Osakidetza.	GENERAL

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
9	Prever el sistema de concurso, de manera excepcional y para los casos previstos en el art 31 de la Ley 55/2003.	GENERAL
10	Articular los sistemas de provisión interna de los puestos de trabajo como sistema ordinario de provisión de las plazas de alta especialización que requieren de perfiles específicos.	GENERAL
11	Analizar la conveniencia de sustituir las Bases Generales únicas aplicables a todas las plazas incluidas en una OPE por Bases Generales propias a los grupos de puestos que reúnen características comunes.	GENERAL
12	Desarrollar pruebas de acceso innovadoras, con el carácter de experiencias piloto en determinados ámbitos de especialización.	GENERAL
13	Determinar un sistema estable de baremo de méritos.	GENERAL
14	Propuestas específicas para el 2% reservado a personas con discapacidad intelectual.	GENERAL
15	Redimensionar el número de miembros de los Tribunales de selección.	TRIBUNALES
16	La selección de los miembros de los Tribunales se realizará por sorteo previa definición de los candidatos mediante criterios objetivos.	TRIBUNALES
17	En el supuesto de que el cumplimiento del principio de especialidad impida el carácter aleatorio del sorteo, la base de profesionales se incrementará con las especialidades y, en el caso de que esa necesario, con profesionales del área específica del sistema de salud a nivel estatal.	TRIBUNALES

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
18	Se aprobará un Código de Conducta en el que se recogerán junto con las obligaciones éticas, los valores que informan los procesos selectivos y los derechos y obligaciones como miembros de los Tribunales, así como las normas de obligado cumplimiento. Los miembros de los Tribunales firmarán, así mismo, un compromiso ético.	TRIBUNALES
19	La convocatoria recogerá expresamente la obligación de aceptar la condición de miembro del Tribunal salvo concurrencia de las causas de abstención y/o recusación debidamente acreditadas.	TRIBUNALES
20	Profesionalización y especialización de los miembros de los Tribunales.	TRIBUNALES
21	Los miembros de los Tribunales recibirán un programa de formación en relación con las tareas propias, normas de conducta y obligaciones éticas que como miembros de los Tribunales deben desempeñar.	TRIBUNALES
22	Establecimiento de protocolos detallados y objetivos de actuación de los Tribunales en el desarrollo de determinadas pruebas.	TRIBUNALES
23	Incorporar la posibilidad de realización de análisis estadísticos de distribución de resultados en la fase del proceso de resolución, a modo de pilotaje.	TRIBUNALES
24	Disponer de un marco metodológico manual operativo específico para la elaboración y corrección de las pruebas.	EXÁMENES
25	Que la confección de las pruebas prácticas no se encomiende a una sola persona.	EXÁMENES
26	Encomendar al IVAP la elaboración de las pruebas teóricas en formato test, cuando las características propias del proceso así lo aconsejen.	EXÁMENES

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
27	Que la elaboración de las pruebas prácticas quede a cargo de los propios Tribunales.	EXÁMENES
28	Que la elaboración de las pruebas prácticas se pueda encomendar a expertos en la preparación de este tipo de pruebas.	EXÁMENES
29	Introducir un elemento de azar en la concreción final de las pruebas prácticas.	EXÁMENES
30	Que la corrección de las pruebas se encomiende al menos a 3 miembros del Tribunal, salvo en el caso de que el número de opositores permitan que la realicen todos los miembros.	EXÁMENES
31	Que el Tribunal pueda apoyarse en una Comisión de Evaluadores cuando el número de aspirantes presentados desborde su capacidad operativa.	EXÁMENES
32	Disminuir el peso de las pruebas teóricas en los procesos selectivos destinados a cubrir plazas de especialistas formados bajo el sistema de residencia.	EXÁMENES
33	Introducción progresiva de pruebas complementarias a las de los conocimientos teóricos.	EXÁMENES
34	Introducir pruebas tipo test que permitan evaluar competencias de desempeño de tareas.	EXÁMENES
35	Introducir entrevistas conductuales estructuradas para determinadas categorías y procesos de provisión.	EXÁMENES
36	Introducir progresivamente y con carácter piloto nuevas pruebas de acreditación de conocimientos.	EXÁMENES
37	Incorporar la consideración de la igualdad de género en los contenidos de las pruebas de carácter teórico.	EXÁMENES

6.2. DETALLE DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS

Cada una de las 37 medidas se detallan en una ficha común en la que tras la definición de la misma, se concretan: el ámbito en el que se incardina; el objetivo que persigue; los detalles de su ejecución; y su aplicación.

6.2.1. ÁMBITO NORMATIVO

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
1	<p>Actualización del Decreto 186/2005, de 19 de julio, por el que se regulan los Puestos Funcionales del Ente Público de Derecho Privado Osakidetza-Servicio vasco de salud.</p>	<p>NORMATIVO</p>
<p>OBJETIVO</p>		
<p>Agilizar la actualización de la relación de puestos funcionales del Ente contenida en el anexo del contrato, para adaptarla tanto a las necesidades actuales, como a las que en un futuro el sistema sanitario pueda requerir.</p>		
<p>DETALLE</p>		
<p>La modificación del Decreto 186/2005 es necesaria para poder llevar a cabo la actualización del Anexo I que establece la Relación de puestos funcionales de Osakidetza. El Consejo de Administración de Osakidetza/Servicio vasco de salud ha aprobado el 23 de julio de 2019 un acuerdo para la modificación del decreto atribuyendo al Consejo las siguientes nuevas facultades:</p> <p><i>“(…)adaptar la clasificación del personal según los grupos de titulación y grupos profesionales del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como para modificar el modo de provisión, la titulación, la experiencia o el perfil lingüístico de cada puesto funcional del Anexo I, y para crear, modificar o suprimir los puestos funcionales de dicho anexo, siempre que no se requiera la creación, modificación o supresión de grupos y categorías y que se acomode a lo establecido en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, respetando los perfiles lingüísticos establecidos en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo, de Normalización del Uso del Euskera en Osakidetza-Servicio vasco de salud.”</i></p>		
<p>Esta actualización de la norma sobre puestos funcionales en Osakidetza y la definición de los mismos, facilitará la selección de personas en relación con las características de los puestos. Es necesaria la definición del puesto (contenido, perfil, profesiograma, funciones, tareas y competencias necesarias) para poder realizar una buena selección. Dicha propuesta necesita de una posterior tramitación del expediente de modificación del decreto para su posterior aprobación, en su caso, por el Consejo de Gobierno.</p>		
<p>APLICACIÓN</p>		
<p>En tramitación. La actualización debería aprobarse en 2020.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
2	Adequar las previsiones de la LOSE a la regulación sobre los procesos selectivos que se ha establecido con posterioridad en la normativa básica estatal y en la legislación autonómica.	NORMATIVO
<p>OBJETIVO</p> <p>Actualizar la normativa y dotar de la mayor claridad al marco regulatorio al que deben atenerse las convocatorias de procesos selectivos de Osakidetza.</p> <p>DETALLE</p> <p>La LOSE entró en vigor en 1997. Desde entonces, tanto con el carácter de norma básica estatal, como de legislación autonómica, se han introducido cambios en la regulación que afecta a los procesos de selección que deba desarrollar Osakidetza.</p> <p>La convivencia de normativas que se ven afectadas entre ellas sin que se establezca claramente la preeminencia y la que resulta de aplicación, introduce una inseguridad jurídica que se superaría con la adaptación de la redacción de la LOSE a la nueva regulación.</p> <p>Al mismo tiempo, permitiría la modernización de las previsiones de la LOSE incorporando expresamente las mejoras en la regulación introducidas por las nuevas normas.</p> <p>Esta es una de las medidas (3ª), propuesta por el profesor Jiménez Asensio en su informe.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Requiere de una reforma de la LOSE, que debería producirse durante la próxima legislatura.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
3	Desarrollo reglamentario de las previsiones legales en materia de procesos de selección y provisión.	NORMATIVO
<p>OBJETIVO</p> <p>Dotar a los procesos de selección de un marco regulatorio estable y definido que proporcione certeza y refuerce el carácter general de sus previsiones.</p> <p>DETALLE</p> <p>El marco normativo que establecen las leyes en la materia puede reforzarse a través de un Decreto regulador de los sistemas de selección, a través de aprobación, con carácter general, de unas bases generales para las convocatorias de estos procesos e, incluso, a través de instrucciones y protocolos o la redacción de un Manual Operativo que se aplique con carácter general a las OPE que se convoquen.</p> <p>Esta regulación reglamentaria permitirá dotar de una mayor seguridad jurídica a los procesos de selección y regular determinadas actuaciones que la normativa actual no contempla, tales como, la selección de los Tribunales por sorteo o la renovación de los Tribunales cuando haya indicios de falta de objetividad en su actuación, la creación de una Oficina de Selección en Osakidetza dotada de autonomía y personal experto, etc.</p> <p>Esta es una de las medidas (4ª), propuesta por el profesor Jiménez Asensio en su informe.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Requiere de un desarrollo reglamentario mediante decreto que debería incluirse en la Plan Anual Normativo del Departamento de Salud de 2020.</p>		

6.2.2. ÁMBITO DE PLANIFICACIÓN

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
4	Realizar una evaluación de la situación de partida y de la evolución prevista para el periodo 2020 - 2030 en materia de recursos humanos de Osakidetza.	PLANIFICACIÓN
OBJETIVO		
<p>Realizar un estudio exhaustivo de la situación de partida en materia de recursos humanos de Osakidetza, así como de la evolución prevista en el periodo 2020-2030, que permita llevar a cabo una planificación de los procesos de selección, provisión y formación del personal, para dar respuesta a las necesidades sanitarias presentes y futuras de la población vasca.</p>		
DETALLE		
<p>La OMS otorga especial importancia a una planificación que cubra un amplio período de tiempo, diez años, a la vez que reconoce que las circunstancias y características propias de cada país o territorio determinan la concreción de las necesidades.</p>		
<p>Entre los factores a determinar en el análisis necesario para una correcta planificación se encuentran el ritmo de jubilaciones por categoría profesional en el sistema, la curva de edad por categoría profesional, la capacidad formativa del sistema, el envejecimiento y la prevalencia de enfermedades crónicas, las nuevas necesidades de la población, digitalización, avances tecnológicos, los cambios en morbilidad, integración de niveles asistenciales, la previsión de egresados y plazas especialidad, etc.</p>		
<p>Este análisis exhaustivo deberá facilitar una mejor planificación de los procesos selectivos a fin de evitar que a períodos de déficit de profesionales se sucedan períodos de superávit y, en consecuencia, la falta de equidad de las oportunidades que se ofrecen a las diferentes generaciones de profesionales.</p>		
<p>Esta medida es una de las propuestas por el profesor Jiménez Asensio (14, 31).</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida debería materializarse en 2020.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
5	Realizar una planificación estratégica de recursos humanos 2020 - 2030.	PLANIFICACIÓN
OBJETIVO		
<p>En función del resultado del análisis previsto en la medida anterior, realizar una planificación estratégica de cobertura de necesidades de recursos humanos para el período 2020-2030, que pueda dotar a los procesos de selección convocados en este periodo de una coherencia en relación con las necesidades sanitarias futuras de la población vasca.</p>		
DETALLE		
<p>Es una consecuencia del estudio mencionado en la medida anterior y se concreta en una planificación de recursos que permita dar cobertura a las necesidades de profesionales detectada para el período 2020-2030.</p>		
<p>Esta planificación contemplará la determinación de los puestos a convocar en las OPE a lo largo de este período y también en otros aspectos ligados con la política de recursos humanos, como es la formación y capacitación de profesionales.</p>		
<p>Determinará qué puestos son necesarios en un futuro y la exigencia de nuevos perfiles profesionales para el conjunto del período y prestará especial atención a como trasladar el conocimiento de las generaciones que se jubilan a las nuevas generaciones que están y las que se incorporan al sistema. También deberá dar respuesta a la tensión que provoca la cobertura de puestos en determinados centros en los que por ubicación geográfica u otras circunstancias, cuenten con una mayor dificultad para la captación y retención de profesionales.</p>		
<p>Esta planificación estratégica se concretará en períodos cuatrienales a través de los Planes de Ordenación de Recursos Humanos (el último aprobado es el 2014-2016). El primer Plan cubriría el período 2020-2024.</p>		
<p>Esta planificación implicará, así mismo, la modificación del decreto de puestos funcionales para habilitar una actualización periódica de su anexo, acompasada con la planificación.</p>		
<p>Así mismo, dada la distribución de competencias en la materia, dicha planificación debería realizarse en coordinación con el Sistema Nacional de Salud y las Universidades.</p>		
<p>Esta medida es una de las propuestas por el profesor Jiménez Asensio (13, 16, 32).</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida debería materializarse en 2020.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
6	Planificar los procesos de selección de forma que den respuesta escalonada a las necesidades de estabilización, renovación y redefinición del sistema.	PLANIFICACIÓN
OBJETIVO		
<p>Tras un largo período sin convocatoria de OPE en Osakidetza, las convocatorias correspondientes a las OPE 2016-2017 y 2018-2019, tienen el objetivo de hacer frente a un “momento de choque”, en el que debe primar la estabilización del empleo; principalmente del empleo interino que ha carecido a lo largo de estos años de oportunidad de participar en procesos de selección.</p> <p>A partir del 2020 se puede dar cabida al diseño de pruebas más ágiles, rápidas y adaptadas a las nuevas necesidades del sistema vasco de salud.</p>		
DETALLE		
<p>El objetivo es evitar las OPE masivas, de una larga gestación y procesos dilatados de ejecución, que movilizan una cantidad ingente de recursos, someten a la organización a altísimos niveles de estrés, generan un efecto llamado desproporcionado de personas candidatas y genera expectativas excesivas en la ciudadanía.</p> <p>Se trata, por tanto, de dar paso a un nuevo modelo de OPE que comprenda convocatorias con un menor número de plazas y con una mayor frecuencia de convocatorias, incluso de manera permanente, de manera que las oportunidades de acceso al sistema público de salud se generen de manera constante para los nuevos titulados de las diferentes categorías y especialidades.</p> <p>Estas convocatorias deben responder a las necesidades detectadas en la planificación estratégica y los planes de ordenación de recursos humanos mencionados en los apartados anteriores.</p> <p>Este tipo de convocatorias permitirá, además, mantener actualizadas las listas de personal interino, con una renovación más periódica de las mismas en función del resultado de las OPE convocadas. Con ello también se da un mejor cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la condición de interino del sistema vasco de salud.</p> <p>Esta medida es una de las propuestas por el profesor Jiménez Asensio (18 y 19).</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida podría aplicarse a partir a los procesos selectivos correspondientes a la OPE de 2020, sin descartar que con carácter excepcional y en relación con categorías de urgente cobertura (pediatras, médicos de familia), pueda incorporarse en los procesos de selección de la OPE 2018-2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
7	Reforzar la estructura de recursos humanos de Osakidetza con unos servicios de planificación, contratación y selección dotados de manera que permitan una gestión permanente de los procesos selectivos del Ente Público.	PLANIFICACIÓN

OBJETIVO

La apertura a unos procesos de selección más ágiles, rápidos y de mayor frecuencia, incluso de permanencia en el tiempo, requiere de una estructura de apoyo especializada en técnicas de selección y dotada de los medios que hagan posible dar una respuesta adecuada a estas exigencias.

DETALLE

Se trata de tres áreas (planificación, selección y provisión y contratación) fuertemente interrelacionadas que requieren, cada vez más, de personal especializado, de sistemas de información que permitan la tramitación ágil de estos procesos y de programas de análisis de datos (Big Data) que permitan anticipar tendencias y necesidades.

Todo ello con un doble propósito. Dar la respuesta más rápida y eficaz a las necesidades de cobertura de puestos, hacerlo con la mayor garantía de respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad y con la mayor transparencia e inmediatez de cara a los aspirantes a estos puestos.

Además de ello, y tal cómo se menciona en la medida 2ª, la incorporación de nuevas estructuras organizativas, tales como una Oficina de Selección de Personal en Osakidetza dotada de autonomía funcional, requeriría una norma reglamentaria, con rango de Decreto, que así lo previera.

Esta medida es una de las propuestas por el profesor Jiménez Asensio (25, 33).

APLICACIÓN

Esta medida ha comenzado a aplicarse en 2019 pero su materialización completa debería producirse en 2020.

6.2.3. ÁMBITO GENERAL

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
8	Establecer el concurso – oposición como sistema general de acceso a la condición de personal fijo de Osakidetza.	GENERAL
OBJETIVO		
Destacar la idoneidad del concurso – oposición como sistema habitual de selección para el ingreso como personal fijo de Osakidetza.		
DETALLE		
Entre los tres sistemas que contempla la legislación vigente: oposición; concurso – oposición; y concurso, el concurso – oposición es el más adecuado a las características requeridas al personal de Osakidetza.		
Es cierto que en función de las características propias de cada una de las plazas convocadas, el peso del concurso puede tener una relevancia diferenciada en función de que, por ejemplo, en categorías masivas y con el objetivo de agilizar la ejecución de los procesos la fase de valoración de méritos se simplifique.		
El IVAP en su informe también aboga por el concurso – oposición como sistema habitual de selección en Osakidetza.		
Así mismo, en caso de aprobación del Proyecto de Ley de Empleo público vasco, se recurrirá a la posibilidad de consolidación de empleo prevista en las Disposiciones transitorias decimonovena y vigésima de dicho proyecto de ley, como mejor respuesta al objetivo prioritario de estabilización.		
APLICACIÓN		
Esta medida ya está siendo aplicada en la OPE 2016-2017.		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
9	Prever el sistema de concurso, de manera excepcional y para los casos previstos en el art 31 de la Ley 55/2003.	GENERAL

OBJETIVO

Abrir la posibilidad del sistema de concurso – acreditación de experiencia, formación y méritos – en relación con aquellos supuestos, legalmente previstos, en los que la especificidad, especialidad y cualificación de las tareas a desarrollar así lo aconsejen.

DETALLE

El art. 31 de la Ley 55/2003 establece; *“Cuando las peculiaridades de las tareas específicas a desarrollar o el nivel de cualificación requerida así lo aconsejen, la selección podrá realizarse por el sistema de concurso”.*

En algunos puestos con funciones altamente especializadas y las ligadas a la investigación puede requerirse la incorporación de profesionales al sistema que tengan una amplia experiencia y que puedan aportar su conocimiento y experiencia al sistema vasco de salud.

La acreditación de méritos puede complementarse con la presentación de casos o proyectos y entrevistas. En ámbitos sanitarios de alta complejidad podrá valorarse la actividad realizada, los resultados obtenidos, etc. mediante el portafolio de actividad del o de la profesional.

En el decreto de puestos funcionales de Osakidetza se determinarán los puestos que pueden proveerse por este sistema de concurso.

APLICACIÓN

Se trata de puestos individualizados que se refieren al tercer y cuarto grupo de especialización (pags. 22 y 23).

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
10	Articular los sistemas de provisión interna de los puestos de trabajo como sistema ordinario de provisión de las plazas que requieren de perfiles específicos.	GENERAL

OBJETIVO

Que las plazas que requieren de conocimientos específicos y amplia experiencia se cubran por los procedimientos habituales de provisión de plazas, concurso de méritos entre profesionales de la categoría a la que pertenecen los puestos con estos perfiles específicos.

DETALLE

En estos casos los sistemas de selección, con exclusión de aquellos a los que se refiere la medida 10, no se adecúan para la cobertura de plazas (cirugía hepatobiliar, neuroradiología intervencionista, citogenética y genética molecular, entre otras) cuyas competencias para su ejercicio resulta prácticamente imposible de adquirir si no es con la práctica previa en dichos puestos.

En razón de ello, se considera adecuado que su cobertura se realice por concurso de méritos entre profesionales que ya han superado una OPE de Osakidetza y, por tanto son personal estatutario del Ente Público, y que en virtud de la práctica desarrollada en estos puestos acreditan las competencias necesarias para su desempeño inmediato desde que se accede al puesto.

Ello requerirá previamente la singularización de estos puestos en la relación de puestos funcionales de Osakidetza con la indicación de las competencias específicas que requiere su desempeño, así como los itinerarios formativos y de desarrollo profesional correspondientes a dichos puestos.

El acceso a la experiencia y formación que requieren estas plazas deberá producirse mediante procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades entre los profesionales de Osakidetza.

Para la valoración de méritos puede recurrirse a la valoración de un portafolio de actividad y procedimientos de alta complejidad que haya realizado el o la profesional, cuya acreditación deberá definirse de manera previa.

APLICACIÓN

Se trata de puestos individualizados que se refieren al tercer y cuarto grupo de especialización (pags. 22 y 23).

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
11	<p>Analizar la conveniencia de sustituir las Bases Generales únicas aplicables a todas las plazas incluidas en una OPE por Bases Generales propias a los grupos de puestos que reúnen características comunes.</p>	<p>GENERAL</p>

OBJETIVO

Abrir la posibilidad de que en lugar de unas Bases Generales únicas para todos los puestos incluidos en la misma convocatoria, éstas puedan adaptarse en función de grupos profesionales que reúnan caracteres comunes (puestos de convocatorias masivas, puestos muy especializados, perfiles tecnológicos, etc). También podría llevarse a cabo en el caso de plazas con necesidades especiales o de difícil cobertura. En los casos en que ello fuera posible, se podrá recurrir a la unificación de los contenidos de las bases generales y específicas de los procesos de selección en un único documento de bases.

DETALLE

Se trata de identificar aquellos procesos de selección en los que la diversidad y las características diferenciadas de los puestos convocados aconsejan en lugar de unas Bases Generales únicas, unas Bases generales adaptadas a grupos de puestos de trabajo con características comunes, o plazas que conllevan dificultad especial para su cobertura, evitando la tensión y disfunciones que ofrecen las Bases únicas cuando las características de los puestos convocados tienen diferencias notables o carácter singular.

Un caso propio son aquellos puestos de profesionales sanitarios que requieren de un proceso previo amplio de formación y de especialización así como aquellos que pueden requerir competencias tecnológicas de muy alto nivel.

Para estos casos concretos, se puede llevar a cabo la unificación de los contenidos de las bases generales y específicas de los procesos de selección en un único documento de bases.

Esta propuesta la incluye el profesor Jiménez Asensio (34, 35).

APLICACIÓN

Se trata de diferenciar las bases generales teniendo en cuenta los cuatro grupos de segmentación (pags. 22 y 23).

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
12	Desarrollar pruebas de acceso innovadoras, con el carácter de experiencias piloto en determinados ámbitos de especialización.	GENERAL
OBJETIVO		
<p>En el marco de la selección y provisión, se propone introducir un nuevo formato de pruebas que incorporen un componente de innovación adaptado en cada caso a las características de los puestos a cubrir. Además del componente de innovación que deberá incluirse con carácter general, se incidirá de manera especial en el caso de las Unidades de Referencia del Sistema Nacional de Salud (CSUR) y de las Unidades de referencia del sistema vasco de salud.</p>		
DETALLE		
<p>Las Unidades CSUR (actualmente existen 6 en Euskadi), son unidades referenciales en ámbitos de especialización reconocidas formalmente como tales en el Sistema Nacional de Salud. Estas se refieren a: Reconstrucción de la superficie ocular compleja; trasplante renal infantil; epilepsia refractaria; cirugía de los trastornos del movimiento; esclerosis múltiple; y enfermedades metabólicas complejas.</p>		
<p>Así mismo, se definirán las Unidades de Referencia del sistema vasco de salud junto con sus necesidades específicas (Reproducción asistida, Cirugía oncológica-ginecológica).</p>		
<p>Uno de los factores clave de las mismas es la captación de talento especializado en su ámbito propio de práctica médica, asistencial, quirúrgica, formativa e investigadora y para ello resulta adecuado diseñar una tipología de pruebas, aplicables tanto en la fase de concurso, como de oposición, que permitan dotar a estos centros del talento individualizado y adaptado a las exigencias propias del desempeño de tareas en estas unidades.</p>		
<p>Entre las pruebas a introducir de manera progresiva figurarían aquellas directamente conectadas con las tareas a realizar, tales como presentación de proyectos, presentación de casos, entrevistas conductuales estructuradas, etc. Se valorará la posibilidad de incorporar nuevos tipos de pruebas como el Examen de Competencias Objetivo y Estructurado (ECO), que consiste en un itinerario por diferentes puestos donde el alumno tiene que enfrentarse a distintas situaciones clínicas habituales en el quehacer diario del o de la profesional.</p>		
<p>El profesor Jiménez Asensio plantea esta medida (propuesta 6 y 12).</p>		
<p>En estos casos específicos, de ámbitos o sectores de actividad con elevada cualificación, que aportan valor añadido y un avance hacia la excelencia, o que representan nuevos perfiles funcionales de puestos de trabajo para los que existe una contracción de la oferta, podría plantearse la posibilidad de acceso a personas con especial talento desde el exterior mediante mecanismos innovadores.</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida se aplicaría a los grupos 3 y 4 de segmentación (pags 6 y 7).</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
13	Determinar un sistema estable de baremo de méritos.	GENERAL
OBJETIVO		
<p>Agilizar la fase de concurso y evitar los tediosos procesos de acreditación formal de méritos a los aspirantes de las OPE.</p>		
DETALLE		
<p>Determinar un sistema estable de baremación de méritos que logre principalmente dos objetivos. El primero que los aspirantes a las OPE de Osakidetza no tengan que realizar la aportación formal de la acreditación de méritos cada vez que participan en una OPE, sino únicamente, de aquellos méritos que no hayan acreditado previamente. El segundo automatizar la valoración de estos méritos de forma que el resultado de esta fase resulte de la aplicación de unas variables previamente fijadas que permitan esta automatización.</p> <p>Se trataría de dar un carácter estable a este sistema de baremación de manera que las personas que se presentan a estas oposiciones pudieran realizar una aproximación prácticamente real de la puntuación que alcanzarían en esta fase si superan la fase de oposición. A modo de ejemplo; baremos estables por categorías o grupos de titulación; baremos de formación – formación evaluable y no evaluable -, etc.</p> <p>Este proceso se simplificaría, además, si se reduce el peso de la formación complementaria en esta baremación, de manera que una vez alcanzada la puntuación máxima por un candidato o candidata no resulte necesario la acreditación de más certificados referidos a cursos de formación.</p>		
APLICACIÓN		
<p>La aplicación de esta medida es previsible a partir de los procesos selectivos correspondientes a la OPE 2020.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
14	Propuestas específicas para el 2% reservado a personas con discapacidad intelectual.	GENERAL
OBJETIVO		
<p>Se trata de definir propuestas específicas en las convocatorias que permitan reservar, de manera efectiva y eficaz, el 2% de las plazas totales incluidas en la Oferta Pública para personas con discapacidad intelectual.</p>		
DETALLE		
<p>Ello requerirá, como ya se está haciendo en la práctica comparada (por ejemplo, la Diputación Foral de Gipuzkoa), la inclusión en las OPEs de puestos cuyo desempeño pueda ser eficazmente realizado por personas con discapacidad intelectual.</p>		
APLICACIÓN		
<p>La aplicación de esta medida es previsible a partir de los procesos selectivos correspondientes a la OPE 2020.</p>		

6.2.4. ÁMBITO TRIBUNALES

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
15	Redimensionar el número de miembros de los Tribunales de selección.	TRIBUNALES
<p>OBJETIVO</p> <p>Fortalecer la confidencialidad, el deber de sigilo y la trazabilidad de los procesos, al mismo tiempo que se gana agilidad en el desarrollo de los procesos de selección.</p> <p>DETALLE</p> <p>El número habitual de miembros de los Tribunales sería de 5 ó 7, previéndose su reducción a 3 en aquellas pruebas para personal muy especializado y cualificado en las que participan un número limitado de aspirantes.</p> <p>Esta medida ha sido propuesta por el profesor Jiménez Asensio (56).</p> <p>Se procurará en la medida de lo posible la máxima paridad entre mujeres y hombres, así como el conocimiento de las dos lenguas oficiales por al menos un tercio de los miembros del tribunal y por el secretario o secretaria del mismo.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
16	<p>La selección de los miembros de los Tribunales se realizará por sorteo previa definición de los candidatos y candidatas mediante criterios objetivos.</p>	<p>TRIBUNALES</p>
<p>OBJETIVO</p>		
<p>Garantizar la absoluta imparcialidad en la elección de los miembros de los Tribunales, así como el principio de especialidad en su composición.</p>		
<p>DETALLE</p>		
<p>Los requisitos objetivos buscan dar cumplimiento al principio de especialidad en el sentido de que los miembros de los Tribunales sean elegidos por sorteo entre aquellos profesionales de la especialidad y área específica propia de las plazas convocadas o de las categorías a las que se refieren las mismas.</p>		
<p>La elección de los secretarios de los Tribunales también se realizará por sorteo, entre el personal de Osakidetza (A2) que esté en posesión de licenciatura en derecho.</p>		
<p>El sorteo para la elección final de los miembros de los Tribunales se celebrará en acto público, determinándose el momento en las bases de la convocatoria específica.</p>		
<p>El presidente y el secretario del Tribunal serán también elegidos por sorteo, bien entre los miembros del Tribunal, bien entre los profesionales que integran las bolsas a las que se refiere la medida 20ª.</p>		
<p>Salvo razones fundadas y objetivas que lo impidan, se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres.</p>		
<p>APLICACIÓN</p>		
<p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
17	En el supuesto de que el cumplimiento del principio de especialidad impida el carácter aleatorio del sorteo, la base de profesionales se incrementará con las especialidades y, en el caso de que esa necesario, con profesionales del área específica del sistema de salud a nivel estatal.	TRIBUNALES

OBJETIVO

Garantizar el carácter aleatorio del sorteo cuando la especialidad o el área específica convocada cuenta con un número muy reducido de profesionales de la misma en la CAV.

DETALLE

Esta medida responde a la circunstancia de que los miembros de los Tribunales deben ser elegidos entre el personal funcionario o estatutario o laboral que tenga el carácter de fijo.

En algunas especialidades médicas, si a este requisito legal, se exige el de pertenecer al área de especialidad de la plaza convocada se puede dar el caso, por ejemplo en genética, que el número de profesionales en Euskadi que cumplen ambos requisitos sea muy limitado o que, incluso, sea insuficiente para completar las vocalías del Tribunal.

En razón de ello, esta medida propone ampliar la base del sorteo con profesionales del área específica y especialidades conexas y, en el caso de que sea necesario, para contar con profesionales de la especialidad en el Tribunal, con profesionales de otras CC.AA.

Se considera que la base mínima de profesionales entre los que se ha de realizar el sorteo es de, al menos, el doble del número de vocales titulares y suplentes que corresponda nombrar en el Tribunal, sin perjuicio de que esta base para el sorteo comprenda a un número mayor de profesionales en atención al personal fijo que cumpla los requisitos.

APLICACIÓN

Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
18	<p>Se aprobará un Código de Conducta en el que se recogerán junto con las obligaciones éticas, los valores que informan los procesos selectivos y los derechos y obligaciones como miembros de los Tribunales, así como las normas de obligado cumplimiento. Los miembros de los Tribunales firmarán, así mismo, un compromiso ético.</p>	TRIBUNALES
<p>OBJETIVO</p> <p>Definir un marco de prevención, que permita la toma de conciencia por parte de los miembros de los Tribunales del rol que desempeñan, de los valores y normas que informan los procesos selectivos, así como de las obligaciones éticas y normas de conducta a las que deben atenerse.</p> <p>DETALLE</p> <p>Esta medida es mencionada por el Ararteko en su informe y por el profesor Jiménez Asensio en su catálogo de propuestas.</p> <p>La redacción de estas obligaciones y normas de conducta será encargada al IVAP, dado que su carácter es y debe ser equivalente al que se aplica en otros procesos de selección de la Administración pública vasca.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
19	<p>La convocatoria recogerá expresamente la obligación de aceptar la condición de miembro del Tribunal salvo concurrencia de las causas de abstención y/o recusación debidamente acreditadas.</p>	TRIBUNALES
<p>OBJETIVO</p> <p>Evitar que la libertad para aceptar o no el nombramiento dificulte la constitución de los Tribunales.</p> <p>DETALLE</p> <p>Se trata de una medida de aplicación usual en otros sectores de la Administración.</p> <p>Las causas de recusación y abstención están tasadas en la norma (artículo 23 y siguientes de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público) lo que permite disponer de un marco objetivo preciso para dar cumplimiento a esta medida.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
20	Profesionalización y especialización de los miembros de los Tribunales.	TRIBUNALES
OBJETIVO		
Reforzar la profesionalización y especialización de los miembros de los Tribunales dado el carácter, cada vez más complejo y especializado, de las tareas que deben desarrollar.		
DETALLE		
En concreto se proponen 5 medidas: <ol style="list-style-type: none">1. Incorporar de forma sistemática en cada uno de los Tribunales un técnico/a especializado en procesos de selección.2. Establecer un sistema de formación previa obligatoria exigible a todos los miembros de los Tribunales con la finalidad de reforzar sus competencias en esta materia.3. Crear una secretaría técnica de procesos selectivos que asesore permanentemente a los Tribunales en el desempeño de sus funciones y que cuente con el apoyo de un Comité de expertos (Osakidetza, IVAP, UPV/EHU ...).4. Crear una bolsa específica entre la que elegir por sorteo las personas, que en base a su experiencia, puedan desempeñar la función del presidente/a y de secretario/a de los Tribunales.5. Crear comisiones de valoración con personal especializado, con el objetivo de facilitar a los Tribunales la realización de la fase de baremo de méritos. Esta medida ha sido propuesta por el profesor Jiménez Asensio (48).		
APLICACIÓN		
Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
21	Los miembros de los Tribunales recibirán un programa de formación en relación con las tareas propias, normas de conducta y obligaciones éticas que como miembros de los Tribunales deben desempeñar.	TRIBUNALES
<p>OBJETIVO</p> <p>Asegurar el mayor y mejor conocimiento por parte de los miembros de los Tribunales de las tareas propias que deben desempeñar y lograr que el funcionamiento de los diferentes tribunales responda a unas pautas comunes de actuación.</p> <p>DETALLE</p> <p>Esta medida es mencionada por el Ararteko en su informe, por el IVAP y por el profesor Jiménez Asensio en su catálogo de propuestas.</p> <p>El programa de formación será organizado y dirigido por el IVAP, dado que su carácter es y debe ser equivalente al que se aplica en otros procesos de selección de la Administración pública vasca.</p> <p>El programa de formación se dará, en la medida que sea posible, conjuntamente a todos los miembros de los tribunales una vez constituidos los mismos.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
22	Establecer protocolos detallados y objetivos de actuación de los Tribunales en el desarrollo de determinadas pruebas.	TRIBUNALES
<p>OBJETIVO</p> <p>Se trata de definir los “anclajes” oportunos para que los tribunales puedan ejercer su función de evaluación con criterios objetivos, sin perjuicio de los márgenes razonables de discrecionalidad técnica que deban existir en cada caso.</p> <p>DETALLE</p> <p>Estos protocolos se establecerán por el órgano convocante y tendrán carácter objetivo, riguroso, consensuado y transparente.</p> <p>Por ejemplo, en el caso de las pruebas de carácter práctico es necesario que, una vez formulada la prueba, se determine una plantilla de corrección lo más exhaustiva posible que permita gestionar la diferencia de puntuación y establecer criterios objetivos, pudiéndose eliminar aquellas valoraciones que se aparten claramente de los criterios previamente establecidos.</p> <p>Esta medida ha sido propuesta por el profesor Jiménez Asensio (62).</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
23	Incorporar la posibilidad de realización de análisis estadísticos de distribución de resultados en la fase del proceso de resolución, a modo de pilotaje.	TRIBUNALES
OBJETIVO		
Se trata de realizar, en aquellos casos en que se considere oportuno, un análisis estadístico previo de distribución de resultados para ver si las puntuaciones obtenidas se ajustan o no a una distribución normal.		
DETALLE		
El análisis estadístico se llevaría a cabo en su caso, a modo de pilotaje, por parte de un experto o experta en Metodología, del Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento de UPV/EHU o similar, que a su vez podría formar parte del Comité de Expertos que asesoraría a la Secretaría Técnica de procesos selectivos que asesorará permanentemente a los Tribunales en el desempeño de sus funciones, tal y como está recogido en la medida 19.		
El análisis estadístico y psicométrico de los resultados se realizará, en su caso, de manera inmediata tras la corrección de la pruebas y será facilitado al Tribunal para su publicación junto con los resultados de la prueba. En el caso de no ser concluyente, se informará a las personas opositoras de esta circunstancia y del plazo previsto como necesario para la realización de los análisis complementarios previos a la publicación de los resultados, en su caso.		
En caso de que el pilotaje tuviera buenos resultados y se considerara interesante y oportuno, se podría generalizar a otros procesos.		
APLICACIÓN		
Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.		

6.2.5. ÁMBITO EXÁMENES

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
24	Disponer de un marco metodológico manual operativo específico para la elaboración y corrección de las pruebas.	EXÁMENES
OBJETIVO <p>Asegurar que el formato y sistemas de corrección de las pruebas de selección en una OPE responden a unos criterios homogéneos en todos los Tribunales, evitando que puedan producirse diferencias significativas que puedan conducir a una diferencia no justificada de exigencia a los candidatos en función del Tribunal que les corresponda.</p> DETALLE <p>Esta medida es de aplicación habitual en los procesos de selección y tanto el Ararteko en su informe, como el propio IVAP y el profesor Jiménez Asensio han insistido en la misma con la finalidad de que los procesos de selección de una misma OPE disfruten de una coherencia compartida en relación con las pruebas que los desarrollan sea cuál sea el Tribunal responsable de cada una de ellas y con los criterios de corrección aplicables a las mismas.</p> <p>En este marco, que será público, se garantizarán unas pautas comunes en la elaboración de los exámenes, entre ellas, la vinculación de los mismos al temario y, en su caso, a la bibliografía, así como, la corrección anónima de las pruebas, la aplicación, cuando sea posible, de patrones de corrección y la metodología a seguir para evitar puntuaciones excesivamente discordantes.</p> <p>Esta es la recomendación 9 que formula el Ararteko en su informe y el profesor Jiménez Asensio la recoge en su propuesta 54.</p> APLICACIÓN <p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
25	Encomendar al IVAP la elaboración de las pruebas teóricas en formato test, cuando las características propias del proceso así lo aconsejen.	EXÁMENES
OBJETIVO		
<p>Contar con la experiencia del IVAP en este tipo de pruebas, objetivar al máximo la corrección y agilizar los tiempos de corrección de este tipo de pruebas.</p>		
DETALLE		
<p>Cuando en los procesos de selección se combinan pruebas teóricas y específicas o cuando se trata de pruebas masivas, el formato test, además de agilizar y objetivar el procedimiento de corrección, resulta muy eficaz en el momento de facilitar el desarrollo de la prueba.</p> <p>Se plantea la posibilidad de preparación de una amplia batería de preguntas, que se sometería a sorteo para la concreción final de la prueba teórica.</p> <p>Como regla general los exámenes tipo test penalizarán las respuestas negativas.</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
26	Que la confección de las pruebas prácticas no se encomiende a una sola persona.	EXÁMENES

<p>OBJETIVO</p> <p>Evitar que una persona sea conocedora del contenido final de la prueba que se realizará.</p>
<p>DETALLE</p> <p>Esta medida es de aplicación habitual en los procesos de selección y tanto el Ararteko en su informe, como el propio IVAP han insistido en la misma.</p> <p>El articular que las pruebas prácticas se confeccionen por más de una persona permite que una sola no tenga la certeza del contenido final del examen y, permite, además, introducir un elemento de azar en este contenido final al que se refiere la medida.</p> <p>A efectos de la trazabilidad, se considera conveniente que las diferentes pruebas confeccionadas por los miembros del Tribunal se entreguen a un único órgano para su custodia (normalmente el IVAP), hasta el momento del examen.</p>
<p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.</p>

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
27	Que la elaboración de las pruebas prácticas quede a cargo de los propios Tribunales.	EXÁMENES
OBJETIVO		
<p>Favorecer la confianza en los miembros de los Tribunales y en la profesionalidad de su labor a la vez que se procura la mejor adecuación del contenido de las pruebas a los fines perseguidos por la convocatoria.</p>		
DETALLE		
<p>Esta medida se aplicará, como propone el Ararteko, cuando se considere recomendable y posible.</p>		
<p>No resulta aplicable a las pruebas teóricas tipo test o de conocimientos genéricos que normalmente serán encomendadas al IVAP. Puede resultar de aplicación a las pruebas prácticas o específicas que lo hagan posible y en las que resulte recomendable para la mejor adecuación de la misma a los conocimientos y competencias requeridas para los puestos convocados.</p>		
<p>La garantía del proceso en estos casos queda asegurada garantizando en estos casos la aplicación de las medidas 17ª (compromiso ético); 23ª (metodología para la elaboración de las pruebas); 25ª (no encomendarlas a una sola persona) y 28ª (elemento de azar en la concreción final del examen).</p>		
<p>El IVAP en su informe menciona como ejemplo práctico que si cada uno de los 3 -5 vocales del Tribunal aporta dos o tres casos prácticos, el Tribunal podrá disponer de, al menos, 12 casos entre los que poder seleccionar, por azar el mismo día de realización de la prueba, cuál será el aplicable.</p>		
<p>Esta medida puede complementarse con la previsión de que en los casos en los que las características de las pruebas convocadas no permitan o aconsejen que el contenido de las mismas sea elaborado por el propio Tribunal, sea el IVAP quien pueda acudir de manera autónoma e independiente a especialistas de la CAV y/o externos para la confección de las pruebas prácticas. En estos casos se garantizará, en el proceso de designación de los miembros de los Tribunales, que el nombramiento de ninguno de ellos recaerá sobre una persona especialista a la que el IVAP haya podido encargar la elaboración de los exámenes.</p>		
<p>Esta medida es propuesta por el Ararteko (4ª).</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.</p>		

28**Que la elaboración de las pruebas prácticas se pueda encomendar a expertos en la preparación de este tipo de pruebas.****EXÁMENES****OBJETIVO**

Esta medida puede parecer contradictoria con la anterior pero no es descartable tener abiertas ambas posibilidades por las razones que se esgrimen a continuación.

DETALLE

El hecho de que los vocales de los Tribunales se designen por sorteo entre funcionarios o personal estatutario fijo, puede dar lugar a que sean designados miembros de los Tribunales, profesionales sin ninguna experiencia en la preparación de pruebas de examen.

Los miembros de los Tribunales no son profesionales dedicados a ello, sino personas que pueden resultar elegidas o no y que deben compatibilizar su función como miembros del Tribunal con su trabajo diario. El encomendarles a ellos la elaboración de las pruebas prácticas, además de una carga de trabajo y de tensión para ellos o ellas si no están familiarizados con esta tarea, puede determinar que el contenido de éstas no sea el más adecuado.

En razón a ello, procede valorar la conveniencia de contar con un panel amplio de especialistas que por su experiencia profesional, docente, investigadora, formativa, etc. puedan incorporarse a una base de profesionales a los que poder encomendar la preparación de las pruebas prácticas.

La garantía de confidencialidad del proceso se aseguraría con las siguientes medidas:

1. Que dicha base de profesionales esté custodiada por el IVAP.
2. Que sea suficientemente amplia de manera que, en cada caso, puedan seleccionarse por sorteo las personas que realizarán la prueba práctica.
3. Que las personas que forman parte de dicha base no puedan ser a su vez miembros de los Tribunales de selección.
4. Que cuando el número de profesionales del sistema vasco de salud, que figuren en dicha base no sea suficientemente amplio, se pueda conformar con especialistas de otros sistemas de salud; que estos profesionales suscriban también un código ético y de conducta...

APLICACIÓN

Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
29	Introducir un elemento de azar en la concreción final de las pruebas.	EXÁMENES
OBJETIVO		
Asegurar que nadie implicado en el proceso de selección pueda tener conocimiento del contenido final de la prueba.		
DETALLE		
Esta medida supone que en el momento final de concretar la prueba se determinará, por sorteo o sistema equivalente, entre las que hayan sido preparadas, cuál de ellas es la que finalmente deberán realizar los aspirantes.		
Esta medida ha sido propuesta tanto por el Ararteko, como por el IVAP en sus respectivos informes.		
APLICACIÓN		
Esta medida ha sido aplicada en la convocatoria de perfiles específicos de la OPE 2016-2017, publicada el 19 de junio de 2019.		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
30	Que la corrección de las pruebas, que no sean tipo test, se encomiende al menos a 3 miembros del Tribunal salvo en el caso de que el número de opositores y opositoras permitan que la realicen todos los miembros.	EXÁMENES
OBJETIVO		
Que la corrección de las pruebas conlleve una suma suficiente de conocimientos por parte de los miembros del Tribunal que permita dar coherencia y garantizar el contraste técnico y especializado necesario a la puntuación final otorgada.		
DETALLE		
Esta propuesta es planteada por el IVAP en su informe destacando que permite primero la corrección individual y la posterior revisión conjunta, lo que favorece un mejor análisis y valoración de las puntuaciones, para comprobar que estas se ajustan a los anclajes definidos en el manual de corrección.		
El IVAP propone, así mismo, que en el caso de que el número de aspirantes presentados desborde la capacidad operativa del Tribunal calificador se abra la posibilidad de implementar un sistema similar al que utiliza en la corrección de exámenes escritos de acreditación de perfiles lingüísticos, creando una Comisión de evaluadores integrada por especialistas en la materia.		
APLICACIÓN		
Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
31	Que el Tribunal pueda apoyarse en una Comisión de Evaluadores cuando el número de aspirantes presentados desborde su capacidad operativa.	EXÁMENES
<p>OBJETIVO</p> <p>Hacer posible la corrección de los exámenes en unos tiempos razonables cuando se trate de convocatorias masivas que superan la capacidad operativa del Tribunal.</p> <p>DETALLE</p> <p>El IVAP destaca que este sistema se utiliza habitualmente en la corrección de exámenes escritos de acreditación de perfiles lingüísticos, que reúne habitualmente en torno a 3.000 aspirantes.</p> <p>Se trata de crear una Comisión de Evaluadores, constituida por especialistas en la materia a los que se instruiría en los criterios de evaluación y anclajes definidos por el Tribunal. Cada examen sería corregido por dos evaluadores y en caso de discrepancia en la valoraciones (> 20% o aprobado frente a suspendido) se evaluaría por dos miembros del Tribunal.</p> <p>El IVAP dispone de una aplicación informática para facilitar estas tareas.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida podrá aplicarse a partir de la OPE 2018-2019.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
32	Disminuir el peso de las pruebas teóricas en los procesos selectivos destinados a cubrir plazas de especialistas formados bajo el sistema de residencia.	EXÁMENES

OBJETIVO

En los procesos de selección, evitar o disminuir su peso o importancia, pruebas de conocimiento que estos especialistas ya han acreditado en su largo y exigente proceso de formación.

DETALLE

Estos especialistas, además de la exigencia de un expediente académico destacado, han superado las pruebas estatales para el acceso a la condición de residente y en esta condición han desarrollado dos (en el caso de enfermería), cuatro o cinco años (resto de profesiones) de formación y práctica especializada.

Tras una formación que puede haberse alargado más de 8 o 9 años, el volver a someterse a una prueba de contenido teórico no añade más a lo ya demostrado por estos profesionales. En razón a ello, se propone disminuir de manera progresiva el peso de las pruebas en los procesos de selección de estos especialistas e, incluso, llegado un momento dado, su sustitución por pruebas formato test que acrediten otro tipo de competencias.

Esta es una de las medidas (5ª), propuesta por el profesor Jiménez Asensio en su informe.

El IVAP en su informe también plantea la disminución del peso de este tipo de pruebas, proponiendo un examen no eliminatorio y de bajo peso en la puntuación que verse sobre cuestiones relacionadas con la organización del Ente Público que, siendo de interés para el desempeño del puesto, no vienen avalados por la formación específica previamente acreditada.

APLICACIÓN

Esta medida que se aplicaría al segundo y tercer grupo de segmentación, se aplicaría a los procesos selectivos correspondientes a la OPE de 2018 y siguientes.

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
33	Introducción progresiva de pruebas complementarias a las de los conocimientos teóricos.	EXÁMENES

OBJETIVO

Incorporar pruebas de nueva factura orientadas a contrastar las habilidades y competencias para la mejor respuesta a las exigencias de desempeño del puesto, así como de adaptación a las condiciones en las que el puesto se desempeña.

DETALLE

Se trata de incorporar pruebas como la presentación de memorias, proyectos o planes de mejora, entrevistas conductuales estructuradas y pruebas psicotécnicas, entre otras, que permitan contrastar la adecuación de los candidatos a las circunstancias y exigencia de los puestos convocados. En ámbitos sanitarios de alta complejidad podrá valorarse la presentación del portafolio del o de la profesional, donde se incluya la actividad compleja realizada, los resultados obtenidos, etc.

Se plantea una aplicación gradual de estas pruebas a modo de pilotaje, que podrán ir extendiéndose una vez contrastada la objetividad e idoneidad de las mismas.

Esta es una de las medidas (5ª), propuesta por el profesor Jiménez Asensio en su informe.

APLICACIÓN

Esta medida se aplicaría al segundo, tercer y cuarto grupo de segmentación y, en su caso, a los puestos de titulación superior del grupo primero de segmentación. Se aplicaría a los procesos selectivos correspondientes a la OPE de 2018 y siguientes.

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
34	Introducir pruebas tipo test que permitan evaluar competencias de desempeño de tareas.	EXÁMENES
OBJETIVO		
<p>Abrir la posibilidad de añadir pruebas tipo test que predigan mejor el desempeño ulterior de tareas en clave de desarrollo eficiente, así como la capacidad de adaptación a entornos organizativos cambiantes, trabajo en equipo, iniciativa, pensamiento crítico, creatividad, proactividad, empatía, etc.</p>		
DETALLE		
<p>En una organización sujeta a continuos cambios, en un proceso permanente de evolución tecnológica, dónde la orientación y el trato del paciente, así como el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación, las competencias relacionales, desempeñan un componente esencial de la calidad de la atención sanitaria, el contraste de estas competencias en el proceso de selección es absolutamente lógico y necesario. De manera especial en aquellos puestos de trabajo que implican un contacto directo con los pacientes.</p> <p>Existen test contrastados de evaluación de competencias de esta índole utilizados por organizaciones referenciales a nivel internacional, por lo que se trataría de incorporar aquellos que ya han demostrado su capacidad para una medición adecuada de estas competencias.</p> <p>Esta medida ha sido propuesta por el profesor Jiménez Asensio (37, 45).</p>		
APLICACIÓN		
<p>La incorporación de esta medida requeriría de la realización previa de pruebas piloto en procesos selectivos que inicialmente puedan resultar los más adecuados para su aplicación. Con este carácter piloto se podría aplicar a alguno de los procesos selectivos correspondientes a la OPE de 2019 y siguientes.</p>		

35**Introducir entrevistas conductuales estructuradas para determinadas categorías y en procesos de provisión.****EXÁMENES****OBJETIVO**

Abrir la posibilidad de introducir entrevistas conductuales estructuradas para determinadas categorías, orientadas a profundizar en el examen curricular de los candidatos/as.

DETALLE

La entrevista es el instrumento más adecuado para poder contrastar la experiencia de los candidatos/as más allá de una baremación formal o nominal de los años de experiencia. Permite contrastar los resultados obtenidos por las personas candidatas a través del desempeño de su trabajo y determinar aspectos de interés tanto de los proyectos en los que han participado, como en las responsabilidades que han asumido.

Esta entrevista no tiene carácter eliminatorio, se realizaría por personal especializado, conforme a una estructura predeterminada y sólo se aplicaría en aquellos puestos en los que la importancia de la experiencia previa sea relevante y en los que el número de candidatos lo permita.

La entrevista podría incorporarse en los procesos de provisión y, excepcionalmente, en procesos selectivos, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo en que se deba medir la trayectoria profesional de los candidatos. En los procesos selectivos solo sería aplicable, en su caso, para puestos de trabajo del tercer y cuarto grupo de segmentación. En este último caso, se deberá prever que el concurso valorará la trayectoria profesional de los aspirantes por medio de esta herramienta.

La entrevista conductual estructurada ha sido validada por los tribunales de justicia como medio de provisión de puestos de trabajo y así ha sido aplicada por la Administración vasca.

Esta medida ha sido propuesta por el profesor Jiménez Asensio (38, 42).

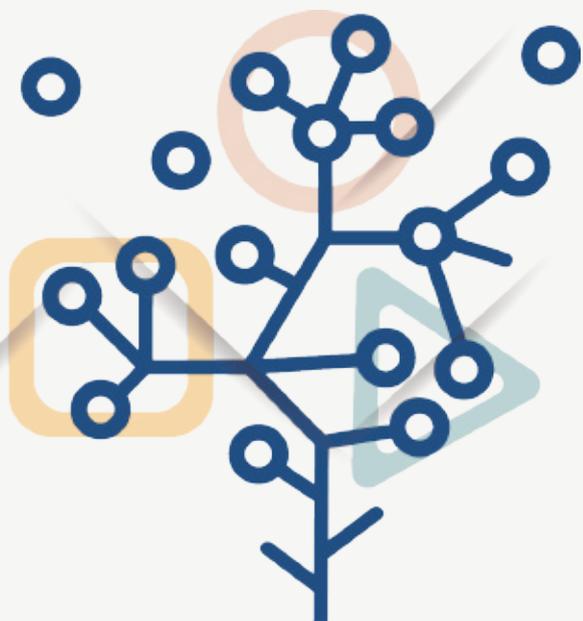
APLICACIÓN

Esta medida se aplicaría al segundo, tercer y cuarto grupo de segmentación y, en su caso, a los puestos de titulación superior del grupo primero de segmentación.

La incorporación de esta medida requeriría de la realización previa de pruebas piloto en procesos selectivos que inicialmente puedan resultar los más adecuados para su aplicación. Con este carácter piloto se podría aplicar a alguno de los procesos selectivos correspondientes a la OPE de 2019 y siguientes.

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
36	Introducir progresivamente y con carácter piloto nuevas pruebas de acreditación de competencias.	EXÁMENES
OBJETIVO		
<p>Abrir la estructura clásica de las pruebas de conocimientos y habilidades a nuevas formas que permitan una valoración más ajustada de las competencias de los trabajadores por relación a los puestos de trabajo convocados.</p>		
DETALLE		
<p>La tipología puede ser muy diversa; notas de síntesis, ejercicios individuales o de grupo sobre situaciones reales, presentación de casos prácticos, elaboración y defensa de proyectos, etc.</p> <p>Estas innovaciones se introducirían de forma progresiva, sobre pruebas que hayan demostrado su aplicabilidad en otros campos y con carácter de proyectos pilotos para categorías con un número reducido de aspirantes.</p> <p>Sólo una vez contrastada su eficacia y aplicabilidad se plantearía su extensión a aquellas categorías y puestos para los que estas pruebas pudieran resultar más adecuadas</p> <p>Esta medida ha sido propuesta por el profesor Jiménez Asensio (43).</p>		
APLICACIÓN		
<p>Esta medida se aplicaría al segundo, tercer y cuarto grupo de segmentación y, en su caso, a los puestos de titulación superior del grupo primero de segmentación.</p> <p>La incorporación de esta medida requeriría de la realización de pruebas piloto previa en procesos selectivos que inicialmente puedan resultar los más adecuados para su aplicación. Con este carácter piloto se podría aplicar a alguno de los procesos selectivos correspondientes a la OPE de 2019 y siguientes.</p>		

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
37	Incorporar la consideración de la igualdad de género en los contenidos de las pruebas de carácter teórico.	EXÁMENES
<p>OBJETIVO</p> <p>Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección de Osakidetza.</p> <p>DETALLE</p> <p>Revisar los contenidos de igualdad específicos definidos para cada categoría profesional y actualizar los contenidos que sobre igualdad de género existen actualmente en los temarios de las OPEs.</p> <p>Medida incluida en el Plan de Igualdad de Osakidetza y se complementa con otras medidas que afectan a los procesos de formación, provisión de puestos, planificación, negociación colectiva, etc. de la política de recursos humanos del Ente.</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Esta medida se aplicaría a los procesos selectivos a partir de la OPE de 2019.</p>		



7. Calendario de aplicación



7. Calendario de aplicación

Tal como se ha explicado en el apartado dedicado al *“Carácter progresivo, abierto y acordado del nuevo modelo”* la aplicación de las medidas descritas está sujeta a una necesaria calendarización que se ha especificado en cada una de ellas.

Sin perjuicio de ello, este apartado final, pretende sintetizar el conjunto de medidas que podrían resultar de aplicación en el proceso de selección más inmediato, es decir, el correspondiente a la OPE 2018-2019 que está previsto sea convocado en el primer semestre de 2020.

Esta es una OPE que el preacuerdo alcanzado el 16 de enero de 2018 con los sindicatos firmantes del acuerdo de la OPE 2016-2017 y que integran la Comisión de Seguimiento de la misma (SATSE, SME y UGT) vincula a la OPE 2016-2017. Por esta razón, la posibilidad de introducir modificaciones en los procesos de selección correspondientes a esta OPE está condicionada por la necesidad de respetar los aspectos incluidos en el citado preacuerdo que no admiten modificación si no es por acuerdo previo con los sindicatos firmantes del mismo.

Un aspecto singular de este preacuerdo son las previsiones relativas a la posibilidad de que los aspirantes que participen en la OPE 2018-2019 y que también hayan participado en la OPE 2016-2017 tengan la posibilidad de guardar la nota obtenida.

La Resolución 103/2018, de 5 de febrero, de la Directora General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, por la que se aprueban las bases generales que han de regir los procesos selectivos para la adquisición del vínculo estatutario fijo en Osakidetza-Servicio vasco de salud convocados en los años 2016 y 2017, establece en su apartado 12.6, esta posibilidad, previendo que esta opción *“únicamente serán de aplicación en la convocatoria inmediatamente posterior, esto es, en la OPE 2018-2019,*

siempre y cuando el contenido del temario y de los ejercicios, y la forma de calificación de los mismos sean análogos”.

Esto nos lleva a diferenciar dos casuísticas diferentes en los procesos de selección relativos a la OPE 2018-2019.

En un primer grupo, se encontrarán aquellos procesos selectivos que se refieren a categorías y especialidades profesionales que han sido objeto también de convocatoria en la OPE 2016-2017. El interés por parte de los firmantes del Acuerdo de hacer efectiva la posibilidad prevista de guardar la nota determinará, con toda probabilidad, que se exija que *“el contenido del temario y de los ejercicios y la forma de calificación de los mismos sean análogos”.*

En consecuencia es previsible que en relación con los procesos de selección que se refieren a estas categorías, puedan incorporarse medidas relativas a aspectos generales y de composición y funcionamiento de los Tribunales, pero las relativas al contenido de los exámenes tengan una incidencia mínima.

El segundo grupo está conformado por aquellas categorías y especialidades que no han sido objeto de convocatoria en la OPE 2016-2017. Respecto a éstas no existe la limitación anterior por lo que el diseño de las pruebas está, en principio, abierto a la incorporación de un mayor número de medidas relativas a la confección y diseño de las pruebas.

Con todo ello, a continuación se recogen del conjunto de las 37 medidas, aquellas que podrían resultar aplicables a los procesos selectivos de la OPE 2018-2019, cuya convocatoria está prevista en el primer semestre de 2020, teniendo siempre presente que la aplicación de las mismas requiere el acuerdo previo con los sindicatos firmantes del Acuerdo de 16 de enero de 2018.

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
13	Determinar un sistema estable de baremo de méritos.	GENERAL
14	Propuestas específicas para el 2% reservado a personas con discapacidad intelectual.	GENERAL
15	Redimensionar el número de miembros de los Tribunales de selección.	TRIBUNALES
16	La selección de los miembros de los Tribunales se realizará por sorteo previa definición de los candidatos mediante criterios objetivos.	TRIBUNALES
17	En el supuesto de que el cumplimiento del principio de especialidad impida el carácter aleatorio del sorteo, la base de profesionales se incrementará con las especialidades y, en el caso de que esa necesario, con profesionales del área específica del sistema de salud a nivel estatal.	TRIBUNALES
18	Se aprobará un Código de Conducta en el que se recogerán junto con las obligaciones éticas, los valores que informan los procesos selectivos y los derechos y obligaciones como miembros de los Tribunales, así como las normas de obligado cumplimiento. Los miembros de los Tribunales firmarán, así mismo, un compromiso ético.	TRIBUNALES
19	La convocatoria recogerá expresamente la obligación de aceptar la condición de miembro del Tribunal salvo concurrencia de las causas de abstención y/o recusación debidamente acreditadas.	TRIBUNALES
20	Profesionalización y especialización de los miembros de los Tribunales.	TRIBUNALES
21	Los miembros de los Tribunales recibirán un programa de formación en relación con las tareas propias, normas de conducta y obligaciones éticas que como miembros de los Tribunales deben desempeñar.	TRIBUNALES

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
22	Establecimiento de protocolos detallados y objetivos de actuación de los Tribunales en el desarrollo de determinadas pruebas.	TRIBUNALES
23	Incorporar la posibilidad de realización de análisis estadísticos de distribución de resultados en la fase del proceso de resolución.	TRIBUNALES
24	Disponer de un marco metodológico manual operativo específico para la elaboración y corrección de las pruebas.	EXÁMENES
25	Encomendar al IVAP la elaboración de las pruebas teóricas en formato test, cuando las características propias del proceso así lo aconsejen.	EXÁMENES
26	Que la confección de las pruebas prácticas no se encomiende a una sola persona.	EXÁMENES
27	Que la elaboración de las pruebas prácticas quede a cargo de los propios Tribunales.	EXÁMENES
28	Que la elaboración de las pruebas prácticas se pueda encomendar a expertos en la preparación de este tipo de pruebas.	EXÁMENES
29	En la concreción final de las pruebas prácticas introducir un elemento de azar.	EXÁMENES
30	Que la corrección de las pruebas se encomiende al menos a 3 miembros del Tribunal salvo en el caso de que el número de opositores permitan que la realicen todos los miembros.	EXÁMENES
31	Que el Tribunal pueda apoyarse en una Comisión de Evaluadores cuando el número de aspirantes presentados desborde su capacidad operativa.	EXÁMENES
32	Disminuir el peso de las pruebas teóricas en relación con las y los profesionales especialistas residentes.	EXÁMENES

Nº	MEDIDA	ÁMBITO
33	Introducción progresiva de pruebas complementarias a las de los conocimientos teóricos.	EXÁMENES
37	Incorporar la consideración de la igualdad de género en los contenidos de las pruebas de carácter teórico.	EXÁMENES

