

SINDICATO MÉDICO DE NAVARRA **SMN**



Guía para comprender el  
**NUEVO ACUERDO DE CONTRATACIÓN**

**GUÍA, NOVEDADES Y MOTIVOS  
DE RECHAZO**



Actualizada a 5 de noviembre de 2025

SINDICATO MÉDICO DE NAVARRA

# GUÍA PRÁCTICA ACUERDO DE CONTRATACIÓN

## (información para afiliados)

### ÍNDICE

<b>PARTE 1: GUÍA PRÁCTICA ACUERDO DE CONTRATACIÓN.....</b>	5
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	5
<b>CREACIÓN DE LAS LISTAS (en el orden detallado).....</b>	6
<b>ACREDITACIÓN DE LOS REQUISITOS .....</b>	9
<b>VIGENCIA DE LAS LISTAS.....</b>	10
<b>TIPOS DE CONTRATACIÓN.....</b>	11
CONTRATOS DE CORTA DURACIÓN .....	11
CONTRATOS DE LARGA DURACIÓN.....	11
SITUACIÓN ESPECIAL: contratos para sustituir a personal en situación de riesgo por el embarazo y/o licencia por parto (adopción/acogimiento) .....	11
<b>ELECCIÓN TIPO DE LISTA Y ZONIFICACIÓN .....</b>	12
ELECCIÓN DE TIPO DE CONTRATO .....	12
ELECCIÓN DE ÁMBITO DE TRABAJO/ZONA .....	12
PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DE TIPO DE CONTRATO Y ZONA.....	13
IMPORTANCIA DE ESTOS ÁMBITOS.....	14
<b>LLAMAMIENTOS .....</b>	15
¿A quién se contacta? .....	15
Medios para realizar el llamamiento .....	15
Intentos para contactar.....	15
Tiempo de respuesta.....	16
<b>NOVACIÓN.....</b>	16
<b>LLAMAMIENTOS MASIVOS.....</b>	17
<b>RECLAMACIONES.....</b>	17
<b>DISPONIBILIDAD .....</b>	18
CAUSAS DE NO DISPONIBILIDAD.....	18
SOLICITUD NO DISPONIBILIDAD.....	19
SOLICITUD DE REINCORPORACIÓN A LISTAS .....	19

<b>SANCIONES .....</b>	20
EXCLUSIONES DE LA LISTA.....	20
PÉRDIDA DEL ORDEN DE PRELACIÓN.....	21
CAUSAS JUSTIFICADAS DE RENUNCIA.....	22
<b>SITUACIONES ESPECIALES.....</b>	23
FAMILIAS MONOPARENTALES CON MENORES DE DOCE AÑOS .....	23
LLAMAMIENTO DURANTE UNA BAJA LABORAL.....	23
LLAMAMIENTO DURANTE LA LICENCIA POR PARTO / ADOPCIÓN / ACOGIMIENTO .....	23
<b>MEJORA DE LA CONTRATACIÓN .....</b>	24
<b>TRÁMITES Y PUBLICIDAD: CONSULTA DE LAS LISTAS DE CONTRATACIÓN .....</b>	24
<b>FECHAS A TENER EN CUENTA .....</b>	25
<b>ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE ESTE ACUERDO DE CONTRATACIÓN .....</b>	25
<b>LEGISLACIÓN .....</b>	26
<b>NOTA FINAL ACLARATORIA.....</b>	26
<b>PARTE 2: DETALLE DE LOS CAMBIOS MÁS IMPORTANTES.....</b>	27
<b>ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN (OCTUBRE 2025) .....</b>	27
<b>NUEVO ACUERDO DE CONTRATACIÓN (julio 2024) .....</b>	28
<b>PARTE 3: ¿POR QUÉ NO HA FIRMADO EL SINDICATO MÉDICO? .....</b>	32
<b>LISTAS DE CONTRATACIÓN.....</b>	33
➤ NO BAREMAR LOS MÉRITOS DE FORMACIÓN EN LAS LISTAS.....	33
➤ LISTA TEMPORAL DE MIR RECIÉN TERMINADOS A FALTA DEL TÍTULO OFICIAL .....	33
➤ LISTA DE PRESENTADOS A LA OPOSICIÓN Y QUE NO HAN APROBADO NINGÚN EXAMEN	35
➤ LISTAS CERRADAS.....	35
➤ CONTRATOS “CON PERFIL PROFESIONAL” .....	35
<b>LLAMAMIENTOS: TIEMPO DE RESPUESTA .....</b>	35
<b>CAUSAS JUSTIFICADAS DE RENUNCIA.....</b>	36
<b>MEJORA DE EMPLEO .....</b>	36

**PARTE 1:**  
**GUÍA PRÁCTICA ACUERDO DE CONTRATACIÓN**  
**(información para afiliados)**

## INTRODUCCIÓN

Con fecha 30 de julio de 2024 se publicó la OF 180E/2024 del consejero de Salud por la que se aprobaron las normas de gestión de las listas de aspirantes a la contratación temporal en los centros y establecimientos de los organismos autónomos adscritos al Departamento de Salud, que modificaba el vigente hasta ese momento (ORDEN FORAL 347E/2017).

Este mal llamado “Acuerdo de Contratación” no solo viene arrastrando los defectos del anterior, sino que, en aras de “simplificar” los trámites y, entregando a cambio pequeñas mejoras, empeora las condiciones generales para el trabajador. La muestra es que solo un sindicato minoritario de salud dio su voto positivo a este acuerdo. Nuevamente se perdió una oportunidad de negociación, imponiendo un sistema que simplemente “ordena” a los aspirantes, sin tener en cuenta realmente los méritos y capacidad. Un sistema que, además, se centra en la “penalización” en vez de en la “incentivación”. Pero es el que, a partir de este momento, está vigente y que conviene que el aspirante a una contratación conozca.

Desde el SMN detectamos la dificultad que entrañaba la comprensión del Acuerdo de Contratación vigente (ORDEN FORAL 347E/2017). Por ese motivo se realizó este documento con el que pretendemos ayudar a nuestros afiliados en dicha tarea, así como dar algún consejo práctico a la hora de realizar las distintas elecciones, pero no sustituye a la Orden Foral completa cuya lectura aconsejamos.

Posteriormente, el 3 de noviembre de 2025, se ha publicado una nueva modificación de dicho acuerdo que ha sido incorporado al documento-guía inicial. Es decir, el documento que sigue a continuación y puedes consultar es el actualizado.

Dentro del documento se puede navegar desde el índice (o desde el panel de navegación) directamente a los diferentes apartados. Las novedades importantes introducidas en la última modificación las encontrarás en color azul. Los comentarios / aportaciones realizados desde el SMN se encuentran en color verde.

## CREACIÓN DE LAS LISTAS (en el orden detallado)

Cada vez que se realiza un examen de una (o varias) OPE, se generan nuevos listados, cuya vigencia comienza el primer día tras la publicación en el BON del nombramiento de las personas que hayan obtenido plaza en dicho proceso selectivo.

Estas listas establecen el orden de prelación para los llamamientos (oferta de contrato), y son independientes entre ellas, es decir, un aspirante puede desplazarse dentro de una lista (por ejemplo, por una sanción) pero no cambia de lista.

Hay que tener en cuenta que la lista que se publica en la web del GN, es en realidad la suma de todas y cada una de las listas que se detallan a continuación. Cada una de las listas es independiente, aunque “visualmente” parezca una sola lista.

Las listas son las siguientes (y en este orden):

- 1º. **Aprobados sin plaza:** Una vez terminada la fase del concurso, los que se han quedado sin plaza siguen ordenados según esa misma puntuación.  
Solo en esta lista tendrán preferencia los discapacitados según el Acuerdo de Mesa General.
- 2º. **Aspirantes que han aprobado solamente el primer examen:** se les ordenará según la puntuación obtenida en dicho examen más el tiempo trabajado en la administración pública (mismo estamento y especialidad) hasta la fecha de la publicación de la última convocatoria a razón de un punto por año (o la parte proporcional) hasta un máximo de 12 puntos. Desempate por la nota del examen suspendido.
- 3º. **Aspirantes que, habiéndose presentado, no han aprobado nada:** ordenados por la suma de la nota obtenida en el examen suspendido más el tiempo trabajado en la administración pública (mismo estamento y especialidad). Desempate por sorteo.  
Valoración de **tiempo trabajado** (para esta lista y la anterior): se computa el tiempo hasta la convocatoria del proceso de selección (concurso-oposición) del que parten ambas listas y solo cuentan los servicios prestados en la administración pública en el mismo estamento y especialidad a los que se opta a la contratación.
- 4º. **Lista de aspirantes confeccionada mediante convocatoria pública de pruebas selectivas para la contratación:** podrá convocarlas la administración cuando lo considere oportuno.
- 5º. **Listas abiertas:** no están abiertas permanentemente, sino que se abren en los siguientes supuestos:
  - ✓ si no existen aspirantes en las anteriores listas:  
**Se ordenarán exclusivamente por servicios prestados (hasta la fecha de la convocatoria del último concurso oposición o de la última actualización) en cualquier administración pública en el estamento y especialidad correspondiente al puesto al que se opta.**  
En el caso de que no se generen nuevas listas por la realización de pruebas, la actualización de los servicios prestados se realizará cada dos años.  
En el caso de los facultativos, dada la escasez de profesionales, casi todas las listas de especialidades se encuentran abiertas ([consulta aquí las listas abiertas/cerradas](#))

✓ para la cobertura temporal de puestos de nueva creación:

Las listas que se abran para la cobertura temporal de puestos de nueva creación, si no existieran servicios prestados, serán ordenadas según el resultado de la suma de las notas ponderadas y cuantitativas de cada uno de los años de residencia. En caso de igualdad en dicha calificación, las solicitudes se ordenarán según el número de orden obtenido en la convocatoria nacional de la prueba selectiva para realización del periodo de residencia.

En ambos casos el desempate se realizará por orden de entrada en el registro (fecha y hora de entrada de la solicitud telemática y, en caso de persistir empate, número de registro de la solicitud presentada)

El cierre de estas listas se realizará cuando desaparezcan las necesidades que motivaron su apertura.

La apertura y cierre de estas listas se realizará por resolución del órgano competente.

6º. **Lista “transitoria” para los MIR (y resto de FSE: PIR, BIR, FIR ...) que han terminado su formación en el momento temporal de su programa formativo pero que no disponen del “título oficial”** (o el resguardo de la carta de pago): pueden inscribirse en una lista transitoria que se regirá por las siguientes normas:

- Orden:
  - Según el resultado de la suma de las notas ponderadas y cuantitativas de cada uno de los años de residencia, excluyendo el último.
  - Primer criterio de desempate: el número de orden obtenido en la convocatoria nacional de la prueba selectiva para realización del periodo de residencia.
  - Segundo criterio de desempate: la fecha y hora de registro de la solicitud telemática
  - Tercer criterio de desempate: el número de registro de la solicitud.
- La inscripción se realizará telemáticamente en las listas abiertas de la especialidad a la que se opte, adjuntando:
  - Certificado de realización de la residencia (no necesario si el MIR/PIR/BIR/FIR se ha realizado en el SNS-O)
  - Documento acreditativo que contenga la suma de las notas ponderadas y cuantitativas de cada uno de los años de residencia, excluyendo el ultimo (no necesario si el MIR/PIR/BIR/FIR se ha realizado en el SNS-O)
  - Documento acreditativo del número de orden obtenido en la prueba MIR/PIR/BIR/FIR.

Dicha inscripción se realizará en el plazo que se habilite al efecto. La intención es poder ofertar con antelación los contratos disponibles en ese momento.

- Oferta de plazas: se les ofertará aquellas plazas que se encuentren disponibles y que previamente hayan rechazado el resto de aspirantes.

**NOVEDAD: NO SE OFERTARÁN A LOS FACULTATIVOS Y LAS FACULTATIVAS LOS CONTRATOS QUE HAYAN RECHAZADO EN EL ÚLTIMO AÑO, OFRECIÉNDOSE DIRECTAMENTE AL PERSONAL A QUE SE REFIERE ESTE APARTADO.**

De manera verbal, la administración ha explicado la dinámica a aplicar:

- Especialidades con muchas plazas disponibles (por ejemplo, MFyC): previo a la oferta a los MIR se realizará una oferta masiva. Aquellas plazas que se queden desiertas se ofertarán a los MIR
- Resto de especialidades: se ofertará directamente a los MIR aquellas plazas que los aspirantes actuales del resto de listas hayan rechazado durante el último año.

Si hay plazas no ofertadas previamente o aspirantes del resto de listas a los que no se les hayan ofertado plazas, tendrán prioridad sobre los MIR.

En el momento que dispongan del título deben solicitar pasar a la lista abierta pasando a regirse por dicha lista.

Profesionales que finalizan su periodo formativo fuera de los plazos habituales: no especifica el documento qué ocurre en estos casos, aunque se pueden dividir en dos supuestos claros:

- Existen listas abiertas para su especialidad: pueden inscribirse en ellas en cuando tengan la titulación.
- No hay listas abiertas: no está claro qué ocurre con estos profesionales ya que teóricamente se quedarían fuera.

#### EXCEPCIONES:

- **Situación transitoria:** profesionales que, habiendo **obtenido plaza** y, antes de incorporarse a su nuevo puesto, pierden el anterior (se quedan sin contrato): tienen prioridad para el llamamiento para contratos de corta duración, de acuerdo con el orden de puntuación del concurso-oposición. No se les ofertará mejora de contrato (que sería para pasar a un contrato de larga duración)
- Plazas con “**perfil profesional**”: las define el Centro y se debe informar previamente a la Comisión de Personal. Se utilizará la lista correspondiente y se irá bajando hasta encontrar al candidato que reúne los requisitos previamente definidos. Si ningún candidato lo reúne, se ofertará por la lista correspondiente sin exigirle el requisito, pero sin sanción para el aspirante que siendo llamado renuncie a dicha plaza.
- En caso de urgencia se puede llamar de manera transitoria (no más de treinta días) a **persona “conocedora”**.
- En materia de **discapacidad** se cumplirá la normativa vigente: actualmente, prioridad en las listas de aprobados sin plaza.
- Los aspirantes **mayores de 55 años con al menos 15 años de servicios prestados** en la administración de Navarra, tendrán **prioridad en la lista en la que se encuentren incluidos** (por detrás de los aspirantes con discapacidad). Esta prioridad podrá desaparecer o ser modificada por acuerdos de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos.

## ACREDITACIÓN DE LOS REQUISITOS

- **TITULACIÓN:** se deberá acreditar, vía telemática, estar en posesión del título académico exigido en la convocatoria. En caso de no presentarse en el plazo requerido, no serán incluidos en las listas correspondientes. Plazos:
  - o listas 1-2-3 y 4, procedentes de una prueba selectiva (oposición, concurso oposición o cualquier otra prueba selectiva, es decir, todas menos las abiertas): dentro del plazo de 10 días hábiles siguientes a la publicación del resultado final del proceso selectivo
  - o listas abiertas: 10 días hábiles siguientes al de su solicitud
- **EUSKERA:** en cualquier momento
- **DISCAPACIDAD:** podrá acreditarse en cualquier momento, generándose inmediatamente la prioridad legalmente establecida. En caso de llamamiento, se deberá acreditar la compatibilidad de la discapacidad con el puesto de trabajo ofertado (realizado de oficio por los EVO)
- **EDAD MAYOR DE 55 AÑOS:** el cumplimiento de este requisito debe ser comunicado por el aspirante, no se realiza de oficio.
- **RESTO DE REQUISITOS** (por ejemplo, requisitos para plazas perfiladas): en el momento de la celebración del contrato.
- **SERVICIOS PRESTADOS:** Certificado extendido por el órgano que ostente la jefatura en materia de personal de cada centro en el que conste obligatoriamente los siguientes datos: centro de trabajo, estamento y/o especialidad y duración de la prestación de servicios de fecha a fecha, con indicación del número total de días.

En caso de acreditarse servicios prestados simultáneamente en dos o más centros, solo se tendrá en cuenta el más beneficioso para el aspirante.

Los servicios prestados en las Administraciones de la Comunidad Foral de Navarra no precisan ser acreditados, la comprobación se realizará de oficio.

Plazos:

- o listas 1-2-3 y 4 (procedentes de una prueba selectiva): al igual que el título, dentro del plazo de 10 días hábiles siguientes a la publicación del resultado final del proceso selectivo. Se incluirán todos los servicios prestados hasta la fecha de publicación de la convocatoria.
- o Listas abiertas: pueden presentarse en cualquier momento y se computarán hasta la fecha de la última actualización (o la última convocatoria si no ha habido actualizaciones posteriores)

## VIGENCIA DE LAS LISTAS

Cada vez que se realiza un proceso selectivo (concurso o concurso-oposición de una o varias OPE acumuladas), se renuevan **todas** las listas.

Las nuevas **listas generadas por el examen** (aprobados sin plaza, aprobados de un examen y no aprobados) entran en vigor al **día siguiente de la publicación de la propuesta de nombramiento** de las personas que hayan obtenido plaza en el proceso selectivo en el Boletín Oficial de Navarra.

A partir de ese momento se abre también (en el caso que se considere necesario mantener para esa especialidad las listas abiertas), para aquellos que, por el motivo que fuese, no se presentaron al examen, una nueva lista abierta donde se podrá presentar baremación de tiempo trabajado hasta la misma fecha indicada en la convocatoria del proceso selectivo.

Cuando un aspirante se inscribe en las **listas abiertas**, su inscripción será efectiva a partir del primer día laborable del **mes siguiente**, a excepción de las realizadas a partir del día 20 que deberán esperar un mes más.

Las **listas derivadas de pruebas específicas** entrarán en vigor en la fecha que se determine en la resolución del órgano que ostente las competencias en materia de personal del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (o del ISPLN), que apruebe la correspondiente lista de contratación temporal. Al igual que el resto, desaparecen tras un nuevo proceso selectivo.

## TIPOS DE CONTRATACIÓN

Se dividen en contratos de corta o de larga duración, generando cada uno una lista independiente.

El criterio de inclusión en uno u otro grupo no es solo la duración del contrato, sino que también se tienen en cuenta otras características relacionadas con el motivo de la contratación.

### CONTRATOS DE CORTA DURACIÓN

- Sustituciones de personal de plantilla que no tengan consideración de larga duración. Aquí se incluyen siempre las bajas médicas (IT).
- Contratos inferiores al 85% de la jornada (cualquier duración)
- Contratos con duración prevista **inferior a seis meses**

### CONTRATOS DE LARGA DURACIÓN

- Cobertura interina de vacantes (excepto si se encontrase en los supuestos anteriores, por ejemplo, una vacante de dos tercios de jornada)
- Cobertura de plazas reservadas al personal de plantilla: por ejemplo, las plazas de los que están en jefaturas, subdirecciones, etc. Aquí se incluyen también siempre las exenciones por cuidados de hijos (aunque la duración prevista sea inferior a seis meses) ya que la/el titular del derecho siempre puede cambiar su decisión hasta el momento de la reincorporación.
- En general cualquier otra contratación estructural de duración inicial **de seis meses o superior**.

### SITUACIÓN ESPECIAL: contratos para sustituir a personal en situación de riesgo por el embarazo y/o licencia por parto (adopción/acogimiento)

Estos contratos pueden encadenarse sin solución de continuidad entre ellos y también con la lactancia, vacaciones y excedencia (si se coge antes de los 15 días de la finalización de las anteriores situaciones).

Por este motivo se considerará un contrato de larga duración y el llamamiento se realizará desde Servicios Centrales, a excepción del supuesto en el que la persona a sustituir tenga un contrato de corta duración (en este caso la sustitución también será de listas de corta).

Se considerará como un único contrato que vinculará a la persona contratada, a excepción de la excedencia si no se iniciara a continuación del resto de causas.

Tener en cuenta que la sustitución de una IT previa al riesgo o a la licencia por parto no se acumula al resto de los contratos aquí mencionados, es decir, una persona hace la sustitución de la IT por la lista corta y otra realizará el resto por la lista larga.

## ELECCIÓN TIPO DE LISTA Y ZONIFICACIÓN

### ELECCIÓN DE TIPO DE CONTRATO

Se realiza una lista para cada tipo de contratación (corta o larga).

Cuando un aspirante se inscribe puede optar a ser incluido en ambas listas o solo en una de ellas.

**Importante:**

- **los aspirantes podrán optar por excluirse voluntariamente del llamamiento para ofertas de contratación iguales o menores a un tercio de jornada.**
- **También pueden optar a inscribirse solo para contratos iguales o menores al 50% de la jornada**

### ELECCIÓN DE ÁMBITO DE TRABAJO/ZONA

La elección del ámbito se realizará únicamente de forma telemática (ver el siguiente capítulo:

PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DE TIPO DE CONTRATO Y ZONA)

Para dicha elección, se divide Navarra en ámbitos de trabajo (**no confundir con los ámbitos para acoplamientos que, aunque son similares pueden no coincidir**)

*Ámbitos del SNS-O:*

1. HUN (incluido Banco de Sangre)
2. HRS (incluido Centro de Salud Mental de Tudela)
3. AP área de Tudela (Tudela Este y Oeste, Valtierra-Cadreita, Corella, Cintruénigo, Cárrede y Buñuel)
4. HGO (incluido Centro de Salud Mental de Estella)
5. AP área de Estella (Z.B. de Estella-Lizarra, Villatuerta, Allo, Ancín-Amescoa, Los Arcos, Lodos, Viana y San Adrián y el SNU de Estella-Lizarra).
6. Órganos centrales del SNS-O
7. Gerencia de AP: comprende los C.S. adscritos a las subdirecciones norte y este (incluida toda la comarca de Pamplona) así como el Servicio de Urgencias Extrahospitalarias (San Martín, periféricos, ambulancias SVA, SNU Tafalla) y los Servicios ubicados en Conde Oliveto (como el Servicio de Apoyo a la Gestión Clínica)
8. Gerencia de Salud Mental (exceptuando los Centros de Tudela y Estella)

Las limitaciones en la elección de ámbitos son diferentes según se trate de las listas cortas o largas:

- En la inscripción de las listas de larga duración se puede elegir todos o solo alguno de estos ámbitos para trabajar.
- Para las listas de corta duración solamente se pueden elegir hasta tres ámbitos para trabajar. A su vez, si uno de los ámbitos elegidos es de los de AP, hay que elegir como máximo tres Centros de Salud de entre los que se incluyen en ese ámbito o dos C.S. y el Servicio de Urgencias Extrahospitalarias (en Tudela y Estella los correspondientes SNU)

- Como excepción al apartado anterior: si la zona de elección incluye puestos de difícil cobertura, se podrá elegir, además de las tres opciones establecidas con carácter general, todos los que se deseen de entre los designados como de difícil cobertura.
- La elección de una Zona Básica conlleva la disponibilidad para ser contratado en el mismo Centro de Salud, en los consultorios periféricos o en el Servicio de Urgencias Rurales.
- La elección de ámbitos puede ser modificada dos veces al año (en febrero con efectos 1 de marzo y en septiembre con efectos de 1 de octubre)

#### *Ámbitos del ISPLN:*

- Como regla general se considerará todo el ISPLN como un ámbito
- Para la especialidad de **veterinaria**:
- Listas largas: se podrán elegir todos o alguno de los ámbitos que se detallan a continuación
- Listas cortas: solo uno o dos de los siguientes ámbitos:
  1. Área de Salud de Pamplona (Zonas Básicas de Salud de Navarra Norte, Navarra Este y Tafalla).
  2. Área de Salud de Estella/Lizarra (Zonas Básicas de Salud de Estella/Lizarra, Villatuerta, Allo, Ancín, Améscoa, Los Arcos, Viana, Lodosa y San Adrián).
  3. Área de Salud de Tudela (Zonas Básicas de Salud de Tudela Este, Tudela Oeste, Valtierra, Corella, Cintruénigo, Cascante y Buñuel).

### PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DE TIPO DE CONTRATO Y ZONA

La elección de tipo de contrato (de corta o larga duración, así como renuncia a contratos de un tercio o menos de la jornada) así como la elección para cada una de las listas correspondientes de la zona o zonas, se formulará únicamente por vía telemática ([accede desde aquí](#)):

- **Listas derivadas de la convocatoria de pruebas selectivas (listas 1º a 4º):**
  - En el momento de la inscripción, en la misma solicitud de admisión, se manifestará la opción por el tipo de lista y ámbito/zona
  - En el plazo de 10 días tras la publicación de los resultados finales de la convocatoria (listas definitivas), se podrá cambiar la anterior elección.
- **Listas abiertas:** en el momento correspondiente a la solicitud de inscripción
- **Para todas las listas:** **modificación** de elección dos veces al año (en febrero con efectos 1 de marzo y en septiembre con efectos del 1 de octubre)
- **Conocimiento de euskera:** puede ser añadido en cualquier momento.
- Posibilidad de **excluirse** en el momento de la elección de aquellas ofertas de contratación **iguales o menores a un tercio de jornada**.
- Posibilidad de incluirse voluntariamente para el llamamiento **únicamente** de ofertas de contratación **iguales o menores de un 50 % de la jornada**.

- Si se a sufrido una agresión en el puesto de trabajo (recogida en el Registro de Agresiones): posibilidad de modificación inmediata de los ámbitos/opciones de trabajo

## IMPORTANCIA DE ESTOS ÁMBITOS:

- Si te llaman para trabajar en uno de los ámbitos seleccionados y renuncias sin causa justificada, tendrás sanción (a la segunda renuncia pérdida del orden de prelación). Sin embargo, si la llamada es para uno de los no elegidos (algo habitual en nuestro colectivo) no podrán sancionarte si no lo aceptas.
- Si el llamamiento es para una plaza con requisito y figuras como que cumples el requisito, la renuncia computa para la sanción. Si no cumples el requisito, no pueden sancionarte. Por ejemplo, plaza con requisito de euskera, agotan la lista de los que tienen euskera y llaman por la lista general, si no constas en listas con euskera y no aceptas la oferta, no pueden sancionarte.
- Por lo tanto, si tienes un requisito que te permita acceder a unas plazas determinadas, deberás sopesar los pros y los contras de hacer constar en tus méritos dicho requisito. Por un lado, te permite acceder a esas plazas, pero por otro, si son plazas que, en general, no te interesan, si renuncias te sancionan.
- Es importante saber que la mejora de empleo (ver más adelante) solo se aplica para el mismo ámbito, es decir, si trabajas en el área de Estella en un contrato de media jornada no te pueden ofrecer mejora de empleo en el área de Pamplona por lo que para optar a un contrato de larga duración en Pamplona tendrías que renunciar al de corta de Estella, por lo que pasarías al final de la lista de corta (en todas las zonas).
- Por lo anteriormente explicado, para poder optar a mejora de empleo, es importante apuntarse en las listas de larga duración en aquellos ámbitos en los que se esté apuntado para los de corta.

## LLAMAMIENTOS

### ¿A quién se contacta?

- Aspirantes que se encuentren en situación de **disponibles** y que **no tengan un contrato en vigor**, es decir, según aclara el Servicio de Profesionales:
  - o listas largas: contrato vigente en el momento de la incorporación al contrato que se ofrece.
  - o listas cortas: no tener contrato vigente en el momento en que se acepta la oferta propuesta.
- En el caso de aspirantes que ya tengan **plaza en propiedad**, solo se les llamará si la plaza ofertada es de larga duración y para un puesto de trabajo de categoría o nivel superior o de distinta especialidad (aun siendo de la misma categoría). Si se rechaza la oferta, no será llamado en seis meses (mientras permanezca en la misma categoría).

### Medios para realizar el llamamiento

Se realizará en el siguiente orden, siempre y cuando se hayan facilitado los datos (es responsabilidad del aspirante mantenerlos actualizados):

- Teléfono móvil: llamada o SMS
- Teléfono fijo
- Correo electrónico

### Intentos para contactar

- Contrataciones de **corta duración**: dos en el mismo día, con al menos una hora de diferencia
- Contrataciones de **larga duración**: dos avisos en diferentes horas (con al menos dos horas de diferencia) en distintos días hábiles
- Excepción: si el contrato tiene su inicio el mismo día o en las 24 horas siguientes se realizará un único llamamiento
- Todos los llamamientos quedarán registrados en la aplicación de gestión de listas de contratación. **Este registro sigue sin dar garantías al aspirante, al que se le ha contactado de forma telefónica y se encuentra en ocasiones con que el contrato que se le ha ofertado no coincide con la realidad cuando se incorpora al puesto de trabajo y no tiene forma de justificarlo.** Recomendamos pedir la oferta por escrito (email) especialmente si son varias o en puestos susceptibles de distintos horarios o localidades.

## Tiempo de respuesta

- Contrataciones de corta duración: 24 horas hábiles (desde que te llaman hasta la misma hora del día siguiente) excepto si el inicio del contrato está dentro de los 3 días siguientes.
- Contrataciones de larga duración: 24 horas hábiles (desde que te llaman hasta la misma hora del día siguiente). Se habilitará un buzón de correo electrónico para que la persona aspirante pueda manifestar su aceptación o renuncia. En caso de aceptación se contactará para la confirmación (o concretar la plaza en caso de ser varias), si es renuncia o no se contesta, se sancionará conforme a lo dispuesto en el apartado de sanciones.

Nota: los sábados y los domingos se consideran días no hábiles

Si una persona no pudiera ser contactada, se pasará a la siguiente y así sucesivamente hasta que el puesto quede cubierto, decayendo todo derecho a la oferta realizada.

El sistema y los medios de llamamiento podrán ser modificados en caso de disponibilidad de otros medios y procedimientos tecnológicos que lo faciliten.

## NOVACIÓN (modifica el Acuerdo de Novación y Cese de 2003):

Si cambia el tipo de contrato, pero no hay solución de continuidad en el puesto, tiene derecho a permanecer la misma persona con las siguientes excepciones:

- La nueva oferta es de un contrato de larga duración:
  - La plaza sea cubierta (definitiva o temporalmente) por reubicación o recolocación de un/a profesional
  - Cuando la plaza vaya a ser cubierta a través de promoción interna temporal de personal con plaza en propiedad (según la regulación vigente en ese momento).
  - Si el actual contratado lo era por la lista de corta duración y, por las nuevas características, ahora lo sea de larga (por ejemplo, una baja en la que el titular se jubila)
- La nueva oferta es de un contrato de corta duración (independientemente de si el contrato original era de corta o de larga duración): si no existe solución de continuidad, la persona actualmente contratada tendrá preferencia para el llamamiento.

Esta preferencia para la nueva contratación, no solo es un derecho, sino que la administración lo ha convertido en una “obligación” ya que, si se renuncia a la extensión del nuevo contrato, se considera una renuncia a un contrato “en activo” con la correspondiente penalización.

## LLAMAMIENTOS MASIVOS

Se articula un procedimiento para los llamamientos en los casos de un elevado número de ofertas (por ejemplo: tras un proceso de ingreso, concurso de traslados, acoplamientos, ...).

En estos casos el llamamiento no es personal, sino que se realiza de la siguiente manera:

- 1- Publicación en la web de empleo público del SNS-O (o en su caso del ISPLN) de las plazas disponibles. Simultáneamente se habilitará un sistema de elección telemática o un buzón de correo electrónico para que cada aspirante pueda manifestar su aceptación (con el orden de preferencia de las ofertas) o rechazo de las mismas.
- 2- Envío de un SMS y/o correo electrónico de comunicación a las personas incluidas en la lista de contratación que no tengan contrato en vigor (sí se avisaría en caso de que el nuevo contrato supusiese mejora de empleo) con las indicaciones oportunas para la aceptación.
- 3- Una vez finalizado el plazo otorgado para la respuesta, se adjudicarán los contratos entre los que los hayan aceptado siguiendo el orden de prelación
- 4- El resultado de la elección se publicará en la web de empleo público del SNS-O o se contactará personalmente vía telefónica con cada una de las personas adjudicatarias de las ofertas.
- 5- A quienes tengan cabida dentro del número de contratos ofertados y no hayan realizado elección o hayan rechazado todas las ofertas, se les aplicará la penalización correspondiente.

También podrá utilizarse el sistema de llamamientos masivos en aquellas ofertas de contratación que no hayan sido aceptadas durante un periodo de 10 días hábiles.

## RECLAMACIONES

Si consideras que se ha vulnerado tu derecho:

- Si aún no se ha realizado la contratación: contactar lo más rápidamente posible con el Servicio de Contratación correspondiente para que se subsane el error en el llamamiento.
- Si ya se ha realizado la contratación: el primer paso para la reclamación es la presentación del correspondiente recurso de alzada (sin coste para el afiliado). En caso de contestación negativa, si deseas continuar, es preciso presentar la reclamación ante los tribunales.

Desde el SMN nos ponemos a tu disposición para asesorarte y ayudarte en estos trámites.

## DISPONIBILIDAD

### CAUSAS DE NO DISPONIBILIDAD

Si concurren en el momento del inicio de la relación contractual): ver la relación detallada en la Orden Foral

- a. Encontrarse trabajando (si el contrato es del mismo organismo o centro que realiza la oferta no es necesario justificarlo)
- b. Encontrarse de baja laboral (por enfermedad o accidente no laboral)
- c. Nombrado o elegido para cargos públicos o plazas de libre designación en la admón., etc. que impliquen incompatibilidad con el puesto ofertado.
- d. ONG con destino en el extranjero...
- e. Disfrute de la licencia por matrimonio o pareja estable reglamentariamente reconocida.
- f. Por fallecimiento o enfermedad grave familiar hasta segundo grado (según el reglamento vigente de vacaciones, licencias y permisos) y de forma continuada desde el hecho causante.
- g. Maternidad, paternidad, adopción....
- h. Por estar al cuidado de un menor de tres años o en situación de excedencia por cuidado de hijos. (Esta causa solo podrá ser alegada en dos ocasiones por cada hijo)
- i. Cuando por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún discapacitado físico, psíquico o sensorial con un grado de minusvalía igual o superior al 33% y que no desempeñe actividad retribuida alguna. (Esta causa solo podrá ser alegada en dos ocasiones por cada sujeto causante)
- j. Cuando tenga a su cargo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad (mayores de 65 años), accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. (Esta causa solo podrá ser alegada en dos ocasiones por cada sujeto causante).  
En este supuesto, y de forma excepcional, se podrá solicitar quedar incluida como disponible únicamente en el ámbito en el que resida la persona a su cargo, tanto para ofertas de corta como de larga duración.
- k. Por decisión de la persona candidata como consecuencia de ser víctima de violencia de género en el período de un año.
- l. Cuando se disfrute de una beca concedida por un organismo oficial.
- m. **Voluntariamente, por motivos personales**, se podrá solicitar el paso a la situación de no disponible en las listas cortas y/o largas de todos los ámbitos/opciones, por un periodo mínimo de seis meses (empezarán a contar desde el momento de la comunicación).
- n. Estar realizando periodo de formación listas especiales (no afecta a los facultativos)
- o. Por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o pareja estable, de los hijos o hijas y de los padres o madres durante el periodo previsto en el DF 11/2009 de 9 de febrero.
- p. Por un periodo vacacional de diez días hábiles dentro del año natural a elección de la persona aspirante, que deberá ser ininterrumpido en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, octubre y noviembre, excepto los días festivos de Semana Santa.
- q. **Por el periodo completo de realización de una formación oficial.**

## SOLICITUD NO DISPONIBILIDAD

Podrá ser comunicada por el aspirante:

- En cualquier momento, aportando la documentación necesaria para su acreditación.
- En el momento de la oferta de un contrato: se dispone de un plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente al llamamiento para acreditar el supuesto. Si no se acredita en dicho plazo tendrá la consideración de renuncia sin causa justificada.

La no disponibilidad será para todas las listas en las que se encuentre inscrito el candidato excepto en el supuesto de **no disponibilidad voluntaria** en el que se podrá optar por estar no disponible solo en una de las listas (largas o cortas) o en ambas, y siempre, dentro del tipo de listas elegidas, en las de todas las zonas (es decir, no se puede estar no disponible para las listas de Tudela y sí disponible para las de Pamplona).

Recordar que, si lo que se quiere es no trabajar en una zona determinada, la opción es no elegirla y, en caso de haberlo realizado, esperar a realizar el cambio en los meses de febrero y septiembre. En el caso de las listas abiertas, existe la alternativa de borrarse de ellas y realizar una nueva inscripción con los cambios (habría que tener en cuenta el periodo en el que, hasta que se genere una nueva lista, se estaría “fuera” y el cambio que podría suponer en el orden de prelación si se modifica la fecha de inscripción).

## SOLICITUD DE REINCORPORACIÓN A LISTAS

**La reincorporación a listas debe ser solicitada por el aspirante**, no es automática, y puede realizarse en los siguientes supuestos:

- **POR DESAPARECER CAUSA NO DISPONIBILIDAD:** acreditando finalización causa no disponibilidad y será efectiva transcurridos diez días hábiles. No será aplicable para el supuesto m (voluntaria, motivos personales) en la que deben haber transcurrido un mínimo de 6 meses.
- Por llevar más de seis meses como no disponible, aunque no desaparezca la causa de no disponibilidad: de manera voluntaria la persona interesada podrá solicitar poner fin a la no disponibilidad siempre y cuando hayan transcurrido un mínimo de seis meses en situación de no disponibilidad.
- Supuesto m (voluntaria, motivos personales): en cualquier momento siempre que hayan transcurrido un mínimo de seis meses. **En el caso de los facultativos, dada la gran escasez de profesionales, sobre todo en algunas especialidades, si deseas incorporarte antes de este plazo, ponte en contacto con nosotros o con el servicio de profesionales.**

**Plazo de incorporación a las listas tras la solicitud:** diez días hábiles tras la acreditación de los requisitos, salvo en el caso de baja por enfermedad en el que el plazo será de dos días hábiles.

**NO DISPONIBILIDADES INCORRECTAS:** en el caso de que al solicitar la disponibilidad se detecte que, en su momento, al solicitar la no disponibilidad no concurría la causa alegada, se aplicará el plazo previsto para las solicitudes voluntarias, es decir, el mínimo de seis meses.

## SANCIONES

### EXCLUSIONES DE LA LISTA

Exclusiones generales y definitivas:

- ✗ No reunir requisitos generales y de titulación y demás condiciones
- ✗ Encontrarse inhabilitado
- ✗ Renuncia del interesado a petición propia

Exclusiones parciales (de determinadas listas):

- ✗ Orden de alejamiento del lugar de trabajo de la víctima (si trabaja en el SNS-O o en el ISPLN): quedarán excluidos de los centros que proceda para dar cumplimiento a la sentencia
- ✗ Exclusión de listas especiales si no se supera el periodo de prueba (se excluirá de la lista concreta donde el desempeño del puesto no haya sido satisfactorio). No afecta a facultativos donde, de momento, no hay listas especiales.

Exclusiones temporales (se sanciona con el paso “obligatorio” a no disponible temporalmente):

- ✗ Cuando se acumulen 6 renuncias **consecutivas** sin causa justificada a 6 ofertas de trabajo, pasará a situación de no disponible por un período mínimo de seis meses. Será el propio aspirante quien debe solicitar su paso a situación de disponible.
- ✗ Si se produce pérdida del orden de prelación por imposibilidad reiterada de contactar con el aspirante, y dicha situación persiste, pasará a no disponible durante seis meses debiendo solicitar el aspirante el paso nuevamente a disponible.

## PÉRDIDA DEL ORDEN DE PRELACIÓN

Al finalizar un contrato, el aspirante vuelve a la posición que tenía antes de la contratación.

La forma de “sancionar” a los aspirantes es con la exclusión de la bolsa de empleo (ver apartado anterior) o con la pérdida del orden de prelación, pasando al último puesto de la lista en la que se encuentra (insistimos, no cambia de lista, solo baja en la lista en la que se encuentra).

Causas de pérdida del orden (pasar al último de la lista):

- ✗ Renuncia sin causa justificada a:
  - **Listas largas: dos ofertas de trabajo**
  - **Listas cortas: cuatro ofertas de trabajo.**
- Si se acumulan **6 renuncias consecutivas** sin causa justificada a 6 ofertas de trabajo, se pasa a la situación de no disponibilidad durante 6 meses. Para volver a figurar como disponible, es necesaria la solicitud del interesado.
- ✗ Renuncia sin causa justificada a **un contrato** en vigor (da igual si es de corta o de larga) **o a cualquiera de sus prórrogas.**
- ✗ Imposibilidad reiterada de contactar con el aspirante: seis intentos en dos meses.  
Si persiste dicha situación pasa a exclusión temporal (periodo mínimo de 6 meses debiendo solicitar el aspirante su reincorporación a listas)

La pérdida del orden de prelación deberá estar debidamente acreditada, se comunicará a las personas interesadas en un plazo no superior a 10 días y será efectiva en el momento en el que se acuerde la misma. **La normativa no especifica más al respecto, lo que genera en el aspirante cierto grado de indefensión, ya que es la propia administración la que decide dicho momento, que no depende, por ejemplo, del momento de la renuncia sino de cuándo decide la administración que a ese aspirante le va a imponer esa sanción.**

A los efectos de pérdida del orden de prelación las listas de corta y de larga duración funcionan de forma independiente, es decir, se pasa al final de la lista, pero solo en aquella que haya originado la sanción. Dentro de cada tipo de lista se aplica a todos los ámbitos (si la sanción ha sido por renunciar a un contrato de larga duración en un ámbito, se pasa al final de la lista de larga duración de todos los ámbitos).

En el caso de que la vigencia de la lista se prolongue (por no existir nuevas convocatorias), la pérdida del orden de prelación tendrá una duración limitada a dos años, al cabo de los cuales el aspirante volverá a ocupar el orden que le correspondía en las listas.

En el caso de las listas abiertas el aspirante sancionado no podrá actualizar sus méritos ni realizar nueva inscripción durante un periodo de seis meses. Es decir, para los médicos con las listas permanentemente abiertas, se podría eliminar la sanción en estas listas a los seis meses realizando una nueva inscripción.

**Importante: se va al final de la lista en la que se encuentra, no al final de “toda la lista” (que es la que aparece publicada y que se construye con la sucesión de las listas en el orden correspondiente). Es decir, si estás en la lista de aprobados del primer examen, pasas al final de la lista de aprobados del primer examen, siempre por delante de los que no lo han aprobado ninguno que están en la siguiente lista.**

## CAUSAS JUSTIFICADAS DE RENUNCIA

- ✗ Renuncia a oferta si se puede alegar **causa de no disponibilidad** (ver apartado específico)
- ✗ Renuncia a oferta cuando entre el llamamiento y el inicio del contrato medien menos de 24h
- ✗ Renuncia a un contrato para aceptar otro por **mejora de la contratación** (ver posteriormente)
- ✗ Renuncia a un contrato en vigor de **jornada menor o igual al 50% si se ha permanecido en él como mínimo seis meses** y lo comunique con una antelación mínima de 10 días hábiles.
- ✗ Renuncia a un contrato de corta duración si se acepta uno de larga (dentro del mismo Organismo Autónomo, es decir, del SNS-O o del ISPLN) y aún no se ha incorporado al puesto del de corta.
- ✗ Renuncia a un contrato en vigor para **iniciar residencia** (pasa a no disponible un mínimo de seis meses debiendo ser el interesado el que solicite su paso a disponible)
- ✗ Renuncia a una oferta de contratación cuyo turno de trabajo sea de tardes fijas o noches fijas si el aspirante es **familia monoparental y tiene a su cuidado un menor de 12 años** (ver descripción más completa de este supuesto a continuación en “situaciones especiales”)
- ✗ Renuncia a un contrato por haber obtenido **plaza fija** en una administración pública.
- ✗ **Renuncia a una oferta de contratación cuyo turno sea de 24 horas.**
- ✗ Renuncia a una oferta de contratación que no haya podido cubrirse con los y las aspirantes integrantes de la correspondiente lista especial del Anexo III cuando la persona candidata considere que no reúne la capacidad o conocimiento necesario para el desempeño del puesto. No aplicable a facultativos ya que para nosotros no existen listas especiales.

## SITUACIONES ESPECIALES

### FAMILIAS MONOPARENTALES CON MENORES DE DOCE AÑOS

Los aspirantes al cuidado de un/a menor de **12 años**, con la condición de familia monoparental o en situación de monoparentalidad, podrán renunciar sin sanción a las ofertas de contratos cuyo turno de trabajo sea de tardes fijas o noches fijas.

Acreditación: título de familia monoparental expedido por el departamento competente en materia de familia de la correspondiente Comunidad Autónoma o, en caso de circunstancias sobrevenidas, por cualquier medio válido en Derecho.

Esta situación se podrá alegar en cualquier momento, especificando si se quiere quedar excluido de los llamamientos de noches fijas, de tardes fijas o de ambos.

Si se alega en el momento del llamamiento, deberá acreditarse en el plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente al del llamamiento.

Una vez acreditado, no se le llamará para contratos de las características seleccionadas hasta que el/la menor **cumpla los 12 años**.

### LLAMAMIENTO DURANTE UNA BAJA LABORAL

A una persona que se encuentra en IT no se le puede realizar llamamiento.

Puede ser que el Servicio de Contratación desconozca dicha situación y realice el llamamiento. En tal caso, la persona debe alegar la IT como causa de no disponibilidad y avisar cuando ésta termine para que puedan llamarle a partir de entonces.

Recordar que no existe el concepto de “alta voluntaria”: el médico de EAP que realiza la IT es el que considera si clínicamente el paciente está en condiciones de reincorporarse a la vida laboral.

### LLAMAMIENTO DURANTE LA LICENCIA POR PARTO / ADOPCIÓN / ACOGIMIENTO

Si el llamamiento se realiza mientras el aspirante disfruta de la licencia por parto (adopción / acogimiento), y se acepta el contrato, dicho contrato quedará reservado para su firma e incorporación cuando termine la licencia. El único requisito es que dicha incorporación pueda realizarse durante la duración del contrato. Es decir, si faltan tres meses para terminar la licencia y el contrato es para empezar la semana que viene y dura quince días, ese contrato no se reserva.

Una vez incorporado, la antigüedad contará desde la fecha inicial prevista para el contrato, cuando se hubiese incorporado de no haber mediado la licencia.

## MEJORA DE LA CONTRATACIÓN

Permite la renuncia a un contrato para aceptar otro siempre que sea **dentro del mismo ámbito**, figure en la **correspondiente lista** y concurra alguno de los **siguientes supuestos**:

- Se esté trabajando en un contrato de corta duración y se le oferte uno de larga
- El contrato inicial (de corta o de larga duración) sea de una categoría determinada y se le ofrezca uno de larga duración de categoría superior

**Sanción si se rechaza la oferta:** no se les realizará otra mientras mantengan vigente el mismo contrato y durante un máximo de seis meses, es decir, la sanción terminará a los seis meses o antes si finaliza el contrato que se tenía en el momento de la oferta rechazada.

Recordar que como la mejora solo se puede ofrecer dentro del mismo ámbito, hay que figurar en las listas largas de ese mismo ámbito para ser llamado para mejora.

## TRÁMITES Y PUBLICIDAD: CONSULTA DE LAS LISTAS DE CONTRATACIÓN

Las personas interesadas deberán realizar los trámites únicamente por vía telemática a través del portal web.

Los actos administrativos derivados de la elaboración y gestión de las listas se publicarán en la página web: <https://empleosalud.navarra.es/es/contratacion>

Para cada ámbito de trabajo se genera una lista de corta y otra de larga duración.

La lista que nos descargamos es en realidad la suma de todos los tipos de lista descritos al principio y colocadas en el orden correspondiente. La movilidad del aspirante será dentro del tramo de esta lista que le corresponda, es decir, si eres un aprobado sin plaza, al realizar una renuncia de un contrato en vigor, irás al final de la lista en el tramo correspondiente a la lista de aprobados sin plaza.

Cuando un aspirante se encuentra trabajando o como no disponible, no desaparece del listado, sino que figura tal situación en las columnas de la izquierda.

Habitualmente figura con una línea verde el último contrato ofertado.

## FECHAS A TENER EN CUENTA

- Todos los años, en los meses de **FEBRERO y SEPTIEMBRE**, se puede cambiar en las listas de contratación las opciones realizadas:
  - o Tipos de listas en los que inscribirse: cortas, largas, renuncia a contratos de menos de un tercio de jornada, inscripción únicamente para listas de 50% de jornada o menor
  - o Elección de ámbitos
- Tras la realización de un proceso selectivo: cuando se publican las listas definitivas del resultado de dichas pruebas, hay 10 días para modificar las opciones de tipos de listas y zonas elegidas en el momento de la inscripción.
- Listas abiertas: cuando hayan transcurrido dos años desde la realización de las pruebas selectivas que dieron origen a su creación, se abrirá un nuevo proceso de baremación pudiéndose actualizar el tiempo trabajado.
- Llamamientos masivos (especialmente dirigidos a Atención Primaria): está prevista su realización, como mínimo, dos veces al año:
  - o Sobre el mes de abril, previo a la oferta de contratación a los MIR que terminan, se ofertarían todas las plazas disponibles a las personas en listas. No sería necesaria este llamamiento masivo si la/las plazas a ofertar ya hubiesen sido rechazadas por los aspirantes en el último año.
  - o En el último trimestre del año.

El objetivo de estos llamamientos es, además de, en el primero de los casos, garantizar el respeto del orden de prelación, poder configurar el listado oficial de plazas de difícil cobertura.

## ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE ESTE ACUERDO DE CONTRATACIÓN

Este acuerdo es aplicable para todas las contrataciones realizadas tanto por el SNS-O como por el ISPLN, y tanto para las categorías sanitarias como para las no sanitarias.

## LEGISLACIÓN

Toda la legislación aplicable la encontrarás actualidad en la página web de contratación:  
<https://empleosalud.navarra.es/es/normativa>

Accede desde aquí directamente a la [Orden Foral 180E/2024, de 14 de junio](#), de 14 de junio, del consejero de Salud, por la que se aprueban las normas de gestión de las listas de aspirantes a la contratación temporal en los centros y establecimientos de los organismos autónomos adscritos al Departamento de Salud.

Accede desde aquí directamente a la [ORDEN FORAL 360E/2025, de 13 de octubre](#), del consejero de Salud, por la que se modifica la Orden Foral 180e/2024, de 14 de junio, del consejero de Salud, por la que se aprueban las normas de gestión de las listas de aspirantes a la contratación temporal en los centros y establecimientos de los organismos autónomos adscritos al Departamento de Salud.

Accede desde aquí directamente al [DECRETO FORAL LEGISLATIVO 251/1993, de 30 de agosto](#), por el que se aprueba el texto refundido del estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, que regula, en su Disposición Adicional Séptima, la prioridad de las personas con discapacidad.

## NOTA FINAL ACLARATORIA

Las recomendaciones que se recogen en este documento se realizan con carácter general y con ánimo divulgador. Las circunstancias personales concretas del trabajador pueden hacer conveniente otro tipo de actuaciones.

Por ello invitamos, con carácter previo a cualquier actuación, a recabar asesoramiento jurídico. El SMN no se hace responsable del resultado de las solicitudes que el trabajador pueda realizar con base en las recomendaciones de este documento.

## PARTE 2: DETALLE DE LOS CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

### ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN (OCTUBRE 2025)

#### LISTAS DE CONTRATACIÓN

##### - **LISTAS ABIERTAS:**

Cuando las listas se abren para la cobertura temporal de puestos de nueva creación: si no existieran servicios prestados, serán ordenadas según el resultado de la suma de las notas ponderadas y cuantitativas de cada uno de los años de residencia. En caso de igualdad en dicha calificación, las solicitudes se ordenarán según el número de orden obtenido en la convocatoria nacional de la prueba selectiva para realización del periodo de residencia.

Tanto en este caso como si la apertura es por falta de personal en la lista, el desempate en la priorización se realizará por orden de entrada en el registro: fecha y hora de entrada de la solicitud telemática y, en caso de persistir empate, número de registro de la solicitud presentada.

##### - **LISTAS MIR:**

Cambia el criterio para establecer el orden en las listas: se sustituye la nota final de la residencia por la suma de las notas ponderadas y cuantitativas de cada uno de los años de residencia excluyendo el último.

#### NO DISPONIBILIDAD

- Se añade una nueva causa justificada para la no disponibilidad: encontrarse realizando una formación oficial

#### RENUNCIA A OFERTA: CAUSAS JUSTIFICADAS

- Se añade una nueva causa justificada en la que no se penaliza la renuncia a un contrato: si el contrato ofertado es de turnos de 24 horas o superiores.
- Se modifica el apartado que recoge la posibilidad de renuncia si el contrato ofertado es de tardes o noches fijas para familias monoparentales ampliando la edad del menor a cuyo cuidado se encuentra el aspirante pasando de 6 años a 12 años.
- Se explicita la no sanción por rechazar oferta de puesto de listas especiales cuando se oferta desde las listas generales (no afecta a facultativos)

#### MODIFICACIÓN EN LISTAS ESPECIALES Y PARA ENFERMERAS ESPECIALISTAS

Se realizan dos modificaciones no desarrolladas en este texto porque no afectan a facultativos:

- Establece una preferencia sin penalización para especialistas en enfermería.
- Se crean nuevas listas especiales.

## NUEVO ACUERDO DE CONTRATACIÓN (julio 2024)

Con fecha 30 de julio de 2024 se ha publicado la OF 180E/2024 del consejero de Salud por la que se aprueban las normas de gestión de las listas de aspirantes a la contratación temporal en los centros y establecimientos de los organismos autónomos adscritos al Departamento de Salud, que modifica el vigente hasta ese momento (ORDEN FORAL 347E/2017).

Para aquellos aspirantes a la contratación que ya estén familiarizados con el anterior acuerdo de contratación, se facilitan a continuación los cambios introducidos en el nuevo acuerdo:

### LISTAS DE CONTRATACIÓN

- Cambio en la forma de ordenar a los que han aprobado solo uno de los dos exámenes: para el desempate, en vez de sorteo, se utilizará la nota del examen suspendido.
- Por fin se soluciona la grave situación que se producía con los aprobados con plaza si perdían el anterior contrato en el periodo “ventana” entre la entrada en vigor de las nuevas listas, es decir, en la propuesta de nombramiento, y el nombramiento final (a partir del cual se pueden incorporar a la plaza en propiedad). Se encontraban con que no figuraban en ninguna lista y, si terminaba su contrato en este periodo, que se podía llegar a alargar meses, no los podían llamar. Con la nueva redacción, tienen prioridad para ser llamados para contratos cortos y poder cubrir así ese periodo ventana.
- Listas abiertas: desaparece la apertura de estas listas para la incorporación de nuevas personas tituladas que finalicen sus estudios en el año en curso. La justificación que ha dado la administración en los foros de negociación es que, si faltan profesionales, la lista ya está abierta y, si no faltan, incluirlos al final de todas las listas es darles falsas esperanzas de trabajo.

### TIPOS DE CONTRATACIÓN

Listas cortas: se elimina la alusión a que siempre tendrán consideración de cortas los contratos de atención continuada o guardias, cualquiera que sea su duración. El argumento es que ese tipo de contratos no son actualmente legales. El tema es que con este tipo de contratos hemos conocido diferentes situaciones: legales, ilegales, nuevamente legales y ahora nuevamente ilegales. ¿Quién puede asegurar que no sean otra vez legales?

### ELECCIÓN DE ÁMBITOS

Listas cortas: si en la zona que elegimos hay plazas de difícil cobertura, se puede elegir las tres estipuladas con carácter general y todas las que se quiera de las designadas como de difícil cobertura.

## PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DE ÁMBITOS

- Se elimina la situación **especial de los aprobados sin plaza** por la que se les inscribía automáticamente en todos los ámbitos de las listas largas y, si deseaban excluirse de alguno de ellos debían solicitarlo por instancia. Por otro lado, pierden la posibilidad de poder elegir en listas cortas todos los ámbitos, quedándose ahora con las mismas limitaciones que el resto. Es decir, en el nuevo acuerdo, con respecto a la elección de ámbitos, tienen el mismo trato que el resto de las listas.
- Se amplía la posibilidad de modificar las opciones de ámbitos y tipos de listas, pasando de una sola vez al año (febrero) a dos veces al año (febrero y septiembre)
- Como novedad, se incluye la posibilidad de incluirse voluntariamente únicamente para el llamamiento de ofertas de contratación iguales o menores a un 50% de la jornada.
- También se recoge la posibilidad de modificación inmediata de los ámbitos/opciones en caso de agresión en el puesto de trabajo (recogida en el Registro de Agresiones)

## LLAMAMIENTOS

- Para el caso de aspirantes que ya tengan un contrato fijo, se matiza que solo se les llamará para contratos de larga duración.
- **MEDIOS PARA REALIZAR EL LLAMAMIENTO:** Se detallan los medios y el orden a través de los cuales se realizará el llamamiento
- **TIEMPO DE RESPUESTA:** Se acorta el tiempo de respuesta para los llamamientos de larga duración que pasa de 1 día hábil (desde que te llaman hasta las 23:59 h del día siguiente, es decir, lo que queda del día del llamamiento y el siguiente entero) a 24 horas hábiles (desde que te llaman hasta la misma hora del día siguiente). A cambio, se habilita un buzón donde poder dejar la contestación a la oferta. En caso de renuncia o falta de contestación se sancionará. Es decir, disminuye el tiempo de respuesta, importante cuando está en juego un contrato largo que podría hacer pensar al aspirante en cambios de residencia, etc.
- Se establece un procedimiento para la realización de llamamientos masivos, también para ofertar plazas de difícil cobertura cuando hayan transcurrido 10 días hábiles sin que nadie las haya aceptado.

## NOVACIONES

Se eliminan dos de las excepciones por las que no se renovaba el contrato:

- Sea cubierta por aspirantes de la lista de aprobados sin plaza con preferencia sobre el actual contratado
- Cuando el actual contratado hubiera acumulado en esa plaza, sin solución de continuidad, tres años

## DISPONIBILIDAD

### CAUSAS DE NO DISPONIBILIDAD:

- **PUNTO J:** Cuando tenga a su cargo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad (mayores de 65 años), accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. (Esta causa solo podrá ser alegada en dos ocasiones por cada sujeto causante). En este supuesto, y de forma excepcional, se podrá solicitar quedar incluida como disponible únicamente en el ámbito en el que resida la persona a su cargo, tanto para ofertas de corta como de larga duración.
- **Punto o (nuevo):** Por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o pareja estable, de los hijos o hijas y de los padres o madres durante el periodo previsto en el DF 11/2009 de 9 de febrero.
- **Punto p (nuevo):** Por un periodo vacacional de diez días hábiles dentro del año natural a elección de la persona aspirante, que deberá ser ininterrumpido en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, octubre y noviembre, excepto los días festivos de Semana Santa.

### SOLICITUD DE DISPONIBILIDAD:

Como novedad, se incluye la posibilidad de solicitar la incorporación, aunque no haya terminado la causa de no disponibilidad, si lo solicita voluntariamente le interesado, y siempre que haya transcurrido un mínimo de seis meses en situación de no disponibilidad.

**Plazo de incorporación a las listas tras la solicitud:** diez días hábiles tras la acreditación de los requisitos, salvo en el caso de baja por enfermedad en el que el plazo será de dos días.

**NO DISPONIBILIDADES INCORRECTAS:** en el caso de que al solicitar la disponibilidad se detecte que, en su momento, al solicitar la no disponibilidad no concurría la causa alegada, se aplicará el plazo previsto para las solicitudes voluntarias, es decir, el mínimo de seis meses.

## SANCIONES. PÉRDIDA DEL ORDEN DE PRELACIÓN

- ✗ Se incluye un nuevo motivo de exclusión temporal: si se acumulan 6 renuncias sin causa justificada a 6 ofertas de trabajo, durante todo el periodo de vigencia de las listas, da igual que sean seguidas o no, se pasa a la situación de no disponibilidad durante 6 meses.
- ✗ Se detalla un nuevo motivo de pérdida de prelación (que ya se venía aplicando en la práctica pero que ahora queda recogido de forma más clara): renuncia a cualquiera de las prórrogas de un contrato en vigor.

## CAUSAS JUSTIFICADAS DE RENUNCIA

Se incluye una nueva causa justificada de renuncia: Renuncia a una oferta de contratación cuyo turno de trabajo sea de tardes o noches fijas si el aspirante es **familia monoparental y tiene a su cuidado un menor de 6 años**.

Renuncia a un contrato por haber obtenido **plaza fija** en una administración pública: desaparece la “sanción” de pasar a no disponible durante seis meses.

## PARTE 3: ¿POR QUÉ NO HA FIRMADO EL SINDICATO MÉDICO?

### NUEVO ACUERDO DE CONTRATACIÓN (APROBADO EN MESA SECTORIAL DE 8 DE FEBRERO DE 2024) y su MODIFICACIÓN publicada el 3 de noviembre de 2025

El mal llamado “Acuerdo de contratación” publicado en 2024, es realmente una imposición del actual Gobierno de Navarra, ya que ha contado con el voto favorable de un solo sindicato, CCOO, sindicato muy minoritario en Salud.

Nuevamente este equipo de gobierno de salud ha perdido la oportunidad de consensuar con los Sindicatos un acuerdo satisfactorio para todas las partes. En realidad, lo único que le interesa a la administración es tener a los aspirantes ordenados para poder alegar que han seguido el orden estipulado y evitarse reclamaciones, y que, además, esa manera de ordenar sea para ellos lo más sencilla posible generándoles el mínimo de trabajo. El que ese orden siga los criterios de igualdad, mérito y capacidad, les da realmente igual como así lo demuestran con los hechos, manteniendo la eliminación, salvo en las listas de los aprobados sin plaza (y porque esta lista viene de un proceso selectivo baremado) cualquier mérito relacionado con la formación.

No es casualidad que el actual Acuerdo lo haya impuesto un Consejero de Salud que ya fue en su momento el responsable del anterior acuerdo de 2017 en el que se eliminaron los méritos de formación en la constitución de las listas y se realizó la “chapuza” de ordenar a los MIR por la nota de la residencia (todos aprobados) y desempatar por el número obtenido en el examen MIR.

A pesar de la acusación de LAB de que el Sindicato Médico no ha apoyado el documento porque “no habla de dinero”, el SMN tiene argumentos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir en la Función Pública para no firmar, principios que otros sindicatos no tienen problemas en saltarse si es en su propio beneficio.

El principal motivo por el que el SMN no ha firmado el actual acuerdo es la eliminación de los baremos de formación en la confección de las listas de contratación, aunque también existen otros motivos que se detallan a continuación:

## LISTAS DE CONTRATACIÓN

### ➤ NO BAREMAR LOS MÉRITOS DE FORMACIÓN EN LAS LISTAS

**Las plazas se otorgarán en función de la nota del examen y del tiempo trabajado en la sanidad pública.**

Solo contarán con baremación de méritos de formación los aprobados sin plaza que quedarán ordenados según el resultado de la prueba selectiva que incluía dicho baremo.

- En su momento la eliminación de este baremo generó una situación única en todo el estado ya que en las bolsas de empleo del resto de las Comunidades Autónomas se contemplaba el baremo de méritos de formación.
- Retroceso a la prehistoria (antes de la inclusión del actual baremo en 2014 siempre habían puntuado los estudios de tercer ciclo)
- Eliminación también del tiempo trabajado en la sanidad privada (puntuaba menos, pero se tenía en cuenta)
- Desprestigio de la formación continuada en nuestra profesión

**MOTIVO ADUCIDO EN SU MOMENTO POR LA ADMINISTRACIÓN:** en su momento alegaron que no tenían capacidad para baremar a todos los estamentos, por lo que para no crear diferencias, no baremarían a ninguno (o todos o nadie), poniendo en el mismo nivel la necesidad de formación continuada de los médicos con respecto a otros estamentos que ni siquiera tienen concurso de méritos para obtener una plaza fija (por ejemplo los celadores entran por oposición, solo hacen examen, no tienen baremo de ningún tipo).

Entonces contaron con el apoyo de los SINDICATOS NO PROFESIONALES (LAB, ELA, CCOO, UGT y AFAPNA) oyéndose en la Mesa Sectorial frases como: “muy bien porque así se trata a todos los estamentos por igual”, “nos hace más iguales” ....

La no valoración de la formación de los médicos a la hora de optar a un contrato público supone traspasar una **línea roja esencial** para este sindicato, por lo que no daremos nuestro apoyo a ningún documento que suponga un paso atrás tan grande como es la eliminación de la formación de los baremos de contratación.

A este hecho importante se añaden otros aspectos negativos:

### ➤ LISTA TEMPORAL DE MIR RECIÉN TERMINADOS A FALTA DEL TÍTULO OFICIAL

Como consecuencia de la eliminación de todo rastro de méritos de formación, tienen que recurrir a otros criterios de ordenación de los “recién terminados”:

- #### ➤ SUMA DE LAS NOTAS PONDERADAS Y CUANTITATIVAS DE CADA UNO DE LOS AÑOS DE RESIDENCIA EXCLUYENDO EL ÚLTIMO:
- **Es una nota altamente “tutor dependiente”**
  - **La mayoría de los aspirantes se van a mover en una horquilla de notas muy pequeña**

Esta escasa gradación obligará a recurrir en muchos casos al criterio de desempate.

➤ **DETERMINANTE: Criterio desempate: NÚMERO DE MIR**

Ya descartado anteriormente como criterio de ordenación:

- Fue obtenido 4/5 años antes
- No responde a la capacitación que como especialista obtienes al terminar la residencia y que es para lo que te contratan.

**¿Qué razones da la administración para utilizar estos criterios?:** Ninguna, tira balones fuera alegando que cumplen con las recomendaciones de las Unidades de Docencia

**¿Qué opinan al respecto ELA, LAB, CCOO, UGT Y AFAPNA?:** Nada, ni han tocado el tema porque ni saben ni les importa (si les importase se habrían informado y, por lo menos, opinado).

Además, una vez obtenga el título de especialista, pasarán a las listas mal llamadas abiertas, pero, a no ser que coincida con un momento de actualización del tiempo trabajado (cada dos años), todos entrarán a estas listas con “0” de tiempo trabajado en la especialidad, pasando a ser el desempate por orden de entrada al registro.

**CONCLUSIÓN:** El futuro laboral de los recién terminados estará marcado por:

- Para trabajar ese verano: LAS NOTAS DE LA RESIDENCIA Y EL NÚMERO DEL MIR, obtenido hace 4 o 5 años (lo mismo podían haber puesto la nota del bachiller)
- Para entrar en las listas de contratación: LA AGILIDAD DEL CARTERO DEL BARRIO EN BUZONEARLES LA CONCESIÓN DEL TÍTULO para poder hacer la carta de pago y acudir al registro a inscribirse

**¿QUÉ OCURRE CON LOS RESIDENTES QUE TERMINAN SU ESPECIALIDAD MÁS TARDE?**

Tan importante como establecer el orden de prioridad es ver a quién está dirigido. La última modificación establece que esta lista está dirigida a los profesionales que terminan su formación en el momento programado para su especialidad. Es decir, deja fuera a aquellos que terminan la especialidad más tarde, principalmente por Incapacidad Temporal de larga duración y por permisos de maternidad / paternidad.

En el caso de que sean especialidades con listas abiertas, siempre tendrán la opción de apuntarse a dicha lista, pero ¿Qué pasa con los profesionales con listas cerradas?, pues que, según este acuerdo, no pueden inscribirse en ninguna lista.

Es decir, se crea una discriminación entre los que terminan en su fecha y los que no. Y dado que la mayoría de las que terminan más tarde son mujeres que enlazan la prestación de riesgo durante el embarazo con la prestación de maternidad, se está creando una doble discriminación: por el hecho de la maternidad y por ser mujer.

## ➤ LISTA DE PRESENTADOS A LA OPOSICIÓN Y QUE NO HAN APROBADO NINGÚN EXAMEN

**Con presentarse al examen y firmar ya da derecho a estar en una lista prioritaria:**

- Por delante de todos los que por su edad no tienen aún el título
- Por delante de todos los que, por cualquier otro motivo, no han podido presentarse al examen
- Por delante de los que en un momento determinado de su vida laboral cambia su situación y quieren apuntarse
- Por delante de gente mejor preparada....

**¡¡SUSPENDER NO PUEDE CONSIDERARSE UN MÉRITO!!**

## ➤ LISTAS CERRADAS

Ellos las siguen llamando abiertas, pero quitándoles el carácter de permanente.

Se crearán si se considera necesario.

Serán cerradas y **se abrirán nuevamente**:

- Por **escasez de profesionales**: falta de transparencia, de publicidad,....
- Para **incorporación de los nuevos MIR**: genera un problema legal: impide la incorporación de otros profesionales que por diversas circunstancias deseen hacerlo

Actualmente casi todas las listas de facultativos se encuentran abiertas.

## ➤ CONTRATOS “CON PERFIL PROFESIONAL”

Instaura un sistema totalmente discrecional y que la experiencia nos está mostrando que ha pasado de ser algo excepcional a solicitarse con bastante frecuencia.

## LLAMAMIENTOS: TIEMPO DE RESPUESTA

**Se acorta el tiempo de respuesta para los llamamientos para contratos de larga duración** que pasa de 1 día hábil (desde que te llaman hasta las 23:59 h del día siguiente, es decir, lo que queda del día del llamamiento y el siguiente entero) a 24 horas hábiles (desde que te llaman hasta la misma hora del día siguiente). A cambio, se habilita un buzón donde poder dejar la contestación a la oferta. En caso de renuncia o falta de contestación se sancionará. Es decir, disminuye el tiempo de respuesta, importante cuando está en juego un contrato largo que podría hacer pensar al aspirante en cambios de residencia, etc.

## CAUSAS JUSTIFICADAS DE RENUNCIA

Como novedad se incluye la posibilidad de renunciar sin sanción a una oferta de contratación cuyo turno de trabajo sea de tardes o noches fijas si el aspirante es **familia monoparental** y tiene a su cuidado un menor de 6 años. La medida nos parece positiva, pero consideramos que existen otros colectivos con alta dificultad para la conciliación familiar, como por ejemplo las familias numerosas, que también deberían haberse tenido en cuenta en este punto.

## MEJORA DE EMPLEO

Discriminación según las especialidades y el estamento penalizando la doble formación en las especialidades hospitalarias: permite el paso de, por ejemplo, adjunto de urgencias a medicina interna (aunque no a la inversa) pero no de alergología a anestesia

Sigue manteniendo la limitación al mismo ámbito: los médicos ya tenemos muchas limitaciones de movilidad derivadas de la especialización. Reducir la mejora de empleo al *ámbito* cierra totalmente las expectativas en algunas especialidades.