

La OMC insiste en promover medidas de incentivación para la retención del talento médico en nuestro país

- El informe de la *European Junior Doctors*, presentado hace seis meses en la OMC, abogaba por el cambio de políticas de asignación forzosa a las estrategias basadas en la motivación de los profesionales
- Las medidas coercitivas contravienen principios fundamentales de libertad profesional y movilidad establecidos por la Unión Europea

Ante la propuesta de Anteproyecto Ley del Estatuto Marco para el personal sanitario del Sistema Nacional de Salud (SNS) 2025 anunciado por el Ministerio de Sanidad, que recoge establecer una incompatibilidad laboral para los médicos jóvenes durante los cinco años posteriores a la finalización de su formación como Médicos Internos Residentes (MIR), la Organización Médica Colegial, en línea con la *European Junior Doctors*, considera que las políticas de retención del talento deben de priorizar la incentivación frente a las asignaciones forzosas.

Según este borrador, los profesionales deberán elegir entre desempeñarse en el sector público o en el privado durante sus cinco primeros años como especialistas, eliminando la posibilidad de compaginar ambas opciones.

Esta medida, planteada con el objetivo de paliar el déficit de profesionales en el sistema sanitario público, no aborda las raíces del problema y podría generar efectos contraproducentes a medio plazo. Por el contrario, estas políticas suelen fomentar el estrés, la insatisfacción laboral y la migración de profesionales hacia entornos menos restrictivos.

La Asociación Europea de Médicos Jóvenes (European Junior Doctors - EJD) de la que la OMC forma parte a través de su Sección Nacional de Médicos Jóvenes, publicó un informe en 2024 titulado *De la obligación a la motivación*, presentado en la sede la corporación, que recoge el perjuicio que pueden suponer este tipo de medidas forzosas de retención. En el informe, se destaca que medidas coercitivas como esta contravienen principios fundamentales de libertad profesional y movilidad establecidos por la Unión Europea. Además, relata ejemplos de otros países europeos como Letonia o Eslovenia, donde este tipo de medidas forzosas han fracasado para paliar los problemas de demografía sanitaria.

Alternativas basadas en la motivación y el reconocimiento profesional

La OMC subraya que el camino para fortalecer el sistema sanitario y retener el talento radica en generar condiciones laborales atractivas para los profesionales como puede ser el cambio del modelo retributivo, reducir la precariedad laboral y promover la formación médica continuada y el desarrollo profesional continuo.

El informe refleja que países como Lituania y Estonia que han desarrollado medidas como incentivos financieros, horarios flexibles y programas de formación de alta calidad pueden ser herramientas efectivas para garantizar la cobertura en zonas con déficit de profesionales. Algunas comunidades

autónomas en España ya están explorando iniciativas similares, apostando por contratos estables y condiciones laborales adaptadas a las necesidades de los profesionales.

La OMC reitera la necesidad de diseñar un sistema que garantice tanto la sostenibilidad como la calidad del sistema público a largo plazo haciéndolo atractivo para sus profesionales.

Enlace al informe de la EJD: <https://www.cgcom.es/media/5663/download>

Madrid, 17 de enero de 2025