



Consejería de Presidencia,
Administraciones Públicas,
Justicia y Seguridad

Dirección General de la Función Pública

Proyecto de Decreto ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, la gestión eficiente y la calidad en el empleo público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como para la protección de la infancia en el ámbito de los juegos de azar y apuestas.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

Misión

1. El presente decreto – ley tiene por finalidad establecer un conjunto de medidas urgentes y extraordinarias que, en cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional decimoséptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real decreto – legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y modificado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, garanticen tanto el cumplimiento principal de reducción de la temporalidad como la evitación de incurrir nuevamente en dicha situación.

Este decreto – ley también tiene por misión dotar a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias de un conjunto de medidas en materia de empleo público que garanticen una eficiente gestión de los recursos humanos, una mejora en la calidad de empleo público y por ende garanticen la prestación de los servicios públicos.

Este decreto – ley nace no obstante como una solución normativa urgente y extraordinaria abocada a poner solución a determinados graves problemas de gestión de los recursos humanos, en los términos que se expondrán, pero en todo caso, de forma transitoria, en cuanto que a través de este propio decreto – ley se impone la obligación de iniciar la elaboración y tramitación del anteproyecto de ley de empleo público de Canarias en el plazo máximo de seis meses desde su aprobación, dando además cumplimiento con ello a la obligación prevista en el artículo 6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y siendo no obstante consciente de que su tramitación y final aprobación será un proceso complejo que precisará de un amplio consenso social, político y sindical que provoca que ese futuro marco legal de nuestra Comunidad Autónoma no será inmediato y que por tanto a efectos de evitar el mantenimiento o agravamiento de las ineficiencias detectadas en la gestión de recursos humanos, precisa de la presente respuesta urgente y extraordinaria.



2. De otra parte, a través del presente decreto – ley se adoptan un conjunto de medidas urgentes e inaplazables para garantizar la debida protección de la infancia en el ámbito de la actividad de los juegos de azar y las apuestas.

II

Situación de partida

3. La Comunidad Autónoma de Canarias encuentra su principal expresión legislativa en materia de función pública en la todavía vigente Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.

Dicha Ley nació en el marco del entonces Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado mediante Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto.

Su artículo 30 atribuía a la comunidad autónoma, la competencia exclusiva en materia de organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno y su artículo 32, le confería competencia legislativa de desarrollo y de potestad de ejecución en relación con el régimen estatutario de sus funcionarios, conforme señalaba su apartado 6.

Constituyó también el marco legal del estado sobre el que descansó nuestra norma, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, la principal expresión legislativa estatal en la materia, tras la aprobación de nuestra Constitución.

4. No fue hasta la primera década del siglo XXI cuando el Estado aborda de nuevo la tarea de dictar un cuerpo legislativo básico en materia de empleo público, aprobando la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ya, en la segunda década, aprobaría el texto refundido de la citada Ley, mediante el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, hoy vigente.

5. Canarias, al transcurrir de los años, ha accedido a un nivel superior de autonomía, de manos de la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias.

Nuestro Estatuto claramente profundiza en nuestro derecho constitucional a la autonomía.

El título I, relativo a los derechos y los deberes de la ciudadanía, prevé en su artículo 23.2, letra b) el derecho de acceso al empleo público en condiciones de igualdad.

Por su parte, el título V, definidor del régimen estatutario de competencias, en su capítulo II de materias institucionales y administrativas, de manos de su artículo 107, atribuye a la comunidad autónoma de Canarias, competencias de desarrollo legislativo y de ejecución en materia de función pública y del personal al servicio de las administraciones públicas canarias.

Esta competencia comprende en todo caso el régimen estatutario del personal funcionario de la comunidad autónoma y de su administración local, la regulación de las especialidades del personal laboral derivadas de la organización administrativa y su formación, la planificación, la organización general, la promoción profesional y la acción social en todos los sectores materiales de prestación de los servicios públicos de la comunidad autónoma.



6. Se hace por tanto evidente que desde la aprobación de nuestra Ley 2/1987, de 30 de marzo, diversos hitos normativos se han sucedido, tanto en el marco de la legislación básica del estado como en nuestro propio marco estatutario.

Especial mención merece el hecho de que el artículo 6 del citado texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, conmina a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, y a las propias Cortes Generales, a la aprobación, para su desarrollo, de sus propias leyes reguladoras del empleo público.

Es evidente por tanto que nuestra comunidad autónoma tiene ante sí el ineludible deber de elaborar, tramitar y aprobar una nueva ley reguladora de su empleo público y es evidente también que dicha tarea requerirá de un intenso trabajo que concite el consenso social, profesional, sindical y político necesario para garantizar su correcta aplicación y vigencia.

En efecto, las leyes reguladoras del empleo público constituyen uno de los elementos esenciales del núcleo duro de la administración pública pues en definitiva suponen la regulación de uno de los factores esenciales de su existencia, el factor humano.

Dichas leyes además vienen en definitiva a articular el ejercicio de un derecho fundamental, el del acceso a un empleo público, previsto en el artículo 23 de la Constitución Española.

Siendo esto por tanto un objetivo político ineludible para nuestra comunidad autónoma, el apuntalamiento de nuestro actual sistema legal, presidido como se ha dicho, por nuestra Ley 2/1987, se ha efectuado a través de sucesivas modificaciones puntuales, de leyes de medidas administrativas complementarias o incluso a través de disposiciones en las leyes de presupuestos generales de la comunidad autónoma, cuando ha sido necesario abordar cuestiones que, entrando en el asunto del empleo público, requerían de una respuesta a nivel presupuestario.

Prueba de lo anterior es el hecho de que efectivamente nuestra ley de cabecera ha sido modificada, entre otras, por la Ley 7/2022, de 28 de diciembre; Ley 4/2021, de 31 de marzo; Decreto – ley 4/2021, de 31 de marzo; Ley 19/2019, de 30 de diciembre; Ley 8/2019, de 9 de abril; Ley 7/2018, de 28 de diciembre; Ley 7/2017, de 27 de diciembre; Ley 3/2016, de 29 de diciembre; Ley 9/2014, de 6 de noviembre; Ley 8/2012, de 27 de diciembre; Ley 4/2012, de 25 de junio, hasta remontarnos a leyes más pretéritas como la Ley 2/2000, de 27 de marzo; La Ley 5/1996, de 27 de diciembre o la Ley 9/1995, de 28 de diciembre.

7. Así pues, este Decreto – ley, que nace como respuesta a una situación de extraordinaria y urgente necesidad, en los términos que se expondrán en el apartado siguiente, tiene como vocación atender a dicha situación con la obligación prevista en su disposición final sexta de iniciar en el plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor, el procedimiento de elaboración y tramitación del anteproyecto de ley de empleo público de la administración de la comunidad autónoma de Canarias, en el que se ha de garantizar la participación ciudadana, de los colectivos profesionales, de las organizaciones sindicales y del propio personal al servicio de la Administración autonómica.

Dicho en sentido contrario, la ausencia de la presente respuesta urgente y extraordinaria, a los serios problemas que se ponen de manifiesto en la gestión de los recursos humanos de la Administración autonómica, con su clara vocación transitoria, produciría que la necesaria respuesta legal acontezca en un plazo a medio plazo no inferior probablemente a los tres años, lo que a su vez traería consigo un claro enquistamiento de aquellos problemas y una patología estructural del sistema con el riesgo que ello implica a la hora de garantizar la correcta prestación de los servicios públicos.



La extraordinaria y urgente necesidad de medidas en materia de empleo público

III, a)

Las limitaciones legales a la dotación de efectivos

8. El conjunto de las administraciones públicas españolas y, por ende, la administración autonómica canaria, han tenido que enfrentarse desde prácticamente los inicios del presente siglo a una serie de retos que han determinado la necesidad de ofrecer respuestas inéditas para el sector público.

La profunda crisis económica que a nivel mundial afectó a nuestra sociedad en la primera década del presente siglo, trajo consigo severos recortes en el ámbito de las administraciones públicas y, en especial respecto de su factor humano, dado el impacto económico que ello comportaba en las cuentas públicas.

Así, resulta ejemplar, el real decreto – ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que acompañado a su vez de las leyes de presupuestos generales del Estado que se fueron dictando en la segunda década de este siglo, impusieron desde entonces serios límites al crecimiento del factor humano en el sector público, a través de ciertas figuras de las que cabe destacar la denominada tasa de reposición.

En efecto, la vigencia a lo largo de todos estos años de las tasas de reposición en el sector público ha supuesto una seria limitación a la hora de poder hacer frente a las verdaderas necesidades de recursos humanos.

Esta regulación ha traído consigo que, a lo largo de más de diez años, la administración autonómica sólo haya podido ofertar una parte de los efectivos necesarios, inicialmente limitándose a una parcial reposición de los efectivos perdidos.

No cabe la menor duda de que la vigencia de tales tasas ha supuesto en definitiva una especie de derogación tácita del artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, pues éste configura a la oferta de empleo público como el instrumento a través del cual se posibilita la provisión definitiva de la totalidad de los puestos vacantes estructurales con dotación presupuestaria que precisa una administración para el cumplimiento de sus fines.

De otra parte, la vigencia de las tasas de reposición ha venido a coincidir, en el ámbito de nuestra administración autonómica con un fenómeno de relevo generacional.

Dicho relevo comporta la pérdida de un capital humano consolidado, esto es, de amplia trayectoria profesional, de manera que la pérdida de efectivos, por terminación de su vida laboral ha sido, en definitiva, mayor que la capacidad de reposición.

Este fenómeno, lejos de disiparse, va en aumento, lo cual además no es más que un reflejo, en nuestro sector público, de lo que en definitiva acontece en la sociedad española y también en la canaria y que no es otro que el de la inversión piramidal, esto es, el aumento progresivo de quienes ya han concluido su vida laboral (clases pasivas) y una disminución de quienes la desarrollan (clases activas).

Los datos que constan en los sistemas de información de recursos humanos de nuestra administración arrojan un panorama a corto y medio plazo de aumento de ese fenómeno del relevo generacional, por otro lado, natural e inevitable, dado que en la actualidad la edad media del personal al servicio de sector público autonómico oscila entre los 50 y 55 años por lo que en los próximos años un buen número de efectivos dejarán de prestar sus servicios para esta administración.



Esta situación conmina a la administración autonómica a adoptar medidas urgentes e inaplazables que traten de minorar el impacto negativo que en el sector público tiene y tendrá la pérdida de capital humano.

En los términos que luego se expondrán, los límites establecidos para la aprobación de ofertas de empleo público han traído consigo, en definitiva y de forma irremediable, un aumento significativo del empleo público temporal.

III, b)

La obsolescencia del sistema de selección

9. El primero de los elementos que ha de ser abordado para hacer frente a esta situación y, por tanto, para permitir una adecuada regeneración de las plantillas, es evidentemente modernizar, agilizar y hacer más eficaz y eficiente el modo en que la administración general selecciona a sus futuros recursos humanos.

Dicho de otro modo, la ineficiencia y la dilación en la ejecución de los procesos de selección dirigidos a la cobertura definitiva de puestos de trabajo ha traído consigo irremediablemente que mientras tal extremo se cumple, nacen necesidades urgentes e inaplazables de puestos y funciones que se han de desempeñar, en todo caso, y por tanto una obligada recurrencia al empleo público temporal.

La evidente obsolescencia de nuestro modelo de selección de personal funcionario de carrera, unido a la falta de una respuesta legislativa que abordarse una mejor racionalización de los procesos selectivos, ha traído consigo que la administración general dilate en exceso el período que transcurre entre la pérdida de efectivos y la reposición de éstos.

Dicho de otro modo, el dilatado tiempo que transcurre entre producida la pérdida de un efectivo y el momento en que se consigue reponer.

10. La experiencia reciente es muestra de ello.

Así, por ejemplo, el Decreto 353/2019, de 19 de diciembre, aprobó la oferta de empleo público de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias para el año 2019, conteniendo un total de 275 plazas.

Dicha oferta fue publicada y en su consecuencia entró en vigor el 31 de diciembre de 2019.

Conviene recordar que dicha oferta es el resultado de la aplicación de las entonces vigentes tasas de reposición establecidas por la ley de presupuestos generales del Estado de aquel año, de manera que a través de la citada oferta se trataba de articular la reposición de los efectivos perdidos en el año 2018.

Los procesos selectivos derivados de dicha Oferta fueron convocados el día 15 de diciembre de 2022, esto es, tres años después de la aprobación de la citada oferta, y tales procesos se encuentran actualmente, la mayoría de ellos, aún en ejecución. Tardanza que se explicaría a su vez en la necesidad de concluir los procesos convocados anteriormente.

La situación por tanto pone de manifiesto que estando prevista la resolución de tales procesos selectivos a lo largo del año 2024, no deja de ser cierto que entre el momento de la pérdida de efectivos (año 2018) y el momento en que se reponen (año 2024) habrán transcurrido seis años.



Este panorama vuelve a reproducirse con la oferta de empleo público del año 2020, cuyas convocatorias se producen, el día 13 de diciembre de 2023, iniciándose los procesos selectivos en el año 2024.

Lo mismo ha de manifestarse respecto de la Oferta de Empleo Público del año 2021, la cual deberá ejecutarse, para evitar su caducidad, antes de que finalice el año 2024.

11. Sin la adopción de las medidas contenidas en este decreto – ley, para la modernización, agilidad, eficacia y eficiencia de los procesos selectivos, la administración volverá a caer en una situación de injustificable dilación en la reposición de los efectivos ofertados en el año 2021 pudiendo finalmente transcurrir, una vez más, cinco o seis años hasta la efectiva incorporación de los nuevos efectivos.

Ante esta situación, no resulta necesario aportar mayores datos que revelen que el modelo de selección del personal funcionario de la administración general de la comunidad autónoma es absolutamente ineficaz e ineficiente por cuanto que se encuentra en las antípodas de ofrecer una respuesta adecuada a la necesidad de recursos humanos estables que garanticen una prestación de servicios públicos continuada, garantista y de calidad.

La inaceptable lentitud en la reposición de efectivos, consecuencia de la ausencia de un modelo de selección ágil, eficiente y racionalizado, con medidas legales que proporcionen la debida seguridad jurídica, en nuestra administración, propicia que en estos momentos el déficit de efectivos sea manifiesto, acumulándose progresivamente la existencia de vacantes en las plantillas.

12. En la medida en que los puestos permanecen vacantes durante excesivos períodos de tiempo y en la medida en que la administración viene obligada a garantizar la prestación de los servicios públicos que tiene encomendados y a ejercer sus competencias, no es posible dejar de proveer sus puestos vacantes, aún de forma transitoria y esto en definitiva se ha venido traduciendo, como por cierto sucede en el conjunto de las administraciones públicas en España, en un aumento indeseable y desproporcionado del empleo público temporal.

Tales excesivos períodos de ejecución de los procesos selectivos no sólo suponen la necesidad de acudir un mayor número de veces que las deseable a la cobertura temporal de puestos, sino también a que la duración de esos nombramientos se prolongue en el tiempo, pudiendo incurrir en abuso de temporalidad, que se ha terminado convirtiendo en un defecto estructural de nuestro sistema de recursos humanos, duramente castigado por las autoridades comunitarias y que ha promovido en su consecuencia los procesos de estabilización del empleo público temporal y el establecimiento de reglas legales que eviten su producción de nuevo.

En definitiva, en la medida que dotemos a la administración de un instrumento legal ágil, moderno, eficaz y eficiente de selección de personal, no sólo conseguiremos acortar los tiempos de reposición de efectivos y de cobertura definitiva de puestos, sino que también estaremos minorando el recurso a la temporalidad en el empleo público, contribuyendo a su vez a la calidad en el empleo público.

13. Ahora bien, la selección de personal y con ello la provisión definitiva de puestos de trabajo no sólo pasa por favorecer el ingreso de nuevos efectivos, sino que otro de los elementos que resultan absolutamente efectivos y eficientes para una mejor provisión de las necesidades de recursos humanos es el aprovechamiento del capital humano ya existente y por tanto valerse de su experiencia y su conocimiento acumulados.

Si los límites a la entrada de nuevos efectivos y la obsolescencia de los procesos selectivos han sido factores decisivos en la precariedad de nuestro empleo público, no menos lo ha sido la falta



de respuesta a nivel legal de un nuevo modelo que incentive, racionalice y promueva la promoción interna del personal funcionario, que constituye un elemento clave de su carrera profesional pero también una fórmula eficaz, eficiente y adecuada de reclutamiento de personal.

Cualquier organización, pública o privada, ha de fijarse de forma específica en su propio factor humano, aprovechando su experiencia y su conocimiento adquirido a lo largo de sus años de prestación de servicios y por consiguiente promoviendo que puedan ascender en la escalera profesional asumiendo mayores responsabilidades.

Una vez más nuestro sistema de promoción interna se basa en un modelo de la administración de los años en que se aprobó nuestra ley autonómica.

En efecto nuestro modelo de promoción interna descansa en el artículo 29 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, modificada puntualmente por la Ley 9/2014, de 6 de noviembre, de medidas tributarias, administrativas y sociales de Canarias.

No ha existido en nuestra comunidad autónoma un desarrollo reglamentario, como es el que exige el artículo 73 de la citada Ley 2/1987, de 30 de marzo, por lo que precisamente la falta de medidas legales que hubieran permitido la actualización de nuestro sistema de promoción interna ha traído consigo un escaso apego del personal funcionario de carrera hacia dicha modalidad de su carrera administrativa.

No sólo se precisa de una respuesta urgente que permita ejecutar los procesos selectivos de promoción interna ya ofertados y pendientes de ejecución con las debidas garantías de participación y de éxito, siempre dentro del estricto cumplimiento de los principios de mérito y capacidad, en la línea antes expuesta de celeridad, agilidad, eficacia y eficiencia, como cualquier proceso selectivo, sino que además deben adoptarse medidas urgentes específicas, en el ámbito de la promoción interna, que permitan proveer las necesidades de personal en los puestos de mayor nivel y responsabilidad con el propio personal funcionario de carrera, no acudiendo de forma sistemática al empleo público temporal.

He ahí que este decreto – ley apuesta firmemente por la consecución de este objeto mediante la regulación la promoción interna temporal.

14. Es innegable, por otro lado, que los límites al crecimiento del factor humano, la falta de actualización de los procesos selectivos y de fomento de la promoción interna han generado el caldo de cultivo perfecto para el crecimiento exponencial del empleo público temporal.

En definitiva, sin la adopción de las medidas urgentes incorporadas en este decreto – ley será imposible dar un impulso eficaz y eficiente a la obligación que tiene la administración autonómica de garantizar la existencia de suficientes y adecuados efectivos humanos para garantizar con ello la debida prestación de los servicios públicos y qué estos además se constituyan por personal fijo.

III, c)

El abuso de la temporalidad y la necesaria calidad del empleo público temporal

15. Tal y como se adelantó anteriormente, los procesos de estabilización del empleo temporal en España, puestos en marcha de manos, esencialmente, de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha traído consigo el establecimiento de un nuevo escenario legal decidido no sólo a reducir la temporalidad en el sector público por debajo del ocho por ciento estructural, sino también, a evitar, pro futuro, que el sector público vuelva a incurrir en abuso de la temporalidad.



La disposición adicional 17ª del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, conmina a las administraciones públicas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para dar cumplimiento a los límites legales establecidos en relación con la temporalidad del empleo público.

Este decreto – ley nace por tanto con la finalidad de dar respuesta a esta necesidad.

Sólo a través del establecimiento de un proceso de selección ágil, eficaz y eficiente que procure una provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes, en el menor tiempo posible traerá consigo una reducción no sólo del número de veces que la administración deba recurrir al nombramiento o la contratación temporal, sino también, y más importante aún, del tiempo que haya de prolongarse tal situación interina.

16. Por otro lado, y al hilo de la cuestión ya adelantada relativa a la temporalidad en el sector público, nos encontramos ante una situación especialmente preocupante en nuestra administración autonómica.

Este decreto – ley por tanto tiene también por finalidad dar una respuesta urgente a la necesidad de regularizar el empleo público temporal, no sólo, como se ha dicho, en la necesidad de procurar un reclutamiento más ágil y eficiente de personal fijo, sino también de procurar un reclutamiento de empleo temporal, cuando sea imprescindible, verdaderamente garante de los principios de mérito y capacidad.

17. La administración general de la comunidad autónoma de Canarias se acopló en el año 2010 al decreto 74/2010, de 1 de julio, por el que se establece el procedimiento de constitución de listas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos en los sectores de administración general y docente no universitario de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del servicio canario de la salud.

Como puede observarse, en aquel momento, se tomó la decisión normativa de aglutinar a los tres sectores de la administración, docente, sanitario y general, en un mismo marco reglamentario.

Esta decisión vendría justificada en el hecho de que, por aquel entonces, las necesidades de empleo público temporal en la administración general eran un hecho prácticamente anecdótico, de forma que la constitución y gestión de las listas de empleo podía perfectamente adaptarse al modelo de los ámbitos educativo y sanitario.

De una forma sucinta pero muy explicativa, en el análisis de situación llevado a cabo desde principios del actual mandato, el Gobierno de Canarias se encuentra con un sistema normativo de listas de empleo en la administración general que ha devenido en ineficiente y contraproducente.

Nuestro sistema se basa en la posibilidad de que una persona pueda formar parte, con el mismo título académico, de diversas listas de empleo para diversos cuerpos, escalas y especialidades, sin necesidad para formar parte de éstas de demostrar alguna capacidad o mérito, ya que no se exige si quiera la superación de algún tipo de prueba selectiva o la aportación de algún tipo de mérito.

De otra parte, existe el derecho al llamamiento de la misma persona desde las diversas listas a las que pertenece, de forma sucesiva, aun estando nombrada la persona como personal funcionario interino, lo que ha provocado una sucesión de llamamientos, nombramientos y ceses continuados, debiendo repetirse las actuaciones una y otra vez hasta poder conseguir una cobertura temporal sostenida de los puestos ofertados.



Nuestro sistema además permite un amplio margen de voluntad de la persona integrada en las listas de empleo, pudiendo rechazar las ofertas e incluso desistiendo hasta el momento inmediato anterior a su toma de posesión sin consecuencias efectivas en su permanencia en la lista de empleo.

A ello se une además el hecho de que la inestabilidad de los nombramientos, traducidos en muchas ocasiones en breves periodos de tiempo, no permite ni la adquisición si quiera de los mínimos conocimientos que permitan una adecuada prestación de los servicios, no existiendo si quiera un período de prueba, que es un elemento clave respecto de quien ha accedido al empleo público sin demostrar previamente un mínimo de capacidad y de mérito.

18. Si bien la Ley 7/2023, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias, cuya vigencia se limita al 31 de diciembre de 2024, adoptó dos medidas fundamentales para paliar esta grave situación, una de las cuales, es el establecimiento de la obligación de superar al menos una prueba selectiva para poder formar parte de una lista de empleo, y otra, la declaración de no disponibilidad de la persona nombrada en todas las listas a las que pertenece de la administración general, evitando con ello el trasiego de nombramientos y ceses, dichas medidas, siendo imprescindibles, no son suficientes.

Estas medidas fueron adoptadas en el marco de nuestra ley de presupuestos dado que la ineficiente regulación y gestión de las listas de empleo de la administración general, en los términos expuestos, ha traído consigo una ineficiente gestión de los gastos de personal y de funcionamiento porque no cabe duda alguna que los esfuerzos que la administración dirige para la gestión de las listas de empleo, con todas las actuaciones que implica la provisión temporal de los puestos, el abono de retribuciones a un personal volátil que es nombrado y cesado en ocasiones de forma sucesiva y por ende la falta de adquisición de conocimientos necesarios para el desempeño de un puesto de trabajo con cierta estabilidad, han traído consigo en definitiva una pérdida de oportunidad en la calidad del empleo público y un aumento de los gastos de personal.

19. Se hace por tanto necesario ofrecer una respuesta urgente a determinados aspectos que inciden directamente en la gestión de las listas de empleo y de los llamamientos y nombramientos de personal funcionario interino.

Es evidente que este decreto – ley contiene una regulación especialmente amplia de los aspectos jurídicos de conformación y gestión de las listas de empleo y precisamente lo hace por la necesidad urgente e inaplazable de proporcionar a nuestro ordenamiento jurídico un nuevo y completo régimen jurídico en la materia, no sólo que ofrezca una gestión basada en los principios de transparencia, seguridad jurídica y eficiencia, sino también en incorporar figuras adicionales o herramientas sobre las que poder efectuar nombramientos de personal temporal, por otro lado, ignotas a día de hoy en nuestra Administración.

Regresando al requisito esencial de la formación académica previa, la cual se antoja como un elemento clave en la cobertura temporal de puestos, dado que la persona integrada en una lista no ha tenido la obligación de prepararse un programa de temas y demostrar su capacidad a través de un proceso selectivo, cabe señalar al respecto que si bien en los ámbitos docente y sanitario, la regulación de las profesiones sanitarias o el desempeño de la función docente permiten que la capacidad y el mérito de las personas que pasan a integrar sus listas de empleo pueda satisfacerse, al menos en la mayor parte, por la simple posesión de una titulación académica habilitante para tales puestos de trabajo, no sucede así sin embargo en el ámbito de la administración general, al menos, en la mayoría de las ocasiones.

En efecto, en el ámbito de la administración general, los llamados cuerpos generales, sobre los que descansa el grueso de la actividad administrativa, no son profesiones reguladas vinculadas a la posesión de un determinado título académico, por lo que la titulación académica empleada para



la integración en una lista de empleo no acredita por sí misma la capacidad y el mérito de la persona aspirante.

En efecto, para el desempeño de las funciones propias de los cuerpos generales, como el cuerpo superior de administradores, de gestión o el administrativo, se precisa la adquisición de unos conocimientos específicos de la organización, el funcionamiento y el régimen jurídico de la administración pública, lo que de ordinario se satisface mediante la evaluación de pruebas selectivas relacionadas con un programa de temas.

En definitiva, la preparación de unos contenidos teóricos y prácticos previos y la demostración de su adquisición vienen a satisfacer los requisitos de capacidad y mérito.

Tal vicisitud hubiera podido ser fácilmente asumible si el recurso al empleo público temporal en la administración general se hubiere mantenido como una mera anécdota.

Sin embargo, el crecimiento exponencial de las necesidades temporales de personal en la administración general ha desbordado al sistema, produciéndose una desconexión importante entre los perfiles reclutados y las funciones a desempeñar.

Es innegable el hecho de que el citado decreto 74/2010, válido en aquel entonces para la administración, ha devenido no sólo en obsoleto, sino en contraproducente.

Una administración moderna, cualificada, eficaz y eficiente no puede reclutar a su personal temporal, para el desempeño de puestos de trabajo que no se corresponden con profesionales tituladas o reguladas, mediante la conformación de listas de empleo en las que queden integradas personas a las que no se les exija un mínimo de capacidad y de mérito, permitiendo en definitiva que puedan integrarse en dichas listas sin haber tenido que superar ni uno solo de los ejercicios del proceso selectivo.

20. Las necesidades de personal temporal, agravadas por los efectos derivados de la pandemia sufrida en los años 2020 y 2021, alcanzaron tal nivel que incluso la administración general ofreció soluciones improvisadas que han afectado duramente a la prestación de los servicios públicos.

En efecto, las hoy en día vigentes listas complementarias de empleo se constituyeron al margen de la ejecución de un proceso selectivo previo, de manera que se conformaron integrando a toda persona que poseyera el título académico genérico exigible para el acceso al empleo público, pero sin necesidad de acreditar mérito o capacidad alguna.

Esto evidentemente ha traído consigo, en la actualidad también, serios problemas en la gestión de los servicios públicos porque en multitud de ocasiones se han provisto puestos de trabajo con personas que, teniendo el absoluto derecho a hacerlo por estar integradas en dichas listas complementarias, conformadas con arreglo a las reglas establecidas por la administración, sin embargo, carecen de la debida preparación previa de contenidos teóricos y prácticos y de falta de experiencia previa en el desempeño de las funciones para las que han sido nombradas o contratadas.

Esto particularmente ha traído consigo con que nos encontremos con una administración general que por mor del citado decreto 74/2010 y otras soluciones coyunturales, incluso los puestos de superior responsabilidad adscritos al grupo A del personal funcionario, se hayan provisto de forma temporal, con quienes formando parte de una lista de empleo, no han tenido la obligación de demostrar un mínimo de capacidad teórica y práctica o un mínimo de experiencia previa y cuya preparación académica puede estar absolutamente desvinculada de esa capacidad y experiencia exigibles dado que el título académico que poseen no constituye por sí mismo expresión de la capacidad necesaria.



Es innegable que esto está produciendo gravísimas disfunciones en la prestación de determinados servicios públicos, porque los principios de capacidad y mérito quedan absolutamente en entredicho y precisamente cuando resulta necesaria una cobertura urgente e inaplazable de un puesto, o la necesidad de atender una acumulación de tareas o la ejecución de un programa temporal, precisamente la falta de correlación entre el perfil seleccionado y las funciones a desempeñar, aún genera una mayor disfunción en el sector público.

La inexistencia por tanto de medidas específicas que adecuaran el sistema de conformación de listas de empleo a los múltiples factores que determinaban las necesidades de empleo temporal, exigen de una respuesta urgente que permita a la administración general proveer de forma adecuada las necesidades urgentes e inaplazables de personal, motivo por el cual, este decreto – ley contiene un conjunto de medidas urgentes dirigidas precisamente a dar una respuesta adecuada a esta inaplazable necesidad.

21. No cabe duda, que tales medidas de ordenación y gestión de listas de empleo que, al igual que las relativas a la selección definitiva de personal, ahondarán en una mejor calidad en el empleo público, y esto a su vez, quedará directamente relacionado con la mejora en la calidad de la prestación de los servicios públicos que demanda la ciudadanía.

En efecto, la calidad en el empleo público pasa necesariamente por dotarse también de calidad en el empleo público temporal, en el que el mérito y la capacidad sean elementos indispensables que han de garantizarse, huyendo por tanto de medidas improvisadas y adoptadas bajo la presión de proveer de recursos humanos al sector público, de cualquier forma, lo que a su vez viene reforzado por la obligación que tiene nuestra administración, como el conjunto del sector público español, de poner freno al abuso de la temporalidad.

Canarias, como el resto del sector público español, está en la obligación de reducir sus tasas de temporalidad en el empleo público, pero ello no es óbice para ignorar que nuestro estado del bienestar siempre conllevará que exista un empleo público temporal, incluso estructural, que atienda las vicisitudes a las que el sector público debe dar respuesta para garantizar la prestación de los servicios públicos.

Siempre será necesario proveer de forma temporal puestos que quedan vacantes hasta su cobertura definitiva, siendo como se ha dicho el objetivo que dicha provisión sea lo antes posible.

Resultará también ineludible la provisión temporal de puestos por sustitución transitoria de sus titulares, precisamente para garantizar la prestación de los servicios públicos, o para dar respuesta a situaciones temporales a través de programas o por acumulación o exceso de tareas.

22. Al hilo de la regulación de las listas de empleo en el ámbito de la administración general, este decreto – ley también aborda la modificación puntual de la orden de 9 de agosto de 2021, por la que se establece el procedimiento de constitución, ordenación, actualización y funcionamiento de las listas de empleo para el nombramiento de personal docente interino en el ámbito educativo no universitario de la comunidad autónoma de Canarias, teniendo presente que dicho reglamento no establece un marco jurídico específico para los procedimientos extraordinarios de estabilización.

La ejecución de estos procedimientos selectivos extraordinarios tiene un impacto significativo en la posterior integración en las listas de empleo público docente y en la posición que se ocupa dentro de las mismas, proporcionando claras ventajas comparativas respecto a quienes han accedido a las listas de empleo mediante procedimientos selectivos ordinarios.

Por tanto, existen al menos dos razones fundamentales para justificar un tratamiento diferenciado en el acceso y reordenación de estas listas como resultado de la realización de procedimientos



selectivos extraordinarios. En primer lugar, la ausencia de una regulación expresa y, segundo, una cuestión de justicia material que busca evitar el tratamiento igualitario de situaciones distintas, afectando tanto a los integrantes de listas de empleo, como a la finalidad del propio sistema de distribución por bloques, que premia la experiencia, el mérito y la capacidad de los que lo conforman, toda vez que los criterios establecidos para los procedimientos selectivos ordinarios, poseen un nivel técnico más complejo y elevado que el previsto en los procedimientos selectivos extraordinarios debido a la eliminación de pruebas y al carácter no eliminatorio de las mismas.

III, d)

Ausencia de instrumentos de gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos

23. Este decreto – ley, por otro lado, aborda una serie de medidas cuya finalidad es proporcionar herramientas que permitan una eficiente gestión de los recursos humanos para dar respuesta a necesidades de la organización, así como de reconocimiento de ciertos derechos relacionados con la carrera profesional que redundarán en la mejora de la calidad en el empleo público, y ambas, en la calidad de los servicios públicos.

24. Las administraciones públicas han venido haciendo frente desde principios de la segunda década del siglo XXI a un conjunto de sucesivos desafíos para los cuales no estaban preparadas y esto ha producido la necesidad de innovar nuestro ordenamiento jurídico a golpe de respuestas inéditas que pudieran garantizar la respuesta del sector público.

Así, superada aquella crisis económica profunda, nuestra administración, ha tenido que hacer frente a una declaración de crisis sanitaria de pandemia mundial de dimensiones catastróficas, primero, y la declaración de un conflicto bélico en Europa después, entre otros acontecimientos globales que han marcado la agenda de todas las administraciones.

La puesta en marcha de mecanismos de recuperación, de forma urgente e inédita para nuestro sector público, también ha incidido en el régimen de personal de la administración y ha puesto de manifiesto la necesidad de adoptar medidas que permitan hacer frente a los retos que ya están presentes y que se irán agudizando con el transcurrir de los años.

Los sucesivos escenarios desfavorables a los que se ha venido enfrentado el sector público han traído consigo el enraizamiento de una serie de debilidades en el ámbito del empleo público de nuestra administración autonómica.

En tanto que nuestra comunidad autónoma se dota de un nuevo cuerpo legal regulador de su empleo público, la administración autonómica precisa de respuestas legales urgentes e inaplazables, basadas en el principio de seguridad jurídica, respecto a los graves problemas a los que se enfrenta actualmente nuestra administración autonómica.

25. A los fenómenos globales anteriormente descritos, deben añadirse las complejas situaciones que nuestra sociedad canaria, y por tanto nuestro sector público, han sufrido en los últimos años, algunos de ellos con efectos prolongados y que obligan a dar una respuesta inmediata para garantizar que desde ya podamos hacer frente a dichas situaciones.

Canarias se enfrenta a retos económicos, sociales y naturales de especial trascendencia para los cuales se espera una respuesta eficaz, ágil y eficiente por parte de sus poderes públicos.

Estando en la obligación de hacer de la necesidad una virtud que nos permita aprender y responder, nuestra comunidad autónoma se sigue enfrentando a los devastadores efectos de la erupción volcánica de la isla de La Palma, experiencia de la cual, dada nuestra realidad geológica debemos aprender.



Canarias también lleva más de diez años haciendo frente a una crisis migratoria constante que asola nuestras costas y que en especial compromete nuestra capacidad de respuesta, especialmente en la protección de las personas menores de edad migrantes, ante la cual, además de la falta de respuesta a nivel de conjunto del estado español, ha tensado nuestro sistema público de bienestar social.

Nuestro archipiélago se enfrenta de otro lado a un envejecimiento poblacional progresivo que demanda mayores servicios públicos sanitarios y sociales, en ámbitos claves del estado del estado del bienestar social, como son la dependencia o la discapacidad, a la fluctuación de la actividad económica, al cambio climático y a la racionalización del territorio y el crecimiento demográfico, entre otros.

26. Lo cierto es que frente a todas estas vicisitudes que ponen a prueba nuestro modelo de gestión de recursos humanos, como se expuso anteriormente, este modelo, en definitiva, descansa en un marco legal adoptado en los años ochenta del siglo pasado, con un escaso desarrollo normativo, a nivel reglamentario.

La obsolescencia de ese marco legal se ha visto agravado además por la falta de incorporación a nuestro sistema de herramientas modernas de gestión de recursos humanos, algunos de los cuales se encuentran ya perfectamente consolidados en otros ordenamientos jurídicos autonómicos y del estado español.

27. Así pues, este decreto – ley aborda el establecimiento de un conjunto de medidas legales, concretas, urgentes y necesarias para garantizar los siguientes fines:

- a) La preferencia en la cobertura de puestos de trabajo funcionariales con personal funcionario de carrera.
- b) El establecimiento, en desarrollo de la legislación básica del Estado, de medidas concretas que delimiten la duración máxima de los nombramientos interinos evitando con ello incurrir en abuso de temporalidad.
- c) La eficiencia en concretos procedimientos de gestión de recursos humanos, simplificando sus trámites o estableciendo medidas de racionalización en su aplicación.
- d) El reconocimiento de determinados derechos profesionales que redundarán a su vez en la mejora en la calidad de los servicios públicos.

IV

Análisis del contenido del presente decreto – ley

IV, a)

Estructura

28. Este decreto – ley contiene cincuenta y siete artículos, a los que se añaden diez disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y diez disposiciones finales.

El articulado del presente decreto – ley tiene la siguiente estructura:

Título Preliminar. Disposiciones generales.

Título I. Empleo Público

Capítulo I. Fomento del acceso al empleo público.

Capítulo II. Eficacia y eficiencia de los procesos selectivos.

Sección 1ª. Tribunales calificadoros.



Sección 2ª. Eficiencia de las convocatorias.

Sección 3ª. Eficiencia de la fase de oposición de los procesos selectivos.

Sección 4ª. Racionalización de la evaluación médica de la capacidad funcional para el acceso al empleo público.

Capítulo III. Especialización profesional del personal funcionario

Título II. Empleo público temporal

Capítulo I. Listas de empleo público temporal en el ámbito de la administración general.

Sección 1ª. Disposiciones generales.

Sección 2ª. Colaboración entre Administraciones Públicas.

Sección 3ª. Listas de empleo ordinarias.

Sección 4ª. Otras listas de empleo.

Sección 5ª. Inexistencia de listas de empleo.

Capítulo II. Promoción interna temporal.

Capítulo III. Relaciones temporales de interinidad.

Sección 1ª. Delimitación temporal máxima de relaciones de interinidad.

Sección 2ª. Procesos de estabilización.

Título III. Gestión de recursos humanos

IV, b)

Título preliminar Disposiciones generales

29. El título preliminar concreta el objeto del presente decreto – ley como reflejo de lo contenido en la presente exposición de motivos, determinando a su vez el ámbito de aplicación de éste, en relación con los distintos sectores que conforman la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias.

IV, c)

Título I Acceso al empleo público

30. El título I tiene por objeto establecer un conjunto de medidas que promuevan el acceso al empleo público por parte de la ciudadanía y por el propio personal al servicio de nuestra administración, diseñando un modelo eficiente y eficaz de selección, que garantizando en todo caso los principios constitucionales y legales de acceso al empleo público, procuren su agilidad y la reducción de los plazos de ejecución de la ofertas de empleo público, minorando con ello a su vez el recurso al empleo público temporal.

Este título se estructura en tres capítulos.

31. El capítulo I del título I contiene un conjunto de medidas para fomentar el acceso al empleo público.

Se abordan medidas concretas para el fomento de la promoción interna con la finalidad de garantizar que el personal funcionario al servicio de la administración general de la comunidad autónoma tenga la posibilidad real y efectiva de progresar en su carrera administrativa lo que redundará además en el interés público, al dotarse la Administración, de recursos humanos con



experiencia y conocimiento acumulados que escalan a niveles superiores de la estructura organizativa.

De esta forma se eleva del 25 al 30 por ciento la reserva mínima de plazas ofertadas al turno de promoción interna y hasta el 40 por ciento para fomentar la promoción interna desde el cuerpo auxiliar al cuerpo administrativo permitiendo con ello resolver una de las cuestiones más acuciantes de su carrera profesional, cual es el desdibujamiento paulatino de las funciones entre ambos cuerpos.

De otra parte, a fin de promover igualmente el acceso al empleo público mediante promoción interna, se establece la necesidad de discriminar aquellos contenidos teóricos que el personal funcionario desde la categoría profesional de acceso ya ha adquirido y por ende no han de ser nuevamente exigidos.

Asimismo, se toma conciencia de la necesidad de mejorar la accesibilidad al mercado de trabajo y por ende al empleo público de las personas con discapacidad motivo por el que se adopta el establecimiento de un porcentaje de al menos el 10% de las plazas objeto de oferta de empleo público superando el mínimo del 7% hasta ahora existente.

32. El capítulo II del título I, aborda una serie de medidas para garantizar la ejecución, la eficiencia y la eficacia de los procesos de selección de personal funcionario de carrera y del personal laboral fijo.

Se fomenta la participación del personal al servicio de la administración como miembros de los tribunales calificadoros, reconociéndoles tal labor como mérito profesional.

De otra parte, se prevé la designación obligatoria de quienes han de formar parte de los tribunales calificadoros, para con ello garantizar la ejecución de los procesos de selección derivados de las ofertas de empleo público, en los casos en que no haya podido procederse a la designación voluntaria.

33. La Sección 2ª del capítulo II establece medidas para la eficiencia de las convocatorias y sus bases específicas.

En la medida en que la ejecución de los procesos selectivos implica un enorme despliegue de recursos humanos y económicos y, en definitiva, un esfuerzo significativo para la administración, se refuerzan los principios de eficiencia y agilidad, de forma que se prevé la posibilidad de que las convocatorias de procesos selectivos puedan adicionar un porcentaje de plazas que puedan quedar vacantes, una vez resuelto el proceso selectivo, de manera que con ello se garantiza, de una parte, una cobertura de puestos de manera inmediata, habiendo garantizado los principios que rigen el acceso al empleo público, y de otra parte, minimizado la provisión temporal del puestos.

Se establece la obligatoriedad de relacionarse con la administración, en los procesos de selección, a través de sistemas telemáticos, lo que redundará en la eficiencia y agilidad en la tramitación de los procesos selectivos y, por ende, en períodos más cortos de ejecución.

El decreto – ley aborda igualmente el necesario establecimiento de requisitos adicionales para el acceso a determinados cuerpos y escalas de la administración, inherentes al desempeño de sus funciones o a la forma de llevarlas a cabo, resolviendo con ello los problemas detectados en la incorporación de nuevos efectivos a determinados puestos de trabajo.

Se establece, por seguridad jurídica, el plazo máximo para efectuar el nombramiento o la contratación de las personas seleccionadas, cuestión no resuelta actualmente, por nuestro ordenamiento jurídico.



Se prevé expresamente la posibilidad de aprobación de una lista adicional de aspirantes que no habiendo sido inicialmente seleccionados puedan ser finalmente nombrados o contratados cuando se produzca la imposibilidad de nombramiento o contratación de alguien que sí fue seleccionado.

34. La Sección 3ª contiene una serie de medidas para garantizar la eficiencia de la fase de oposición de los procesos selectivos.

Uno de los principales objetivos es garantizar el principio de unidad de acto, de forma que, con carácter general, se prioricen en las bases reguladoras de los procesos selectivos la realización simultánea entre todas las personas aspirantes de las pruebas selectivas, además de forma anónima, garantizando con ello la objetividad e imparcialidad en su realización y corrección.

El decreto – ley impone la medida de *ejercicio único* que permita la valoración conjunta de todos los contenidos del programa en los cuerpos y escalas del grupo C y de la agrupación profesional E, garantizando con ello, en procesos selectivos de masiva concurrencia, los principios de inmediatez y eficiencia.

Asimismo, con el objetivo de incorporar medidas que promuevan la mayor eficiencia posible de los procesos selectivos, se incorpora una prueba selectiva adicional para quienes no hayan superado totalmente la fase de oposición, pero sí parte de las pruebas selectivas, para el caso de que se produjera la falta de cobertura total de las plazas convocadas debiendo dicha prueba garantizar en todo caso la demostración de la capacidad de quienes la realicen y superen.

35. La Sección 4ª aborda medidas de racionalización de la evaluación médica de la capacidad funcional de las personas seleccionadas como acreditación de dicho requisito para el acceso al empleo público, a fin de procurar la mayor eficiencia y celeridad en su cumplimentación y permitir la culminación de los nombramientos o las contrataciones.

36. El capítulo III de este título I adopta también un conjunto de medidas de profesionalización, dado que la inexistencia de determinadas escalas o especialidades impide que puedan abordarse de manera adecuada determinadas funciones competencia de la Administración autonómica.

Por este motivo, en primer lugar, se crea la especialidad de Igualdad de Género en la escala de administradores generales, dando con ello un paso decisivo en la Administración autonómica hacia la profesionalización en la implementación del enfoque de género en el conjunto de las políticas públicas, cuyo acceso se articulará mediante un programa de temas específicos en materia de igualdad de género, y en su caso de valoración de la experiencia previa en el sector público y la formación académica complementaria en la citada materia.

Se impulsa el abordaje de una de las cuestiones más acuciantes que afecta al archipiélago canario, el reto demográfico, por lo que con la finalidad de impulsar la implantación y desarrollo de la política pública autonómica en dicha materia, se crea, en la escala de técnicos facultativos superiores del cuerpo superior facultativo, la especialidad de antropología, para cuyo acceso se requerirá estar en posesión del grado en antropología o cualquier otro título académico oficial de nivel universitario equivalente, complementando con ello otras especialidades ya existentes, como la de sociología, igualmente relacionadas con la materia.

Igualmente se aborda una demanda urgente de la ordenación y planificación de los recursos humanos, ya presente en la inmensa mayoría de las administraciones públicas, y es la especialización jurídica, por otro lado, indispensable, del cuerpo superior de administradores, diferenciada claramente, tanto por su contenido como por sus funciones, del cuerpo superior facultativo, escala de letrados. En efecto, la amplitud de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados por el personal funcionario del cuerpo superior de administradores precisa de



contar con una especialidad jurídica, basada en la titulación académica universitaria de derecho, para aquellos puestos cuyo contenido exija un especial conocimiento y destreza en el manejo del ordenamiento jurídico.

IV, d)
Título II
Empleo público temporal

37. El título II de este decreto – ley tiene por objeto establecer un conjunto de medidas para la mejor ordenación y gestión del empleo público temporal, tanto en lo relativo a la constitución y gestión de las listas de empleo o de reserva para el posible nombramiento o contratación de personal temporal, como en relación con la evitación del abuso de la temporalidad y de su permanencia indebida en el servicio, aplicable al ámbito de la administración general.

38. El capítulo I contiene el régimen jurídico para la constitución y gestión de las listas de empleo.

La Sección 1ª establece un conjunto de disposiciones generales relativas al ámbito objetivo de aplicación de este régimen jurídico.

Se adoptan concretas medidas de constitución de listas de empleo en tanto concurren o no de forma simultánea procesos selectivos por turno libre y mediante promoción interna, de criterios de resolución de empates entre personas candidatas, de eficiencia en la tramitación de los llamamientos y los nombramientos a fin de garantizar la máxima celeridad en la cobertura de los puestos de trabajo.

Incorpora concretas medidas de gestión que garanticen la eficacia, la agilidad y la seguridad jurídica en los llamamientos que hayan de realizarse a las listas de empleo.

Se establece que las personas llamadas deberán responder en el plazo máximo de veinticuatro horas siendo responsables de mantener operativos y en condiciones de normal funcionamiento los medios de contacto facilitados, siendo en caso contrario penalizadas con su suspensión temporal en la lista.

En los casos de que una misma persona se sucesivamente nombrada, se simplifican las cargas administrativas que pesan sobre ésta evitando reiteraciones innecesarias

Asimismo, prevé medidas relacionadas con la agilidad, eficacia y eficiencia del trámite de nombramiento o contratación temporal.

Se establecen claramente los deberes y las cargas administrativas cuyo cumplimiento y levantamiento, respectivamente, corresponde a las personas integradas en las listas de empleo.

En concreto, desarrolla un conjunto de medidas relativas a la situación de las personas integradas en las listas por razón de diversas circunstancias evitando en la medida de lo posible su exclusión, pero si penalizando la negativa a aceptar un nombramiento que se le ha ofertado en tiempo y forma.

A efectos de garantizar la adecuada gestión de los nombramientos interinos y con ello garantizar la prestación de las necesidades urgentes e inaplazables para las que se ha efectuado el correspondiente nombramiento, se establece que la persona nombrada, durante su nombramiento, figurará como no disponible, de manera que no se incorporará a los siguientes llamamientos que de la lista se lleven a cabo tras su nombramiento, ni de las otras listas de empleo titularidad de la Dirección General de la Función Pública en la que pueda estar integrada.



Otra de las medidas específicas que aborda este decreto – ley, de indudable valor para la gestión del empleo público temporal es el establecimiento y regulación de un período de prueba para las personas que son nombradas interinamente por primera vez.

Es indudable el hecho de que la falta de preparación previa de un programa de contenidos y la superación de un proceso selectivo no se suple completamente con la exigencia de unos méritos para integrarse en una lista de empleo, sino que además se precisa que la persona interina lleve a cabo un correcto desempeño de las funciones que se le encomiendan por lo que como sucede en cualquier organización es imprescindible el establecimiento de la valoración de ese desempeño.

Este decreto – ley regula expresamente el principio de preferencia para la cobertura de las necesidades urgentes e inaplazables, mediante personal funcionario de carrera, ya fuere mediante la figura de la comisión de servicios, ya fuere mediante la incorporación de la novedosa figura de la promoción interna temporal.

Así pues, en los casos en que la necesidad urgente e inaplazable de cobertura de un puesto sea de uno vacante, el órgano que haya de promover su cobertura temporal deberá anunciar al personal funcionario de carrera perteneciente al mismo Centro Directivo en el que se encuentra adscrito el puesto a proveer, la necesidad de cobertura, lo que se podrá hacer, de existir personal funcionario disponible, mediante comisión de servicios.

El citado principio de preferencia promueve también que de no ser posible la cobertura de la necesidad urgente con personal funcionario del mismo Cuerpo, Escala o Especialidad, se acuda a la promoción interna temporal.

39. En la Sección 2ª se promueve la colaboración entre las Administraciones Públicas para la gestión compartida de listas de empleo, experiencia ya implementada en el ámbito de nuestra administración autonómica, pero que carece de la necesaria regulación legal específica en este ámbito.

Así, se prevé la posibilidad de formalizar instrumentos en virtud de los cuales se pueda solicitar la colaboración para realizar llamamientos, y en su caso, efectuar el nombramiento de personal funcionario interino de personas que estén integradas en una lista de empleo de otra Administración, pero también apuesta por la posibilidad de que las administraciones canarias colaboren entre sí en la constitución conjunta de listas de empleo.

40. La Sección 3ª aborda el régimen jurídico de las listas de empleo ordinarias.

Estas listas de empleo ordinarias, constituidas una vez finalizados los correspondientes procesos selectivos, se integrarán por las personas aspirantes que, habiéndose presentado a las pruebas selectivas de la convocatoria realizada, no hayan resultado seleccionadas y hayan superado, al menos, el primer ejercicio de la fase de oposición, garantizando, ahora sí, el principio de capacidad exigido por nuestro orden constitucional.

De otra parte, a fin de adaptar nuestra realidad territorial a la gestión de las listas de empleo y garantizar así en buena medida la aceptación de los llamamientos, se organizarán dichas listas por ámbitos insulares.

Se aborda un sistema más lógico de ordenación de las personas integradas, en función del grado de capacidad demostrado, de forma que se ordenarán, en primer lugar, a quienes hayan superado toda la fase de oposición y no hubieren obtenido plaza, conformando un primer turno y a continuación quienes no hayan superado la totalidad de los ejercicios obligatorios y eliminatorios, pero sí los que se precisen para poder formar parte de la lista de empleo conforme haya establecido la convocatoria, conformando el segundo turno.



De otra parte, a fin de garantizar la existencia de personas candidatas suficientes e idóneas, manteniendo la garantía de los principios de mérito y capacidad se permite, de forma excepcional, ampliar la lista de personas integradas con quienes no habiendo superado el primer ejercicio o la parte del ejercicio único de la fase de oposición que se hubiese exigido para su integración si hubieren alcanzado la calificación mínima que las bases hayan establecido para el caso de ampliación sobrevenida de la lista de empleo ordinaria.

Así pues, las medidas que contiene este decreto – ley en cuanto a las listas ordinarias de empleo que son las llamadas principalmente a proveer de personal temporal a la Administración se dotan de los elementos necesarios para garantizar su idoneidad.

41. La Sección 4ª contiene una prolija relación de medidas en materia de listas de empleo ofreciendo diversas alternativas que permitan a la Administración disponer de personas candidatas siempre bajo el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad.

Se evita con ello tener que acudir a soluciones improvisadas no previstas en el ordenamiento jurídico autonómico de manera que se proporciona seguridad jurídica y transparencia respecto de los distintos instrumentos a los que puede acudir la administración general para dotarse de personal interino.

Se regulan las listas de empleo específicas que serán las que resulten de convocatorias específicas para tal finalidad cuando no exista una lista ordinaria de empleo para un determinado Cuerpo, Escala o Especialidad, a fin de atender necesidades urgentes e inaplazables, ni tampoco existiere en ese momento plazas pendientes de ejecución de una oferta de empleo público aprobada de cuyo proceso selectivo derivaría una lista de empleo ordinaria.

Se instauran las listas de empleo adicionales, para cuando no existiere para un determinado Cuerpo, Escala, Especialidad o agrupación profesional una lista de empleo ordinaria ni específica, o se pusiere de manifiesto un insuficiente número de personas disponibles para poder atender necesidades urgentes e inaplazables.

Estas listas adicionales serán abiertas y de renovación periódica, con carácter general, de vigencia indefinida de forma que anualmente se abrirá un plazo de presentación de nuevas instancias o de renovación de méritos de las personas ya integradas.

Esta configuración legal de las listas adicionales permitirá, de una parte, contar con listas que no estando derivadas de un proceso selectivo previo sin embargo se precise estar en posesión de concretos méritos que garanticen la idoneidad de la persona interina, y por otro lado, porque en la medida en que se permitirá la renovación periódica de los méritos que se vayan adquiriendo, así como la incorporación de nuevas personas, se contará en definitiva con un instrumento dinámico y de concurrencia competitiva.

De otra parte, establece las listas de empleo subsidiarias para aquellos casos en los que no hubiere sido posible el nombramiento de personal funcionario interino, respecto de las listas de empleo constituidas con arreglo a lo expuesto anteriormente, pudiendo acudirse a otras listas de empleo de un Cuerpo, Escala o Especialidad distinta, en la que sí existan personas disponibles susceptibles de ser nombradas por haberse exigido en la constitución de dicha lista de empleo la misma titulación académica que la exigible para el nombramiento que se pretende efectuar.

Por otro lado, establece las listas de empleo provisionales para los casos en que por razones de especial urgencia sea necesario, en ocasión de la ejecución de un proceso selectivo, acordar la constitución de una lista provisional de empleo con quienes hayan superado el primer ejercicio de la fase de oposición, o la primera parte del ejercicio único, en cualquier momento previo a la



conclusión de la citada fase, ordenándose la misma en atención a la puntuación obtenida en el citado ejercicio. La lista provisional estará vigente hasta el momento en que sea aprobada la lista definitiva que dimane del correspondiente proceso selectivo, quedando sin efecto la citada lista provisional.

En definitiva, este tipo de lista provisional supone, por razones de eficiencia, adelantar en el tiempo la constitución de la futura lista ordinaria con quienes ya han superado el primer ejercicio que es el requisito mínimo exigible para integrarse en la lista.

42. En la Sección 5ª, se regula la cobertura extraordinaria de empleo público temporal en los casos en que agotadas todas las posibilidades disponibles no se dispusiera de lista de empleo, o no hubiere persona disponible para su nombramiento de manera que se pueda acudir a una oferta genérica de empleo público temporal al órgano gestor de políticas de inserción laboral de la Comunidad Autónoma.

La regulación al nivel de esta norma de esta posibilidad ofrece las debidas garantías de seguridad jurídica, transparencia, igualdad y concurrencia competitiva porque somete tales ofertas a una regulación previa de los requisitos exigibles a las personas demandantes de empleo, incluida la posibilidad de exigirles una concreta titulación académica que garantice su capacidad, así como que se ordenen en función de los méritos aportados. No obstante, por razones de lógica en la provisión temporal de puestos, esta figura será siempre de aplicación extraordinaria y en ningún caso para la cobertura de puestos vacantes.

43. El capítulo II establece otra de las medidas imprescindibles para abordar la reducción de la temporalidad o para el caso en que sea necesario acudir a nombramientos interinos, éstos se produzcan siempre en un nivel profesional inferior.

Así, se incorporan a nuestro ordenamiento jurídico determinadas figuras que tienen por finalidad ofrecer fórmulas eficaces y eficientes para proveer de forma preferente los puestos de trabajo, aun con carácter temporal, mediante personal funcionario de carrera, y que en el caso de que se deba aun así acudir al nombramiento de personal funcionario interino, tal provisión se haga en los niveles inferiores de responsabilidad.

A esta finalidad atiende, en primer lugar, este decreto – ley mediante la promoción interna temporal del personal funcionario de carrera.

A través de este instrumento se permite el aprovechamiento del capital humano ya existente mediante el desempeño de puestos de un grupo de clasificación igual o inmediatamente superior por parte del personal funcionario de carrera.

Este instrumento es una manifestación clara de la apuesta de este decreto – ley por la preferencia en el desempeño de puestos por parte del personal funcionario, al igual que en general lo es el fomento que se articula en esta norma de la promoción interna.

La promoción interna temporal coadyuva igualmente a reducir la temporalidad en el sector público, y de ser necesaria la cobertura temporal de quien promociona temporalmente se consigue que ésta se produzca en un nivel inferior de responsabilidad.

Así, vacante un puesto de trabajo, o producida la ausencia transitoria de su titular, si no hubiere sido posible su cobertura temporal mediante comisión de servicios se podrá acudir al mecanismo de promoción interna temporal.

Este mecanismo permitirá su cobertura por parte del personal funcionario de carrera que pertenezca a una Escala o Especialidad del mismo Subgrupo o de uno inferior, que siendo distinto



al que figure adscrito el puesto de trabajo, guarde una relación directa con sus funciones, siempre y cuando la persona esté en posesión de la titulación exigida para el acceso a dicha escala o especialidad.

44. El capítulo III, respecto de las relaciones de temporalidad, contiene en primer lugar una serie de reglas para dar cumplimiento a las exigencias de la legislación básica del Estado en materia de delimitación de la temporalidad de empleo público, o lo que es lo mismo, de duración máxima de los nombramientos interinos según el tipo de causa que ha dado lugar a este.

Así, se establecen medidas específicas para evitar incurrir en abuso de temporalidad.

Se proporciona así seguridad jurídica toda vez que, en los nombramientos interinos por vacante de plantilla, se hará expresa mención a la causa de cese consistente en la cobertura del puesto como consecuencia de su adjudicación por un procedimiento de selección de personal o por los procedimientos de provisión de puestos, así como por las demás causas relacionadas con la expiración del plazo máximo legal de la interinidad en su caso establecido por la legislación básica del Estado o la legislación autonómica de desarrollo.

En los casos de nombramiento para la sustitución transitoria de la persona titular, se indicará expresamente como causa de cese, la reincorporación a su puesto de trabajo de la persona sustituida o la pérdida de titularidad del puesto.

En los casos de nombramiento para la ejecución de programas de carácter temporal, éste no podrá tener una duración superior al tiempo de duración del programa temporal o al tiempo que le reste de vigencia ni de los plazos máximos legalmente establecidos para tales nombramientos.

Asimismo, se establece la imposibilidad de sucesivos nombramientos de las mismas personas por acumulación de tareas o exceso de éstas, evitando con ello, como exige la legislación básica del Estado, una concatenación de relaciones temporales que deriva en estructural y por tanto en abuso de la temporalidad.

45. La Sección 2ª de este capítulo III contiene una serie de medidas que tienen por finalidad solventar cuestiones que no fueron resueltas por las bases que rigen en nuestra administración general los procesos de estabilización.

La puesta en marcha de los procesos selectivos de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público se articuló en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias directamente a través de la aprobación de las correspondientes ofertas de empleo público y de la aprobación, previa su negociación colectiva, de las bases generales que han de regir las convocatorias.

La aplicación efectiva de dichas bases ha puesto de manifiesto la necesidad de ofrecer una respuesta urgente a determinadas cuestiones que por su falta de previsión traen consigo un potencial resultado contrario a los principios y fines de la citada Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Las medidas contenidas en el presente decreto – ley tienen por finalidad resolver tales cuestiones.

En primer lugar, debe tomarse en consideración que el resultado de los procesos de estabilización no puede traer consigo un aumento en el número de efectivos ni en el gasto público.

En segundo lugar, ha de tenerse en cuenta que dichos procesos tienen por finalidad que los puestos ofertados sean cubiertos de forma definitiva y que se realice un desempeño efectivo de éstos, pues de lo contrario, la adjudicación de un puesto sin que sea desempeñado por la persona titular que



lo obtiene, obligaría a esta Administración, nuevamente a proveerlo de forma temporal, incumpliendo con ello el principal objetivo de la citada Ley 20/2011, cual es, la reducción de la temporalidad por debajo del ocho por ciento del total de los efectivos.

Estamos en definitiva a la presencia de unos procesos de selección para la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera o de laboral fijo que tienen sin embargo determinados particularidades conforme a su ley reguladora, de forma que sin perjuicio de tratarse de procedimientos selectivos abiertos, públicos y de libre concurrencia, el derecho de las personas que reúnan los requisitos para su participación y por tanto la titularidad de una expectativa de derecho en el conjunto de convocatorias en las que participen, deben encontrar sin embargo un límite en la ordenación de la fase de adjudicación y nombramiento o contratación precisamente para garantizar los fines y principios antes expuestos, así como para garantizar el efectivo desempeño del puesto obtenido.

De otra parte, la concurrencia masiva de personas a los procesos de estabilización debe encontrar también medidas de eficiencia y racionalización en la fase de instrucción de tales procedimientos de forma que la actividad de la Administración sea eficiente, centrándose en primer término en aquellas personas que por razón de sus méritos tienen la mejor posición jurídica para la obtención del puesto ofertado.

Como consecuencia de todo lo anterior, este Decreto – ley contiene una serie de medidas urgentes relacionadas con la fase de valoración de los méritos, de límites a la obtención de diversas plazas en diferentes categorías profesionales, funcionariales o laborales, y de permanencia mínima en el puesto adjudicado, todo ello para garantizar los fines antes expuestos.

IV, e)

Título III

Gestión de recursos humanos

46. El título III de este decreto – ley establece un conjunto de medidas de gestión en materia de recursos humanos cuyas finalidades son garantizar la eficacia y la eficiencia de la planificación y ordenación del personal, el reconocimiento de ciertos derechos profesionales y con ello la mejora en la calidad de empleo público.

Este abordaje se hace desde la perspectiva del principio de proporcionalidad, limitándose por tanto a establecer únicamente las medidas urgentes e inaplazables que garanticen una eficaz y eficiente gestión de los recursos humanos en tanto que esta Comunidad Autónoma se dota de un nuevo cuerpo legal.

47. A fin de garantizar el éxito y la eficacia en la cobertura definitiva de los puestos de trabajo como consecuencia de los procesos de selección, se establece el deber de permanencia mínima en el primer destino definitivo adjudicado tras el nombramiento como personal funcionario de carrera o la contratación laboral fija, consiguiendo con ello una eficiente gestión de los procesos de selección que están destinados a proveer los puestos que son adjudicados de manera que el personal reclutado pueda desarrollar su puesto de trabajo en un período mínimo de permanencia.

48. De otra parte, se adicionan otras medidas en materia de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y en su vertiente más drástica, de protección efectiva a las mujeres víctimas de violencia de género, tanto de las propias empleadas públicas que puedan tener esa condición como de las personas aspirantes.

Deuda histórica que de no adoptarse coloca a nuestra administración a la cola de las políticas activas de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y que por razón de su contenido precisan de una respuesta a nivel legal.



Se adoptan medidas para la protección en materia de empleo público de las mujeres víctimas de violencia de género, en aspectos tales como la posibilidad de establecer un régimen específico de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo y la adopción de medidas de protección de la identidad en procesos selectivos y de constitución de listas de empleo.

49. A través de esta norma se procede a regular, de forma estable, las unidades administrativas temporales como estructura organizativa que permita dar respuesta a los cada vez más frecuentes retos inéditos y sobrevenidos a los que se enfrenta la administración y para los cuales las estructuras orgánicas clásicas no ofrecen una respuesta ágil, eficaz, eficiente y, sobre todo, inmediata.

Una ciudadanía cada vez más exigente con los poderes públicos no puede recibir como respuesta que el proceso de respuesta orgánica a una necesidad coyuntural pero perentoria lleva sus tiempos y requiere de procesos y acuerdos basados en instrumentos que no son ágiles y eficientes por ausencia de norma reguladora.

Aborda una cuestión crucial en la organización y estructura de la Administración autonómica que se ha puesto de manifiesto precisamente ante las graves eventualidades acaecidas en los últimos años donde se ha precisado, y se precisa, de estructuras administrativas temporales para dar una respuesta inmediata pero delimitada en el tiempo.

Así, el Gobierno de Canarias podrá establecer unidades administrativas temporales para la ejecución de programas de carácter temporal, la ejecución de fondos estatales o comunitarios de duración determinada o para atender situaciones excepcionales de urgente necesidad, determinando su plazo de vigencia.

50. Este decreto – ley adopta también medidas específicas para contribuir a la dignificación y calidad en el empleo público, porque es evidente que sólo abordando cuestiones históricas que entroncan directamente con la carrera profesional del personal a su servicio y con sus legítimos derechos podremos contribuir a la mejora en la calidad del empleo público, motivo por el que se procede al reconocimiento de los servicios previos del personal laboral en los mismos términos que el personal funcionario, por motivos de equidad y trato igualitario.

De esta forma, en cumplimiento del principio de igualdad de trato, el personal laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias tendrá derecho al reconocimiento de los servicios previos realizados con anterioridad a la adquisición de su condición, en los términos previstos en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública para el personal funcionario.

51. Este Decreto – ley adopta un conjunto de medidas que garanticen una racional ordenación de los puestos de trabajo a través del instrumento general, la Relación de Puestos de Trabajo.

De una parte, a fin de que dicho instrumento contenga todos los elementos, y no únicamente los clásicos previstos en nuestra normativa, tanto por razones de seguridad jurídica respecto de quienes los van a desempeñar, como por razones de eficacia, en la medida que resulta necesario establecer la totalidad de los requisitos que serán exigibles, por necesarios, en el desempeño.

En efecto, una vez más, la ausencia de desarrollos normativos en materia de planificación y ordenación de los recursos humanos están provocando serios problemas en su gestión, la inexistencia de medidas legales concretas que permitan superar las rigideces de un sistema de ordenación anticuado, impide ofrecer soluciones que permitan en definitiva proveer los puestos de trabajo de una forma ágil y eficiente, lo que se termina traduciendo en que muchas ocasiones la respuesta de la administración sea la imposibilidad de proveer un puesto, o en su caso, una vez más, recurrir a la temporalidad.

Así pues, se adoptan medidas relativas a los requisitos adicionales, distintos al acceso al empleo público, para el desempeño de concretos puestos de trabajo atendiendo a las funciones o tareas



asignadas, el reflejo de la modalidad de teletrabajo, la flexibilidad territorial de los puestos acorde con nuestra realidad geográfica, la movilidad entre Administraciones Públicas y determinados aspectos relacionados con la salud laboral.

IV, f) Disposiciones

52. Cabe señalar finalmente que, este Decreto - ley excluye al sector de la administración general del Decreto regulador de listas de empleo a fin de garantizar la coherencia normativa con el presente Decreto – ley, si bien que mantiene su aplicación en todo lo no previsto en esta norma a fin de evitar la posible existencia de lagunas normativas.

A efectos de garantizar la debida uniformidad y seguridad jurídica en materia de grado personal del personal funcionario, por su especial implicación en el núcleo esencial de su régimen estatutario se centraliza la competencia orgánica para su reconocimiento.

Por razones de eficacia y eficiencia en la gestión de los procesos selectivos y teniendo en cuenta la especialización de funciones propia de la Escala de Administradores Financieros y Tributarios se procede a atribuir a la Intervención General la competencia en materia de selección.

Se adoptan medidas para la preservación de la carrera profesional del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 87.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que acceda al desempeño de determinados puestos de trabajo, favoreciendo con ello que dicho desempeño no implique una pérdida de derechos retributivos y fomentando por tanto la adherencia de dicho personal al desempeño de puestos de carácter directivo que constituyen un claro elemento de profesionalización de la función directiva, en tanto que esta Comunidad Autónoma se dota del cuerpo legal que regule al personal directivo profesional.

Se incorpora la formación inicial obligatoria del personal de nuevo ingreso mediante la realización de una actividad formativa dirigida a adquirir los conocimientos generales sobre organización y funcionamiento de la Administración General, derechos y obligaciones y conocimiento y manejo de las principales herramientas informáticas corporativas.

Se prevé, de otra parte, la cooperación entre la administración autonómica y los municipios de menos de cinco mil habitantes.

Las limitaciones expuestas anteriormente en relación con el acceso al empleo público, la pérdida de efectivos continuada por circunstancias derivadas del relevo generacional y la complejidad de los procesos de selección han provocado que estas administraciones locales, con una evidente menor capacidad de respuesta, presenten serios problemas a la hora de poder proveerse de recursos humanos suficientes y adecuados que garanticen la prestación de sus servicios públicos y la ejecución de sus competencias.

Esta limitación supone en definitiva una pérdida de capacidad de respuesta ante la ciudadanía en general y, en particular, ante las vecinas y los vecinos del municipio, de afectación de la calidad de sus servicios y de eficacia y eficiencia en la ejecución de sus competencias, que precisa por tanto de medidas que articulen una cooperación entre la Administración pública autonómica y los ayuntamientos de Canarias cuyos municipios tienen una población inferior a los cinco mil habitantes.

De esta forma, se habilita la suscripción de convenios de cooperación que formalicen encomiendas de gestión en materia de selección de personal funcionario de carrera de los citados



ayuntamientos para permitir convocatorias unificadas o comunes que de una forma eficiente puedan proveer a los ayuntamientos firmantes de los necesarios recursos humanos aunando esfuerzos entre todos ellos y la Administración autonómica.

Se da respuesta con ello a una demanda manifestada en el seno del Consejo Municipal de Canarias en el que se insta la cooperación del Gobierno de Canarias ante las dificultades manifiestas que los pequeños municipios tienen a la hora de poder recuperar los efectivos perdidos y dotar a sus plantillas de los efectivos necesarios.

A través de la disposición adicional novena, se aborda una medida urgente, excepcional y transitoria que tiene por finalidad garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la educación y por ende garantizar la prestación del servicio público educativo, como respuesta de tal naturaleza ante la grave situación que supone en nuestra Comunidad Autónoma de poder garantizar, en determinadas especialidades docentes, la cobertura del servicio con el personal docente no universitario necesario consecuencia de la inexistencia de personas candidatas que posean la formación pedagógica y didáctica equivalente, sin que quepa la posibilidad de que la respuesta del sistema público sea no impartir las correspondientes asignaturas, lo que aboca indefectiblemente a adoptar esta medida excepcional.

Mediante la disposición adicional décima se adopta otra medida imprescindible para garantizar la eficiencia en la ejecución de las ofertas de empleo público de la administración general permitiendo la cobertura definitiva de las plazas que queden desiertas en el acceso, mediante promoción interna, a través de su acrecimiento a las de turno libre, lo que a su vez contribuirá a reducir la temporalidad en la administración dado que la situación de desiertas provocaría en definitiva la necesidad de su cobertura temporal, el algún momento, hasta que fuesen objeto de nueva oferta y convocatoria.

53. En relación con las disposiciones transitorias, en aras de garantizar los derechos profesionales del personal funcionario, este decreto – ley contiene normas en relación con la integración en las nuevas Escalas y Especialidades que se crean, así como también de indemnidad en la aplicación de situaciones nacidas con anterioridad a su entrada en vigor en relación con el deber de permanencia mínima en el primer destino y del período de prueba del personal interino.

54. Este decreto – ley procede a la modificación puntual de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.

En primer lugar, se procede al desarrollo de las previsiones contenidas en el Estatuto Básico del Empleado Público en relación con el contenido de las funciones propias del personal funcionario y en su caso del personal funcionario interino, proporcionando con ello seguridad jurídica respecto a las funciones que le son encomendadas.

Así, se modifica el artículo 11 a fin de adaptarlo al Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en relación con las funciones públicas cuyo ejercicio corresponde en exclusiva al personal funcionario, procediéndose a incorporar además un artículo 11 bis, que en aras del principio de seguridad jurídica concreta el elenco de funciones que en todo caso quedan dentro del ámbito de tales funciones de autoridad pública o de salvaguarda de intereses generales, en relación a su vez con el desempeño temporal de tales funciones por parte del personal funcionario interino.

Se modifica el artículo 23 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, con el fin de ampliar el ámbito objetivo de las Especialidades funcionariales de manera que éstas se basen tanto en una concreta titulación académica, o bien, atendiendo al específico programa de temas exigible en el proceso selectivo, así como en su caso, de los méritos susceptibles de valoración, cuando se trate del sistema selectivo de concurso – oposición o de concurso de méritos.



Se modifica el artículo 23 a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades de ordenación de los Cuerpos y Escalas de la Administración Pública, en los que la especialización de funciones requiere que las Especialidades funcionariales no sólo provengan de la exigencia de concretas titulaciones académicas, sino también de la posibilidad de articular concretos programas de contenidos exigibles en los procesos de selección.

Se modifica el artículo 29 a fin de fomentar la promoción interna aumentando el porcentaje mínimo de reserva en las ofertas de empleo público al 30%.

Se modifica el artículo 31 superando un modelo excesivamente proteccionista frente a la movilidad entre Administraciones Públicas y ubicándolo por tanto en los parámetros de la clasificación profesional y la titulación académica y eliminando por tanto aspectos subjetivos previstos en el citado artículo para la autorización de dicha movilidad, y de otra parte, permitiendo que en casos excepcionales, siendo necesaria la cobertura de un puesto de trabajo y no existiendo personal funcionario propio que lo pueda desempeñar, se permita su cobertura mediante personal procedente de otra administración, aun cuando la ordenación ordinaria del puesto no lo prevea en cuanto administración de procedencia, con el fin, todo ello, de evitar que el sistema dé como respuesta la cobertura interina del puesto.

Se modifica también el artículo 74 a fin de garantizar la correcta designación de los tribunales calificadoros en los procesos de selección aunando de una parte, los límites de pertenencia de sus miembros a un determinado Cuerpo, con el hecho de que deban pertenecer a un área de conocimiento adecuado para la valoración de las pruebas selectivas, de forma que dicho límite de pertenencia no se circunscribe únicamente al Cuerpo, sino caso de existir, a la Escala correspondiente.

Y se modifica el artículo 77 a fin de garantizar la eficacia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y de selección, como mecanismos diferenciados e independientes que atienden a supuestos de hecho distintos y que por tanto no deben entrar en conflicto entre sí de manera que la planificación de los recursos humanos pueda establecer los puestos vacantes que cristalicen el derecho a la movilidad funcional y qué puestos vacantes se empleen para el ingreso de nuevo personal.

De otra parte, en las citadas disposiciones finales se adaptan las titulaciones exigibles para el acceso al Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de Canarias, mediante la modificación del artículo 3 de la Ley 8/1989, de 13 de julio, de creación del citado Cuerpo, en la disposición final segunda.

Y, asimismo, adapta la Ley 17/2003, de 10 de abril, de Pesca de Canarias, a los sistemas selectivos generales de la legislación vigente, permitiendo no sólo la oposición sino también el concurso – oposición para el acceso al Cuerpo de Agentes de Inspección Pesquera.

De otra parte, en la medida en que tal y como se ha expuesto anteriormente, el presente decreto – ley constituye una respuesta urgente e inaplazable en materia de función pública que permita abordar los grandes retos a los que se enfrenta la Administración autonómica, siendo no obstante imprescindible dotar a esta Comunidad Autónoma de una nueva Ley en la materia, viene a establecer la obligación de elaborar y tramitar un anteproyecto de ley de empleo público de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Se modifican ciertos aspectos de la regulación de las listas de empleo en el ámbito educativo en los términos anteriormente expuestos.

Se establece la entrada en vigor de este Decreto – ley, el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, salvo las excepciones relativas al régimen tributario contenidas en su



disposición adicional cuarta y respecto a las medidas de preservación de la carrera profesional en situación de servicios especiales o asimiladas de la disposición adicional quinta.

55. En el conjunto de las disposiciones finales, especial consideración expositiva merece la disposición final séptima que, como ya se advirtió en el apartado 2 de esta exposición de motivos tiene por finalidad incorporar a nuestro ordenamiento legal una serie de medidas urgentes para la protección de la infancia en el ámbito de los juegos de azar y las apuestas.

Así, la disposición final séptima modifica la Ley 8/2010, de 15 de julio, de los Juegos y Apuestas, mediante la modificación del apartado 7 de su artículo 11 y la adición del artículo 11 bis.

La actividad del juego cuenta, en el marco de la Comunidad Autónoma de Canarias, con un marco regulatorio adecuado. Como principal manifestación de ello, la Ley 8/2010, de 15 de julio, de los juegos y apuestas, así como un amplio desarrollo reglamentario, entre los que cabe resaltar, el Decreto 134/2006, de 3 de octubre, por el que se determina la zona de influencia de centros de enseñanza y de atención de menores en la que no podrán ubicarse establecimientos para la práctica del juego, el Decreto 26/2012, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Máquinas Recreativas y de Azar de la Comunidad Autónoma, o el Decreto 77/2015 de 7 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento del juego del bingo en la Comunidad Autónoma de Canarias.

El artículo 5 de la Ley 8/2010 establece que la regulación, organización, explotación y práctica del juego y las apuestas en Canarias deberá observar en todo momento, entre otros, el principio de prevención de perjuicios a las personas menores de edad.

Por su parte, la Ley 1/1997, de 7 de febrero, de atención integral a los menores, establece en su artículo 14 el deber de los poderes públicos de adoptar medidas que limiten el acceso de las personas menores de edad a actividades que puedan perjudicar su desarrollo integral.

El artículo 27 establece que las Administraciones Públicas canarias fomentarán el juego como parte de la actividad cotidiana de la infancia, si bien que lógicamente, conforme a su artículo 31 expresamente se impide que las personas menores de edad puedan acceder a juegos de azar y apuestas por perjudicar su libre e integral desarrollo, lo que se reafirma en su artículo 33 en relación con la prohibición de entrada, entre otros, a establecimientos en este ámbito sectorial de la actividad privada.

Teniendo en cuenta la normativa antedicha y con el objeto de garantizar el interés superior de las personas menores de edad, criterio que debe regir de manera prioritaria en toda actuación que derive del marco jurídico de aplicación, es necesario adoptar medidas con carácter de urgencia en referencia a la protección las personas menores de edad, así como en aras de prevenir la concentración de locales de juego (salones recreativos y de juegos, bingos, locales de apuestas externas y casinos) en determinadas zonas geográficas al efecto de evitar la normalización ante los y las menores de edad

Resulta evidente que la sola prohibición de entrada a este tipo de establecimientos, así como de que participen en este tipo de actividades, siendo una medida imprescindible y eficaz, es insuficiente por lo que deben adoptarse medidas que impidan una posible influencia directa en los entornos de la vida cotidiana de las personas menores de edad.

Teniendo presente que la necesidad de proporcionar a la infancia una protección especial, la Unión Europea mostró ha mostrado su preocupación sobre los riesgos para las personas menores edad de determinadas prácticas publicitarias, así como la necesidad de establecer restricciones legales para determinadas actividades.



Destaca en este sentido el Dictamen “Un marco para la publicidad dirigida a los niños y jóvenes, del Comité Económico y Social Europeo” (CESE).

Las personas menores de edad han sido siempre un colectivo que se ha considerado vulnerable, por ello es necesario la elaboración de leyes que los/las protejan y que defiendan sus derechos. En el marco europeo encontramos que existe la preocupación de proporcionar al menor un marco jurídico de protección. Gracias a la Convención de Derechos del Niño, de Naciones Unidas, de 20 de noviembre de 1989, ratificada por España el 30 de noviembre de 1990, se establecen una serie de criterios básicos para la protección del menor frente a actividades susceptibles de generar adicción.

Para reducir esta problemática hay que poner el foco en las etapas más tempranas del desarrollo humano, ya que es en esos momentos cuando se empiezan a forjar las conductas que nos definirán a lo largo de la vida. Cambiando la visión de la perspectiva que antes se centraba en la población adulta únicamente, se podrá evitar que las personas menores de edad generen una adicción y que en un futuro puedan desarrollar ludopatías.

La publicidad que podemos observar en las fachadas de los locales destinados a actividades de juego y apuestas es una estrategia de marketing que lo que trata de conseguir es que lo que se está anunciando llame la atención de, sobre todo, un tipo de personas y compren su producto o realicen una acción a presente o futuro; en este caso, que se inicien en la práctica de los juegos de azar, apuestas, etc. Por ello es necesario alejar de los centros educativos este tipo de reclamo.

Hasta cierta edad, el menor y la menor son incapaces de separar completamente realidad de fantasía, alimentada ésta en ocasiones por una publicidad que le presenta de forma atractiva un mundo idealizado que anhelan. Cercanía de la actividad referida a centros educativos y concentración de la actividad en determinadas zonas geográficas no ayudan a evitar la prevención de una futura adicción.

V

Régimen de competencias

56. El presente Decreto ley se dicta en ejercicio de las competencias de la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de función pública y de personal al servicio de las administraciones públicas de Canarias.

Conforme al artículo 107 del Estatuto de Autonomía de Canarias, reformado por Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, corresponde a la Comunidad Autónoma de Canarias la competencia de desarrollo legislativo y de ejecución en materia de función pública y personal al servicio de las administraciones públicas canarias, con el objetivo de garantizar la plenitud de los principios de mérito y capacidad en el ingreso y la provisión de plazas y empleos. Esta competencia incluye, en todo caso: El régimen estatutario del personal funcionario de la Comunidad Autónoma y de su Administración local; La regulación de las especialidades del personal laboral derivadas de la organización administrativa y la formación del mismo, y; La planificación, la organización general, la formación, la promoción profesional y la acción social en todos los sectores materiales de prestación de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma.

De forma tangencial debe señalarse que este decreto – ley descansa igualmente en otras competencias estatutarias, exclusiva en materia de organización y funcionamiento de la administración autonómica, conforme al artículo 104, en materia de régimen jurídico y procedimiento, conforme al artículo 106 y en la posibilidad de cooperar con otras administraciones públicas en los términos de su artículo 194.



Si bien este decreto – ley contiene una serie de previsiones que lo relacionan con las entidades locales de Canarias, en particular, respecto a la voluntad de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias de colaborar con los municipios de Canarias en los ámbitos de la gestión y conformación de listas de empleo compartidas y en la selección de personal funcionario, para el caso de los municipios de menos de cinco mil habitantes, así como en materia de movilidad del personal funcionario, lo cierto es que se hace desde el punto de vista estrictamente unilateral de regulación de la voluntad propia de la Administración autonómica, que carece por sí misma de todo tipo de efecto jurídico en la esfera local, en su régimen jurídico y en su organización, así como en sus competencias, las cuales por tanto ni se invaden ni se afectan, como tampoco las del resto de las Administraciones públicas españolas sobre las que cabría señalar en materia de movilidad funcional.

VI

Principios de buena regulación y tramitación

57. El presente Decreto ley se inspira en los principios de buena regulación contemplados en el artículo 66 de la Ley 4/2023, de 23 de marzo, de la Presidencia y del Gobierno de Canarias.

La situación de urgente y extraordinaria necesidad expuesta anteriormente que justifica la necesidad de adoptar un conjunto de medidas en materia de acceso al empleo público, de gestión del empleo público temporal y de medidas de gestión del personal, justifican en particular los principios de necesidad y de eficacia dado el interés general en el que se fundamentan las medidas que se establecen, siendo el Decreto ley el instrumento más adecuado para garantizar su consecución.

De otra parte, tal y como se ha expuesto, el presente Decreto – ley no tiene por finalidad abordar una regulación integral del empleo público de la Administración autonómica, lo cual ha de ser abordado mediante la elaboración y aprobación de la futura ley de empleo público, cuestión que prevé este Decreto – ley, de manera que como se ha dicho, se ciñe exclusivamente en las medidas de estricta necesidad, por lo que igualmente es acorde con el principio de proporcionalidad.

El principio de seguridad jurídica queda garantizado por cuanto este Decreto – ley, siendo norma con rango de ley proporciona la debida seguridad jurídica a las personas destinatarias incluidas en su ámbito de aplicación dado que afectan directamente al núcleo esencial del estatuto del personal funcionario y a ciertos elementos del vínculo contractual del personal laboral.

Este Decreto – ley cumple asimismo con el principio de transparencia, en la medida que el acceso al Decreto ley es viable no solo como norma general sino a través del Portal de Transparencia. Su exposición de motivos recoge de forma expresa, clara y concisa, la situación de extraordinaria y urgente necesidad a la que da respuesta, la justificación de las medidas concretas que contiene y los fines que persigue.

Igualmente contiene medidas concretas en materia de procedimientos administrativos relacionados con el acceso al empleo público y con la constitución y gestión de listas de empleo, dando cumplimiento con ello al principio de eficiencia por cuanto se evitan cargas administrativas e innecesarias mediante la técnica de las normas de aplicación directa.

En virtud de la autorización contenida en el artículo 46 del Estatuto de Autonomía de Canarias, reformado por Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, así como en relación con el artículo 74 de la Ley 4/2023, de 23 de marzo, de la Presidencia y del Gobierno de Canarias, y conforme a las restantes disposiciones de general aplicación, a propuesta de la Consejera de Presidencia, Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, previa su deliberación por parte del Gobierno en su reunión del día _____,



DISPONGO:

TÍTULO PRELIMINAR
Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1. El presente decreto – ley tiene por objeto establecer, en cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional décimo séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante real decreto – legislativo 5/2015, de 30 de octubre, un conjunto de medidas para garantizar el efectivo cumplimiento de la reducción de la temporalidad en el empleo público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como para evitar que se incurra tanto en un nuevo exceso de temporalidad como en la prolongación indebida de las relaciones jurídicas temporales de servicio.

2. De otra parte, este decreto – ley tiene por objeto establecer un conjunto de medidas que garanticen el cumplimiento de los principios de actuación previstos en el artículo 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, de racionalización y agilidad en los procedimientos administrativos, planificación y dirección por objetivos, eficacia y eficiencia, cooperación, coordinación y colaboración entre las Administraciones Públicas, en materia de gestión de recursos humanos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

3. Finalmente, este decreto – ley adopta un conjunto de medidas para garantizar la debida protección de la infancia en el ámbito de la actividad de los juegos de azar y las apuestas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Este decreto – ley será de aplicación al personal funcionario al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos y Entidades de Derecho Públicas vinculadas o dependientes, así como al personal laboral a su servicio respecto de aquellos preceptos que expresamente lo indiquen.

2. Se exceptúa de lo previsto en el apartado anterior, salvo los preceptos que expresamente establezcan lo contrario, al personal docente no universitario, estatutario adscrito a los centros y servicios de asistencia sanitaria del servicio autonómico de salud y Cuerpo General de la Policía Canaria.

TÍTULO I
Acceso al empleo público fijo

Artículo 3. Objeto.

El presente título tiene por objeto el establecimiento de un conjunto de medidas que fomenten la participación de la ciudadanía y del personal al servicio de la administración pública en las convocatorias de selección de empleo público fijo, así como de eficiencia y eficacia en los procedimientos selectivos a fin de procurar su agilidad y la reducción de plazos contribuyendo con ello a la reducción del empleo público temporal.

CAPÍTULO I
Fomento del acceso al empleo público



Artículo 4. Fomento de la participación de las empleadas y los empleados de la Administración General en la promoción interna.

1. Las ofertas de empleo público de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias podrán reservar para la provisión definitiva de plazas mediante promoción interna, al menos, un cuarenta por ciento, para el acceso al cuerpo administrativo.

2. Excepcionalmente, siempre y cuando se justifique en la correspondiente oferta de empleo público, como medida de planificación en materia de recursos humanos, en una oferta de empleo público se podrá reservar para un determinado cuerpo, escala o especialidad, o varios de éstos, la totalidad de las plazas contenidas en dicha oferta para su selección mediante promoción interna, respetando en todo caso el porcentaje total de reserva que fuere de aplicación.

3. Con independencia de que los procesos selectivos de promoción interna se convoquen de forma conjunta o independiente a las de acceso libre, se eximirá al personal funcionario de carrera de la evaluación de aquellos contenidos que ya hayan sido demostrados o adquiridos a lo largo de su carrera profesional en procesos selectivos anteriores.

4. Se podrán aprobar ofertas adicionales de empleo público, conforme prevé el artículo 70.4 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, específicas para su cobertura mediante promoción interna, del personal funcionario perteneciente al cuerpo Auxiliar para su promoción profesional al cuerpo Administrativo, por el sistema de concurso, respecto de quienes al menos lleven en servicio activo en el cuerpo auxiliar, cinco años anteriores a la fecha de la convocatoria del proceso selectivo.

5. A los efectos del verificar el cumplimiento del período mínimo de permanencia a que se refiere el artículo 29.1 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, para poder participar en un proceso de selección, mediante promoción interna, se tomará en cuenta el período en que la persona hubiere estado en servicio activo como personal funcionario interino en el mismo cuerpo, escala o especialidad objeto de la convocatoria, o en cualquier otro cuerpo, escala o especialidad del mismo grupo o subgrupo de aquel al que promociona, o en uno superior, siempre que se traten de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, con posterioridad al momento en que hubiese ingresado, como personal funcionario de carrera, en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional desde el que promociona.

Con los mismos efectos previstos en el párrafo anterior, se computará como tiempo de permanencia, aquellos períodos en los que la persona hubiere estado bajo la condición de personal funcionario interino en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional desde el que promociona, siempre que se trate de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, antes de su ingreso como personal funcionario de carrera en este último.

Artículo 5. Fomento del acceso al empleo público fijo de personas con discapacidad.

En las Ofertas de Empleo Público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias para personal funcionario de carrera y laboral fijo se reservará, al menos, un diez por ciento del total de las plazas ofertadas, para su acceso libre y mediante promoción interna, a personas con un grado de discapacidad oficialmente reconocido igual o superior al treinta y tres por ciento.



CAPÍTULO II

Eficacia y eficiencia de los procesos selectivos

Sección 1ª

Tribunales calificadoros

Artículo 6. Fomento de la participación del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias en los tribunales calificadoros.

1. El personal al servicio de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias, que sea designado miembro de un tribunal tiene el deber público inexcusable de asistencia a las sesiones para las que se le convoque.
2. En todo caso, la asistencia a las sesiones será causa justificada de ausencia en relación con su jornada de trabajo, cuando las sesiones del órgano, por necesidades del proceso selectivo, coincidan con el horario ordinario de trabajo, en todo o en parte.
3. La participación en tribunales calificadoros en los procesos de selección a que se refiere este artículo podrá ser valorada como mérito en los procesos de selección de personal para el ingreso libre o mediante promoción interna en el ámbito de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias, así como en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, conforme a lo que se determine en las bases que rijan las correspondientes convocatorias, siempre y cuando no comporten más de un diez por ciento del valor total asignado a la valoración de méritos y la participación fuere de carácter voluntaria.

Artículo 7. Designación de tribunales calificadoros.

1. En los procesos selectivos de personal funcionario, a fin de garantizar la ejecución en plazo de las ofertas de empleo público, en el ámbito de la administración general, el órgano competente podrá proceder a la designación de quienes han de formar parte de los tribunales calificadoros, de forma obligatoria, en los términos del presente artículo, cuando no hubiere sido posible su designación mediante los sistemas de participación voluntaria establecidos.

Lo previsto en el presente artículo será de aplicación también respecto a quienes hayan de formar parte de los tribunales calificadoros de personal laboral fijo a designar por parte de la administración.

2. Con carácter previo a la designación obligatoria, el órgano competente para el nombramiento del tribunal calificador determinará los requisitos profesionales exigibles para su conformación.
3. El órgano convocante publicará mediante anuncio en el entorno web de personal existente, el censo del personal funcionario de carrera o laboral fijo que se encuentre en situación de servicio activo en los cuerpos, escalas o especialidades, o en los grupos y categorías profesionales, que por razón de lo previsto en el apartado anterior reúnan los requisitos profesionales para su participación en el tribunal calificador, fijándose asimismo el día, hora y lugar de celebración del sorteo a que se refiere el siguiente apartado.
4. La designación de las personas que han de integrar el tribunal calificador se hará mediante sorteo, en sesión pública, procediendo a la extracción aleatoria de un número que se corresponderá con el orden numérico del censo.



La persona seleccionada resultará designada titular del tribunal, como vocal o secretario, y las personas que le sucedan en el orden del censo serán suplentes o en su caso titulares o suplentes cuando las personas seleccionadas no pudieran ser designadas por concurrir un impedimento legal o cuando por circunstancias sobrevenidas hubiere que modificar la composición del tribunal.

5. Dentro del plazo de los tres días hábiles posteriores a la publicación del resultado del sorteo, las personas seleccionadas podrán poner de manifiesto la posible concurrencia de causa justa que impida su participación en el proceso selectivo y que en su caso dará lugar a la aplicación del orden de reserva previsto en el apartado anterior de este artículo.

6. La designación obligatoria prevista en este artículo se aplicará también, de ser necesario, para la designación de los miembros que han de formar parte de tribunales de selección de otras administraciones públicas en representación de la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias, conforme a la normativa que sea de aplicación.

7. La Dirección General de la Función Pública dictará las instrucciones que sean necesarias para que la designación de los miembros del tribunal calificador no recaiga sobre personas adscritas a un mismo centro directivo o servicio, así como para evitar que una misma persona sea designada en varios tribunales, lo que deberá ser excepcional.

Sección 2ª

Eficiencia de las convocatorias

Artículo 8. Convocatoria anticipada de plazas.

1. El órgano competente para efectuar las convocatorias de procesos de selección de personal funcionario de carrera o laboral fijo en el ámbito de la administración general podrá adicionar a las plazas objeto de la convocatoria derivadas de la correspondiente oferta de empleo público o de las acumuladas, hasta un veinte por ciento más, para la cobertura de posibles futuras vacantes, siempre y cuando ello se justifique en la necesidad de evitar el nombramiento de personal funcionario interino o la contratación laboral temporal, conforme a las estimaciones existentes en materia de recursos humanos.

Dichas plazas recibirán la denominación de plazas adicionales.

2. Las plazas adicionales computarán, como máximo, a efectos de las ofertas de empleo público de los dos años siguientes al del año en que han sido incluidas en la correspondiente convocatoria, detrayéndose de tales ofertas, cuando fueran efectivamente cubiertas de forma definitiva, si ello fuese necesario como consecuencia de la existencia de limitaciones cuantitativas en relación con la correspondiente oferta de empleo público.

A tal efecto, las plazas vacantes que, de forma sobrevenida a la resolución de la convocatoria se produjeran, sólo podrán ser cubiertas, mediante las plazas adicionales de la convocatoria, una vez se hayan determinado en su caso los límites legales cuantitativos de acceso al empleo público por parte de la legislación vigente aplicable.

3. Estas plazas adicionales serán cubiertas de forma definitiva mediante el nombramiento de personal funcionario de carrera, con aquellas personas aspirantes que sin formar parte de la relación definitiva de personas seleccionadas, hubieren superado la totalidad de los ejercicios obligatorios y eliminatorios de la oposición.

Tratándose del sistema selectivo de concurso – oposición, las bases específicas de la convocatoria podrán exigir además alcanzar una calificación mínima en la fase de concurso.



4. Las plazas adicionales tendrán una vigencia máxima de dos años a contar desde la publicación de la resolución de nombramiento del personal funcionario de carrera derivado del proceso selectivo, de forma que, transcurrido dicho plazo, no se podrán proveer las necesidades sobrevenidas en base a las citadas plazas adicionales.

Artículo 9. Presentación telemática de solicitudes en la administración autonómica.

1. La presentación de solicitudes por parte de las personas interesadas en participar en los procesos de selección de personal en el conjunto de la administración de la comunidad autónoma de Canarias, y en los procedimientos de constitución de listas de empleo o de reserva, se deberá llevar única y exclusivamente de forma telemática, a través de la correspondiente sede electrónica, así como para el resto de trámites a través de los cuales las personas participantes deban relacionarse con el órgano convocante o con el tribunal calificador, salvo que las bases o normas que resulten de aplicación prevean expresamente otro medio de presentación.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, en los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal funcionario de la Agrupación Profesional E o como personal laboral del grupo profesional V de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, se deberá garantizar por parte de la administración la asistencia y acompañamiento en su caso en la presentación telemática de la solicitud.

Artículo 10. Requisitos adicionales para el acceso al empleo público.

Las bases de las convocatorias de procesos selectivos, así como en su caso, las normas y bases que regulen los procesos de constitución de listas de empleo, podrán establecer como requisito adicional para el acceso al empleo público, que la persona aspirante esté en posesión de aquellos requisitos adicionales que se deriven del desempeño de los puestos de trabajo a ocupar o de las funciones propias del cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional objeto de la convocatoria, o en su caso, de la categoría profesional laboral correspondiente.

En particular, se podrá exigir que la persona esté en posesión del correspondiente permiso de conducir que en cada caso corresponda, cuando la prestación del servicio implique la conducción de vehículos, o en su caso, de aquellos carnés o títulos que habiliten el manejo de maquinaria.

Artículo 11. Plazo máximo para efectuar el nombramiento o la contratación en la administración general.

El plazo máximo para proceder al nombramiento como personal funcionario de carrera de la administración general que haya resultado seleccionado será de tres meses a contar desde el día en que el tribunal calificador eleve su propuesta de personas seleccionadas al órgano convocante, así como en los procesos de selección para la contratación de personal laboral fijo.

Artículo 12. Lista adicional de personas aprobadas en la administración general.

Las bases reguladoras de las convocatorias de la administración general podrán prever que el tribunal calificador acompañe a la lista de personas seleccionadas y propuestas para su nombramiento como personal funcionario de carrera, una lista adicional de personas aprobadas no seleccionadas, entendidas éstas como aquellas que hubiesen superado la fase de oposición, ordenadas según la puntuación total obtenida en el proceso selectivo con la finalidad de que el órgano competente pueda proceder al nombramiento de personal funcionario de carrera, acudiendo a la citada lista adicional, por el orden establecido, cuando alguna o alguna de las personas propuestas para su nombramiento, no reúna los requisitos para el acceso al empleo público, no los acredite en tiempo y forma o no cumplieren los trámites preceptivos para los que



fuere requerida, con la finalidad de procurar con ello, la cobertura definitiva de la plaza convocada evitando acudir a la cobertura temporal de las plazas que quedasen desiertas por este motivo.

Sección 3ª

Eficiencia de la fase de oposición de los procesos selectivos

Artículo 13. Eficiencia de la fase de oposición.

1. Las bases que han de regir los procesos de selección de personal de la administración general priorizarán en la fase de oposición las pruebas selectivas de realización simultánea entre todas las personas aspirantes.
2. Las bases de las convocatorias deberán identificar aquellas pruebas selectivas que, por razón de las aptitudes y conocimientos objeto de valoración, no sea preciso que el tribunal calificador conozca la identidad de las personas aspirantes antes de su evaluación y calificación, de forma que su realización y valoración se haga bajo el anonimato de quienes las han realizado.
3. Con la finalidad de contribuir a la eficiencia y agilidad en la ejecución de los procesos selectivos se podrá establecer la realización de pruebas que, estructuradas en partes, puedan valorar contenidos distintos, teóricos y prácticos, pero de realización conjunta.

En todo caso, los procesos selectivos para el acceso a los cuerpos y escalas del grupo C y de la agrupación profesional E, contendrán en la fase de oposición, un único ejercicio estructurado en las partes que correspondan, de realización conjunta en un solo llamamiento, salvo para aquellos cuerpos y escalas que de acuerdo con su normativa específica reguladora se prevea la realización de alguna prueba de aptitud física o de otra naturaleza, la cual se realizará en primer término.

4. Las bases generales podrán prever una prueba selectiva adicional para quienes no hayan superado totalmente la fase de oposición en un proceso selectivo de la administración general, pero sí parte de las pruebas selectivas que se determinen en la convocatoria, en los casos en que, como consecuencia de la realización de la fase de oposición, ésta sea superada por un número de personas aspirantes menor que el de plazas convocadas, quedando parte de éstas desiertas, debiendo dicha prueba garantizar en todo caso la demostración de la capacidad de quienes la realicen y superen.

En estos casos, las personas que hubieren superado esta prueba adicional de eficiencia serán ordenadas en base a la puntuación obtenida en la citada prueba, o bien en atención a la media aritmética obtenida con los otros ejercicios que hubiesen superado, y podrán ser nombradas personal funcionario de carrera respecto de las plazas que se hubieren declarado desiertas, una vez se hayan adjudicado las plazas a las personas seleccionadas que hubiesen superado todo el proceso selectivo.

5. El órgano competente para la convocatoria de los procesos de selección de personal de la administración general, podrá proceder a la convocatoria conjunta del primer ejercicio de la fase de oposición de distintos procesos selectivos, cuyo programa de temas exigible sea coincidente, para esa prueba y siempre y cuando el tipo de prueba a realizar sea el mismo.

A tal fin, el órgano convocante podrá designar un único tribunal calificador conjunto para la realización del primer ejercicio, cuya clasificación profesional y titulación académica sea adecuada para la valoración de esta prueba, procediendo para el resto del proceso selectivo a la designación de los correspondientes tribunales calificadores adecuados para la valoración de los contenidos específicos de cada cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional, objeto de la convocatoria.



Sección 4ª

Racionalización de la evaluación médica de la capacidad funcional para el acceso al empleo público.

Artículo 14. Evaluación médica de la capacidad para el acceso al empleo público.

1. El reconocimiento y la evaluación médica de la capacidad para el acceso al empleo público se llevará a cabo por la inspección médica de la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias, en los términos reglamentariamente establecidos.

2. En los casos de nombramiento o contratación, por primera vez en la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias, de personal docente no universitario, personal del cuerpo general de la policía canaria o de personal en el que el desempeño del puesto o funciones implique un contacto habitual con personas menores de edad o en situación de discapacidad, dependencia o capacidad minorada, el reconocimiento y la evaluación médica de la capacidad para el acceso al empleo público, deberá llevarse a cabo, en todo caso, con carácter previo a su contratación o su nombramiento como personal fijo o temporal.

3. En los casos no previstos en el apartado anterior, el órgano competente para el nombramiento o la contratación como personal fijo o temporal, al servicio de la administración autonómica, podrá acordar, de forma excepcional, que el reconocimiento y la evaluación del cumplimiento del requisito de capacidad funcional para el acceso al empleo público se realice, una vez efectuado el nombramiento o la contratación, incluido un momento posterior a haberse tomado posesión del puesto o destino, cuando concurren circunstancias que justifiquen la urgente necesidad de provisión de los puestos.

Este acuerdo deberá comunicarse de inmediato a la unidad competente en materia de inspección médica.

4. En los casos en que se aplique lo previsto en el apartado anterior, el acto de nombramiento o la contratación, de carácter fijo o temporal, quedarán expresamente condicionados al resultado de la evaluación médica.

Cuando realizado con posterioridad, el reconocimiento y evaluación médica, ésta fuese desfavorable, el nombramiento o la contratación quedará automáticamente sin efecto.

No obstante, la persona conservará los derechos económicos y de prestación de servicios que hubiere devengado durante el tiempo de nombramiento o contratación, sin perjuicio de los demás efectos que ello deba producir en relación con la integración de la persona en la correspondiente lista de empleo, de haberse tratado de un nombramiento o contratación temporal.

5. Con independencia del momento en que se realice la evaluación médica, con arreglo a lo previsto en este artículo, en todo caso, la persona nombrada o contratada, con carácter fijo o temporal, deberá, previamente a su toma de posesión, cumplimentar y presentar, en tiempo y forma, la correspondiente encuesta previa de evaluación médica que, conforme a la normativa de aplicación, se exija.

6. Por razones de seguridad jurídica de las personas aspirantes, las previsiones establecidas en este artículo deberán incluirse de forma expresa, caso de aplicarse, en las convocatorias que se realicen o bien, cuando las circunstancias extraordinarias se pongan de manifiesto posteriormente, en el acto en virtud del cual se requiera a las personas seleccionadas la acreditación del cumplimiento de los requisitos para su nombramiento y acceso al empleo público.



Artículo 15. Normas especiales para el reconocimiento y la evaluación médica de la capacidad para el acceso al empleo público.

1. El órgano competente para efectuar el nombramiento o la contratación podrá considerar que concurre el requisito de la capacidad funcional para el acceso al empleo público sin que se deba realizar el reconocimiento y evaluación médica previsto en el artículo anterior, cuando la persona seleccionada para su nombramiento o contratación posea ya la condición de personal al servicio de la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias, con carácter fijo o temporal, encontrándose en el momento de ser nombrada o contratada, en situación de servicio activo o lo hubiere estado en un momento anterior no superior, como máximo, a los seis meses desde el cese de la situación anterior y, siempre y cuando, no se hubiesen puesto de manifiesto hechos o circunstancias que aconsejen lo contrario.
2. En los casos en que se acuerde lo previsto en el apartado anterior, las personas seleccionadas deberán suscribir, ante el órgano competente para su nombramiento o contratación, una declaración responsable en relación con el cumplimiento del requisito de capacidad para el acceso al empleo público.
3. Excepcionalmente, en los casos de procesos selectivos de concurrencia masiva, el órgano competente para efectuar el nombramiento o la contratación, previo informe favorable de la inspección médica, podrá acordar que el reconocimiento y la evaluación médica de la capacidad para el acceso al empleo público se realice a través de sus servicios administrativos propios con capacidad para su realización, o en su caso, mediante la contratación administrativa, o cualquier otro medio de acreditación que se establezca y siempre y cuando no se trate de los supuestos previstos en el apartado 2 del artículo 14 de este decreto – ley que deberán ser siempre realizados a través de la inspección médica.

CAPÍTULO III

Especialización profesional del personal funcionario

Artículo 16. Creación de la especialidad en igualdad de género en la escala de administradores generales.

1. Se crea en el cuerpo superior de administradores, escala de administradores generales, la especialidad en igualdad de género.
2. Para el acceso a esta especialidad se exigirá estar en posesión del título universitario oficial de grado universitario o equivalente.

El proceso selectivo se basará en un programa de temas específicos en materia de igualdad de género, en el que las pruebas teóricas y prácticas, estarán directamente relacionadas con los contenidos del programa y con las funciones propias asignadas a esta especialidad, sin perjuicio de los contenidos generales que hayan de incluirse en relación con la organización y funcionamiento de la administración pública y su régimen jurídico.

En los casos en que el sistema selectivo sea el de concurso – oposición, se deberán valorar como méritos, entre otros, las titulaciones académicas oficiales y la experiencia previa en el sector público, directamente relacionadas con el desempeño de funciones propias de la especialidad.

3. El personal funcionario perteneciente a la especialidad en igualdad de género desempeñará, entre otras, las funciones relativas a la implementación de la perspectiva de género en las políticas públicas del departamento u organismo en el que se encuentre adscrito, conforme a la legislación vigente en la materia, así como para el diseño, desarrollo y coordinación de las medidas que en



materia de igualdad entre mujeres y hombres haya implementado el gobierno de Canarias a través de su plan de igualdad u otros instrumentos en la materia.

4. En la primera oferta de empleo público de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias en las que se incluyan plazas adscritas a esta especialidad se podrá reservar, con carácter extraordinario, dichas plazas, en todo o en parte, para su cobertura mediante promoción interna a través de un sistema de concurso basado en la valoración de méritos de formación, capacitación y experiencia en la materia.

Artículo 17. Creación de la especialidad de antropología en la escala de técnicos facultativos superiores.

Con la finalidad de impulsar el desarrollo de la política pública autonómica en materia de reto demográfico, complementando los perfiles profesionales del personal funcionario de la administración pública de la comunidad Autónoma de Canarias, se crea, en la escala de técnicos facultativos superiores del cuerpo superior facultativo, la especialidad de antropología, para cuyo acceso se requerirá estar en posesión del grado en antropología o cualquier otro título académico oficial de nivel universitario equivalente por razón de su contenido.

Artículo 18. Creación de la especialidad jurídica en la escala de administradores Generales.

1. Se crea en el cuerpo superior de administradores, escala de administradores generales, la especialidad jurídica.

2. Para el acceso a esta especialidad se exigirá estar en posesión del título oficial universitario de grado en derecho o aquellos que de acuerdo con su normativa reguladora resulten ser equivalentes por razón de su contenido.

3. El personal funcionario perteneciente a esta especialidad jurídica tendrá como funciones propias, prestar asesoramiento jurídico especializado, elaboración de informes técnico – jurídicos, estudios jurídicos, convenios, bases reguladoras, pliegos de contratación, elaboración de disposiciones normativas, resolución de recursos administrativos, así como la realización de informes relacionados con la defensa en juicio de la administración pública para su remisión a los servicios jurídicos del gobierno de Canarias y para la ejecución de resoluciones judiciales que precisen de una especial cualificación jurídica.

En ningún caso podrá suponer el desempeño de las funciones atribuidas a la Escala de Letrados del Cuerpo Superior Facultativo.

TÍTULO II **Empleo público temporal**

Artículo 19. Objeto.

1. El presente título tiene por objeto establecer el régimen jurídico de constitución y gestión de las listas de empleo para el posible nombramiento de personal funcionario interino, cuando exista una urgente e inaplazable necesidad de desempeño de un puesto de trabajo o del desarrollo de determinadas funciones.

2. Asimismo, tiene por objeto el establecimiento de un conjunto de normas dirigidas a reducir la temporalidad en el empleo público y de evitación de la prolongación indebida de las relaciones jurídicas temporales de prestación de servicios.



Artículo 20. Ámbito de aplicación.

Lo previsto en este título segundo se aplicará al ámbito de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias, conforme a lo establecido en el artículo 2 de este decreto – ley.

CAPÍTULO I

Listas de empleo público temporal en el ámbito de la Administración General

Sección 1ª

Disposiciones generales

Artículo 21. Ámbito objetivo.

Lo previsto en este capítulo se aplicará en la constitución y gestión de listas de empleo público para el nombramiento de personal funcionario interino y para la constitución de listas de reserva para la contratación laboral temporal, en este último caso, cuando así lo prevean expresamente los siguientes artículos.

Artículo 22. Concurrencia de procesos selectivos de turno libre y promoción interna.

1. En las convocatorias conjuntas de procesos selectivos, por turno libre y por promoción interna, se constituirá una única lista de empleo.
2. En las convocatorias independientes, por turno libre y por promoción interna, respecto del mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional, se constituirá una lista de empleo por cada convocatoria, que serán independientes entre sí, rigiéndose los llamamientos que hayan de realizarse por lo que prevean sus bases reguladoras.

Artículo 23. Eficiencia en la realización del llamamiento a las personas integradas en una lista de empleo.

1. Como trámite previo para solicitar un llamamiento a las listas de empleo, el órgano competente para instar la provisión del puesto deberá acreditar mediante certificación, que ha realizado las actuaciones previstas en este decreto – ley para su cobertura mediante comisión de servicio, en los términos del artículo 30, o mediante promoción interna temporal, en los términos del artículo 45, o en su caso, deberá informar expresamente sobre la imposibilidad de realización de tales actuaciones.
2. Siempre que sea posible, atendiendo al número de personas disponibles en una lista, se realizará el llamamiento a un número de personas equivalente, al menos, a diez por cada plaza que se oferte en el correspondiente llamamiento.
3. Efectuado el llamamiento a las personas integradas en una lista de empleo, deberán responder, en la forma establecida en el llamamiento, en el plazo máximo de veinticuatro horas a contar desde efectuado éste.
4. Quienes no respondan, en tiempo y forma, decaerán en su derecho al trámite, no pudiendo recaer sobre la persona el nombramiento como personal funcionario interino en caso de haberle correspondido.



5. A quienes no respondan en tiempo y forma al llamamiento recibido, se les aplicará la consecuencia prevista en el artículo 29 de este decreto – ley, salvo que acrediten la concurrencia de fuerza mayor que le hubiere impedido responder.

En el caso de que, en un mismo llamamiento, se acumulase la oferta de más de un puesto, las personas llamadas deberán manifestarse acerca de la totalidad de los puestos ofertados, indicando, su orden de preferencia, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3 del artículo 33 de este decreto – ley. En caso contrario, se entenderá que se ha procedido al rechazo de la oferta con los efectos previstos en este apartado.

6. A quienes rechacen la oferta de un puesto realizada en un llamamiento recibido, sin que concurra justa causa, se les aplicará la consecuencia prevista en el artículo 29 de este decreto – ley.

7. Quienes acepten un llamamiento y en cualquier momento posterior, desistan, se les aplicará la consecuencia prevista en el artículo 29 de este decreto – ley.

8. Los llamamientos deberán realizarse mediante medios telemáticos, incluida la publicación en los espacios virtuales oficiales del órgano competente, conforme a las instrucciones que a tal efecto dicte la Dirección General de la Función Pública.

Artículo 24. Eficiencia en el nombramiento como personal funcionario interino.

1. Aceptado el llamamiento, la persona que resulte propuesta para su nombramiento, deberá aportar la documentación que se le exija respecto a los requisitos para el acceso al empleo público, en el plazo máximo de los dos días hábiles siguientes al día en que se le haya comunicado la propuesta.

A quienes sin justa causa no aporten la documentación requerida, en tiempo y forma, se les aplicará la consecuencia prevista en el artículo 29 de este decreto – ley.

2. En los casos en que una misma persona sea nombrada en más de una ocasión procedente de la misma lista de empleo no será exigible que aporte la documentación ya aportada en el primer nombramiento, salvo lo relativo a la capacidad funcional, cuando proceda conforme a lo previsto en los artículos 14 y 15 de este decreto – ley.

3. Efectuado el nombramiento, la persona deberá tomar posesión del puesto el día siguiente al de la notificación de su nombramiento, salvo que implicase el cambio de isla respecto de aquella en la que reside, en cuyo caso, el plazo máximo será de cinco días hábiles.

Las personas nombradas que no tomasen posesión en el plazo conferido serán excluidas de la lista de empleo, desde la que se haya efectuado el nombramiento, en los términos del apartado 1 del artículo 27 de este Decreto – ley.

4. En los casos en que se adjudiquen los puestos ofertados a las personas que habiéndolo aceptado les correspondiera y de forma sobrevenida desistan de su nombramiento o renuncien a su toma de posesión, el puesto que queda en su consecuencia sin cubrir, podrá ser provisto acudiendo a la primera persona que por razón del orden que ocupa en el llamamiento efectuado le corresponda y no hubiese resultado adjudicataria inicialmente de ningún puesto ofertado.

En los casos en que el puesto que quedase sin cubrir, por desistimiento o renuncia, fuese para la cobertura de una vacante, con carácter previo se le ofrecerá a la primera persona adjudicataria en el llamamiento salvo que igualmente hubiere sido adjudicataria de un puesto vacante. Si esta



persona acepta el nombramiento, se adjudicará su puesto a la persona a la que se refiere el párrafo anterior, y de no ser posible, a las siguientes que le sigan en el orden del llamamiento.

Artículo 25. Período de prueba.

1. El personal funcionario interino quedará sujeto a un período de prueba de tres meses, respecto del primer nombramiento que se le confiera respecto de una misma lista de empleo.
2. Transcurrido el período de prueba, en el plazo máximo de un mes, el centro directivo en el que estuviere adscrita la persona podrá emitir un informe justificativo del desempeño del puesto que será remitido al centro directivo que haya realizado su nombramiento.

El tiempo transcurrido entre el vencimiento del período de prueba y el de emisión del informe, siempre que se evacúe dentro del plazo establecido, no otorgará derecho a la permanencia en el nombramiento a la persona interina.

De no emitirse en plazo el informe a que se refiere este apartado, se entenderá que ha habido un desempeño favorable de las funciones.

3. De emitirse en sentido desfavorable el informe de desempeño, el centro directivo emisor del informe dará traslado a la persona nombrada para que en un plazo máximo de cinco días hábiles formule las alegaciones que estime procedentes.

El informe emitido por el centro directivo, así como las alegaciones vertidas en su caso por la persona interesada, serán remitidas al centro directivo competente para declarar su cese, que dictará la resolución que proceda en derecho, a propuesta del citado centro directivo.

4. La resolución por la que en su caso se acuerde el cese dará lugar a la exclusión de la lista de empleo correspondiente.

5. En los casos en que el período de nombramiento fuese inferior al periodo de prueba, igualmente el centro directivo de quien haya dependido la persona nombrada podrá emitir un informe justificativo, en el plazo máximo de un mes desde producido el cese, cuando se considere que el desempeño ha sido desfavorable y previa audiencia de la persona interesada, que será remitido al órgano competente para la gestión de la lista de empleo a los efectos, en su caso, de la exclusión de la persona de la lista de empleo desde la cual fue nombrada.

En los casos en que no se emita el citado informe, la persona quedará sujeta, en el siguiente nombramiento al resto del período de prueba que no hubiere sido cubierto en su primer nombramiento.

6. La aplicación del período de prueba previsto en este artículo exigirá la aprobación por parte de la persona titular de la Consejería con competencia en materia de función pública y de calidad de los servicios de un instrumento de ordenación y planificación del contenido del citado período de prueba que proporcione certeza jurídica a los órganos gestores de personal y a las personas nombradas sobre éste.

Artículo 26. Situación de las personas integradas en las listas que hayan sido nombradas.

1. La persona integrada en una lista de empleo de la administración general, que sea nombrada como personal funcionario interino, durante el tiempo de su nombramiento, figurará como no disponible en dicha lista, de manera que no será incluida en los siguientes llamamientos que se lleven a cabo tras su nombramiento y mientras esté se encuentre vigente.

En igual situación de no disponible quedará respecto del resto de listas de empleo, del ámbito de la administración general, en las que pudiere estar integrada la persona respecto de las constituidas por el mismo órgano o de las que en su caso hubiere constituido otro órgano por delegación de aquél.



2. La situación de no disponibilidad prevista en el apartado anterior se declarará de oficio por parte del órgano competente en la propia resolución de nombramiento debiendo reflejarse en la correspondiente lista en tal situación.

3. La persona nombrada, una vez se produzca su cese, y en tanto que la lista de empleo siga vigente, se reintegrará en ésta, en el orden de prelación que tenía, así como en las demás en que en su caso estuviere integrada y permanecieran vigentes, salvo que debiera causar baja por alguna de las causas previstas en el siguiente artículo.

Artículo 27. Causas de exclusión de las listas de empleo.

1. Son causas de exclusión de una lista de empleo, las siguientes:

- a) Carecer la persona de los requisitos esenciales exigidos en la convocatoria del proceso selectivo o en la constitución de la lista de empleo, para adquirir la condición de personal funcionario interino, así como en su caso los que se exijan por la legislación vigente en materia de acceso al empleo público en el momento en que deba procederse a su nombramiento.
- b) No superar el período de prueba señalado en el artículo 25 de este decreto – ley.
- c) La no incorporación de la persona nombrada, al puesto o destino asignado, en el plazo conferido.
- d) La renuncia a la condición de personal funcionario interino, una vez iniciada la prestación del servicio.
- e) La renuncia expresa a formar parte de la lista de empleo.
- f) La adquisición de la condición de personal funcionario de carrera en el cuerpo, escala y/o especialidad objeto de la lista de empleo en la administración pública de la comunidad autónoma de canarias.
- g) La imposición de una sanción penal o disciplinaria que implique la imposibilidad de acceso al empleo público.
- h) Como consecuencia de la aplicación de lo previsto en el apartado 2 del artículo 29 de este decreto – ley.

2. La exclusión de una persona se deberá acordar mediante resolución, previa audiencia, en los supuestos contemplados en las letras a) y c) del apartado anterior.

3. En el supuesto previsto en la letra b) del apartado 1 de este artículo, la exclusión será acordada en la resolución prevista en el artículo 25 de este decreto – ley.

4. La concurrencia de la causa prevista en la letra a) del apartado 1 de este artículo, dará lugar a la exclusión de la persona de todas las listas de empleo de la administración general de la comunidad autónoma de canarias en la que los requisitos de los que carece sean los mismos exigidos.

5. En relación con la causa contemplada en la letra g) del apartado 1 implicará la exclusión de la persona de todas las listas en que estuviere integrada, sin perjuicio, además, de los efectos jurídicos que se deriven en relación con su posible integración en sucesivas listas de empleo.

Artículo 28. Situaciones de suspensión voluntaria en las listas de empleo.

1. Las personas integradas en una lista de empleo podrán comunicar que se hallan en alguna de las siguientes situaciones, para su declaración en situación de suspensión voluntaria, con los efectos previstos en este artículo:

- a) Contrato de trabajo en vigor.



- b) Prestación de servicios en el sector público cuando concurren circunstancias legales de incompatibilidad.
- c) Incapacidad laboral o padecer enfermedad o sufrir accidente que impidiera su toma de posesión.
- d) Embarazo, riesgo en el embarazo, lactancia, maternidad, paternidad, acogimiento o adopción.
- e) Situación legal de víctima de violencia de género o responsable de personas menores de edad que tengan la condición de víctimas de violencia contra la infancia, salvo que pudieran adoptarse medidas específicas que permitieran su nombramiento y toma de posesión y el efectivo desempeño del puesto.
- f) Por cuidado de hijas e hijos menores de catorce años, inclusive.
- g) Hallarse al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de familiar en primer grado de consanguinidad que, por razón de avanzada edad o accidente o enfermedad grave no pudieran valerse por sí mismas y no desempeñen una actividad retribuida, siempre y cuando dicha persona cuidada conviva con la persona integrada en la lista de empleo.
- h) Hallarse en alguna situación que conforme a la normativa de función pública conllevaría el pase a la situación de servicios especiales de personal funcionario o excedencia equivalente del personal laboral.
- i) Cualquier otra circunstancia que afecte a la persona integrada y que le impidiese, por fuerza mayor, aceptar un llamamiento y tomar posesión del puesto para el que en su caso hubiese sido seleccionada.

2. La declaración de suspensión voluntaria solicitada por la persona aspirante le permitirá mantenerse en la lista de empleo, en el orden que tenga asignado, sin que sean incluidas en los llamamientos que hayan de realizarse, durante el tiempo de vigencia de dicha situación, evitando con ello su exclusión o suspensión.

3. Las situaciones descritas en el apartado 1 podrán ser comunicadas por las personas integradas en las listas de empleo, desde que se produzcan, a efectos de ser excluidas, por justa causa, de los llamamientos que en su caso de realicen.

4. La declaración efectuada por la persona aspirante de encontrarse en situación de suspensión voluntaria, tendrá efectos desde la fecha en que se hubiese comunicado.

5. La situación de suspensión voluntaria se reflejará de forma telemática en la correspondiente lista de empleo sin que sea necesario el dictado de resolución expresa.

6. Corresponde a la persona interesada, comunicar la desaparición de la justa causa que dio lugar a su declaración de suspensión voluntaria, a los efectos de que se le declare de nuevo disponible en la lista, de forma que sea incluida en los llamamientos que se realicen en adelante.

La situación como disponible se reflejará de forma telemática en la correspondiente lista de empleo sin que sea necesario el dictado de resolución expresa y tendrá efectos desde que se declare tal situación en la lista.

Artículo 29. Situación de suspensión forzosa en las listas de empleo.

1. En los casos en que, realizado un llamamiento, y no habiéndose comunicado por la persona interesada, con carácter previo a su recepción, la suspensión voluntaria, conforme a lo previsto en el artículo anterior y rechazare el llamamiento, el órgano competente, de oficio, la suspenderá automáticamente de la lista de empleo, desde la que se hubiere realizado el llamamiento, por un período de seis meses, de forma que no será incluida en los llamamientos que, de esta lista se realicen, durante el tiempo de suspensión forzosa.



2. Las personas reintegradas nuevamente en la lista, tras superar el período de suspensión forzosa, que incurran una segunda vez en tal situación, serán excluidas definitivamente de la lista.

3. Cuando la persona que hubiere aceptado una oferta fuere propuesta para su nombramiento y en cualquier momento posterior, previo a su toma de posesión, de forma sobrevenida incurriera en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo anterior, deberá ponerlo en conocimiento inmediato del órgano competente, a los efectos de anular las actuaciones por imposibilidad de nombramiento o toma de posesión, pasando a situación de suspensión voluntaria. Esta medida no será de aplicación para los supuestos previstos en las letras a) y b) del citado apartado 1 del artículo anterior, siendo en este caso la declarada en situación de suspensión forzosa.

Artículo 30. Preferencia en la cobertura de puestos vacantes por parte del personal funcionario de carrera.

1. En los casos en que la necesidad urgente e inaplazable de cobertura de un puesto, sea de uno vacante, el órgano que haya de promover su cobertura temporal deberá anunciar, en primer término, al menos, al personal funcionario de carrera perteneciente al mismo Departamento u Organismo en el que se encuentra adscrito el puesto a proveer, la necesidad de cobertura, mediante comisión de servicio.

2. El personal funcionario destinatario del anuncio podrá solicitar desempeñar el puesto, con carácter temporal, siempre que reúna los requisitos para su desempeño.

Dicho personal deberá manifestarlo en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a contar desde la siguiente a haber recibido la comunicación, decayendo en caso contrario, en su derecho a optar por el desempeño del puesto.

3. De existir varias personas interesadas en desempeñar el puesto, la comisión de servicio se resolverá a favor de quien tenga una mayor antigüedad en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional de origen, o en su defecto, por quien tenga una mayor antigüedad en la administración pública de la comunidad autónoma de canarias, y en su defecto, por quien tenga una mayor permanencia en el puesto desde el que proviene.

4. El puesto de trabajo del que provenga la persona funcionaria a la que se le asigna el desempeño del puesto a proveer temporalmente, podrá ser cubierto por personal funcionario interino.

5. Simultáneamente a lo previsto en el apartado anterior, el órgano que ha de promover la cobertura temporal del puesto dará cumplimiento a lo previsto en el artículo 45 de este decreto – ley, de forma que la comisión de servicios, de resolverse favorablemente tendrá preferencia, y en su defecto, podrá resolverse mediante la promoción interna temporal.

6. En caso de que, realizadas las actuaciones anteriores, éstas no permitieran la cobertura temporal del puesto, se podrá instar la cobertura mediante personal funcionario interino, siempre y cuando el órgano solicitante acredite de forma fehaciente la realización de las actuaciones previstas en este artículo y haya realizado los llamamientos a través del medio previamente establecido, así como en su caso los trámites de la promoción interna temporal.



Sección 2ª Colaboración entre Administraciones Públicas

Artículo 31. Colaboración interadministrativa en materia de gestión de listas de empleo.

1. La administración pública de la comunidad autónoma de Canarias podrá formalizar convenios de cooperación con otras administraciones públicas a través de los cuales, conforme a los principios de eficacia y eficiencia, pueda hacerse una gestión compartida entre las administraciones firmantes de listas de empleo que se hubiesen constituido con arreglo a los principios constitucionales reguladores del acceso al empleo público.

2. A través de estos instrumentos se podrán realizar llamamientos, y en su caso, efectuar nombramientos de personal funcionario interino o laboral temporal, por parte de una administración firmante del convenio, respecto de personas que estén integradas en una lista de empleo de otra administración firmante.

La administración solicitante deberá certificar que carece de lista de empleo propia o que la misma no contiene persona disponible para el nombramiento o la contratación.

3. Será requisito para la firma del citado convenio que las administraciones públicas firmantes establezcan en las normas o bases que regulen los procesos selectivos que convoquen tras su firma, que las personas participantes en sus procesos selectivos puedan autorizar a los órganos convocantes la cesión de sus datos personales y de contacto a los efectos de poder ser llamadas y en su caso nombradas o contratadas por parte de otra administración firmante del convenio.

4. En caso de que proceda la cesión de datos prevista en el apartado anterior, corresponderá a la administración solicitante efectuar su llamamiento y en su caso nombramiento de personal funcionario interino o contratación como personal laboral temporal, debiéndolo comunicar a la administración titular de la lista de empleo.

5. El vínculo jurídico establecido con la persona nombrada o contratada de una lista compartida será única y exclusivamente con la administración que proceda a su nombramiento.

6. El órgano receptor podrá denegar la solicitud de colaboración, cuando a la vista de las solicitudes de nombramiento o contratación procedentes de su propia administración, pendientes de tramitación, no fuere posible atender la solicitud cursada de colaboración.

7. El nombramiento como personal funcionario interino o la contratación laboral temporal por parte de otra administración en base a lo previsto en este artículo no excluirá a la persona nombrada de la lista de empleo de la administración de origen ni la ubicará en situación de no disponibilidad, siendo por tanto incluida en los llamamientos que procedan, salvo que manifieste su voluntad de ser excluida o declarada en situación de no disponibilidad o salvo que el instrumento de cooperación disponga expresamente lo contrario.

8. Se podrá prever igualmente la realización de convocatorias conjuntas de constitución de listas de empleo para su gestión compartida, siempre y cuando los requisitos exigibles para el acceso a los distintos empleos públicos de las administraciones concurrentes sean los mismos.

9. A fin de promover la eficiencia y la coordinación entre la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias y las entidades locales de Canarias se podrán suscribir convenios con la Federación Canaria de municipios.



Sección 3ª

Listas de empleo ordinarias

Artículo 32. Constitución de listas de empleo ordinarias.

1. Siempre y cuando las bases que rijan la convocatoria de selección de personal funcionario de carrera así lo prevean, se constituirán listas de empleo, una vez finalizados los correspondientes procesos selectivos para el ingreso de personal funcionario de carrera del mismo cuerpo, escala especialidad o agrupación profesional, que recibirán la denominación de listas de empleo ordinarias.

2. Se integrarán en la lista de empleo ordinaria, las personas aspirantes que, habiéndose presentado a las pruebas selectivas de la convocatoria realizada, no hayan resultado seleccionadas, y hayan hecho constar expresamente su voluntad de inclusión en la lista de empleo en la solicitud de participación en el proceso selectivo.

3. Para poder integrarse en una lista de empleo ordinaria se requerirá la superación, al menos, del primer ejercicio obligatorio de la fase de oposición del proceso selectivo.

En los casos en que el proceso selectivo sólo contenga la realización de un único ejercicio, las bases específicas de la convocatoria deberán indicar qué parte del ejercicio, o en su caso, la calificación mínima del ejercicio que ha de obtenerse para poder integrarse en la lista de empleo.

Las bases específicas de las convocatorias podrán establecer, de forma justificada, la superación de más de un ejercicio de la fase de oposición para poder integrarse en la lista de empleo.

4. Las bases específicas de la convocatoria podrán prever que las personas que se integren en las listas de empleo ordinarias opten por su inclusión en ámbitos insulares. En el caso de no acogerse a dicha opción se entenderá su disposición a desempeñar un puesto de trabajo en cualquier lugar del ámbito territorial de la comunidad autónoma de Canarias.

5. Quienes delimiten su participación en la lista de empleo a determinados ámbitos insulares, sólo serán llamadas, cuando corresponda, en los casos en que el puesto a proveer o las funciones a desempeñar estén localizados dentro del ámbito territorial seleccionado.

No se admitirá como justa causa de rechazo de un llamamiento la ubicación del puesto ofertado cuando éste forme parte de los ámbitos insulares elegidos por la persona aspirante.

6. En los casos en que efectuado un llamamiento a las personas incluidas en el ámbito territorial que corresponda, un puesto o varios quedasen desierto, se podrá realizar la oferta al resto de personas que corresponda de la lista, con independencia de su ámbito territorial, quienes en caso de rechazar la oferta no se les aplicará la consecuencia prevista en el artículo 29 de este decreto – ley.

Artículo 33. Criterios para la constitución de listas de empleo ordinarias.

1. En los procesos selectivos por oposición, la lista de empleo ordinaria se constituirá ubicando en un primer turno a quienes hubieren superado la totalidad de los ejercicios obligatorios y eliminatorios y no hubieren obtenido plaza, ordenándose de mayor a menor, en función de la media aritmética simple obtenida entre los ejercicios.



A continuación, se ubicarán, por igual orden decreciente, a quienes no hubieren superado la totalidad de los ejercicios obligatorios y eliminatorios, pero sí los que se precisen para poder formar parte de la lista de empleo ordinaria conforme haya establecido la convocatoria, conformando el segundo turno.

Estas personas serán ordenadas atendiendo a la media aritmética simple obtenida entre todos los ejercicios obligatorios y eliminatorios, para lo cual se asignará un valor de cero puntos a los ejercicios no realizados.

2. Cuando el sistema selectivo sea el de concurso – oposición, la lista de empleo ordinaria se constituirá con arreglo a lo previsto en el apartado anterior, adicionando la calificación que hubieren obtenido en la fase de concurso.

3. Las personas integradas en el primer turno podrán rechazar, sin consecuencias desfavorables, aquellas ofertas que no se correspondan con la cobertura de un puesto vacante, debiendo respecto de éstas aceptarlas y ordenarlas por razón de su preferencia.

4. Constituida la lista de empleo ordinaria, conforme a los criterios anteriormente establecidos, cuando fuere necesario realizar los correspondientes llamamientos para la cobertura de necesidades urgentes e inaplazables y no hubiere personas candidatas disponibles para su nombramiento, el órgano competente a la vista de las solicitudes de llamamiento cursadas por los departamentos podrá ampliar la lista de personas integradas con quienes no habiendo superado los ejercicios de la fase de oposición que se hubiesen exigido para su integración pero alcanzaran respecto de tales ejercicios la calificación mínima que las bases hayan establecido para el caso de ampliación sobrevenida de la lista de empleo ordinaria.

A los efectos de este decreto – ley recibirán en este caso la denominación de lista de empleo ordinaria ampliada.

Artículo 34. Aprobación y vigencia de las listas de empleo ordinarias.

1. El procedimiento de elaboración de una lista de empleo ordinaria se iniciará de oficio, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día de la publicación en el Boletín Oficial de Canarias de la resolución de nombramiento del personal funcionario de carrera, derivado del proceso selectivo correspondiente, debiendo resolverse en el plazo máximo de tres meses, desde su iniciación.

2. Las listas de empleo ordinarias estarán vigentes hasta el día en que se publique en el Boletín Oficial de Canarias, la resolución por la que se constituya una nueva lista de empleo ordinaria derivada del proceso de selección de personal funcionario de carrera del mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional.

A partir de ese día de publicación, inclusive, los llamamientos que hayan de efectuarse se harán desde la nueva lista de empleo ordinaria.

No obstante, las solicitudes de nombramiento que hubieren sido admitidas a trámite, en un momento anterior a dicha publicación, darán lugar a que los llamamientos se realicen desde la lista de empleo ordinaria vigente en el momento de admisión de la solicitud.



Sección 4ª **Otras listas de empleo**

Artículo 35. Listas de empleo específicas.

1. Se podrán convocar procesos selectivos específicos para la constitución de una lista de empleo para el nombramiento de personal funcionario interino, que recibirán la denominación de listas de empleo específicas.

En la convocatoria, podrá determinarse un número de plazas para su cobertura mediante nombramiento interino, o bien la constitución de una lista de personas aprobadas para la cobertura de futuras necesidades.

2. Estas listas de empleo específicas se podrán constituir cuando para un determinado cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional no exista lista de empleo ordinaria ni se prevea su inmediata constitución por no hallarse convocado el correspondiente proceso selectivo y deban atenderse necesidades urgentes e inaplazables.

3. El sistema selectivo será el de oposición o el de concurso – oposición.

4. Las listas de empleo específicas perderán su vigencia cuando sean sustituidas por una lista de empleo ordinaria.

No obstante, el órgano competente, a la vista del número de personas que queden integradas en la lista de empleo ordinaria, y a fin de garantizar la existencia de un número suficiente y adecuado de personas disponibles, podrá acordar el mantenimiento de la vigencia de la lista específica, si bien que a ésta se acudirá en defecto de la lista de empleo ordinaria.

5. El procedimiento selectivo se compondrá, en su fase de oposición, de un único ejercicio, estructurado en dos partes, una de carácter teórico, y otra de carácter práctico.

6. No podrán participar en las convocatorias previstas en este artículo el personal funcionario de carrera de la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias que pertenezca al mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional objeto de la convocatoria, con independencia de la situación administrativa en la que se encuentre respecto de éste.

Artículo 36. Listas de empleo adicionales por concurso de méritos.

1. Cuando no existiere para un determinado cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional una lista de empleo ordinaria ni específica, o se pusiere de manifiesto un insuficiente número de personas disponibles para poder atender necesidades urgentes e inaplazables, el órgano competente, podrá constituir listas de empleo adicionales con arreglo a lo previsto en este artículo.

No obstante, de existir una lista de empleo ordinaria, o en su caso específica, éstas mantendrán un carácter preferente respecto de la lista de empleo adicional que se constituya, de forma que los llamamientos se dirigirán en primer lugar a aquéllas, según su orden, y en su defecto, por la lista de empleo adicional.

2. Las listas de empleo adicionales se constituirán por concurso de méritos.

3. Las listas de empleo adicionales tendrán una vigencia indefinida salvo que, con carácter previo a la apertura del plazo anual de renovación, se dictara y publicara la correspondiente resolución del órgano competente, acordando y determinando la fecha de su expiración, cuando en función



de las listas ordinarias y en su caso específicas existentes y las necesidades estimadas de nombramiento ya no fuere necesario mantener su vigencia.

Artículo 37. Procedimiento para la constitución de listas de empleo adicionales.

1. La resolución por la que se acuerde iniciar el procedimiento de constitución de una lista de empleo adicional abrirá un plazo de quince días hábiles, dentro del cual, las personas interesadas que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria puedan presentar su solicitud inicial de participación.

2. La resolución de convocatoria deberá publicarse en el Boletín Oficial de Canarias.

En dicha resolución se determinará a su vez, el período, dentro del cual, en cada año posterior de vigencia de la lista de empleo adicional se podrán presentar nuevas solicitudes iniciales de participación o de renovación de méritos de las personas ya integradas.

3. Las personas interesadas en formar parte de cualquiera de las listas de empleo adicionales deberán reunir los mismos requisitos establecidos en la legislación vigente para el acceso a la condición de personal funcionario, y, en particular, respecto del cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional, objeto de la convocatoria.

4. No podrán participar en las convocatorias previstas en este artículo el personal funcionario de carrera de la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias que pertenezca al mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional objeto de la convocatoria, con independencia de la situación administrativa en la que se encuentren respecto de éste.

5. Las personas con derecho a la integración en la lista de empleo adicional se ordenarán por razón de la puntuación que obtengan en la baremación de sus méritos, lo que determinará el orden de prelación en los llamamientos y en su caso para su nombramiento.

6. En la presentación de su solicitud, la persona aspirante deberá incorporar los méritos que, con arreglo a la convocatoria, pueden ser objeto de valoración, así como deberá aportar la documentación acreditativa de tales méritos.

Las personas solicitantes, en el momento de presentar su solicitud de participación o de renovación, procederán a la baremación de sus méritos de acuerdo con los criterios establecidos en la convocatoria.

La baremación efectuada por las personas aspirantes determinará el orden de prelación de la lista de empleo adicional, con carácter provisional.

Artículo 38. Nombramientos desde una lista de empleo adicional.

1. Con carácter previo a efectuar un nombramiento procedente de la lista de empleo adicional se deberá comprobar que la solicitud de participación o de renovación reúne los requisitos para su admisión, así como se comprobará la veracidad y la exactitud de la baremación efectuada por la persona solicitante.

2. En el caso de detectarse la existencia de defectos en la solicitud de participación o renovación, así como en su caso, de errores o vicios en la baremación efectuada, se concederá trámite de subsanación y alegaciones por plazo de dos días hábiles, tras lo cual, se resolverá lo que proceda en derecho, incluida la reordenación de la persona en la lista, consecuencia de la regularización de sus méritos, o su exclusión, cuando ello proceda, por no reunir los requisitos para el acceso al



empleo público o haber incurrido en falsedad documental, sin perjuicio en este último caso, de las responsabilidades que en su caso se exigiesen.

Artículo 39. Méritos para las listas de empleo adicionales.

1. A fin de garantizar el mérito de las personas que queden integradas en una lista de empleo adicional, la convocatoria deberá establecer la valoración de méritos que estén directamente relacionados con los conocimientos teóricos y prácticos necesarios y con las funciones propias a desempeñar.

2. Entre otros, la convocatoria para la constitución de la lista de empleo adicional podrá establecer los siguientes méritos:

- a) La experiencia previa como personal funcionario interino y la superación de ejercicios obligatorios y eliminatorios en procesos selectivos ya concluidos de la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias, en el mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional, que podrán representar como máximo el cincuenta por ciento de la puntuación máxima obtenible en el proceso de baremación.
- b) Estar en posesión de otros títulos académicos oficiales de igual o superior nivel, distinto al exigido para la participación en la lista de empleo adicional y la valoración de la calificación media obtenida en el expediente académico de la titulación de acceso, junto con otros méritos, en su caso establecidos en la convocatoria, que podrán representar en su conjunto, al menos, el cuarenta por ciento de la puntuación máxima obtenible.
- c) En las listas de empleo adicionales del cuerpo superior de administradores se podrá valorar la experiencia en todas sus escalas, en el cuerpo de gestión y en la escala de letrados del cuerpo superior facultativo.
En la escala de gestión, la experiencia previa en el cuerpo superior de administradores, en la escala de letrados y en el cuerpo administrativo. En éste, en el cuerpo auxiliar.
Tales experiencias se referirán en todo caso a la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias, incluyéndolo dentro del criterio de la letra a) de este apartado.
Asimismo, la convocatoria podrá establecer qué otros cuerpos, escalas o especialidades distintas a la de la lista podrán ser objeto de valoración en cuanto a experiencia previa.

3. Respecto al mérito contenido en la letra a) del apartado anterior, las bases podrán exigir una puntuación mínima para integrarse en la lista. De no exigirlo, podrán requerir estar en posesión de una determinada titulación académica oficial, sea o no la de acceso, como criterio de valoración equivalente a la superación de pruebas selectivas.

Artículo 40. Listas de empleo subsidiarias.

1. Cuando no hubiere sido posible el nombramiento de personal funcionario interino, respecto de las listas de empleo disponibles con arreglo a los artículos anteriores, podrá acudir a otras listas de empleo gestionadas por el mismo órgano administrativo que haya de proceder al nombramiento, de un cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional distinta, en la que sí existan personas disponibles susceptibles de ser nombradas por haberse exigido en la constitución de dicha lista de empleo la misma titulación académica que la exigible para el nombramiento que se pretende efectuar o por estar efectivamente en posesión de dicha titulación.



2. De existir varias listas subsidiarias susceptibles de ser empleadas en un mismo llamamiento, se acudirá en primer lugar a las listas de empleo de la misma escala, y en su defecto del mismo cuerpo.

3. En caso de tener que elegir de entre varias, se dará preferencia a la lista de empleo más antigua en atención a su fecha de constitución, y de ser la misma fecha, en atención a la fecha más antigua de la convocatoria del correspondiente proceso de selección o del proceso de constitución de la lista si no fuere antecedida por un proceso selectivo.

4. En defecto de lo anterior, tendrá preferencia la persona que ocupe el mejor puesto entre las listas empatadas, y de persistir el empate, se resolverá atendiendo, por orden alfabético, a la primera letra del primer apellido de la persona que coincida o sea la siguiente a la letra vigente en el momento de tener que efectuar el llamamiento.

5. Cuando conforme a los apartados anteriores no sea posible tampoco efectuar el nombramiento solicitado, se informará al órgano solicitante del nombramiento sobre dicha circunstancia, pudiendo autorizarle para que solicite la colaboración de los órganos administrativos competentes para la gestión de listas de empleo de otros sectores de personal de la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias.

En este caso se podrá hacer uso de listas de empleo en las que se hubiere exigido la misma titulación académica para el acceso al empleo público o la persona aspirante lo detente y las funciones sean análogas entre sí, incluidas las listas de reserva destinadas a la contratación laboral temporal, siempre que se hubiere exigido la misma titulación académica para el acceso y se trate de una categoría profesional que se corresponda con el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional objeto de provisión temporal.

En cualquier caso, se deberá llevar a cabo el oportuno llamamiento y realizar los trámites previos para la realización del nombramiento como personal funcionario interino, lo que se deberá acreditar ante el órgano competente para efectuar el citado nombramiento.

Artículo 41. Listas de empleo provisionales.

1. Independientemente de las medidas previstas en los artículos anteriores, cuando no existiere una lista de empleo ordinaria o específica o éstas estuvieren agotadas respecto de un cuerpo, escala o especialidad, el órgano competente, en ocasión de la ejecución de un proceso selectivo para el mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional, mediante resolución, podrá acordar la constitución de una lista provisional de empleo con quienes hayan superado el primer ejercicio de la fase de oposición, o la primera parte del ejercicio único, en cualquier momento previo a la conclusión de la citada fase, ordenándose la misma en atención a la puntuación obtenida en el citado ejercicio.

Respecto de las personas que por razón de tal puntuación resultasen empatadas, el orden de prelación se fijará por orden alfabético comenzando por la letra que resulte de aplicación en ese momento a los procesos selectivos.

2. Desde la constitución de la lista provisional, estando en ejecución el resto del proceso selectivo, se podrá acudir a ésta y realizar los correspondientes llamamientos y nombramientos.

3. La lista provisional estará vigente hasta el momento en que sea aprobada la lista ordinaria que dimane del correspondiente proceso selectivo, quedando sin efecto la citada lista provisional.

No obstante, la constitución de la nueva lista de empleo ordinaria no traerá consigo el cese de quienes hubieran sido nombrados en virtud de la lista provisional.



4. Producido el cese de la persona nombrada desde la lista provisional se ubicará, si procede, en la lista de empleo ordinaria en el lugar en el que le corresponda conforme al orden de esta última.

5. La lista provisional que en su caso se constituya tendrá preferencia respecto a la lista de empleo adicional que en su caso estuviere vigente.

Artículo 42. Listas complementarias derivadas de procesos selectivos de personal funcionario.

1. Una vez finalizado un proceso selectivo, el órgano convocante podrá solicitar del tribunal calificador que, junto a la elevación de la lista de personas seleccionadas para su nombramiento como personal funcionario de carrera, formule una lista complementaria de personas aspirantes que no habiendo sido seleccionadas sí hubiesen superado la fase de oposición, ordenadas en función de la calificación total obtenida en el proceso selectivo, salvo aquellas personas que expresen su voluntad de no integrarse en esta lista complementaria.

Esta posibilidad será de aplicación siempre y cuando no se hubiere constituido una lista provisional de empleo conforme a lo previsto en el artículo anterior de este decreto – ley.

2. En tanto se procede a la constitución de la lista de empleo ordinaria que en su caso se hubiere previsto, derivada del proceso selectivo, el órgano competente podrá proceder al nombramiento de personal funcionario interino, acudiendo a la lista complementaria prevista en este artículo con preferencia respecto de cualquier otra lista de empleo en su caso vigente.

Esta posibilidad será de aplicación cuando se trate de dar cobertura interina a un puesto vacante o a la ejecución de un programa de carácter temporal al que al menos le reste más de la mitad de su período de vigencia.

El órgano competente acumulará en un solo llamamiento todas las solicitudes de nombramiento admitidas a trámite, ofertando simultáneamente los puestos a cubrir a la totalidad de las personas relacionadas en la lista complementaria, quienes tendrán derecho a su nombramiento en función del orden en que figuren.

3. Las personas que conformen la lista complementaria se integrarán en la lista de empleo ordinaria que se constituya, sí así lo hubieren solicitado, en el orden que les corresponda, sin que la constitución de la nueva lista de empleo ordinaria conlleve su cese, figurando no obstante en esta nueva lista en situación de no disponibilidad en tanto perdure su nombramiento.

4. Desde la publicación de la lista de empleo ordinaria derivada del proceso selectivo, la lista complementaria prevista en este artículo quedará sin efecto.

Sección 5ª

Inexistencia de listas de empleo

Artículo 43. Cobertura extraordinaria de empleo público temporal.

1. En los casos en que agotadas todas las posibilidades disponibles en materia de listas de empleo, no fuere posible el nombramiento como personal funcionario interino o la contratación como personal laboral temporal en la administración general de la comunidad autónoma, se podrá remitir una oferta genérica de empleo público temporal al órgano gestor de políticas de inserción laboral de la comunidad autónoma, solicitando la remisión de demandantes de empleo, en al menos un número equivalente a cinco personas por cada una de las plazas ofertadas.

2. Las ofertas genéricas a que se refiere el apartado anterior sólo podrán cursarse cuando la falta de desempeño de un puesto o de desarrollo de funciones, siendo urgente e inaplazable, estuviere vinculada directamente a la prestación de servicios públicos esenciales o para garantizar el propio funcionamiento de la administración, lo que deberá acreditarse suficiente y adecuadamente en el expediente.



3. Las personas demandantes de empleo, deberán reunir los requisitos exigidos para acceder al empleo público y se les podrá exigir estar en posesión de una determinada titulación académica a fin de garantizar su capacidad, lo que en todo caso será especificado en la oferta genérica que se realice.
4. Las ofertas genéricas no podrán emplearse para la cobertura de puestos de trabajo vacantes.
5. En la oferta genérica de empleo público temporal que se remita al servicio público de inserción laboral se deberán concretar los méritos que serán objeto de valoración, así como los criterios para su valoración.
6. La Dirección General de la Función Pública, mediante resolución, establecerá los aspectos concretos sobre los que deberá pronunciarse la oferta de empleo, los méritos y los criterios de valoración de éstos, a fin de garantizar los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.
7. Para llevar a cabo el nombramiento interino o la contratación laboral temporal deberá constar en el expediente la acreditación de las actuaciones realizadas, el órgano gestor de la valoración de las personas candidatas, el proceso de valoración y su resultado.

CAPÍTULO II

Promoción interna temporal

Artículo 44. Finalidad de la promoción interna temporal.

La promoción interna temporal tendrá por finalidad aprovechar el conocimiento y la experiencia del personal funcionario de carrera al servicio de la administración general para atender las necesidades temporales, urgentes e inaplazables, de desempeño de un puesto de trabajo o del desarrollo de funciones que correspondiente a un grupo o subgrupo inmediatamente superior o a un cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional distinto del mismo grupo o subgrupo, que reúna los requisitos para tal desempeño.

Artículo 45. Promoción interna temporal.

1. En los casos en que vacante un puesto de trabajo, no hubiere sido posible su cobertura temporal mediante comisión de servicios, se acudirá al mecanismo de promoción interna temporal previsto en este artículo.

La persona titular de la consejería con competencia en materia de función pública podrá, mediante orden, ampliar los supuestos previstos en este apartado.

2. Se podrán cubrir los puestos a que se refiere el apartado anterior, por parte del personal funcionario de carrera que pertenezca a otro cuerpo o escala del mismo grupo, subgrupo o agrupación profesional distinto al previsto en la correspondiente relación de puestos de trabajo, o de uno perteneciente al subgrupo inmediatamente inferior y la persona esté en posesión de la titulación exigida para el desempeño del puesto.

3. La persona que cubra temporalmente el puesto por este mecanismo deberá tener la condición de personal funcionario de carrera y hallarse en situación de servicio activo.

Asimismo, deberá poseer una antigüedad de al menos dos años en el subgrupo desde el que promociona temporalmente.



4. Durante el tiempo de desempeño temporal, la persona funcionaria percibirá las retribuciones que resulten ser superiores entre el puesto del que proviene y el puesto al que promociona, incluido el grado personal consolidado, en caso de ser superior al nivel de complemento de destino del puesto a desempeñar.

5. El ejercicio de funciones mediante promoción interna temporal no supondrá la consolidación de derecho alguno de carácter retributivo ni profesional sin perjuicio de su valoración como mérito profesional.

6. El personal funcionario de carrera cesará en el desempeño temporal del puesto, cuando éste se provea de forma definitiva o cuando de forma justificada se ponga de manifiesto la desaparición de las razones de urgente necesidad que motivaron la promoción interna temporal, así como por transcurso del plazo máximo previsto en el apartado 8 de este artículo.

En caso de que el cese se produjera por desaparición sobrevenida de la necesidad, el puesto no se podrá proveer nuevamente mediante promoción interna temporal hasta que haya transcurrido un año desde el cese.

7. El personal en promoción interna temporal podrá renunciar en cualquier momento, si bien la renuncia implicará la imposibilidad de nombramiento nuevamente bajo esta modalidad, para el mismo Cuerpo y Escala o agrupación profesional.

8. El nombramiento en situación de promoción interna temporal tendrá en todo caso una duración máxima equivalente al de la comisión de servicios, incluidas sus posibles prórrogas.

Artículo 46. Procedimiento para la cobertura mediante promoción interna temporal.

1. En los casos en los que proceda lo previsto en el artículo anterior, la secretaría general técnica del departamento u órgano equivalente del organismo público al que esté adscrito el puesto a proveer, emitirá un anuncio en virtud del cual el personal funcionario que esté desempeñando un puesto de trabajo en el mismo centro directivo en el que exista la necesidad y, a su criterio, del resto de centros directivos del mismo departamento u organismo, pueda manifestar su interés en desempeñar el puesto.

El departamento u organismo deberá establecer previamente, con carácter general, el medio de comunicación a través del cual realizará los anuncios.

2. Las personas funcionarias interesadas deberán dar respuesta al anuncio efectuado, a través del medio que se señale, en el plazo máximo de, al menos, dos días hábiles, a partir del día siguiente al del anuncio efectuado, debiendo además acreditar que cumplen con los requisitos para el desempeño del puesto convocado.

3. De haber varias personas interesadas que reúnan los requisitos, se resolverá la convocatoria atendiendo a los siguientes criterios, por el orden en el que figuran:

- a) Que la persona candidata haya participado en algún procedimiento selectivo de personal funcionario, mediante promoción interna o acceso libre, en los diez años anteriores a la fecha del anuncio, para el mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional objeto de la promoción interna temporal habiendo superado al menos el primer ejercicio. En caso de empate, se conferirá a favor de quien hubiera superado un mayor número de ejercicios, una calificación media aritmética superior o la mayor calificación de alguno de los ejercicios.
- b) A favor de quien detente una mayor antigüedad en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional desde es el que promociona.



- c) A favor de quien detente un mayor período de prestación de servicios en el puesto desde el que promociona.
- d) A favor de quien posea una mayor antigüedad en la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias.

4. Una vez producido el cese, la persona funcionaria no podrá acceder a un nuevo nombramiento mediante promoción interna temporal hasta que no hayan transcurrido al menos dieciocho meses desde la fecha su cese, salvo que, producida una nueva necesidad, no existiere otra persona disponible, garantizando con ello la rotación entre quienes reúnan los requisitos para esta promoción temporal.

5. El puesto que dejase de desempeñar temporalmente la persona promocionada podrá ser cubierto en comisión de servicio o, en su defecto, mediante personal funcionario interino.

6. El tiempo de desempeño en promoción interna temporal será valorado como experiencia previa en los procedimientos selectivos cuando el sistema selectivo sea el de concurso – oposición o concurso, tanto en turno libre como en promoción interna, así como en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo con arreglo a lo que dispongan sus bases reguladoras.

CAPÍTULO III **Relaciones temporales de interinidad**

Sección 1ª **Delimitación temporal máxima de relaciones de interinidad**

Artículo 47. Delimitación de la duración máxima del nombramiento de personal funcionario interino.

1. Las resoluciones de nombramiento de personal funcionario interino para el desempeño de puestos vacantes hasta su cobertura definitiva deberán hacer expresa mención a las causas que determinarán el cese conforme a la legislación básica del Estado en materia de empleo público, incluidas las relativas a la duración máxima del nombramiento.

2. Las resoluciones de nombramiento de personal funcionario interino por sustitución transitoria de la persona titular del puesto deberán hacer expresa mención, como causas determinantes del cese, la reincorporación a su puesto de trabajo de la persona sustituida.

3. Los nombramientos de personal funcionario interino para la ejecución de programas de carácter temporal no podrán tener una duración inicial superior a la duración establecida en el programa.

Si antes de la finalización del nombramiento conferido se acordase la prórroga del período de ejecución del programa temporal, se podrá prolongar por el plazo máximo de prórroga del programa.

Para proceder a la prolongación del nombramiento, el órgano responsable del programa deberá solicitarlo al órgano competente para el nombramiento, mediante resolución, con al menos dos meses de antelación a la fecha de vencimiento del nombramiento y deberá aportar el acto en virtud del cual se acuerda prorrogar la ejecución del programa temporal.

4. Respecto al nombramiento de personal funcionario interino por exceso o acumulación de tareas, una misma persona no podrá ser sucesivamente nombrada bajo esta modalidad para atender excesos o acumulaciones de tareas del mismo centro directivo hasta que no hayan transcurrido al menos nueve meses desde la finalización de su anterior nombramiento.



Artículo 48. Especificidades del nombramiento de personal funcionario interino en puestos cuya forma de provisión sea la libre designación.

1. Para proceder al nombramiento interino en un puesto de trabajo cuya forma de provisión sea la libre designación, se deberá acreditar que en el plazo de los seis meses anteriores se realizó la correspondiente convocatoria de cobertura definitiva quedando desierto el puesto por inexistencia de persona candidata o porque ninguna de las presentadas reunía los requisitos para su desempeño.

Asimismo, deberá acreditarse que no ha sido posible su cobertura temporal mediante comisión de servicio o mediante promoción interna temporal.

2. El personal funcionario interino que haya sido nombrado para el desempeño de este tipo de puestos deberá ser cesado, en todo caso, como máximo a los tres años de su nombramiento.

No obstante, si antes del vencimiento del plazo máximo de duración del nombramiento, se convoca la provisión por libre designación, se podrá prolongar el nombramiento hasta la adjudicación definitiva del puesto a la persona que lo obtuviera, o en su defecto, hasta el momento en que transcurra el plazo máximo para la resolución de la citada convocatoria, momento en el que deberá producirse el cese.

3. En el caso de que, convocado el puesto para su provisión mediante libre designación, la convocatoria quedara nuevamente desierta por no existir persona candidata o por no reunir ninguna de las participantes los requisitos para su desempeño, deberá igualmente procederse al cese de la persona interina que lo viniera desempeñando, salvo que no hubieren transcurrido los tres años desde su nombramiento en cuyo caso podrá mantenerse hasta el vencimiento del citado plazo.

De producirse el cese, se podrá instar un nuevo nombramiento interino siempre y cuando se intente previamente su cobertura temporal mediante comisión de servicio o promoción interna temporal en los términos del presente decreto – ley.

Sección 2ª Procesos de estabilización

Artículo 49. Reglas de procedimiento para la verificación y comprobación de méritos.

En las convocatorias derivadas de los procesos de estabilización de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias, que estén sujetas al sistema selectivo de concurso, la administración, a través de los órganos de valoración o de selección, a los efectos de aprobar la calificación provisional de las personas participantes, comprobará y verificará la acreditación y la valoración de los méritos alegados, por quienes tuvieren el mejor derecho para su selección en los procesos selectivos, sin perjuicio de las comprobaciones adicionales que deban llevarse a cabo, como consecuencia de la estimación de las reclamaciones presentadas contra la calificación provisional o de los recursos que se interpongan contra la resolución definitiva de la convocatoria.

Artículo 50. Reglas para el nombramiento o la contratación derivada de los procesos de estabilización.

1. Con la finalidad de dar cumplimiento a lo previsto en los apartados 3 y 5 del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, una misma persona aspirante no podrá ser nombrada como personal funcionario de carrera o contratada como personal laboral fijo, o para una y otra condición, en más de un



cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional de personal funcionario de carrera o para más de una categoría profesional de personal laboral, en el ámbito de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias ni en el ámbito de sus entidades de derecho público vinculadas o dependientes.

2. Las personas que, en virtud de las distintas convocatorias en las que hubiesen participado, resulten ser seleccionadas en más de una de ellas, ya fuere para la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo, o para ambas, el órgano convocante le conferirá un trámite de audiencia, por un plazo máximo de cinco días hábiles, a efectos de que opten por alguna de las citadas convocatorias, respecto de la cual se le adjudicará destino en base al orden de prelación que posean en la convocatoria seleccionada y según sus preferencias manifestadas.

En los casos previstos en el párrafo anterior, si además la persona participante tuviese la condición de personal temporal de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias y al tiempo de formularse la lista de personas seleccionadas, viniera desempeñando un puesto de trabajo, objeto de convocatoria, tendrá derecho a que se le adjudique dicho puesto, si así lo manifiesta expresamente, en el trámite que a tal efecto se evacúe.

3. A quienes no comparezcan en los trámites previstos en el apartado anterior, se les nombrará o contratará en aquella convocatoria en la que se encuentre el puesto que vinieran desempeñando, si fuese el caso.

En cualquier otro caso, será de aplicación lo previsto en el artículo 73 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, prosiguiéndose las actuaciones.

4. La exclusión de una persona del resto de las convocatorias, conforme a lo previsto en el apartado 2 de este artículo, no comportará en ningún caso el derecho a la percepción de una compensación económica.

5. En los casos en que se aplique lo previsto en el apartado 2 de este artículo, la exclusión de la persona conllevará que le suceda en su posición jurídica, en las correspondientes convocatorias, la persona que ocupase el siguiente puesto en el orden de prelación establecido.

Artículo 51. Permanencia en el servicio activo.

Con la misma finalidad que la indicada en el artículo anterior, quienes en virtud de los procesos de estabilización, adquieran la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo, deberán permanecer en situación de servicio activo en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional o en la categoría profesional laboral en el que se les hubiere adjudicado destino definitivo, durante dos años a contar desde la toma de posesión, sin que con carácter previo puedan concedérseles una situación administrativa de excedencia para la prestación de servicios en el sector público o por interés particular.

TÍTULO III Gestión de recursos humanos

Artículo 52. Permanencia mínima del personal de nuevo ingreso en el puesto adjudicado.

1. Las personas que obtengan la condición de personal funcionario de carrera de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias, en virtud de un proceso de selección, por turno libre o mediante promoción interna, no podrán ser nombradas personal funcionario interino ni contratadas como personal laboral temporal en la administración pública de la comunidad



autónoma de canarias, en ninguno de sus sectores, en los dos primeros años desde su toma de posesión, a fin de garantizar el efectivo desempeño definitivo del puesto y evitar la cobertura temporal de éste.

Lo previsto en este apartado será igualmente de aplicación a quienes adquieran la condición de personal laboral fijo.

2. El personal funcionario de carrera incluido en el apartado anterior no podrá participar en un proceso de convocatoria de provisión de puestos de trabajo por libre designación hasta que no hayan transcurrido al menos dieciocho meses desde su primera toma de posesión.

Artículo 53. Medidas de protección de mujeres víctimas de violencia de género.

1. Las medidas previstas en este artículo requerirán por parte de la mujer que se encuentre en situación de víctima de violencia de género, la acreditación de dicha condición, a través de los medios que establezca el órgano competente en materia de función pública de acuerdo con la legislación vigente, debiéndose en todo caso adoptar las medidas necesarias para garantizar su privacidad.

2. La persona titular del órgano administrativo competente para autorizar la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo podrá establecer un régimen específico de dicha prestación cuando ello contribuya a su mejor protección, sin sujeción a las prescripciones reglamentarias generales en la materia.

3. Los órganos convocantes de procesos selectivos y de constitución de listas de empleo y los tribunales calificadores guardarán estricto sigilo profesional sobre la situación de violencia de género que haya puesto de manifiesto una mujer participante en un proceso selectivo o integrada en una lista de empleo, debiendo llevarse a cabo las actuaciones administrativas pertinentes en orden a la identificación de la persona sin revelar su identidad personal.

4. En los llamamientos que se realicen para el nombramiento de personal funcionario interino o laboral temporal, en caso de que la persona llamada tenga la condición de mujer víctima de violencia de género, previa su acreditación, podrá justificar la procedencia de adjudicación preferente de alguno de los puestos ofertados, por razones de localización territorial u otra circunstancia personal que lo justifique, incluidas las medidas de protección que en su caso se hubieren establecido respecto de sus hijas e hijos.

5. Las mujeres víctimas de violencia de género que superen un proceso selectivo tendrán preferencia en la adjudicación de aquellos puestos en los que se acredite, por razón de su localización u otra circunstancia personal, la necesidad de la citada preferencia para su mejor protección, incluidas las medidas que se hubieran establecido respecto de sus hijas e hijos.

En todo caso se considerará fuerza mayor para suspender el plazo de toma de posesión, aquella que, por la circunstancia descrita en este apartado, impida a la mujer tomar posesión en el plazo conferido, debiendo adoptarse las medidas oportunas para garantizar su acceso al empleo público.

Artículo 54. Unidades Administrativas Temporales.

1. El Gobierno de Canarias podrá crear, mediante acuerdo, unidades administrativas temporales para la ejecución de programas de carácter temporal, la ejecución de fondos de duración determinada o para atender situaciones excepcionales de urgente necesidad.



2. En el acuerdo de creación se determinará el plazo de vigencia de dicha unidad, sin perjuicio de que posteriormente, mediante nuevo acuerdo, se establezca su expiración anticipada cuando se hayan alcanzado los objetivos determinados, o en caso contrario, se acuerde su prórroga.

3. El Gobierno de Canarias, a propuesta de la consejería competente en materia de función pública, previa su negociación colectiva y previo informe de la Comisión de la Función Pública Canaria, podrá establecer una ordenación genérica de las unidades administrativas temporales con descripción de los puestos de trabajo – tipo que puedan ser incorporados en éstas, así como podrá fijar las directrices generales para la elaboración, tramitación, negociación y aprobación del instrumento de ordenación temporal de los puestos de trabajo.

4. Los puestos de trabajo adscritos a la unidad, siendo de carácter temporal, se proveerán mediante procedimientos de provisión temporal, incluida la reasignación temporal de efectivos y la adscripción provisional.

Igualmente se podrán proveer los puestos de trabajo mediante libre designación temporal, siempre y cuando en la convocatoria se ponga de manifiesto expresamente dicha circunstancia.

5. Los puestos de las unidades administrativas temporales que se encontraren vacantes podrán ser incluidos en una convocatoria de provisión mediante concurso y podrán ser adjudicados siempre y cuando la persona participante en su solicitud opte por dichos puestos, entendiéndose en tal caso que acepta el carácter temporal de la provisión.

6. En los casos en que de forma sobrevenida se ponga de manifiesto la necesidad de disponer de dicha unidad, con carácter definitivo, se iniciará el correspondiente procedimiento de aprobación de una relación de puestos de trabajo y se aprobará la correspondiente norma orgánica.

Artículo 55. Reconocimiento de servicios previos del personal laboral fijo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

1. El personal laboral fijo de la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias tendrá derecho al reconocimiento de los servicios previos realizados con anterioridad a la adquisición de su condición, en los términos previstos en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la administración pública.

2. El procedimiento de reconocimiento se iniciará a solicitud de la persona interesada y los efectos económicos derivados se retrotraerán al momento en que se hubieren devengado los correspondientes períodos de antigüedad con el único límite del plazo de prescripción para el ejercicio de derechos económicos ante la hacienda pública, conforme a lo previsto en la legislación reguladora de la hacienda pública canaria correspondiente.

Artículo 56. Medidas específicas de ordenación de los puestos de trabajo.

1. Las relaciones de puestos de trabajo deberán concretar aquellos requisitos adicionales que sean necesarios para el desempeño de un puesto de trabajo, distintos en su caso, a los exigidos para el acceso al empleo público, asegurando con ello que la persona que los vaya a desempeñar posee las aptitudes necesarias, y en su caso, las habilitaciones profesionales, títulos oficiales, colegiación profesional, licencias, carnés u otro tipo de autorizaciones administrativas, para el correcto desempeño, incluida la conducción de vehículos o el manejo de maquinaria y otros útiles o el desarrollo de determinadas actividades.

2. Las relaciones de puestos de trabajo deberán contener un apartado relativo a si el puesto de trabajo es susceptible o no de ser desempeñado en la modalidad de trabajo en remoto, sin perjuicio de la resolución que en su caso deba dictarse autorizando dicha prestación.



3. Las relaciones de puestos de trabajo podrán establecer más de una localización de un puesto de trabajo a efectos de que en cada proceso de selección o de provisión se acuerde aquel que sea más adecuado en atención a las necesidades del servicio.

Asimismo, podrán establecer como localización de un puesto de trabajo un determinado ámbito geográfico que no superará en ningún caso el territorio de una isla.

Respecto al personal no docente de los centros educativos, la localización territorial de los puestos de trabajo se ajustará al mapa escolar y en relación con el personal que preste sus servicios en centros de carácter asistencial a personas usuarias de los servicios sociales, se ajustará a la planificación que se establezca en dicho ámbito.

Las relaciones de puestos de trabajo podrán además indicar aquellos puestos que por razón de las funciones a desempeñar y el ámbito de éstas, comporte la obligación habitual de desplazamiento fuera del lugar de trabajo.

4. Las relaciones de puestos de trabajo en el caso de establecer más de una administración pública de procedencia, con carácter general, indicarán en primer lugar, de forma preferente para la provisión, la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias.

A su vez, la relación de puestos de trabajo podrá incluir los diferentes vínculos jurídicos existentes en la Administración pública autonómica susceptibles de proveer el puesto debiendo ordenarse éstos por razón de su preferencia.

En los casos en que una relación de puestos de trabajo establezca más de una administración de procedencia, la primera de las señaladas tendrá carácter preferente, pudiendo acudir, en su defecto al resto de las establecidas de forma indiferenciada.

5. Cuando se acredite la imposibilidad de proveer un puesto de trabajo, en atención a las administraciones públicas de procedencia, por inexistencia de persona disponible, y con la finalidad de reducir al máximo la temporalidad en el empleo público, el órgano competente podrá justificar la provisión del puesto con personal funcionario de carrera que provenga de otra administración pública y reúna los requisitos para el desempeño del puesto, siempre que se provea de forma temporal cuando la forma de provisión definitiva sea el concurso, o en su caso, mediante la libre designación si ésta es la forma de provisión definitiva.

6. Las relaciones de puestos de trabajo deberán incluir información relativa a la existencia de condiciones en su desempeño que pudieran perjudicar a mujeres embarazadas o en situación de riesgo por embarazo o cualquier otra circunstancia que por motivos de salud deba ser tomada en consideración para la provisión del puesto.

Artículo 57. Jubilación forzosa del personal funcionario.

Durante el período en que la jubilación forzosa del personal funcionario esté condicionada conjuntamente al cumplimiento de una determinada edad y un período mínimo de cotización, en el sistema de seguridad social que le sea de aplicación, dicha persona deberá autorizar a la administración la consulta de los datos relacionados con sus cotizaciones totales, incluidas aquellas que no se hayan realizado por la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias, o en su defecto, aportar la documentación acreditativa correspondiente.

De haber autorizado la consulta, y no poder realizarse ésta por causa ajena a la voluntad de la administración, la persona deberá aportar la documentación acreditativa correspondiente.



Disposición adicional primera. Ámbito de aplicación del Decreto 74/2010, de 1 de julio, por el que se establece el procedimiento de constitución de listas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos en los sectores de administración general y docente no universitario de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud.

A partir de la entrada en vigor del presente decreto – ley, el decreto 74/2010, de 1 de julio, por el que se establece el procedimiento de constitución de listas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos en los sectores de administración general y docente no universitario de la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias, así como de personal estatutario temporal en los órganos de prestación de servicios sanitarios del servicio canario de la salud, no será de aplicación en el sector de la administración general, salvo en todo lo no previsto en el presente decreto – ley.

Disposición adicional segunda. Selección de personal funcionario de las Escala de Administradores Financieros y Tributarios del Cuerpo Superior de Administradores.

1. A partir de la entrada en vigor del presente decreto – ley, corresponderá a la intervención general de la comunidad autónoma de Canarias, la convocatoria y aprobación de las bases de los procesos de selección de personal funcionario de carrera de la escala de administradores financieros y tributarios del cuerpo superior de administradores, la designación de los tribunales calificadoros, así como el dictado del resto de los actos de trámite incluido el nombramiento del personal funcionario de carrera, así como la constitución de listas de empleo, su gestión y el nombramiento de personal funcionario interino en dichas escalas.

2. Las bases que hayan de regir la convocatoria deberán ser informadas previamente por la Dirección General de la Función Pública.

Disposición adicional tercera. Reconocimiento del grado personal funcional.

El reconocimiento del grado personal corresponderá a la Dirección General de la Función Pública respecto del personal funcionario de la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias.

Dicho reconocimiento se realizará, previo informe y a propuesta del departamento u organismo en el que se encuentre destinada la persona, debiendo remitirse la documentación preceptiva.

Disposición adicional cuarta. Tasa por la participación en procesos de selección de personal funcionario y laboral y de constitución de listas de empleo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias.

1. La participación en las convocatorias de procesos de selección de personal funcionario de carrera y laboral fijo de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias, estará sujeta a la satisfacción, por parte de la persona aspirante, de una tasa única de 15 euros para todos los grupos y subgrupos profesionales, salvo para las agrupaciones profesionales E, que será de 10 euros.

En los citados procesos de selección no serán aplicables las bonificaciones y exenciones previstas en el artículo 33 del texto refundido de las disposiciones legales vigente en materia de tasas y precios públicos de la comunidad autónoma de Canarias, aprobado mediante decreto legislativo 1/1994, de 29 de julio.



2. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación también a las convocatorias para la constitución de listas de empleo que no deriven de procesos selectivos previos cuando expresamente se establezca en dicha convocatoria.

Disposición adicional quinta. Preservación de los derechos retributivos del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias cuando pasa a desempeñar determinados puestos de alto cargo o asimilados.

De conformidad con lo previsto en el artículo 87.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado mediante Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el personal empleado público, cualquiera que sea la institución de procedencia, que pasase a desempeñar un puesto de alto cargo de los establecidos en el apartado 1 del artículo 35 de la ley 7/2023, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias, con rango de viceconsejería, secretaría general técnica, dirección general o asimilado tendrán derecho, además de las retribuciones correspondientes a las doce mensualidades a las que se refiere el citado artículo 35.1, a la percepción de las dos pagas extraordinarias a que se refiere la letra b) del artículo 36 de la citada Ley 7/2023, de 27 de diciembre y a las dos pagas adicionales a que se refiere la letra e) del mismo artículo, en los mismos términos que el personal funcionario, o en su caso de las que se establezcan en las sucesivas leyes de presupuestos generales de la comunidad autónoma de Canarias.

Disposición adicional sexta. Protección de datos personales en el acceso al empleo público.

1. Los actos de trámite y resolutorios que deban dictarse en los procesos de selección de personal funcionario o laboral de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias, así como para la convocatoria y constitución de listas de empleo, y deban ser objeto de publicación en boletines oficiales o espacios virtuales de difusión pública, contendrán los datos personales de las personas aspirantes y de quienes intervengan en su condición de miembros de tribunales calificadoros y demás personal al servicio de la administración pública, que sean estrictamente necesarios para permitir su identificación, con la debida protección jurídica.

2. Los datos relativos al estado de salud de las personas aspirantes y demás circunstancias personales que estén sujetos a un especial régimen de protección legal, pero que afecten a su régimen jurídico de participación en los procesos de selección o de listas de empleo, no serán objeto de publicación oficial o difusión en abierto, debiendo únicamente ponerse a disposición de las demás personas aspirantes que participen en el mismo proceso selectivo o que formen parte de la misma lista de empleo con las medidas legales de seguridad y confidencial que sean procedentes.

Disposición adicional séptima. Formación inicial del personal de nuevo ingreso de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias.

La consejería competente en materia de empleo público de la administración general de la comunidad autónoma de Canarias, a través de sus centros directivos competentes en materia de función pública, formación y modernización y calidad de los servicios públicos, podrá establecer la realización obligatoria, por parte del personal de nuevo ingreso, funcionario y laboral, de un curso inicial de formación, sobre la organización y el funcionamiento de la administración general, sobre derechos y obligaciones, así como sobre el conocimiento y manejo de las principales herramientas informáticas corporativas, a través de la plataforma virtual de formación del instituto canario de administración pública.

Asimismo, se podrá establecer dicha formación obligatoria para el personal funcionario interino o laboral temporal que sea nombrado o contratado, por primera vez, si bien que podrá limitarse a



determinados módulos de la formación implementada, atendiendo a la naturaleza y duración del nombramiento.

Disposición adicional octava. Cooperación en materia de selección de personal funcionario de carrera de los Ayuntamientos de Canarias de menos de cinco mil habitantes.

1. La administración pública de la comunidad autónoma de Canarias y la Federación Canaria de Municipios podrán formalizar un convenio marco de cooperación en materia de selección de personal funcionario de carrera de los municipios de Canarias de menos de cinco mil habitantes.
2. El citado convenio de cooperación tendrá por finalidad contribuir a la reposición de efectivos y a dotar de niveles óptimos de recursos humanos a los municipios canarios de menos de cinco mil habitantes, que les permita asegurar la prestación de sus servicios públicos y el ejercicio de sus competencias.
3. La cooperación prevista en esta disposición adicional tendrá una vigencia de cuatro años desde la firma del correspondiente convenio.
4. Los municipios de Canarias de menos de cinco mil habitantes que deseen adherirse a este marco de cooperación lo harán mediante la correspondiente adenda de encomienda de gestión a la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias, debiendo concretarse en éstas las actuaciones que se encomiendan y aquellas que se reserva el ayuntamiento adherido, debiendo garantizar, respecto de esto último, en todo momento, el pleno ejercicio de las competencias exclusivas que en relación con su personal ostentan los ayuntamientos.
5. A través de esta cooperación se articularán convocatorias unificadas de empleos públicos locales comunes a los ayuntamientos adheridos que realizará la administración pública de la comunidad autónoma de Canarias a través de la Dirección General de la Función Pública.

Disposición adicional novena. Exención excepcional del requisito de formación pedagógica y didáctica de posgrado o equivalente del personal docente no universitario de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

1. En los casos en que se hubiesen agotado todas las posibilidades de cobertura de vacantes mediante los distintos mecanismos establecidos en la normativa reguladora para la selección de personal docente en los centros educativos públicos no universitarios de Canarias, la Dirección General competente en materia de selección y provisión del citado personal, podrá nombrar, de forma transitoria y excepcional, personal docente interino, a quienes reuniendo el requisito de titulación exigible para el acceso al empleo público, carezca de la formación pedagógica y didáctica exigida al profesorado con carácter ordinario, a los efectos de que se les pueda adjudicar vacantes o sustituciones de las especialidades que estén afectadas por insuficiencia de personas candidatas, siempre y cuando ello sea imprescindible para garantizar el efectivo ejercicio del derecho fundamental a la educación y la prestación del servicio público educativo, prevaleciendo con esta medida excepcional, el interés público de atención al alumnado.
2. Para la aplicación de la medida excepcional prevista en el apartado anterior de esta disposición adicional, deberá acreditarse que con carácter previo a su adopción se ha recurrido sin éxito a los mecanismos ordinarios previstos en la normativa reguladora de la selección del personal docente no universitario.

En particular, se deberá acreditar no haber sido posible efectuar el nombramiento necesario desde las listas de empleo constituidas tras los procesos selectivos, oferta pública de nombramiento a personas integradas en listas de empleo de otras especialidades, que cuenten con la titulación adecuada para la impartición de las especialidades a cubrir, convocatorias extraordinaria mediante



oferta pública de nombramiento a no integrantes de listas de empleo, llamamientos mediante convocatoria a través del servicio público de empleo e incorporación de especialidades en la convocatoria de acceso a listas de empleo abiertas.

3. El nombramiento efectuado mediante esta medida excepcional no habilitará para la inclusión en listas de empleo, sin perjuicio de que la experiencia docente obtenida sea valorada en el caso de que se produzca la incorporación a listas de empleo después de adquirir la formación pedagógica y didáctica exigida con carácter general.

4. La medida excepcional prevista en esta disposición adicional será de aplicación igualmente, en el ámbito de la administración general, respecto de la Escala de Profesores Numerarios de Formación Profesional Marítimo – Pesquera, del Cuerpo Superior Facultativo, en la Escala de Maestros de Taller de Formación Profesional Marítimo – Pesquera del Cuerpo Facultativo de Técnicos de Grado Medio, así como para la cobertura de puestos de trabajo en las Escuelas de Capacitación Agraria respecto de la Especialidad de Ingenieros Técnicos Agrícolas, de la Escala de Arquitectos e Ingenieros Técnicos del Cuerpo Facultativo de Técnicos de Grado Medio.

Disposición adicional décima. Acrecimiento de plazas entre turnos de acceso para garantizar la cobertura definitiva de plazas y reducir la temporalidad en la administración general de la Comunidad Autónoma de Canarias.

A fin de garantizar la cobertura definitiva de las plazas ofertadas en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, contribuyendo además con ello a la reducción de la temporalidad, las plazas objeto de convocatorias, para su selección mediante promoción interna que quedasen desiertas, podrán, previo acuerdo del órgano convocante, acrecer a las convocadas de turno libre, respetando en su caso la reserva establecida a favor de personas con discapacidad y, siempre y cuando, no se supere la tasa de reposición correspondiente a la oferta de empleo público de la que derivan tales convocatorias, ni su coste económico total y ésta se encuentre caducada sin posibilidad de proceder a una nueva convocatoria.

Disposición transitoria primera. Integración en las Especialidades de Igualdad de género y Jurídica de la Escala de Administradores Generales.

1. El personal funcionario de carrera que a la entrada en vigor del presente decreto – ley vinieren desempeñando puestos de trabajo, entre cuyas funciones principales, se encontrasen las asignadas a la especialidad en igualdad de género, a que se refiere el artículo 16 y llevase al menos dos años de desempeño, podrá solicitar su integración en la citada especialidad sin perjuicio de la conservación de su pertenencia al cuerpo, escala, y en su caso especialidad de origen, sin perjuicio de la aplicación del régimen de incompatibilidades correspondiente.

Asimismo, podrán integrarse quienes vinieran desempeñando tales puestos de trabajo en el momento de la entrada en vigor de este decreto – ley y alcancen el período señalado anteriormente antes de que se convoque un proceso de selección, por turno libre o mediante promoción interna, de puestos adscritos a dicha especialidad.

2. El personal funcionario de carrera que a la entrada en vigor del presente decreto – ley perteneciera a la escala de administradores generales del cuerpo superior de administradores y hubiere accedido a dicha escala por estar en posesión del título académico a que se refiere el apartado 2 del artículo 18 de este decreto – ley, o lo hubiere obtenido con posterioridad, podrá solicitar su integración en la especialidad jurídica, sin perjuicio de la aplicación del régimen de incompatibilidades correspondiente.



Asimismo, podrán integrarse quienes a la entrada en vigor del presente decreto – ley pertenecieran a la escala de administradores generales y antes de que convoque el primer proceso de selección para la adjudicación de puestos a la especialidad jurídica, obtuvieran la titulación exigida.

Disposición transitoria segunda. Aplicación de la obligación de permanencia mínima del personal de nuevo ingreso.

Al personal funcionario de carrera que hubiere obtenido su primer destino definitivo con anterioridad a la entrada en vigor del presente decreto – ley y antes de este momento hubiere sido nombrado personal funcionario interino o hubiese obtenido nuevo destino definitivo mediante libre designación, no le será de aplicación lo previsto en el artículo 52 de este decreto – ley.

Disposición transitoria tercera. Período de prueba del personal funcionario interino.

Las personas que en el momento de la entrada en vigor de este decreto – ley estuviesen ya nombradas desde una lista de empleo no estarán sujetas al período de prueba previsto en el artículo 25 de este decreto – ley, así como en los nombramientos posteriores que respecto de la misma lista se le efectúen.

Disposición transitoria cuarta. Implementación de la territorialización de las listas de empleo.

Hasta tanto se implemente la territorialización de las listas de empleo prevista en el artículo 32 de este decreto – ley, las personas integradas en dichas listas podrán, sin que se declare su suspensión forzosa, rechazar aquellos llamamientos que impliquen el cambio de isla de residencia, salvo que se trate de la cobertura de puestos vacantes.

Disposición final primera. Modificación de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.

Uno. Se modifica el artículo 11, añadiendo un segundo párrafo con la siguiente redacción:

“El ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales de la administración pública, corresponderá en exclusiva, al personal funcionario.”

Dos. Se añade un artículo 11 bis, con la siguiente redacción:

“Artículo 11 bis.

1. Se consideran comprendidas en las funciones que implican la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales, a que se refiere el artículo anterior, aquellas a través de las cuales se materializa el ejercicio de la autoridad pública o la realización de actuaciones administrativas que resulten de obligado cumplimiento para las personas físicas o jurídicas destinatarias del acto y cuyo incumplimiento pueda acarrear consecuencias jurídicas desfavorables.

Quedan excluidas, las actuaciones de carácter meramente preparatorio, instrumental, técnico y de apoyo o auxilio que no constituyan en sí mismas actos administrativos.

2. En todo caso, a los efectos previstos en el apartado anterior, son funciones que han de ser desempeñadas, por personal funcionario de carrera, y conforme a lo previsto en el artículo 10.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en caso de urgente



e inaplazable necesidad, por personal funcionario interino nombrado para el desempeño de puestos reservados a personal funcionario o de funciones propias de los funcionarios de carrera, entre otras, las siguientes:

- a) *Los actos de fe pública administrativa, incluida la expedición de certificaciones de toda clase, actas y copias auténticas de documentos.*
- b) *La emisión de actos de conocimiento en virtud de los cuales se deje constancia de la constatación de hechos y circunstancias que conforme a la normativa en cada caso aplicable gocen de presunción de certeza.*
- c) *Los actos administrativos por los que se inscriben, anotan, cancelan y modifican hechos, circunstancias y resoluciones en registros oficiales de la administración pública de carácter declarativo o constitutivo.*
- d) *El dictado, verbal o por escrito, de órdenes y requerimientos integrados en el ejercicio de la policía administrativa.*
- e) *La adopción, modificación y enervación de medidas cautelares en el procedimiento administrativo, así como aquellas que de forma sumaria se adopten con carácter previo al inicio del correspondiente procedimiento.*
- f) *Las actuaciones materiales y jurídicas en virtud de las cuales se procede a la identificación y en su caso validación de la firma de documentos por parte de la ciudadanía en sus relaciones con la administración pública.*
- g) *El control y la fiscalización interna de la gestión de la actividad económico – financiera y presupuestaria de la comunidad autónoma de Canarias, así como los de contabilidad y tesorería, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 67.2 de la presente ley.*
- h) *Los actos administrativos de interpretación, modificación, resolución, verificación y control, así como el ejercicio de la potestad tarifaria, en los expedientes de contratación y en su caso los de imposición de penalidades contractuales.*
- i) *Los actos administrativos que deban dictarse en los expedientes de reintegro de ayudas, subvenciones, haberes y en general de derechos económicos a favor de la hacienda pública canaria.*
- j) *El ejercicio de las facultades de deslinde y de recuperación de bienes de titularidad pública y en general de los que sean de contenido desfavorable en el ejercicio de las potestades de conservación y recuperación del patrimonio de la Administración Pública.*
- k) *El asesoramiento legal preceptivo.*
- l) *Los actos de instrucción y la formulación de propuestas de resolución que deban dictarse en el ejercicio de la potestad sancionadora y en los procedimientos de restablecimiento de la legalidad infringida.”*

Tres. Se modifica el artículo 23 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 23.

1. El personal funcionario al servicio de la administración de la comunidad autónoma de Canarias se integrará plenamente en la organización de su función pública, agrupándose por cuerpos en base al carácter homogéneo de las funciones a realizar.

2. Los cuerpos funcionariales complementan la ordenación de los puestos de trabajo a efectos de diseño y racionalización de las pruebas comunes de acceso, para la determinación de la carrera profesional y para la promoción interna.

3. En los distintos cuerpos, y para su mejor especialización, podrán crearse escalas, y en éstas, especialidades.



Los cuerpos y escalas se crearán por ley. Las especialidades se crearán por decreto del gobierno de Canarias.

4. Las especialidades se establecerán atendiendo a titulaciones académicas concretas, exigibles por razón de los conocimientos específicos necesarios o por habilitar para el ejercicio de una determinada profesión, o bien, en atención a la exigencia de un programa específico de contenidos en el proceso de selección.

5. Los cuerpos funcionariales de carrera se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en grupos, subgrupos o agrupaciones profesionales, conforme se determine en la legislación básica del Estado.

Cuatro. Se modifica el apartado 1 del artículo 29, con la siguiente redacción:

1. Con la finalidad de facilitar la promoción interna, horizontal o vertical, de los funcionarios que pertenezcan a los cuerpos, escalas, especialidades o agrupaciones profesionales de la administración de la comunidad autónoma de Canarias, para el acceso a otros del mismo o superior, según el caso, grupo o subgrupo de clasificación profesional, las ofertas de empleo público reservarán del total de plazas ofertadas al menos un treinta por ciento.

El personal funcionario deberá poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo desde el ingreso en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional al que pertenecen y superar las correspondientes pruebas selectivas.

Cinco. Se modifica el artículo 30, mediante la adición de un apartado 3, con la siguiente redacción:

"3. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública podrá establecer de forma alternativa, mediante orden, y a fin de garantizar la eficiencia en la gestión de la provisión de puestos, un procedimiento abierto y permanente mediante concurso de los puestos de trabajo".

Seis. Se modifica el artículo 31, con la siguiente redacción:

"Artículo 31.

1. La provisión de puestos de trabajo de la administración de la comunidad autónoma de Canarias por personal funcionario de carrera procedente de otro ente del sector público a que se refiere la legislación básica del Estado en la materia, tendrá lugar en los casos y con los requisitos establecidos en las relaciones de puestos de trabajo.

2. Para proveer un puesto de trabajo por personal funcionario que no pertenezca a la Administración pública de la comunidad autónoma de Canarias, se deberá acreditar la equivalencia, por razón de su contenido, entre la clasificación profesional de origen y la de destino, sin perjuicio de sus distintas denominaciones, así como que la persona posea la titulación académica exigible para el desempeño del puesto.

Las normas de organización y funcionamiento de la Dirección General de la Función Pública podrán establecer la emisión de informe a este respecto cuando no sea éste el órgano competente para resolver.

3. El personal funcionario a que se refiere este artículo que haya accedido con carácter definitivo a desempeñar un puesto en la administración pública de la comunidad autónoma de



Canarias, mediante los sistemas de provisión definitivos legalmente establecidos podrá participar, posteriormente, en todos los procedimientos de provisión temporales o definitivos para desempeñar otros puestos de trabajo entendiéndose equivalente tal personal funcionario en cuanto al requisito de pertenencia al cuerpo, escala, y en su caso especialidad y al de administración de procedencia, al personal funcionario propio de la administración autonómica de Canarias.

Siete. Se modifica el artículo 74, apartado 1, con la siguiente redacción:

“Artículo 74.

1. El tribunal de selección que se designe para el proceso de selección estará integrado por personal al servicio de las administraciones públicas, capacitado para enjuiciar los conocimientos y aptitudes que se exijan en la correspondiente convocatoria.

Quienes formen parte del tribunal calificador deberán poseer un nivel de titulación académica igual o superior a la exigida para la participación en las pruebas selectivas y ser del área de conocimiento necesario para poder valorar adecuadamente los ejercicios realizados por las personas aspirantes.

Asimismo, el tribunal calificador no podrá estar formado mayoritariamente por personas que pertenezcan al mismo cuerpo objeto de la convocatoria. En caso de estar éste estructurado en escalas, no podrán pertenecer mayoritariamente a la misma escala.”

Ocho. Se añade un apartado 5 al artículo 74, con la siguiente redacción:

“5. La resolución de designación del tribunal calificador podrá prever la suplencia indistinta por parte de cualquier otra persona de las designadas como titulares o suplentes, respecto de una persona titular, siempre y cuando sea ocasional, para la realización de una o varias sesiones, cuando razones de funcionamiento del tribunal calificador lo justifiquen. La suplencia ocasional no conllevará la necesidad de proceder a la modificación de la composición del tribunal calificador debiendo dejar constancia de tal circunstancia en las correspondientes actas de las sesiones. En todo caso, se deberá respetar en las sesiones las reglas de composición del tribunal calificador.”

Nueve. Se modifica el artículo 77, mediante la adición de un apartado 4º, con la siguiente redacción:

“4. No será necesario que para la oferta y adjudicación de puestos de trabajo vacantes para el ingreso de nuevo personal consecuencia de la resolución de los procesos selectivos, hayan sido convocados previamente para su provisión mediante el procedimiento de concurso.”

Disposición final segunda. Modificación de la Ley 8/1989, de 13 de julio, de creación del Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Se modifica el apartado 1 del artículo 3 de la Ley 8/1989, de 13 de julio, de creación del Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de Canarias, que queda redactado en los siguientes términos:

“1. Para ingresar en el cuerpo de agentes de medio ambiente se exigirá estar en posesión del título de bachiller o técnico”.



Disposición final tercera. Modificación de la Ley 17/2003, de 10 de abril, de Pesca de Canarias.

Se modifica el artículo 63 de la Ley 17/2003, de 10 de abril, de Pesca de Canarias, que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 63. Cuerpo de Agentes de Inspección Pesquera.

Se crea, el cuerpo de agentes de inspección pesquera, que queda englobado en el grupo c, subgrupo c1, de la clasificación profesional prevista en el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado mediante Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de marzo, exigiéndose para el ingreso el título de bachiller o técnico, así como se exigirá estar en posesión del título oficial que habilite para el manejo de embarcaciones y el permiso de conducir de la clase b, siendo el sistema selectivo aquel que de conformidad con la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la función pública canaria se determine en la correspondiente convocatoria”.

Disposición final cuarta. Modificación del Decreto 113/2013, de 15 de noviembre, de evaluación médica del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Uno. Se modifica el artículo 4, letra b), en los siguientes términos:

“b) El reconocimiento y la evaluación médica del cumplimiento de los requisitos de capacidad de las personas seleccionadas para el acceso público, cualquiera que sea el vínculo y su duración, de acuerdo con lo que determinen las normas que regulen el acceso al empleo público, en los términos del artículo 6 de este decreto.”

Dos. Se modifica el artículo 6, en los siguientes términos:

“Artículo 6. Reconocimiento y evaluación médica para el acceso al empleo público.

1. La inspección médica efectuará el reconocimiento a que se refiere la letra b) del artículo 4 de este decreto.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, en situaciones excepcionales, a fin de garantizar el principio de eficiencia, el órgano convocante podrá llevar a cabo el reconocimiento y la evaluación médica a que se refiere este artículo, a través de otros medios y procedimientos, en su caso previstos en las normas que regulen el acceso al empleo público.

3. El reconocimiento y la evaluación médica a que se refiere este artículo se efectuará con carácter previo a que se realice el nombramiento o la contratación de la persona seleccionada, a propuesta del órgano competente y dentro del plazo concedido por dicho órgano a las personas seleccionadas, salvo que las normas reguladoras de acceso al empleo público, o en su defecto, la convocatoria, prevean el reconocimiento y la evaluación en un momento posterior.

4. El resultado del reconocimiento y la evaluación médica se harán constar en un informe que será comunicado al órgano competente en un plazo no superior a cinco días hábiles desde su emisión, donde conste exclusivamente si la persona valorada reúne o no los requisitos físicos y/o psíquicos de capacidad para el acceso al empleo público, con la finalidad de preservar su derecho a la intimidad y garantizar la confidencialidad de éstos.

En los casos que la persona valorada sea considerada no apta para el puesto, los



resultados serán puestos a su disposición mediante informe personalizado y motivado de dicho resultado, en caso de que así lo solicite.

Los informes se emitirán tomando en consideración el estado de salud de la persona seleccionada para el acceso al empleo público en el sentido de determinar su capacidad funcional para el desempeño del puesto de trabajo o el desarrollo de las funciones que son objeto del nombramiento o de la contratación, de acuerdo con las exigencias específicas de tales puestos o funciones.

El informe de evaluación médica determinará para el órgano competente para el nombramiento o la contratación, la acreditación del cumplimiento del requisito de capacidad funcional para el acceso al empleo público.”

Disposición final quinta. Modificación de la Orden de 9 de agosto de 2021, de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes, por la que se establece el procedimiento de constitución, ordenación, actualización y funcionamiento de las listas de empleo para el nombramiento de personal docente interino en el ámbito educativo no universitario de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Se modifica la Orden de 9 de agosto de 2021, de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes, por la que se establece el procedimiento de constitución, ordenación, actualización y funcionamiento de las listas de empleo para el nombramiento de personal docente interino en el ámbito educativo no universitario de la Comunidad Autónoma de Canarias en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 4 con la siguiente redacción:

“4.2. Una vez finalizados los procesos selectivos para el ingreso y acceso de funcionarios y funcionarias de carrera, por la Dirección General de Personal y Formación del Profesorado se llevará a cabo la ordenación y actualización de las listas de empleo de las especialidades convocadas, de conformidad con los criterios establecidos en los artículo 5 y 5 bis de la presente Orden, quedando integradas por aquellas personas aspirantes que, habiendo participado en las pruebas selectivas de la última convocatoria pública realizada en Canarias, no hayan resultado seleccionadas”.

Dos. Se modifica el título del artículo 5 y el párrafo 1º de su apartado 1, en los siguientes términos:

“Artículo 5. Procedimiento ordinario: Criterios de ordenación y actualización tras la celebración de procedimientos selectivos ordinarios para el ingreso y acceso en los cuerpos docentes.

5.1. Las listas de empleo de las especialidades convocadas en los procesos selectivos ordinarios derivados de la ejecución de las Ofertas de Empleo Público anuales y que se ajusten a las normas del Título III del Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley, se ordenarán conforme a los siguientes criterios:”.

Tres. Se adiciona un nuevo artículo 5 bis, del siguiente tenor:

“Artículo 5 bis. Criterios de ordenación y actualización tras la celebración de procedimientos selectivos extraordinarios para el ingreso y acceso en los cuerpos docentes.

1. El acceso a listas de empleo por la participación en procedimientos selectivos extraordinarios de ingreso a cuerpos de funcionarios docentes se producirá siempre que esos procedimientos selectivos prevean fase de oposición, no generando derecho alguno a estos efectos los procedimientos que se limiten a la fase de concurso.



A efectos de lo previsto en este artículo se entiende por procedimiento selectivo extraordinario el que no se derive de la ejecución de las Ofertas de Empleo Público anuales y en todo caso el que no se ajuste a lo dispuesto en el Título III del Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley.

2. Las listas de empleo de las especialidades convocadas en los procesos selectivos extraordinarios recogidos en el apartado anterior se ordenarán conforme a los siguientes criterios:

A) Personas que a la fecha de finalización de los procedimientos selectivos extraordinarios ya se encuentran integradas en las listas de empleo:

a.1) Aquellos aspirantes ya integrados en el bloque I y que superen la fase de oposición y no sean seleccionados, promocionarán el 25% de su posición en la especialidad en la que hayan concurrido.

a.2) Los integrantes del bloque II se ordenarán atendiendo a los siguientes criterios:

- Experiencia docente en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias en la misma especialidad: 1 punto por año. Para computar la experiencia docente, se acumularán los periodos de tiempo asignándose la respectiva puntuación por cada año que resulte de esta operación (12 meses o 365 días). Para cada mes se sumará 0,0833 puntos. Cuando el cómputo de la experiencia docente resulte inferior a un mes, este se despreciará, no valorándose. Por cada año de experiencia docente en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias en especialidades distintas a las que optó, a razón de 0,2 puntos por año, y de 0,0166 puntos por cada mes.

- La mejor calificación de la fase de oposición en la misma especialidad a la que opta en los tres últimos procesos selectivos, tomándose como referencia, en el caso de los procesos ordinarios la valoración prevista en el artículo 5.B.2, y en el caso de los procesos de carácter extraordinario, las siguientes puntuaciones.

* 0,5 puntos la calificación de un cinco (5) hasta 5,9999.

* 1 punto la calificación de un seis (6) hasta 6,9999.

* 1,5 puntos la calificación de siete (7) hasta 7,9999.

* 2 puntos la calificación entre ocho (8) y 8,9999.

* 2,5 puntos la calificación de 9 o más.

La calificación correspondiente a la fase de oposición será la media aritmética de las puntuaciones obtenidas en las pruebas integrantes de esta fase, calculada conforme al sistema de calificación establecido en las bases del correspondiente proceso selectivo. A tal efecto se considera que los ejercicios no realizados tienen una puntuación de cero (0).

B) El bloque III quedará conformado por las personas que ya lo integran y por las personas aspirantes que a la fecha de finalización de los procedimientos selectivos extraordinarios no se encuentren integradas en las listas de empleo y que hayan sido calificadas en la fase de oposición. Las personas integrantes de este bloque se ordenarán de manera decreciente según la calificación obtenida en el último procedimiento selectivo extraordinario de la Comunidad Autónoma de Canarias”.



Disposición final sexta. Anteproyecto de Ley de Empleo Público de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En el plazo de los seis meses desde la entrada en vigor del presente decreto – ley, la consejería competente en materia de función pública iniciará el procedimiento de elaboración y tramitación del anteproyecto de la Ley de Empleo Público de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En dicho proceso de elaboración se garantizará la participación efectiva de la ciudadanía mediante las consultas públicas correspondientes, de las organizaciones profesionales y sindicales y de las universidades públicas de Canarias, así como del personal al servicio de las administraciones públicas de Canarias.

Disposición final séptima. Modificación de la Ley 8/2010, de 15 de julio, de los Juegos y Apuestas.

Se modifica la Ley 8/2010, de 15 de julio, de los Juegos y Apuestas, en los siguientes términos.

Uno. Se modifica el apartado 7 del artículo 11, con la siguiente redacción:

«7. Reglamentariamente se determinará la zona de influencia en la que no podrán ubicarse establecimientos para la práctica del juego por la previa existencia de un centro de enseñanza o un centro permanente de atención a los menores. La prohibición contenida en el apartado anterior será extensiva a los bares, cafeterías o establecimientos similares, situados en la indicada zona de influencia que no tengan por actividad principal la práctica del juego. A los efectos previstos en el apartado 1 este artículo, se consideran centros de enseñanza y de atención a menores los que, de acuerdo con su legislación sectorial, figuren inscritos como tales en los registros oficiales de la Administración sectorial correspondiente y cuyos usuarios potenciales tengan una edad comprendida entre los 6 y los 17 años, ambas inclusive».

Dos. Se añade un artículo 11 bis con el siguiente tenor:

«Artículo 11 bis. Zona de influencia entre salones recreativos y de juegos y bingos.

1. La zona de influencia en la que no podrán estar ubicados salones recreativos y de juegos, sea por nueva instalación o por traslado de los autorizados, por la previa existencia de otro salón recreativo y de juegos, será la comprendida en un radio de acción de 200 metros en línea recta, medida sobre plano, desde cada una de las puertas de acceso del que se pretende instalar.

Dicha distancia no será aplicable cuando se trate de salones recreativos y de juegos sin acceso directo a la vía pública en centros comerciales, si bien, para los que se pretendan instalar en una misma planta de dichos centros comerciales, la distancia a aplicar será la de 75 metros.

2. La zona de influencia entre un salón recreativo y de juego y una sala de bingo será la comprendida en un radio de acción de 200 metros en línea recta, medida sobre plano, desde cada una de las puertas de acceso del que se pretende instalar.

Dicha previsión no resultará de aplicación a aquellos salones recreativos y de juegos y salas de bingo que a la entrada en vigor de esta norma cuenten con autorizaciones vigentes, así como tampoco a la renovación de dichas autorizaciones.

Resultará de aplicación, en todo caso, a las solicitudes de traslado de autorizaciones vigentes.

3. A los efectos previstos en el apartado 1 de este artículo, la determinación de centro comercial, respecto de las autorizaciones pertinentes, será emitida por el órgano competente en



materia de comercio de la Administración Pública autonómica, o en su caso, conforme a la normativa sectorial vigente, por la administración pública competente».

Disposición final octava. Mantenimiento del rango reglamentario de determinados preceptos.

Los preceptos reglamentarios que sean modificados de forma expresa o tácita por el presente decreto – ley mantendrán su rango normativo original.

Disposición final novena. Título competencial y aplicación.

1. El presente decreto – ley se dicta en el ejercicio de las competencias de desarrollo legislativo y de ejecución en materia de función pública y del personal al servicio de las administraciones públicas canarias, atribuidas en virtud del artículo 107 de la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias.

2. Asimismo, se dicta en el ejercicio de la competencia exclusiva en materia de organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias prevista en el artículo 104 del citado Estatuto de Autonomía, en la competencia en materia de régimen jurídico y de procedimiento administrativo en los términos de su artículo 106 y en el régimen relaciones entre administraciones públicas canarias previsto en su artículo 194.

3. Corresponde a la persona titular de la consejería con competencia en materia de función pública, dictar cuantas órdenes sean necesarias para la correcta aplicación de este decreto – ley o proponer al Gobierno de Canarias la adopción de los correspondientes acuerdos, sin perjuicio de las facultades de ejecución que expresamente se encomiendan a la persona titular de la Dirección General de la Función Pública en este decreto – ley.

4. Las medidas urgentes previstas en este decreto – ley en materia de empleo público que precisen para su aplicación del dictado de instrucciones de gestión, así como en su caso de desarrollos informáticos en los aplicativos de gestión de recursos humanos, serán de efectiva aplicación a partir del momento en que la Dirección General de la Función Pública lo anuncie mediante su publicación en su entorno virtual.

Disposición final décima. Entrada en vigor.

1. El presente decreto - ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, salvo lo previsto en los dos siguientes apartados.

2. La disposición adicional cuarta entrará en vigor el 1 de enero de 2025.

3. Lo previsto en la disposición adicional quinta entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2024.