

AUTORIDADES Y PERSONAL

Oposiciones y concursos

OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD

5938

ACUERDO de 17 de diciembre de 2024, del Consejo de Administración de Osakidetza-Servicio vasco de salud, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público del Ente Público para el ejercicio 2024.

En el informe sobre el diagnóstico del Pacto de Salud se dice que la sanidad vasca debe abordar una transformación, que debe priorizar la eficiencia, la equidad y la innovación tecnológica, siempre con un enfoque orientado a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

En el ámbito de la política de personas de Osakidetza, se fijan dentro de los objetivos de la legislatura 2024-2028, la implantación de una gestión de personas planificada, proactiva y transparente que dé respuesta a las necesidades asistenciales y no asistenciales, mediante la modernización y mejora continua de los procesos de recursos humanos, dando el soporte técnico necesario a las organizaciones de servicios para el cumplimiento de los objetivos establecidos.

En orden al cumplimiento de estos objetivos se plantean, entre otras medidas, las correspondientes Ofertas Públicas de Empleo periódicas que garanticen la estabilidad y la suficiencia de las plantillas que son imprescindibles para la excelencia de nuestro sistema de salud.

El artículo 52 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, establece que las necesidades de personal para la cobertura de puestos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada Administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público, y constituye el marco normativo regulador de la Oferta de Empleo Público en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La Oferta Pública de Empleo del año 2024 incorpora las plazas correspondientes a la tasa de reposición de efectivos, que se concreta en un 120 % de las bajas netas de personal producidas en el año 2022, conforme a lo establecido en el artículo 20.dos.1.a) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, actualmente prorrogada.

Dicho porcentaje se aplica sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computan los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

jueves 26 de diciembre de 2024

A los efectos citados, se adjunta como Anexo 1 a este Acuerdo, certificación de la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza del número de bajas y altas tenidas en cuenta para el cálculo de la tasa de reposición.

Asimismo, el artículo 20.dos.4 de la misma Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, establece que cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

Por tanto, la actual normativa presupuestaria habilita una medida adicional que permite superar el mecanismo de la tasa de reposición, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y evitar que la temporalidad supere el 8 %, si bien la condiciona a contar con un instrumento de planificación plurianual.

A estos efectos, Osakidetza ha desarrollado un instrumento de planificación para la reducción de la temporalidad, que se integra en el documento sobre «Política de Personas. Planificación Estratégica de Recursos Humanos 2024-2028», en el que se han definido las áreas estratégicas, conforme a las cuales se definen las líneas de acción y se configura la estrategia de Recursos Humanos de Osakidetza, dentro del marco general dirigido a la consecución de los objetivos marcados en la presente legislatura, de acuerdo con el enfoque que resulta del informe sobre el diagnóstico del Pacto de Salud.

Atendiendo a lo expuesto, y de acuerdo con lo recogido en el citado Instrumento de Planificación, se cuantifica una tasa específica que se incluirá en la Oferta Pública de Empleo de Osakidetza del año 2024, junto con las plazas resultantes de la tasa ordinaria de reposición de efectivos.

Se adjunta como Anexo 2 al presente Acuerdo, el cálculo de la tasa específica resultante del Instrumento de planificación para la reducción de la temporalidad aprobado por Acuerdo de este Consejo de Administración.

La oferta de pública de empleo podrá incorporar, junto a las plazas que deban proveerse por personal de nuevo ingreso, otras plazas para su provisión mediante procesos de promoción interna; en cuyo caso, se encomienda a la Dirección General de Osakidetza, tras el correspondiente proceso negociador y previo análisis de la situación de plantilla, la determinación del n.º de plazas que serán objeto de convocatoria dentro de la OPE mediante procesos de promoción interna, así como su inclusión o no dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, como se determina en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre. Ambas convocatorias, la de turno libre y la de promoción interna, se desarrollarán de manera conjunta.

La distribución de las plazas por categorías profesionales, así como las bases de las convocatorias serán objeto de negociación en la Mesa Sectorial de Sanidad y, tras su aprobación por este Consejo de Administración, se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco. Osakidetza, de este modo, reitera nuevamente su compromiso con la mejora de la calidad del empleo de sus profesionales, dentro del marco legal, ajustando el número de plazas a ofertar al porcentaje máximo posible de la tasa de reposición de efectivos (120 %), así como a la tasa específica destinada a dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, según lo establecido en las normas básicas contenidas en la correspondiente Ley Presupuestaria ya citada.

jueves 26 de diciembre de 2024

Dentro de la negociación de las diferentes ofertas públicas de empleo de Osakidetza, se ha incluido, según consta en el orden del día remitido para la reunión de la Mesa Sectorial de Sanidad de fecha 16 de diciembre de 2024, la información correspondiente a la tasa de reposición de efectivos que articula la OPE 2024, así como el instrumento de planificación 2024-2028, que habilita la tasa específica anteriormente referida, y continuará en el proceso negociador en lo que respecta a la conformación de las correspondientes convocatorias, las bases que han de regir las mismas y las plazas a ofertar y su distribución por categoría y puesto funcional, de acuerdo con la situación de la plantilla estructural de Osakidetza.

En virtud de lo expuesto, y analizados los documentos presentados a este Consejo, a propuesta de la Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, el artículo 8.5.f) del Decreto 255/1997, de 11 de noviembre, por el que se establecen los Estatutos Sociales del ente público Osakidetza, el Consejo de Administración de Osakidetza-Servicio vasco de salud, en sesión celebrada el día 17 de diciembre de 2024, adopta el siguiente

ACUERDO

Primero.– Aprobación de la oferta de empleo público, OPE 2024 de Osakidetza.

1.– Se aprueba la oferta pública de empleo en Osakidetza-Servicio vasco de salud para el año 2024, para el acceso a la condición de personal estatutario fijo, en los términos y condiciones que se establecen en este Acuerdo.

Segundo.– Cuantificación de las plazas OPE 2024.

La oferta pública de empleo de 2024, comprende un total de 1.896 plazas, conforme al siguiente desglose:

1.– 1.205 plazas, que se corresponden con el 120 % de tasa de reposición de efectivos, legalmente establecida, que están dotadas presupuestariamente y que figuran en la plantilla estructural del ente público.

2.– 691 plazas, con carácter extraordinario, que se corresponden con la tasa específica necesaria para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural, justificada de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual aprobado por Acuerdo de este Consejo de Administración.

Tercero.– Se habilita a la Dirección General de Osakidetza para que, tras el correspondiente proceso negociador y previo análisis de la situación de plantilla, apruebe el número de plazas que se ofertarán dentro de la OPE mediante procesos selectivos de turno libre y de promoción interna.

Cuarto.– Los procesos de acceso a la condición de personal estatutario fijo y de promoción interna previstos en los apartados anteriores se desarrollarán de manera conjunta, con arreglo, con carácter general, al sistema de concurso oposición.

Todas las fases de ambos procesos se someterán a los principios generales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y se desarrollarán con la máxima transparencia.

Quinto.– La determinación de los puestos funcionales objeto de la oferta pública de empleo se realizará mediante la publicación en el Boletín Oficial del País Vasco de las correspondientes convocatorias.

Sexto.– En todo caso, de la oferta resultante deberá reservarse el porcentaje legalmente establecido de los puestos convocados para su cobertura por personas con discapacidad, en los términos que se establezcan en las bases que regulen los correspondientes procesos selectivos.

Séptimo.– La gestión de las actuaciones para el desarrollo de los procesos selectivos se realizará conforme a lo que determinen las bases generales y las específicas de las respectivas convocatorias.

Octavo.– Se encomienda a la Dirección General de Osakidetza-Servicio vasco de salud la gestión, conforme a las bases generales y específicas, de los procesos selectivos que se convoquen y se le faculta para dictar cuantas resoluciones sean necesarias para su ejecución, incluyendo la determinación de los puestos a convocar, la designación de los tribunales calificadoros y la resolución de las convocatorias y adjudicación de destinos.

Noveno.– El presente acuerdo surtirá efectos desde su firma y se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco. Contra el mismo, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 17 de noviembre de 2024.

El Presidente del Consejo de Administración de Osakidetza-Servicio vasco de salud,
ALBERTO MARTÍNEZ RUIZ.