



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

Decreto-ley Foral 2/2022, de 23 de mayo, de medidas para la realización de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en las Administraciones Públicas de Navarra.

---

Comunidad Foral de Navarra  
«BON» núm. 101, de 24 de mayo de 2022  
«BOE» núm. 151, de 25 de junio de 2022  
Referencia: BOE-A-2022-10517

---

### ÍNDICE

<i>Preámbulo</i> . . . . .	3
TÍTULO I. Modificación de normas legales reguladoras de la contratación temporal de personal en régimen administrativo por las Administraciones Públicas de Navarra . . . . .	5
Artículo 1. Modificación del texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto. . . . .	5
Artículo 2. Modificación del artículo 29 de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. . . . .	5
Artículo 3. Compensación económica en caso de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia en la contratación en régimen administrativo. . . . .	6
TÍTULO II. Procesos de estabilización de empleo temporal a convocar por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos . . . . .	7
Artículo 4. Cómputo de las plazas a incluir en la oferta pública de empleo de estabilización. . . . .	7
Artículo 5. Procedimientos selectivos. . . . .	7
Artículo 6. Reducción de plazos y simplificación de trámites. . . . .	8
Artículo 7. Determinación de plazas en los procedimientos selectivos. . . . .	9
Artículo 8. Procedimiento de concurso-oposición. . . . .	9
Artículo 9. Procedimiento excepcional de concurso de méritos. . . . .	12

**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**  
**LEGISLACIÓN CONSOLIDADA**

---

Artículo 10. Regulación aplicable a los concursos de traslado para la provisión de las plazas que figuren en la oferta pública de empleo de estabilización. . . . .	14
Artículo 11. Listas de aspirantes a la contratación temporal aplicables durante la tramitación de los procedimientos de estabilización. . . . .	15
Artículo 12. Compensación económica derivada de la no superación de los procedimientos de estabilización. . . . .	15
<i>Disposiciones adicionales</i> . . . . .	15
Disposición adicional primera. Adhesión del resto de Administraciones Públicas de Navarra. . . . .	15
Disposición adicional segunda. Normas aplicables a los procedimientos de estabilización de empleo temporal que tramite el Departamento de Educación. . . . .	16
Disposición adicional tercera. Normas aplicables a los procedimientos de acoplamiento interno previo que tramiten el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra. . . . .	16
<i>Disposiciones transitorias</i> . . . . .	17
Disposición transitoria única. Adecuación de las herramientas informáticas a la nueva regulación de la contratación en régimen administrativo. . . . .	17
<i>Disposiciones finales</i> . . . . .	17
Disposición final primera. Habilitación de medios necesarios para la ejecución del presente decreto-ley foral. . . . .	17
Disposición final segunda. Remisión al Parlamento de Navarra. . . . .	17
Disposición final tercera. Entrada en vigor. . . . .	17

TEXTO CONSOLIDADO  
Última modificación: 14 de julio de 2022

El presente Decreto-ley Foral se entiende tácitamente sustituido, con efectos de 15 de julio de 2022, por la Ley Foral 19/2022, de 1 de julio. [Ref. BOE-A-2022-12939](#)

PREÁMBULO

Con fecha 29 de diciembre de 2021 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, respondiendo, tal y como señala en su Preámbulo, a la necesidad de afrontar las reformas estructurales necesarias para reducir la elevada temporalidad en el empleo público, en consonancia con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, evaluado favorablemente por la Comisión Europea.

En este sentido, la Ley 20/2021 tiene por objeto, por un lado, reforzar el carácter temporal del personal interino, así como aclarar los procedimientos de acceso a dicha condición, fijar las causas de su cese, delimitar la duración máxima de los nombramientos de personal interino por vacante como medida preventiva para evitar un uso abusivo de esta figura, y establecer las consecuencias del incumplimiento de los plazos máximos de permanencia.

Por otro lado, esta ley prevé la realización de un proceso de estabilización del empleo temporal en las Administraciones Públicas, adicional a los regulados en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, como medida inmediata para paliar la situación existente, y con el objetivo de reducir la temporalidad en el empleo público y alcanzar una temporalidad estructural no superior al 8% en el conjunto de las Administraciones Públicas.

En su disposición adicional décima, la referida Ley 20/2021, de 28 de diciembre, dispone su aplicación a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18 y disposición adicional primera de la Constitución, y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

Efectivamente, en virtud de la competencia otorgada por el artículo 49.1 de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, ésta tiene competencia exclusiva, en virtud de su régimen foral, sobre el régimen estatutario de los funcionarios públicos de la Comunidad Foral, respetando los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos. Por su parte, el artículo 21 bis de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, establece en su apartado primero que en caso de extraordinaria y urgente necesidad el Gobierno de Navarra podrá dictar disposiciones legislativas provisionales bajo la forma de decretos-leyes forales, sin que la presente materia se incluya entre las que el propio precepto enumera como no susceptibles de regulación mediante este tipo de disposiciones de rango legal.

En su virtud, el presente decreto-ley foral pretende adaptar la normativa foral propia existente en la Comunidad Foral de Navarra para la regulación del personal al servicio de sus Administraciones Públicas, incorporando al ordenamiento jurídico foral los derechos y obligaciones esenciales de la citada normativa estatal básica en lo que afecta al personal temporal, aquí sujeto a contratación administrativa, así como el resto de previsiones necesarias para la adecuada articulación de los procedimientos selectivos de personal que resulta preciso tramitar en este proceso de estabilización.

Las razones que justifican la tramitación de la presente norma como decreto-ley foral devienen de la urgente necesidad de la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, cuyas ofertas de empleo público deberán ser aprobadas y publicarse en el «Boletín Oficial de Navarra» antes del 1 de junio de 2022. Por su parte, la publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura

de las plazas incluidas en la oferta de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar la resolución de dichos procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

En el título I se modifican las normas legales reguladoras de la contratación temporal de personal en régimen administrativo por las Administraciones Públicas de Navarra. Concretamente, el artículo 88 del texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, y el artículo 29 de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, relativos a los supuestos de contratación de personal en régimen administrativo. Esta modificación conlleva, principalmente, la definición de los supuestos de contratación administrativa, a los que se incorpora el contrato por exceso o acumulación de tareas, el establecimiento del plazo máximo de duración de los contratos en régimen administrativo, siendo destacable en este punto la introducción del plazo máximo de tres años de duración en los contratos para la cobertura de vacante, así como la reducción a un año del plazo máximo de duración de los contratos del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea para la atención de otras necesidades de personal debidamente justificadas siempre que se acredite la insuficiencia de personal fijo para hacer frente a las mismas, y el establecimiento de una compensación económica en caso de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia en la contratación en régimen administrativo.

A continuación, en el título II se regulan los procesos de estabilización de empleo temporal a convocar por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. Al respecto, se regula el cómputo de las plazas a incluir en la oferta pública de empleo de estabilización, así como los procedimientos selectivos que se han de tramitar para la estabilización de empleo temporal –concurso-oposición y el excepcional de concurso de méritos–, fijando la regulación aplicable a los concursos de traslado para la provisión de las plazas que figuren en la oferta pública de empleo de estabilización; se regula la simplificación de trámites y plazos de cada una de las fases de los procedimientos selectivos, a fin de posibilitar la resolución de los procedimientos en los plazos señalados; por último, se regula la compensación económica derivada de la no superación de los procedimientos de estabilización. Asimismo, se regula el funcionamiento y gestión de las listas de aspirantes a la contratación temporal aplicables durante la tramitación de los procedimientos de estabilización.

La disposición adicional primera prevé la posibilidad de adhesión de las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra a la regulación contenida en el título II, total o parcialmente.

Por su parte, las disposiciones adicionales segunda y tercera regulan, respectivamente, las normas aplicables a los procedimientos de estabilización de empleo temporal que tramite el Departamento de Educación y las normas aplicables a los procedimientos de acoplamiento interno previo que tramiten el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.

Por último, el presente decreto-ley foral contiene una única disposición transitoria, relativa a la adecuación de las herramientas informáticas a la nueva regulación de la contratación en régimen administrativo, y tres disposiciones finales: la primera prevé la habilitación de los medios necesarios para la ejecución de la citada norma; la segunda establece la exigencia de su remisión al Parlamento de Navarra, a efectos de su convalidación; y la tercera se refiere a su entrada en vigor.

El proyecto ha sido sometido a la Mesa General de Negociación del personal funcionario y estatutario de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Las razones expuestas justifican la aprobación del presente decreto-ley foral, en virtud de la urgente necesidad de la adopción inmediata de las medidas señaladas.

En virtud de todo ello, y haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 21 bis de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, a propuesta del Consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, y de conformidad con la decisión adoptada por el Gobierno de Navarra en sesión celebrada el día veintitrés de mayo de dos mil veintidós, decreto:

TÍTULO I

**Modificación de normas legales reguladoras de la contratación temporal de personal en régimen administrativo por las Administraciones Públicas de Navarra**

**Artículo 1.** *Modificación del texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.*

Se modifica el artículo 88 del texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, que queda redactado de la siguiente manera:

**«Artículo 88.**

1. Las Administraciones Públicas de Navarra sólo podrán contratar personal en régimen administrativo para:

- a) La sustitución del personal.
- b) La provisión temporal de las vacantes existentes en sus respectivas plantillas orgánicas, por un plazo máximo de tres años.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, para la realización de estudios o proyectos concretos o trabajos singulares no habituales, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses cuando el programa esté ligado a la ejecución de un proyecto europeo.
- d) El exceso o acumulación de tareas, por un periodo máximo de nueve meses. En ningún caso se podrá prorrogar este contrato ni formalizar uno nuevo para la atención de la misma necesidad.
- e) La atención de necesidades de personal docente y asistencial en centros docentes debidamente justificadas, siempre que se acredite la insuficiencia de personal fijo para hacer frente a las mismas. La duración del contrato se establecerá en el mismo y en ningún caso podrá sobrepasar el inicio del siguiente curso escolar. Los contratos por necesidades de personal docente podrán incluir tanto horas curriculares de los centros, como necesidades coyunturales correspondientes a cada curso escolar.

2. La contratación de personal en régimen administrativo en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de personal funcionario de carrera.

3. En el supuesto previsto en la letra b) del apartado primero de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por personal contratado en régimen administrativo deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos normativamente.

No obstante, transcurridos tres años desde la contratación en régimen administrativo se producirá la extinción del contrato, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otra contratación de personal en régimen administrativo.

Excepcionalmente, el personal contratado en régimen administrativo podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha de la contratación. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.»

**Artículo 2.** *Modificación del artículo 29 de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.*

Se modifica el apartado 1 del artículo 29 de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, que queda redactado de la siguiente manera:

«1. El Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea sólo podrá contratar personal en régimen administrativo para:

- a) La sustitución del personal.
- b) La provisión temporal de las vacantes existentes en sus respectivas plantillas orgánicas, por un plazo máximo de tres años.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, para la realización de estudios o proyectos concretos o trabajos singulares no habituales, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses cuando el programa esté ligado a la ejecución de un proyecto europeo.
- d) El exceso o acumulación de tareas, por un periodo máximo de nueve meses. En ningún caso se podrá prorrogar este contrato ni formalizar uno nuevo para la atención de la misma necesidad.
- e) La atención de otras necesidades de personal debidamente justificadas, ya sean a tiempo completo o a tiempo parcial, siempre que se acredite la insuficiencia de personal fijo para hacer frente a las mismas. La duración del contrato, que no podrá ser superior a un año, se establecerá en el contrato.

Transcurrido el plazo fijado, no podrá prorrogarse el contrato para la atención de las mismas necesidades. En caso de que éstas subsistan, se creará la correspondiente vacante en la plantilla orgánica del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y la misma se incluirá en la siguiente oferta de empleo público que se apruebe para dicho organismo autónomo o, si no fuera posible, en la inmediata posterior.

Será causa de extinción del contrato para la provisión temporal de la nueva vacante el cumplimiento del plazo de tres años, teniendo en cuenta a tal efecto el tiempo de duración tanto del contrato inicial de atención de otras necesidades de personal como del posterior de vacante, resultando también de aplicación en estos supuestos lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. La contratación de personal en régimen administrativo en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de personal funcionario de carrera.

3. En el supuesto previsto en la letra b) del apartado primero de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por personal contratado en régimen administrativo deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos normativamente.

No obstante, transcurridos tres años desde la contratación en régimen administrativo se producirá la extinción del contrato, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otra contratación de personal en régimen administrativo.

Excepcionalmente, el personal contratado en régimen administrativo podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha de la contratación. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.»

**Artículo 3.** *Compensación económica en caso de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia en la contratación en régimen administrativo.*

1. El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia establecidos en los artículos anteriores dará lugar a la compensación económica para el personal contratado afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades.

2. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento.

3. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

TÍTULO II

**Procesos de estabilización de empleo temporal a convocar por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos**

**Artículo 4.** *Cómputo de las plazas a incluir en la oferta pública de empleo de estabilización.*

1. En la oferta pública de empleo de estabilización que se apruebe por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos dando cumplimiento al presente decreto-ley foral se incluirán las plazas de naturaleza estructural que, figurando o no en plantilla y estando dotadas presupuestariamente, resulten de la aplicación del artículo 2.1 y de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, teniendo en cuenta como fecha de referencia a efectos del artículo 2.1 la de 31 de diciembre de 2017 y para las disposiciones adicionales sexta y octava el 31 de diciembre de 2015.

Se consideran plazas de naturaleza estructural a estos efectos aquellas que responden a necesidades estables con vocación de permanencia en el tiempo, independientemente de la naturaleza de la relación contractual de la persona que la ocupe.

Se considera que no suponen interrupción los periodos de tiempo en los que la plaza no haya estado ocupada, siempre que haya vuelto a ocuparse efectivamente y que la duración de cada uno de dichos periodos no sea superior a noventa días.

2. Las plazas a tiempo parcial que reúnan los requisitos señalados se incluirán en la oferta pública de empleo de estabilización en esta misma modalidad, teniendo en cuenta a tal efecto que de la resolución de los procesos de estabilización no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos.

3. Además, en la oferta pública de empleo de estabilización se incluirán las plazas afectadas por los procesos de estabilización aprobados en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos en virtud de las previsiones contenidas al efecto en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 y en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, siempre que no hubieran sido convocadas o, habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

4. Asimismo, se incluirán las plazas incluidas en alguna de las ofertas públicas de empleo de reposición ya aprobadas, cuando cumplan los requisitos para que su cobertura con carácter fijo se tramite por alguno de los procedimientos de estabilización de conformidad con lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, siempre que no hubieran sido convocadas a un procedimiento selectivo de ingreso.

5. Las ofertas públicas de empleo de estabilización indicarán si las plazas son a tiempo completo o a tiempo parcial.

Únicamente se cubrirán con régimen jurídico laboral las plazas a tiempo parcial, de forma que tras la resolución de los procedimientos selectivos que se tramiten de conformidad con lo dispuesto en el presente Decreto-Ley Foral las personas que resulten adjudicatarias de una plaza a tiempo completo lo serán, en todo caso, en régimen funcional.

**Artículo 5.** *Procedimientos selectivos.*

1. Los procedimientos selectivos para la estabilización de empleo temporal que se aprueben en virtud de las previsiones contenidas en el presente decreto-ley foral darán cumplimiento a los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. No podrán concurrir a los procedimientos selectivos de ingreso que se convoquen para estabilización de empleo temporal aquellas personas empleadas que ostentan la condición de personal fijo en el puesto de trabajo objeto de convocatoria en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Las personas que no cumplan este requisito no podrán ser nombradas, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su solicitud.

3. Las plazas incluidas en los procesos de estabilización que reúnan los requisitos señalados en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, serán convocadas para su provisión mediante concurso-oposición, debiendo ser convocadas, con carácter excepcional, por el sistema de concurso de méritos el resto de plazas incluidas en las correspondientes Ofertas Públicas de Empleo de estabilización.

4. En aquellos puestos de trabajo en los que existan plazas que deban ser objeto de convocatoria mediante concurso-oposición y otras a proveer mediante el sistema excepcional de concurso de méritos, se tramitará y resolverá en primer lugar el concurso de méritos y a continuación el concurso-oposición.

**Artículo 6.** *Reducción de plazos y simplificación de trámites.*

1. A fin de posibilitar la resolución de los procesos de estabilización antes del 31 de diciembre de 2024, las convocatorias de los procedimientos selectivos serán objeto de publicación en el «Boletín Oficial de Navarra» antes del 31 de diciembre de 2022 y en las mismas se recogerán las características del proceso, así como los plazos para la tramitación de cada una de las fases del procedimiento selectivo, que serán los siguientes:

a) Plazo para la presentación de instancias de participación en la convocatoria: Quince días naturales.

b) Plazo para la presentación de alegaciones a las listas provisionales de aspirantes admitidos y excluidos en la convocatoria: Diez días hábiles.

c) Plazo para la presentación de alegaciones a la valoración provisional de méritos, así como a la publicación de los resultados provisionales de las pruebas selectivas, en su caso: Cinco días hábiles.

d) Plazo para la acreditación de los requisitos exigidos para participar en el procedimiento y para la elección de las vacantes ofertadas: Diez días hábiles.

e) Plazo para presentar la documentación necesaria para proceder al nombramiento como personal funcionario o, en su caso, a la contratación como laboral fijo: Diez días hábiles, a contar desde la publicación de la propuesta de nombramiento o de contratación.

2. Los Tribunales calificadoros de los procedimientos de estabilización serán nombrados con posterioridad a la aprobación de la convocatoria y antes de la aprobación de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, y estarán constituidos por un número impar de miembros, no inferior a tres, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes.

En la composición de los Tribunales se velará por el cumplimiento del principio de especialidad, en cuya virtud la mayoría absoluta de sus miembros deberá poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida para el ingreso y de igual o superior nivel académico, y se tenderá a la representación equilibrada entre hombres y mujeres.

En la composición de los Tribunales de procedimientos selectivos convocados mediante concurso de méritos no será necesario el requisito de titulación señalado en el párrafo anterior.

En el supuesto de que la Comisión de Personal competente en cada caso no efectúe propuesta de designación del miembro correspondiente en cada Tribunal en el plazo de quince días naturales desde que les sea solicitado, el órgano convocante designará a dicho miembro de entre los representantes del personal electos en el ámbito respectivo.

3. Las listas tanto provisionales como definitivas de personas aspirantes admitidas y excluidas al procedimiento, así como la propuesta de nombramiento de las personas aspirantes que resulten seleccionadas, serán publicadas en la ficha web de la convocatoria del portal del Gobierno de Navarra.

En el caso de que no existan personas aspirantes excluidas, se aprobará directamente la lista definitiva de personas admitidas y se ordenará su publicación en la ficha web de la convocatoria del portal del Gobierno de Navarra.

4. La toma de posesión de las personas aspirantes seleccionadas se realizará en el día que a tal efecto se fije en la resolución de nombramiento.



**Artículo 7.** *Determinación de plazas en los procedimientos selectivos.*

1. Las convocatorias de procedimientos selectivos de estabilización que se aprueben especificarán el número máximo de plazas a proveer, procediéndose a su determinación exacta e identificación de los números concretos de plazas vacantes ofertadas tras la resolución del procedimiento de concurso de traslado que se tramite de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del presente decreto-ley foral, incorporándose al correspondiente procedimiento selectivo de ingreso las plazas que queden como resultas en los concursos de traslados.

A tal efecto, si como consecuencia del concurso de traslado una plaza fuera adjudicada a personal fijo que deje de desempeñar una jefatura sin reserva de plaza, a quienes reingresen al servicio activo desde la situación de excedencia voluntaria mediante la participación en un concurso de traslado o cuando por cualquier otra causa o forma de provisión de plazas prevista en el ordenamiento jurídico no esté identificada ninguna plaza concreta como resulta, se incorporará al procedimiento selectivo de ingreso aquella plaza vacante con ocupación temporal ininterrumpida más antigua, que no esté afecta a procesos de reubicación, ni a ofertas públicas de empleo anteriores cuyos procesos selectivos estén en tramitación. Cuando ello no resulte posible por no existir vacante alguna que pueda incorporarse al procedimiento, el número de plazas incluidas en las ofertas públicas de empleo de estabilización que se aprueben en virtud del presente Decreto-Ley Foral, así como en su caso en las convocatorias de ingreso derivadas de aquéllas, se reducirá.

2. Con objeto de que, fruto del ejercicio de los derechos del personal funcionario no se produzcan duplicidades en las dotaciones de personal existentes en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos, desde la publicación de las ofertas públicas de empleo de estabilización que se aprueben en virtud del presente decreto-ley foral y hasta la fecha de apertura del plazo de elección de vacantes, se detraerán de la oferta pública de empleo correspondiente o de las convocatorias de provisión e ingreso derivadas de aquélla, las plazas que sean adjudicadas a personal fijo que deje de desempeñar una jefatura sin reserva de plaza, a quienes reingresen al servicio activo desde la situación de excedencia voluntaria o por cualquier otra causa o forma de provisión de plazas prevista en el ordenamiento jurídico, siempre que no exista en la plantilla orgánica ninguna otra plaza vacante no incluida en los procedimientos de estabilización susceptible de ser adjudicada al mismo respetando los derechos que la normativa en vigor reconoce al personal funcionario.

A partir de la fecha de apertura del plazo de elección de vacantes, las plazas ofertadas deberán permanecer vacantes hasta su cobertura mediante la resolución del correspondiente procedimiento selectivo de ingreso para la estabilización de empleo temporal.

**Artículo 8.** *Procedimiento de concurso-oposición.*

1. Los procedimientos de estabilización que se tramiten mediante concurso-oposición se ajustarán a lo dispuesto en el presente artículo, valorándose la fase de oposición con 60 puntos y con 40 puntos la fase de concurso.

2. La fase de oposición será eliminatoria, no siendo eliminatorias las pruebas de que conste dicha fase. Para superarla será necesario obtener 30 puntos.

3. En los procedimientos selectivos mediante concurso-oposición que se convoquen para el ingreso en puestos de trabajo encuadrados en los niveles C y D la fase de oposición constará de una sola prueba tipo test.

4. Para el ingreso en los puestos de trabajo de niveles A y B la fase de oposición incluirá un máximo de dos pruebas. En el supuesto de que se contemple la realización de dos pruebas, ambas podrán celebrarse en un solo día.

5. Las convocatorias de concurso-oposición que se aprueben podrán exigir la realización de pruebas psicotécnicas o físicas, que guarden relación con el contenido del puesto de trabajo convocado, siempre y cuando en los procedimientos ordinarios de ingreso en esos puestos de trabajo se vengan contemplando pruebas de tal naturaleza.

6. La fecha de realización de la primera prueba en los procedimientos que se convoquen por concurso-oposición se indicará en la resolución por la que se apruebe la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos en el procedimiento.

7. La realización de las pruebas de ingreso en diferentes puestos de trabajo podrá coincidir en un mismo día.

8. Para la valoración de la fase de concurso, únicamente deberán presentar méritos las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

9. La fase de concurso consistirá en la valoración de los siguientes méritos:

a) Méritos profesionales:

Se valorarán los servicios prestados a las Administraciones Públicas hasta la fecha de publicación de la respectiva convocatoria, hasta un máximo de 28 puntos, de acuerdo con la siguiente puntuación:

a.1) Servicios prestados en el mismo puesto de trabajo objeto de la convocatoria, en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos: a razón de 2,5 puntos por año completo de servicios.

a.2) Servicios prestados en otros puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos: a razón de 1,75 puntos por año completo de servicios.

a.3) Servicios prestados en el mismo puesto de trabajo o en otros puestos, en otras Administraciones Públicas: a razón de 0,86 puntos por año completo de servicios.

Notas:

1.<sup>a</sup> Si el número de años no fuese entero, se asignará la puntuación que proporcionalmente corresponda al período en que se hayan prestado servicios.

2.<sup>a</sup> La puntuación máxima de este apartado a) no podrá ser superior a 28 puntos.

3.<sup>a</sup> Se valorarán los servicios prestados desde la fecha de inicio de cada prestación de servicios hasta su finalización, con independencia del porcentaje de jornada realizado.

4.<sup>a</sup> No se valorarán los servicios prestados con posterioridad a la fecha de publicación de la convocatoria.

5.<sup>a</sup> Los periodos en los que la persona aspirante haya estado en situación de servicios especiales para la formación o situación especial en activo se computarán como servicios prestados en el puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

Los periodos en que la persona aspirante haya estado en situación de servicios especiales por otros motivos, excedencia especial o desempeñando una jefatura o dirección de unidad orgánica, se computarán como servicios prestados en el puesto de trabajo que tuviera en el momento de acceso a dichas situaciones.

6.<sup>a</sup> Serán incompatibles las puntuaciones otorgadas por los anteriores subapartados cuando se refieran al mismo periodo, otorgándose en cada caso la superior de ellas.

b) Otros méritos, hasta un máximo de 12 puntos:

b.1) Haber aprobado sin plaza un proceso de ingreso en el mismo puesto de trabajo objeto de la convocatoria, en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, en convocatorias publicadas a partir del 1 de enero de 2009: 1,6 puntos por cada convocatoria aprobada sin plaza.

b.2) Inglés, francés y alemán:

El conocimiento del francés, inglés o alemán, como lenguas de trabajo de la Unión Europea, respecto de las plazas en las que el conocimiento de dichos idiomas no haya sido declarado preceptivo en la plantilla orgánica, en los puestos de trabajo de Periodista, Titulado de Grado Medio en Formación y Empleo, Trabajador Social, Educador Social, Diplomado en Relaciones Laborales, Encargado de Biblioteca, Oficial de Actividades Turísticas, puestos de trabajo del Guarderío Forestal, Administrativo, Jefe de Sala, Operador Oficial y Operador Auxiliar de Coordinación, Oficial Telefonista y Telefonista, Vigilante de Carreteras y Conserje, así como en los puestos sanitarios recogidos en el anexo de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del Régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (anexo A: Estamentos Sanitarios): hasta un máximo de 2 puntos por cada uno de ellos.

b.3) Euskera:

El conocimiento del euskera se valorará con la siguiente puntuación:

1. Zona vascófona: Por conocimiento del euskera, respecto de las plazas en las que dicho conocimiento no haya sido declarado preceptivo en la plantilla orgánica: hasta un máximo de 4,4 puntos.

2. Zona mixta: Por conocimiento del euskera, respecto de las plazas en las que dicho conocimiento no haya sido declarado preceptivo en la plantilla orgánica, en los puestos de trabajo de Periodista, Titulado de Grado Medio en Formación y Empleo, Trabajador Social, Educador Social, Diplomado en Relaciones Laborales, Encargado de Biblioteca, Oficial de Actividades Turísticas, puestos de trabajo del Guarderío Forestal, Administrativo, Jefe de Sala, Operador Oficial y Operador Auxiliar de Coordinación, Oficial Telefonista y Telefonista, Vigilante de Carreteras y Conserje, así como en los puestos sanitarios recogidos en el Anexo de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del Régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (anexo A: Estamentos Sanitarios): hasta un máximo de 2,8 puntos.

Notas a los apartados 2 y 3:

La posesión de un título o certificado que acredite un nivel de conocimiento equivalente al nivel C1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, recibirá la máxima valoración señalada en los apartados anteriores para cada uno de los idiomas.

De no poseerse dicha titulación o certificado, se valorará en 1/5 de la puntuación máxima la posesión de un título o certificado equivalente al nivel A1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, en 2/5 la posesión del equivalente al nivel A2, en 3/5 la posesión del equivalente al nivel B1 y en 4/5 la del nivel B2.

A efectos de valoración del euskera como mérito, cada *urrats* superado en los cursos organizados por el Gobierno de Navarra se valorará en 1/12 de la puntuación máxima otorgada.

10. Los empates que se produzcan en la puntuación de las personas participantes en el procedimiento se dirimirán en favor de quienes cuenten con mayor puntuación en la fase de oposición.

Si persiste el empate, se dirimirá a favor de la persona con mayor puntuación en el apartado 9.a) Méritos profesionales del presente artículo y en caso de ser coincidente se atenderá, dentro de él, a la mayor puntuación obtenida en cada uno de sus subapartados en el orden en que se enumeran.

De continuar el empate con los criterios establecidos anteriormente, éste se resolverá mediante un único sorteo celebrado al efecto por el Tribunal Calificador. Entre las personas igualadas se seleccionará una al azar, mediante la asignación de un número a cada una de ellas ordenadas por orden alfabético, de modo que todos los empates se solventarán atendiendo al orden alfabético, partiendo de los apellidos y nombre de la persona cuyo número haya sido extraído en el sorteo.

11. En los procedimientos selectivos de estabilización que se convoquen mediante concurso-oposición se reservará un cupo no inferior al 7 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y que acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

12. En los procedimientos selectivos de estabilización que se convoquen mediante concurso-oposición se reservará un 2 % de las plazas para mujeres víctimas de violencia de género, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su condición.

13. Los participantes que concurren por los turnos reservados a personas con discapacidad y a víctimas de violencia de género, se someterán a las mismas pruebas selectivas que los aspirantes del turno libre. Las vacantes en cualquiera de dichos turnos que queden desiertas, por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las pruebas selectivas, se acumularán a las del turno libre.

14. En estos procedimientos no habrá reserva para el turno restringido de promoción entre el personal funcionario.

15. Los procedimientos de concurso-oposición en los que se incluyan plazas adscritas a ámbitos diferentes cuya convocatoria, en virtud de lo dispuesto en el Decreto Foral 30/2005, de 21 de febrero, correspondería a órganos distintos, podrán ser acumulados y aprobados en una única convocatoria cuya aprobación y tramitación corresponderá al órgano en cuyo

ámbito de gestión se adscriba el mayor número de las plazas convocadas. En caso de empate en el número de plazas la convocatoria corresponderá a la Dirección General de Función Pública.

16. De los procedimientos de estabilización que se tramiten mediante concurso-oposición se derivará la constitución de listas de aspirantes a la contratación temporal, de conformidad con la normativa aplicable.

Estas listas se aplicarán con carácter subsidiario respecto a aquellas listas de aspirantes a la contratación vigentes que deriven de un procedimiento selectivo de ingreso en la función pública.

**Artículo 9.** *Procedimiento excepcional de concurso de méritos.*

1. Los procedimientos de estabilización que se tramiten mediante el procedimiento excepcional de concurso de méritos se ajustarán a lo dispuesto en el presente artículo, valorándose los méritos que se detallan a continuación:

a) Méritos profesionales:

Se valorarán los servicios prestados a las Administraciones Públicas hasta la fecha de publicación de la respectiva convocatoria, hasta un máximo de 60 puntos, de acuerdo con la siguiente puntuación:

a.1) Servicios prestados en el mismo puesto de trabajo objeto de la convocatoria, en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos: a razón de 3 puntos por año completo de servicios.

a.2) Servicios prestados en otros puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos: a razón de 1,5 puntos por año completo de servicios.

a.3) Servicios prestados en el mismo puesto de trabajo o en otros puestos, en otras Administraciones Públicas: a razón de 0,75 puntos por año completo de servicios.

Notas:

1.<sup>a</sup> Si el número de años no fuese entero, se asignará la puntuación que proporcionalmente corresponda al período en que se hayan prestado servicios.

2.<sup>a</sup> La puntuación máxima de este apartado a) no podrá ser superior a 60 puntos.

3.<sup>a</sup> Se valorarán los servicios prestados desde la fecha de inicio de cada prestación de servicios hasta su finalización, con independencia del porcentaje de jornada realizado.

4.<sup>a</sup> No se valorarán los servicios prestados con posterioridad a la fecha de publicación de la convocatoria.

5.<sup>a</sup> Los periodos en los que la persona aspirante haya estado en situación de servicios especiales para la formación o situación especial en activo se computarán como servicios prestados en el puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

Los periodos en que la persona aspirante haya estado en situación de servicios especiales por otros motivos, excedencia especial o desempeñando una jefatura o dirección de unidad orgánica, se computarán como servicios prestados en el puesto de trabajo que tuviera en el momento de acceso a dichas situaciones.

6.<sup>a</sup> Serán incompatibles las puntuaciones otorgadas por los anteriores subapartados cuando se refieran al mismo periodo, otorgándose en cada caso la superior de ellas.

b) Otros méritos, hasta un máximo de 40 puntos:

b.1) Haber aprobado sin plaza un proceso de ingreso en el mismo puesto de trabajo objeto de la convocatoria, en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, en convocatorias publicadas a partir del 1 de enero de 2009: 14 puntos por cada convocatoria aprobada sin plaza.

b.2) Inglés, francés y alemán:

El conocimiento del francés, inglés o alemán, como lenguas de trabajo de la Unión Europea, respecto de las plazas en las que el conocimiento de dichos idiomas no haya sido declarado preceptivo en la plantilla orgánica, en los puestos de trabajo de Periodista, Titulado de Grado Medio en Formación y Empleo, Trabajador Social, Educador Social,

Diplomado en Relaciones Laborales, Encargado de Biblioteca, Oficial de Actividades Turísticas, puestos de trabajo del Guarderío Forestal, Administrativo, Jefe de Sala, Operador Oficial y Operador Auxiliar de Coordinación, Oficial Telefonista y Telefonista, Vigilante de Carreteras y Conserje, así como en los puestos sanitarios recogidos en el Anexo de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del Régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (anexo A: Estamentos Sanitarios): hasta un máximo de 5 puntos por cada uno de ellos.

b.3) Euskera:

El conocimiento del euskera se valorará con la siguiente puntuación:

1. Zona vascofona: Por conocimiento del euskera, respecto de las plazas en las que dicho conocimiento no haya sido declarado preceptivo en la plantilla orgánica: hasta un máximo de 11 puntos.

2. Zona mixta: Por conocimiento del euskera, respecto de las plazas en las que dicho conocimiento no haya sido declarado preceptivo en la plantilla orgánica, en los puestos de trabajo de Periodista, Titulado de Grado Medio en Formación y Empleo, Trabajador Social, Educador Social, Diplomado en Relaciones Laborales, Encargado de Biblioteca, Oficial de Actividades Turísticas, puestos de trabajo del Guarderío Forestal, Administrativo, Jefe de Sala, Operador Oficial y Operador Auxiliar de Coordinación, Oficial Telefonista y Telefonista, Vigilante de Carreteras y Conserje, así como en los puestos sanitarios recogidos en el anexo de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre, reguladora del Régimen específico del personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (anexo A: Estamentos Sanitarios): hasta un máximo de 7 puntos.

Notas a los apartados 2 y 3:

La posesión de un título o certificado que acredite un nivel de conocimiento equivalente al nivel C1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, recibirá la máxima valoración señalada en los apartados anteriores para cada uno de los idiomas.

De no poseerse dicha titulación o certificado, se valorará en 1/5 de la puntuación máxima la posesión de un título o certificado equivalente al nivel A1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, en 2/5 la posesión del equivalente al nivel A2, en 3/5 la posesión del equivalente al nivel B1 y en 4/5 la del nivel B2.

A efectos de valoración del euskera como mérito, cada *urrats* superado en los cursos organizados por el Gobierno de Navarra se valorará en 1/12 de la puntuación máxima otorgada.

2. Los empates que se produzcan en la puntuación de los participantes en el procedimiento excepcional de concurso de méritos se dirimirán a favor de la persona concursante con mayor puntuación en el apartado 1.a) méritos profesionales del presente artículo y en caso de ser coincidente se atenderá, dentro de él, a la mayor puntuación obtenida en cada uno de sus subapartados en el orden en que se enumeran.

De continuar el empate con los criterios establecidos anteriormente, éste se resolverá mediante un único sorteo celebrado al efecto por el Tribunal Calificador. Entre las personas igualadas se seleccionará una al azar, mediante la asignación de un número a cada una de ellas ordenadas por orden alfabético, de modo que todos los empates se solventarán atendiendo al orden alfabético, partiendo de los apellidos y nombre de la persona cuyo número haya sido extraído en el sorteo.

3. En los procedimientos selectivos de estabilización que se convoquen mediante concurso de méritos todas las plazas ofertadas se cubrirán por el turno libre, no existiendo turno de promoción, reserva de plazas para personas con discapacidad ni reserva para mujeres víctimas de violencia de género.

4. Los procedimientos de concurso de méritos en los que se incluyan plazas adscritas a ámbitos diferentes cuya convocatoria, en virtud de lo dispuesto en el Decreto Foral 30/2005, de 21 de febrero, correspondería a órganos distintos, podrán ser acumulados y aprobados en una única convocatoria cuya aprobación y tramitación corresponderá al órgano en cuyo ámbito de gestión se adscriba el mayor número de las plazas convocadas.

5. De los procedimientos de estabilización que se tramiten mediante el procedimiento excepcional de concurso de méritos no se derivará la constitución de listas de aspirantes a la contratación temporal.

**Artículo 10.** *Regulación aplicable a los concursos de traslado para la provisión de las plazas que figuren en la oferta pública de empleo de estabilización.*

1. Las plazas incluidas en la oferta pública de empleo de estabilización serán ofertadas a un procedimiento de movilidad interna mediante concurso de traslado, en el que podrán participar aquellas personas empleadas fijas que tengan su nombramiento en el mismo puesto de trabajo objeto de convocatoria.

En el caso de las plazas adscritas al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, con anterioridad al traslado se tramitará el acoplamiento interno previo, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional tercera del presente decreto-ley foral.

2. Las convocatorias de los procedimientos de provisión mediante traslado que incluyan las plazas afectadas por la oferta pública de estabilización podrán ser objeto de publicación en el «Boletín Oficial de Navarra» en el año 2023 y en las mismas se recogerán las características del proceso, así como los plazos para la tramitación de cada una de las fases del procedimiento selectivo de provisión, que serán los siguientes:

a) Plazo para la presentación de solicitudes de participación en el procedimiento: 10 días naturales.

b) Plazo para la presentación de alegaciones a las listas provisionales de aspirantes admitidos y excluidos en la convocatoria: tres días naturales.

c) Plazo para la presentación de alegaciones a la valoración provisional de méritos: cinco días hábiles.

d) Plazo para la elección de vacantes: cinco días naturales.

3. Los Tribunales calificadoros de los concursos podrán constituirse a partir del mismo día de la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial de Navarra».

4. Las listas de aspirantes tanto provisionales como definitivas de personas admitidas y excluidas al procedimiento serán publicadas en la ficha web de la convocatoria. En el caso de que no existan aspirantes excluidos, se aprobará directamente la lista definitiva de admitidos y se ordenará su publicación en la ficha web de la convocatoria del portal del Gobierno de Navarra.

5. En los concursos de traslado que se convoquen al amparo del presente artículo se valorarán como único mérito los servicios prestados a las Administraciones Públicas atendiendo, a razón de 1 punto por año, a la antigüedad reconocida por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, en la fecha de publicación de la convocatoria.

Notas:

1.<sup>a</sup> Si el número de años no fuese entero, se asignará la puntuación que proporcionalmente corresponda al período en que se hayan prestado servicios.

2.<sup>a</sup> No se valorarán los servicios prestados con posterioridad a la fecha de publicación de la convocatoria.

Los empates que se produzcan en la puntuación de los concursantes se dirimirán en favor de quienes cuenten con mayor tiempo de servicios prestados en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. Si persiste el empate, se dirimirá mediante un único sorteo celebrado al efecto por el Tribunal Calificador. Entre las personas igualadas se seleccionará una al azar, mediante la asignación de un número a cada una de ellas ordenadas por orden alfabético, de modo que todos los empates se solventarán atendiendo al orden alfabético, partiendo de los apellidos y nombre de la persona cuyo número haya sido extraído en el sorteo.

6. La adjudicación de plazas a las personas concursantes, en virtud de la elección de vacantes que realicen de conformidad con el orden de prelación resultante, se realizará mediante resolución en la que se fijará la fecha de incorporación única para todas las personas participantes en el procedimiento.

7. La resolución de los procedimientos de provisión de plazas mediante concurso de traslado se formalizará con carácter previo a la adjudicación de plazas en los procesos de estabilización.

**Artículo 11.** *Listas de aspirantes a la contratación temporal aplicables durante la tramitación de los procedimientos de estabilización.*

1. Los órganos competentes en materia de personal podrán prorrogar la vigencia de las listas de aspirantes a la contratación temporal que fueran a perder vigencia en dicho periodo, hasta que se elaboren las listas de aspirantes a la contratación temporal del puesto de trabajo de que se trate derivadas de los procedimientos de estabilización que se tramiten en virtud de lo dispuesto en el presente decreto-ley foral.

2. Aquellas personas aspirantes que hubieran sido excluidas de las listas de contratación que han sido prorrogadas en virtud de la disposición transitoria primera de la Ley Foral 18/2021, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2022, podrán volver a ser incluidas en las mismas siempre que la exclusión se hubiera producido en el año anterior a la fecha prevista para la caducidad de la lista, por renuncia a una oferta de contratación o al contrato suscrito por la persona aspirante, y ésta solicite de nuevo la inclusión en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente decreto-ley foral.

3. Durante la tramitación de los procedimientos de estabilización, las listas de aspirantes a la contratación temporal existentes en los distintos ámbitos de contratación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos podrán ser utilizadas en ámbitos distintos a aquél para el que se constituyeron, siempre que no haya aspirantes disponibles en las listas aplicables en el ámbito de contratación que efectúe el llamamiento, sin que tal circunstancia pueda conllevar en ningún caso la modificación del orden de prelación de los aspirantes.

4. En caso de no resultar posible la contratación de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, el órgano competente en materia de personal podrá solicitar al Servicio Navarro de Empleo una relación de demandantes de empleo para su contratación.

**Artículo 12.** *Compensación económica derivada de la no superación de los procedimientos de estabilización.*

Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal contratado en régimen administrativo que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por no resultar adjudicatario de ninguna de las plazas convocadas en los procesos selectivos de estabilización.

Lo previsto en el párrafo anterior se adecuará para el personal docente no universitario a las peculiaridades propias del ingreso de este personal y atendiendo, como máximo, al número de plazas convocadas en los procesos selectivos de estabilización de cada especialidad, idioma y, en su caso, perfil de lengua extranjera.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso. Se considerará que la persona aspirante no ha participado en el procedimiento, a los efectos señalados en el presente apartado, cuando su no continuación en el procedimiento se produzca por causa imputable a la persona aspirante.

**Disposición adicional primera.** *Adhesión del resto de Administraciones Públicas de Navarra.*

A fin de proceder a la aprobación y tramitación de los procesos de estabilización de empleo temporal que les incumban, las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra podrán adherirse a la regulación contenida en el título II del presente decreto-ley foral, total o parcialmente, en virtud de lo que al efecto se acuerde por el órgano competente en cada una de ellas.

Desde la Dirección General de Administración Local y Despoblación se prestará el necesario apoyo y coordinación a las entidades locales de Navarra para la tramitación de sus procedimientos de estabilización de empleo temporal.

**Disposición adicional segunda.** *Normas aplicables a los procedimientos de estabilización de empleo temporal que tramite el Departamento de Educación.*

Únicamente serán de aplicación al personal docente no universitario a que se refiere el título V del 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, los artículos 1, 3, 4, 5, 8 (apartados 11 y 14), 9 (apartados 3 y 6), 11 y 12 del presente decreto-ley foral, siendo de aplicación en lo demás la normativa específica de este personal.

**Disposición adicional tercera.** *Normas aplicables a los procedimientos de acoplamiento interno previo que tramiten el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.*

1. En los ámbitos del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y del Instituto del Salud Pública y Laboral de Navarra, con anterioridad al concurso de traslado previsto en el artículo 10 de esta norma se convocarán los procedimientos de acoplamiento interno previo, en los que podrán participar las personas empleadas fijas encuadradas en un mismo estamento y especialidad de los recogidos en el anexo de la Ley Foral 11/1992, de 20 de octubre.

2. En la convocatoria de los procedimientos se recogerán las características del proceso, aplicándose lo dispuesto en la Orden Foral 129/2008, de 28 de octubre, de la Consejera de Salud, por la que se establece el procedimiento especial regulador del sistema de acoplamiento interno previo en el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, con las siguientes salvedades:

2.1 Los plazos para la realización del proceso serán los siguientes:

- a) Plazo para presentación de solicitudes de participación: siete días hábiles.
- b) Cualquier reclamación sobre los trámites del proceso de acoplamiento interno previo podrá presentarse en el plazo de cinco días hábiles desde la publicación o notificación del acto o resolución objeto de la reclamación ante el Director o Jefe de Servicio de Profesionales del ámbito de trabajo correspondiente, donde expresamente deberá registrarse la misma.
- c) El plazo para la resolución de las reclamaciones será de siete días hábiles.

2.2 Serán objeto de convocatoria únicamente las plazas incluidas en la oferta pública de empleo de estabilización que se apruebe por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, no ofertándose las plazas vacantes que dejen las personas aspirantes que obtengan otra.

Las plazas que resulten vacantes tras el acoplamiento interno previo serán convocadas al concurso de traslado previsto en el artículo 10 del presente decreto-ley foral.

2.3 La movilidad de las personas empleadas fijas interesadas que participen se llevará a cabo dentro del mismo estamento y especialidad en el ámbito de trabajo correspondiente.

2.4 Para la cobertura de las plazas vacantes que se oferten en el procedimiento de acoplamiento interno previo tendrá preferencia el personal que estuviera ocupando un puesto de trabajo perteneciente al mismo estamento y especialidad que la vacante ofertada con destino en la unidad organizativa básica donde se realice el acoplamiento. En el supuesto de que en la unidad organizativa básica donde se realice el acoplamiento hubiese más de una persona empleada interesada en participar en este procedimiento, o cuando los empleados que estuvieran interesados en participar en el procedimiento no tuviesen destino en la unidad organizativa básica donde se realiza el acoplamiento, se adjudicará la vacante ofertada a aquella persona aspirante que acredite mayor antigüedad reconocida.

Los empates que se produzcan en la puntuación de los concursantes se dirimirán en favor de quienes cuenten con mayor tiempo de servicios prestados en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. Si persiste el empate, se dirimirá mediante un único sorteo celebrado al efecto. Entre las personas igualadas se seleccionará una al azar, mediante la asignación de un número a cada una de ellas ordenadas por orden alfabético, de modo que todos los empates se solventarán atendiendo al orden alfabético, partiendo de los apellidos y nombre de la persona cuyo número haya sido extraído en el sorteo.



2.5 La resolución de adjudicación a las personas concursantes de los puestos de trabajo que les hubieren correspondido en el acoplamiento interno previo deberá formalizarse con anterioridad a la resolución del concurso de traslado a que se refiere el artículo 10 del presente decreto-ley foral.

2.6 La resolución de adjudicación a las personas concursantes de los puestos de trabajo no sanitarios que les hubieren correspondido en el acoplamiento interno previo deberá aprobarse antes del 31 de diciembre de 2022.

**Disposición transitoria única.** *Adecuación de las herramientas informáticas a la nueva regulación de la contratación en régimen administrativo.*

La Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos dispondrá de un plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente decreto-ley foral para la adecuación de las herramientas informáticas de gestión de personal a las previsiones contenidas en el título I.

**Disposición final primera.** *Habilitación de medios necesarios para la ejecución del presente decreto-ley foral.*

Se habilitarán los medios personales, técnicos y materiales necesarios para la adecuada gestión de los procesos selectivos derivados de la ejecución de la presente norma.

**Disposición final segunda.** *Remisión al Parlamento de Navarra.*

Este decreto-ley foral será remitido al Parlamento de Navarra a efectos de su convalidación, conforme a lo establecido en el artículo 21 bis.2 de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

**Disposición final tercera.** *Entrada en vigor.*

El presente decreto-ley foral será publicado en el «Boletín Oficial de Navarra» y entrará en vigor el día siguiente al de su publicación.

Pamplona, 23 de mayo de 2022.–La Presidenta de la Comunidad Foral de Navarra, María Chivite Navascués.–El Consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, Javier Remírez Apesteguía.

**Información relacionada**

Este Decreto-ley Foral se convalidó por Acuerdo del Parlamento de Navarra de 9 de junio de 2022. [Ref. BON-n-2022-90193](#)

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.