

1.1.3. Órdenes Forales

ORDEN FORAL 202E/2025, de 6 de junio, del consejero de Salud, por la que se establecen los criterios para la determinación de los puestos de trabajo de difícil cobertura y los incentivos para cubrirlos.

PREÁMBULO

En un contexto generalizado de escasez de disponibilidad de profesionales sanitarios en determinadas especialidades o ámbitos de trabajo se persigue identificar aquellos puestos de difícil cobertura a fin de articular acciones concretas que den respuesta al problema detectado. Este es el caso del ámbito de Atención Primaria de Navarra, en el que por diferentes circunstancias se hallan puestos que son difíciles de cubrir, lo que sin duda tiene efectos negativos y dificulta la garantía de los derechos de la ciudadanía en relación con los servicios sanitarios.

Entre las causas detectadas que pueden originar esa dificultad de cobertura, se encuentran, entre otras, la distancia a los centros asistenciales, por lo que mediante la Ley Foral 11/2023, de 29 de marzo, se modifica la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, se prevé el abono de una indemnización para gastos de desplazamiento del personal de los Equipos de Atención Primaria que ocupara puestos de difícil cobertura en determinadas condiciones.

No obstante, el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea ha considerado necesario no limitarse, en el desarrollo de la Ley 11/2023, de 29 de marzo, a identificar los puestos en que procede abonar la indemnización por razón de la distancia del puesto de difícil cobertura a la cabecera de Área de que se trate, sino, desde un abordaje más amplio, identificar otras situaciones que pueden generar mayor rechazo para su cobertura como son el tipo de jornadas de trabajo o la carga asistencial.

Además de los incentivos económicos que establece la mencionada Ley Foral, se considera oportuno incorporar otro tipo de incentivos de tipo no económico y que pueden contribuir a atraer profesionales interesados en su cobertura, como los relacionados con los procesos de contratación temporal o los procesos selectivos de provisión de puestos de trabajo.

Además de lo anterior, se advierte también que la dificultad para la cobertura de puestos de trabajo se amplía a otros ámbitos como el de asistencia especializada, en concreto en los centros hospitalarios comarcales, el ámbito de Salud Mental, en las especialidades del Hospital Universitario de Navarra que no existen en los hospitales comarcales o el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra. Por ello desde una perspectiva más amplia se incluye también la declaración de puestos de difícil cobertura en ese ámbito, para los que se proponen unos incentivos de tipo no económico.

La presente orden foral será de aplicación, por tanto, a puestos sanitarios del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra en los términos descritos.

Habiéndose sometido el proyecto a consideración del Consejo de Navarra, éste ha informado favorablemente en su Dictamen 13/2025, de 28 de mayo.

En su virtud, en uso de las facultades que tengo conferidas y de conformidad con el artículo 41 de la Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidenta o Presidente,

ORDENO:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1.—Esta orden foral tiene por objeto establecer los criterios para la determinación de los puestos de trabajo de difícil cobertura en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, tanto en el ámbito de Atención Primaria de Navarra, como en el ámbito de asistencia hospitalaria, Centros de Salud Mental, e Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, así como de los incentivos que podrán aplicarse a quienes los ocupen.

2.—Se excluye de la aplicación esta orden foral al personal que presta atención continuada y urgencias en los Servicios de Urgencias Rurales y en el Servicio de Urgencias Extrahospitalarias.

Artículo 2. Criterios para la declaración de puestos de difícil cobertura en el ámbito de Atención Primaria de Navarra.

1.—Se podrán declarar de difícil cobertura los puestos de trabajo de Atención Primaria de Navarra que se hallen sin ocupación efectiva de manera continuada desde hace más de dos años y aquellos que no se hayan logrado ocupar tras haberse ofrecido en contratación temporal al menos en dos tandas de llamamientos para listas de larga duración en un periodo máximo de seis meses.

A estos efectos, se entiende por tanda de llamamientos aquella que se realice, o bien hasta conseguir un candidato que acepte la oferta, o bien hasta agotar la lista sin conseguirlo.

La segunda tanda de llamamientos se realizará cuando conste la incorporación de alguna persona en la correspondiente lista de contratación o se realicen movimientos en dicha lista como consecuencia de procesos selectivos y de provisión. En defecto de lo anterior, la segunda tanda se realizará siempre antes de que transcurran 6 meses desde que se hubiera realizado la primera tanda de llamamientos.

2.—Asimismo, se podrán declarar puestos de difícil cobertura los puestos de trabajo de Atención Primaria que se hallen sin ocupación efectiva de manera continuada desde hace más de un año o con un porcentaje de cobertura inferior al 50% en los dos años inmediatamente anteriores, siempre y cuando concurra, además, alguno de los siguientes requisitos:

1.º Que la distancia por carretera desde la cabecera del Área de Salud correspondiente (Pamplona, Estella-Lizarrá y Tudela) al centro en el que tenga adscrito su puesto de trabajo sea como mínimo de 40 kilómetros.

2.º Que la plaza conlleve la realización de trabajo en cualquier turno que incluya la tarde.

3.º Que conlleve la realización de más de 4 guardias, de duración superior a 10 horas cada una, al mes, en un periodo de seis meses.

4.º Que en el centro de salud donde se ubique el referido puesto existan dos o más plazas que se hallen sin ocupación efectiva durante los periodos antedichos.

Los criterios exigidos en los requisitos 2.º, 3.º y 4.º para la consideración de puestos de difícil cobertura deben mantenerse en el tiempo al menos seis meses dentro del año natural.

3.—Asimismo, se considerará que existe un puesto de difícil cobertura en aquel centro o unidad en que se proponga la realización de una contratación para cubrir la suma de reducciones de jornada equivalentes a una jornada completa, siempre que concurran los requisitos exigidos en esta orden foral para la declaración de puestos de difícil cobertura.

Artículo 3. Criterios para la declaración de puestos de difícil cobertura en el ámbito de los centros y servicios de asistencia hospitalaria de las Áreas de Salud de Tudela, de Estella-Lizarrá y de Salud Mental.

Se podrán declarar de difícil cobertura los puestos de trabajo de asistencia hospitalaria de las Áreas de Salud de Tudela y de Estella-Lizarrá que se hallen sin ocupación efectiva de manera continuada desde hace más de un año o con un porcentaje de cobertura inferior al 50% en los dos años inmediatamente anteriores, siempre y cuando concurra, además, alguno de los siguientes requisitos:

1.º Que conlleve la realización de más de cuatro guardias al mes en un periodo de seis meses.

2.º Que conlleve la realización de trabajo en cualquier turno que incluya la tarde.

3.º Falta de aspirantes a la contratación en cualquiera de las listas.

Los criterios exigidos en los requisitos 1.º, 2.º y 3.º para la consideración de puestos de difícil cobertura deben mantenerse en el tiempo al menos seis meses dentro del año natural.

Artículo 4. Incentivos para la atracción y retención en los puestos de difícil cobertura.

Las personas que ocupen los puestos de difícil cobertura dispondrán de los siguientes incentivos de tipo no económico:

1.—En los procesos de movilidad:

a. Tendrá preferencia, en el primer proceso de movilidad en que participe y resulte adjudicatario de la plaza a la que aspira, quien haya ocupado un puesto declarado de difícil cobertura durante más de un año y sus cónyuges o parejas estables en relación con las plazas adscritas a centros de salud situados en el municipio en que su cónyuge o pareja estable ocupa el puesto de difícil cobertura o en otro

límitrofe. Se generará un nuevo derecho de preferencia en la participación de un proceso de movilidad por cada tres años acumulados adicionales ocupando un puesto de difícil cobertura.

En caso de que, en el proceso de movilidad correspondiente, concurren varias personas con preferencia para la misma plaza, ésta se adjudicará a quien haya permanecido durante más tiempo ocupando un puesto de difícil cobertura. En caso de empate, quien tenga mayor antigüedad reconocida.

b. Obtendrá mayor puntuación en el baremo, de hasta un máximo del 15% de la puntuación total en el primer proceso de provisión de puestos en que participe, quien haya ocupado un puesto declarado de difícil cobertura durante un periodo de un año o inferior.

Se valorará con 5 puntos por cada 4 meses ocupando un puesto declarado de difícil cobertura, con independencia del régimen de jornada realizada, hasta un máximo de 15 puntos por un año completo de servicios prestados en un puesto de difícil cobertura.

En caso de que se ocupe el puesto por periodos de tiempo inferiores se asignará la puntuación que proporcionalmente corresponda.

2.–En los procesos selectivos de ingreso:

a. En el primer proceso selectivo en el que se participe:

Se otorgará mayor puntuación en el baremo hasta un máximo del 15% por encima de la puntuación total por servicios prestados o antigüedad, a quien haya ocupado un puesto declarado de difícil cobertura durante más de un año y hasta el 5% a quienes hayan ocupado un puesto declarado de difícil cobertura durante un año.

Se valorará con 5 puntos por cada año que se ocupe en un puesto declarado de difícil cobertura, con independencia del régimen de jornada realizada, hasta un máximo de 15 puntos por tres años completos de servicios prestados en un puesto de difícil cobertura.

Si no se alcanza un año completo se asignará la puntuación que proporcionalmente corresponda.

b. En los siguientes procesos selectivos:

Por cada tres años acumulados adicionales ocupando un puesto de difícil cobertura, se generará un nuevo derecho a mayor puntuación en el baremo en la participación de un nuevo proceso selectivo de ingreso.

3.–En la contratación temporal:

a. Se obtendrá mayor puntuación en el baremo para la contratación temporal hasta un máximo del 15% adicional a la puntuación total, siempre que se haya cubierto un puesto declarado de difícil cobertura durante al menos un año, en función de las siguientes circunstancias:

–Aspirantes que formen parte de la lista de personas aprobadas sin plaza: se les asignarán 5 puntos adicionales por cada año o la proporción correspondiente hasta un máximo de 15 puntos.

–Aspirantes que formen parte de la lista de personas que no hayan superado la fase de oposición: se les asignarán 0,6 puntos adicionales por cada año o la proporción correspondiente, hasta un máximo de 1,8 puntos.

–Aspirantes que formen parte de listas abiertas: se les asignarán 2,5 puntos adicionales por cada año o la proporción correspondiente, hasta un máximo de 7,5 puntos.

La actualización del baremo se llevará a cabo cada dos años, coincidiendo con la actualización de los servicios prestados en las listas abiertas.

b. Preferencia en la primera oferta que se genere, sin penalización en caso de rechazo, para la contratación temporal de cónyuges o parejas estables de quienes ocupen puestos de difícil cobertura en puestos sanitarios de centros de salud situados en el municipio en que su cónyuge o pareja estable ocupa el puesto de difícil cobertura o uno limítrofe. Por cada tres años acumulados adicionales que permanezca el o la cónyuge o pareja estable ocupando un puesto de difícil cobertura, se generará una nueva preferencia.

Para que se haga efectiva esta preferencia, el o la cónyuge o pareja estable deberá solicitarla y acreditar su condición de tal ante órgano competente para la gestión de las listas de contratación.

4.–Preferencia en el acceso a actividades de formación continuada que se oferte para el ámbito en el que participe, mientras se esté ocupando el puesto de difícil cobertura y durante los tres años siguientes.

Artículo 5. Incentivos económicos.

Las personas que ocupen los puestos de difícil cobertura en el ámbito de Atención Primaria percibirán, mientras dure la declaración del puesto y la ocupación del mismo, la indemnización para gastos de desplazamiento prevista en la Ley Foral 11/2023, de 29 de marzo, por la que se modifica la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

Dicha percepción se abonará mensualmente en la parte proporcional que corresponda a la dedicación respectiva y previa acreditación de los requisitos exigidos en la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre.

Se consideran, asimismo, a estos efectos, puestos de difícil cobertura los que ocupe el personal del mismo estamento y especialidad y turno del centro en que haya puestos declarados de difícil cobertura.

Artículo 6. Determinación de puestos de trabajo de difícil cobertura y su actualización.

1.—Anualmente, mediante orden foral de la persona titular del Departamento de Salud, se determinará la relación de puestos de difícil cobertura.

2.—En el caso de los puestos de trabajo que no se hayan podido cubrir tras dos tandas de llamamientos para contratación temporal en un periodo de 6 meses, la declaración se hará en el momento en que concurra la circunstancia para declararlo como puesto de trabajo de difícil cobertura, y sin necesidad de hacerlo coincidir con la declaración anual antes referida.

3.—Si transcurrido un año desde la publicación de la última declaración de puestos de difícil cobertura no se hubiera aprobado la correspondiente actualización, seguirá vigente la última publicada, con todos sus efectos.

4.—Sin perjuicio de lo anterior, a efectos de incentivos de tipo no económico, se valorará el tiempo efectivo desempeñado en los puestos de difícil cobertura, aunque dejen de reunir los requisitos para mantener la declaración del puesto como de difícil cobertura.

Disposición adicional primera.—Aplicación de los incentivos a puestos desempeñados por promoción interna temporal.

Lo dispuesto en esta orden foral será de aplicación a quienes ocupen puestos de difícil cobertura por el procedimiento de promoción interna temporal y mientras se mantenga la condición de difícil cobertura con arreglo a los criterios de esta orden foral.

Disposición adicional segunda.—Aplicación de incentivos al personal afectado por la falta de profesionales en los puestos de difícil cobertura.

1.—Se considerarán también, y a estos efectos, puestos de difícil cobertura los que ocupe todo el personal del mismo estamento y especialidad y turno del centro o unidad en que se haya declarado un puesto de difícil cobertura de conformidad con esta orden foral.

2.—El personal de Atención Primaria que ocupe otros puestos de trabajo en un centro de salud en que haya algún puesto declarado de difícil cobertura, mientras dure la declaración del puesto como de difícil cobertura, generará los siguientes incentivos no económicos, que se harán efectivos con la actualización del baremo según lo dispuesto en el artículo 4.3) a de esta orden foral:

2.1. Mayor puntuación en el baremo para la contratación temporal a razón de 2,5 puntos adicionales por cada año o la proporción correspondiente, hasta un máximo de 7,5 puntos en función de las siguientes circunstancias:

—Aspirantes que formen parte de la lista de personas aprobadas sin plaza: se les asignarán 2,5 puntos adicionales por cada año o la proporción correspondiente hasta un máximo de 7,5 puntos.

—Aspirantes que formen parte de la lista de personas que no hayan superado la fase de oposición: se les asignarán 0,3 puntos adicionales por cada año o la proporción correspondiente, hasta un máximo de 0,9 puntos.

—Aspirantes que formen parte de listas abiertas: se les asignarán 1,25 puntos adicionales por cada año o la proporción correspondiente, hasta un máximo de 3,75 puntos.

2.2. Mayor puntuación en el baremo para el primer proceso selectivo de ingreso en que participe y para el primer proceso de provisión de puestos en que sea adjudicatario de una plaza, a razón de 2,5 puntos adicionales por año, hasta un máximo de 7,5 puntos.

2.3. Preferencia en el acceso a actividades de formación continuada que se oferte para el ámbito en el que participe.

3.—A efectos de lo previsto en esta disposición, corresponde a quienes dirijan el centro o unidad acreditar quiénes reúnen dicho requisito.

Disposición adicional tercera.—Medidas de flexibilización de jornada.

Se promoverá la implantación de medidas de flexibilización de jornada en los puestos de difícil cobertura.

Disposición adicional cuarta.—Aplicación de los incentivos no económicos para fidelizar a Médicas y Médicos Internos Residentes.

Con el objeto de atraer y fidelizar a los y las médicos y médicas internos residentes que finalizan el periodo formativo de residencia les serán de aplicación los incentivos no económicos previstos en el artículo cuarto de esta orden foral, en el caso de que acepten la contratación temporal en un puesto de difícil cobertura en los tres meses siguientes a la finalización de la formación, con las siguientes especificidades:

—Mayor puntuación en el baremo para la contratación temporal hasta un máximo de 30% de la puntuación total.

—Mayor puntuación en el baremo para los procesos selectivos de ingreso y provisión de puestos, que puede incrementarse hasta un 25% de la puntuación total.

Disposición adicional quinta.—Aplicación de los incentivos no económicos a Facultativas y Facultativos Especialistas de Área del Hospital Universitario de Navarra.

1.—Serán de aplicación los incentivos no económicos previstos en esta orden foral a los y las siguientes Facultativos y Facultativas Especialistas de Área del HUN:

a. Quienes ocupen especialidades que solo existan en el Hospital Universitario de Navarra y en los que concurran los requisitos del artículo 3 de esta orden foral.

b. Quienes realicen actividad para alguna de las unidades declaradas como puestos de difícil cobertura de los hospitales comarcales de Tudela y/o Estella/Lizarra.

c. Quienes realicen actividad en los hospitales comarcales de Tudela y/o Estella/Lizarra por formar parte de un Área funcional o instrumento análogo de alianza.

2.—A las y los profesionales contemplados en el apartado anterior se les aplicarán los incentivos no económicos previstos en esta orden foral con las siguientes especialidades:

—Mayor puntuación en el baremo para los procesos selectivos de ingreso y provisión, hasta un máximo del 15% por encima de la puntuación total en función de la actividad.

—Mayor puntuación en el baremo para la contratación temporal hasta un máximo del 15% adicional a la puntuación total en función de la actividad.

A los profesionales contemplados en la letra a. del apartado 1 se les aplicarán los referidos incentivos de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de esta orden foral.

A los profesionales contemplados en las letras b. y c. se les aplicarán del siguiente modo: se computará la puntuación correspondiente a 4 meses (5 puntos) siempre que en dicho período realicen un mínimo de 2 guardias o dos productividades cada mes o de media en 4 meses.

—Preferencia en el acceso a actividades de formación continuada que se oferten en el Hospital Universitario de Navarra mientras concurran los requisitos para la obtención de los incentivos y durante los tres años siguientes.

Disposición adicional sexta.—Aplicación de los incentivos no económicos a los y las Facultativos y Facultativas Especialistas de Área del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.

1.—Serán de aplicación los incentivos no económicos previstos en esta orden foral a los y las Facultativos y Facultativas Especialistas del ISPLN que realicen actividad para alguna de las unidades declaradas como puestos de difícil cobertura de los Hospitales comarcales de Tudela y/o Estella/Lizarra.

2.–A los y las profesionales contemplados en el apartado anterior se les aplicarán los incentivos no económicos previstos en esta orden foral con las siguientes especialidades:

–Mayor puntuación en el baremo para los procesos selectivos de ingreso y provisión, hasta un máximo de 15 puntos por encima de la puntuación total en función de la actividad.

–Mayor puntuación en el baremo para la contratación temporal hasta un máximo del 15% adicional a la puntuación total en función de la actividad.

En ambos casos, se computará la puntuación correspondiente a 4 meses (5 puntos) siempre que en dicho período realicen un mínimo de 2 guardias o dos productividades cada mes o de media en 4 meses.

Disposición final primera.–Modificación de la Orden Foral 110/2011, de 19 de septiembre, de la consejera de Salud, por la que se regulan los baremos de méritos a aplicar en los procedimientos de ingreso y provisión de puestos de trabajo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, excepto al personal sanitario de nivel A (estamentos A1 y A2).

La Orden Foral 110/2011, de 19 de septiembre, de la consejera de Salud, por la que se regulan los baremos de méritos a aplicar en los procedimientos de ingreso y provisión de puestos de trabajo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, excepto al personal sanitario de nivel A (estamentos A1 y A2), queda redactada en los siguientes términos:

Uno.–El apartado 2.1. del anexo III queda redactado como sigue:

2.1. Formación postgrado.

–Grado de doctor o doctora: 3 puntos.

–Máster universitario oficial: 1,5 puntos (máximo 3 puntos).

–Experto universitario presencial: 0,5 puntos (máximo 2 puntos).

–Experto universitario on line o título propio: 0,5 puntos (máximo 1 punto).

Dos.–El apartado 2.3. del anexo III queda redactado como sigue:

2.3. Participación como discente en acciones formativas, organizadas o acreditadas por organismos o centros públicos y centros universitarios. Por cada crédito académico 0,05 puntos.

Cuando la acreditación del curso figura en horas se realizará la equivalencia de diez horas igual a un crédito. Cuando figuren en la acreditación horas y créditos se tomará como referente para la valoración del curso los créditos.

Los certificados en los que no conste duración no se valorarán y en los que conste una duración de un año académico se valorará como de 12 créditos.

Se prorratearán las fracciones.

Se valorará la formación en prevención de riesgos laborales, en informática, en igualdad entre mujeres y hombres, en violencia de género y/o la específica o sectorial sobre Salud y Género.

Dentro de este apartado también se valorarán las acciones formativas que, aun no cumpliendo los requisitos en cuanto al ente organizador, hayan sido realizados por mandato de la Administración u homologados por la misma, incluyéndose expresamente entre estos últimos los organizados por los Sindicatos dentro de los “Acuerdos de Formación Continuada en las Administraciones Públicas”.

No se valorará como mérito las titulaciones oficiales.

Se valorará hasta un máximo de 2,5 puntos.

Tres.–El apartado 2.5 del anexo III queda redactado como sigue:

2.5. Realización de trabajos científicos o de investigación que hayan sido becados o premiados por Administraciones u Organismos Públicos:

–Internacional: 1,5 a la persona destinataria de la beca, 0,75 puntos por formar parte del equipo.

–Nacional: 1 punto a la persona destinataria de la beca, 0,5 puntos al equipo.

–Autonómico: 0,5 puntos a la persona destinataria de la beca, 0,2 puntos al equipo.

Se valorará hasta un máximo de 3 puntos.

Cuatro.–El apartado 2.6 del anexo III queda redactado como sigue:

2.6. La publicación de trabajos en revistas científicas especializadas, con ISSN.

La publicación de trabajos en revistas especializadas, con ISSN, en función del Factor Impacto (FI) recogido por el Journal Citation Reports:

–Si el FI > 3, las tres primeras personas firmantes: 1 punto. Las tres siguientes: 0,5 puntos.

–Si el FI ≤ 3, las tres primeras personas firmantes: 0,5 puntos. Las tres siguientes: 0,25 puntos.

–Si no tiene Factor de Impacto, las tres primeras personas firmantes: 0,1 puntos. Las tres siguientes: 0,05 puntos.

El Factor Impacto deberá ser acreditado por la persona aspirante y se referirá al año de publicación del trabajo.

Se valorará hasta un máximo de 5 puntos.

Cinco.–El apartado 2.1 del anexo IV queda redactado como sigue:

2.1. Participación como discente en acciones formativas, organizadas o acreditadas por organismos o centros públicos y centros universitarios. Por cada crédito académico 0,05 puntos.

Cuando la acreditación del curso figura en horas se realizará la equivalencia de diez horas igual a un crédito. Cuando figuren en la acreditación horas y créditos se tomará como referente para la valoración del curso los créditos.

Los certificados en los que no conste duración no se valorarán y en los que conste una duración de un año académico se valorará como de 12 créditos.

Se prorratearán las fracciones.

Se valorará la formación en prevención de riesgos laborales, en informática, en igualdad entre mujeres y hombres, en violencia de género y/o la específica o sectorial sobre Salud y Género.

Dentro de este apartado también se valorarán las acciones formativas que, aun no cumpliendo los requisitos en cuanto al ente organizador, hayan sido realizados por mandato de la Administración u homologados por la misma, incluyéndose expresamente entre estos últimos los organizados por los Sindicatos dentro de los “Acuerdos de Formación Continuada en las Administraciones Públicas”.

No se valorará como mérito las titulaciones oficiales.

Se valorará hasta un máximo de 10 puntos.

Disposición final segunda.–Modificación de la Orden Foral 111/2011, de 19 de septiembre, de la consejera de Salud, por la que se regulan los procedimientos de ingreso y provisión de puestos de trabajo del personal sanitario de Nivel A (Estamentos A.1 y A.2) en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y se establecen los baremos aplicables en los mismos.

La Orden Foral 111/2011, de 19 de septiembre, de la consejera de Salud, por la que se regulan los procedimientos de ingreso y provisión de puestos de trabajo del personal sanitario de Nivel A (Estamentos A.1 y A.2) en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y se establecen los baremos aplicables en los mismos, queda redactada en los siguientes términos:

Uno.–El apartado 2.3. del anexo II queda redactado como sigue:

2.3. Participación como discente en acciones formativas, organizadas o acreditadas por organismos o centros públicos y centros universitarios. Por cada crédito académico 0,025 puntos.

Cuando la acreditación del curso figura en horas se realizará la equivalencia de diez horas igual a un crédito. Cuando figuren en la acreditación horas y créditos se tomará como referente para la valoración del curso los créditos.

Los certificados en los que no conste duración no se valorarán y en los que conste una duración de un año académico se valorará como de 12 créditos.

Se prorratearán las fracciones.

Se valorará la formación en prevención de riesgos laborales, en informática, en igualdad entre mujeres y hombres, en violencia de género y/o la específica o sectorial sobre Salud y Género.

Dentro de este apartado también se valorarán las acciones formativas que, aun no cumpliendo los requisitos en cuanto al ente organizador, hayan sido realizados por mandato de la Administración u homologados por la misma, incluyéndose expresamente entre estos últimos los organizados por los Sindicatos dentro de los “Acuerdos de Formación Continuada en las Administraciones Públicas”.

No se valorará como mérito las titulaciones oficiales.

No se contabilizarán en este apartado las horas discentes realizadas durante el periodo de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

Se valorará hasta un máximo de 2,5 puntos.

Dos.—El apartado 2.3. del anexo III queda redactado como sigue:

2.3. Participación como discente en acciones formativas, organizadas o acreditadas por organismos o centros públicos y centros universitarios. Por cada crédito académico 0,025 puntos.

Cuando la acreditación del curso figura en horas se realizará la equivalencia de diez horas igual a un crédito. Cuando figuren en la acreditación horas y créditos se tomará como referente para la valoración del curso los créditos.

Los certificados en los que no conste duración no se valorarán y en los que conste una duración de un año académico se valorará como de 12 créditos.

Se prorratearán las fracciones.

Se valorará la formación en prevención de riesgos laborales, en informática, en igualdad entre mujeres y hombres, en violencia de género y/o la específica o sectorial sobre Salud y Género.

Dentro de este apartado también se valorarán las acciones formativas que, aun no cumpliendo los requisitos en cuanto al ente organizador, hayan sido realizados por mandato de la Administración u homologados por la misma, incluyéndose expresamente entre estos últimos los organizados por los Sindicatos dentro de los “Acuerdos de Formación Continuada en las Administraciones Públicas”.

No se valorará como mérito las titulaciones oficiales.

No se contabilizarán en este apartado las horas discentes del curso de perfeccionamiento, ni las horas de formación complementaria del procedimiento de acceso excepcional del sub-apartado 2.2.3. ni las horas discentes realizadas durante el periodo de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

Se valorará hasta un máximo de 2,5 puntos.

Disposición final tercera.—Entrada en vigor. Esta orden foral entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

Pamplona, 6 de junio de 2025.—El consejero de Salud, Fernando Domínguez Cunchillos.

F2508405