



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 adquiriera 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 vertebrará 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 renuncias 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.