XI legislatura
Año 2026

Parlamento de Canarias

Número 424
25 de noviembre

BOLETÍN OFICIAL

El texto del Boletín Oficial del Parlamento de Canarias puede ser consultado gratuitamente a través de Internet en la siguiente dirección: http://www.parcan.es

SUMARIO

DECRETOS LEYES DEL GOBIERNO

En trámite
11L/DL-0031 De modificación de la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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* y de adopción de medidas complementarias para garantizar la eficacia y eficiencia en la gestión del empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias Página 1

DECRETO LEY DEL GOBIERNO

En trámite

11L/DL-0031 ***De modificación de la*** **Ley 2/2025, de 26 de junio, 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** ***y de adopción de medidas complementarias para garantizar la eficacia y eficiencia en la gestión del empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias***

(Registro de entrada número 202610000011781, de 18/11/2026)

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el 19 de noviembre de 2026, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

Fuera del orden del día

24. Decretos leyes del gobierno

24.1. De modificación de la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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* y de adopción de medidas complementarias para garantizar la eficacia y eficiencia en la gestión del empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias

De conformidad con lo previsto en el artículo 161.2 del Reglamento del Parlamento, la Mesa acuerda:

Primero. Admitir a trámite el decreto ley de referencia, al que se acompañan los antecedentes necesarios.

Segundo. Ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

Tercero. Recabar dictamen preceptivo del Consejo Consultivo de Canarias, al amparo de lo dispuesto en el artículo 58.1 letra b) del Estatuto de Autonomía de Canarias, sobre dicho decreto ley, fijándose un plazo hasta las 10:00 horas del día 3 de diciembre de 2026 para su emisión.

Cuarto. Trasladar este acuerdo al Gobierno, a los grupos parlamentarios y a la Sra. diputada no adscrita.

Este acuerdo se tendrá por comunicado, surtiendo efectos de notificación, desde su publicación en el *Boletín Oficial del Parlamento de Canarias*, según lo establecido en el acuerdo de la Mesa del Parlamento de Canarias, de 20 de julio de 2020.

En ejecución de dicho acuerdo y de conformidad con lo previsto en el artículo 112 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 19 de noviembre de 2026. El secretario general *(P. D. de la presidenta, Resolución de 30 de junio de 2023,* BOPC *núm. 8, de 3/7/2023)*, Salvador Iglesias Machado.

Decreto ley 11/2026, de 16 de noviembre, de modificación de la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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* y de adopción de medidas complementarias para garantizar la eficacia y eficiencia en la gestión del empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias

Sea notorio a todos los ciudadanos y ciudadanas que el Gobierno de Canarias ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47.1 del Estatuto de Autonomía de Canarias, promulgo y ordeno la publicación del Decreto ley 11/2026, de 16 de noviembre, de modificación de la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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* y de adopción de medidas complementarias para garantizar la eficacia y eficiencia en la gestión del empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, ordenando a la ciudadanía y a las autoridades que lo cumplan y lo hagan cumplir.

Exposición de motivos

I
Situación de partida

1. La Comunidad Autónoma de Canarias aprobó la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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*.

Dicha ley fue publicada en el *Boletín Oficial de Canarias* n.º 129, de 1 de julio de 2025, entrando en vigor, conforme a su disposición final decimotercera, al día siguiente de su publicación, esto es, el 2 de julio de 2025, salvo sus disposiciones adicionales cuarta y quinta y su disposición final séptima.

2. El día 27 de abril de 2026, se publica, en el *Boletín Oficial Canarias* n.º 80, el acuerdo de la comisión bilateral de cooperación entre la Administración General del Estado y la Comunidad Autónoma de Canarias, alcanzado tras las correspondientes negociaciones mantenidas por un grupo de trabajo constituido al efecto para analizar, estudiar y proponer una solución a las discrepancias manifestadas en relación con los artículos 14, 23, 25, 27, 35, 44, 45, 46, 48 y 59, la disposición transitoria segunda de la citada ley y parte de su exposición de motivos.

Asimismo, consta publicado dicho acuerdo en el *Boletín Oficial del Estado* n.º 102, de 27 de abril de 2026.

El Gobierno de Canarias, en su virtud, se compromete a promover la iniciativa legislativa correspondiente a fin de modificar la redacción de determinados artículos y la derogación de otros, así como la modificación de parte de la exposición de motivos.

3. Por otro lado, en fecha 15 de junio de 2026 se publica en el *Boletín Oficial de Canarias* n.º 118, el acuerdo de la comisión bilateral de cooperación entre la Administración General del Estado y la Comunidad Autónoma de Canarias, alcanzado tras las correspondientes negociaciones mantenidas por un grupo de trabajo constituido al efecto de analizar, estudiar y proponer solución a las discrepancias manifestadas en relación con algunos de los preceptos de la *Ley 9/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2026* y, en particular, en lo que a materia de empleo público corresponde, el apartado 4 del artículo 56 y el apartado cuatro de la disposición final sexta.

Asimismo, consta publicado en el *Boletín Oficial del Estado* n.º 145, de 15 de junio de 2026.

II
Objeto

4. El presente decreto ley tiene por objeto, en primer lugar, proceder a la modificación de la Ley 2/2025, de 26 de junio y de la Ley 9/2025, de 23 de diciembre, antes citadas, dando así cumplimiento a los compromisos adquiridos.

En segundo lugar, como consecuencia de las modificaciones y derogaciones operadas en las citadas leyes anteriores, este decreto ley adopta un conjunto de medidas complementarias en materia de recursos humanos de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En tercer lugar, este decreto ley, en los términos que luego se dirán, procede a la adopción de tres medidas específicas en materia de gestión de recursos humanos relativas a la creación del Registro de órganos de representación del personal al servicio de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, a los procedimientos administrativos de incompatibilidad y a los de provisión definitiva mediante libre designación.

Finalmente, procede a modificar puntualmente la *Ley 7/2014, de 30 de julio, de la Agencia Tributaria Canaria.*

III
Estructura

5. Este decreto ley se estructura en doce artículos agrupados en un título preliminar y dos títulos, a los que se añaden seis disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y nueve disposiciones finales.

El título preliminar abarca los artículos 1 y 2; el título I, el artículo 3, y el título II, los artículos 4 a 12.

IV
Urgente y extraordinaria necesidad

IV.a)

Ley 2/2025, de 26 de junio, 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

6. El Gobierno de Canarias es consciente de que el régimen jurídico del empleo público de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias constituye uno de los pilares básicos para la prestación de las competencias, funciones y servicios que tiene encomendada la comunidad autónoma de forma que dicho régimen jurídico debe responder, como no podía ser de otra forma, al principio de seguridad jurídica.

El acuerdo alcanzado en el seno de la citada Comisión Bilateral respecto de la mencionada Ley 2/2025, de 26 de junio, ha sido objeto de publicación en los boletines oficiales del Estado y de Canarias y ello comporta una situación de incertidumbre jurídica que ha de ser resuelta de la forma más urgente posible precisamente para, como dice el párrafo anterior, proporcionar la debida seguridad jurídica en una materia tan sensible como es el empleo público y por ende la prestación de los servicios públicos.

Esta razón es la que justifica por tanto la urgente y extraordinaria necesidad de abordar mediante el presente decreto ley, la modificación y derogación de algunos de los preceptos de la citada Ley 2/2025.

7. La modificación y derogación de algunos artículos de la Ley 2/2025, de 26 de junio, como se ha dicho, a fin dar cumplimiento a los compromisos adquiridos, comporta no obstante que este decreto ley deba también modificar o derogar algunos de sus otros preceptos por cuanto ello es imprescindible para dotar a la ley de un contenido coherente, en los términos que luego se expondrán.

IV.b)

Medidas complementarias en materia de empleo público temporal

8. Uno de los aspectos esenciales de la modificación que se opera en la Ley 2/2025, de 26 de junio, es el relativo a la necesidad de trasladar los principios de mérito y capacidad en la selección del personal temporal a un momento previo a su nombramiento o contratación, eliminando con ello la figura jurídica del periodo de prueba y por tanto debiendo reformular y reforzar los procesos de selección y por ende de constitución y gestión de las listas de empleo temporal.

No resulta suficiente con la modificación o derogación de algunos de los preceptos de la Ley 2/2025 a los que se refiere el apartado 7 de esta exposición de motivos, sino que es imprescindible que se adopten un conjunto de medidas complementarias para garantizar la idoneidad del empleo público temporal, tanto a nivel general, como en sectores específicos de la Administración general, como son los ámbitos del sector primario y los de justicia.

Concretamente este decreto ley adopta un conjunto de medidas complementarias en materia de empleo público que tienen por objetivo ahondar en la eficacia y la eficiencia en la gestión de sus recursos humanos, algunas de las cuales son a través de la modificación de la *Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria*, y otras que atienden a especificidades de determinados colectivos como lo son el personal al servicio de los institutos de medicina legal y de las ciencias forenses, así como de las escuelas de capacitación agraria y de los institutos de formación profesional marítimo-pesquera.

IV.c)
Ley 9/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2026

9. Este decreto ley también da cumplimiento al compromiso adquirido por el Gobierno de Canarias en relación con el apartado 4 del artículo 56 y el apartado cuatro de la disposición final sexta de la *Ley 9/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2026*, concernientes al empleo público.

IV.d)
Régimen de incompatibilidades

10. Este decreto ley aborda el plazo de resolución y el régimen de silencio administrativo en los procedimientos de declaración de compatibilidad a fin de contribuir a la eficacia y eficiencia en la gestión de tales procedimientos.

Como es sabido, la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias residencia en el ámbito de la Dirección General de la Función Pública la competencia para conocer y resolver los procedimientos en materia de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración pública de la comunidad autónoma, salvo respecto del personal docente del ámbito educativo no universitario y del personal estatutario y laboral adscrito a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de la Salud.

La ampliación que se decide en este decreto ley, de tres a cuatro meses, encuentra su explicación en el significativo aumento del número de procedimientos administrativos que en la materia han de gestionarse, que es a su vez acorde con la mayor dimensión que actualmente tiene nuestra Administración pública y por tanto del personal a su servicio, lo que obliga a que se adopten medidas concretas que adecúen esa realidad creciente con la eficacia y la eficiencia de la actuación administrativa.

La ampliación razonable del plazo radica también en el hecho de que tratándose de una Administración que establece distintos niveles de gestión de sus recursos humanos, debe tomarse en consideración que la tramitación de estos se inicia y son parcialmente instruidos por los centros gestores de personal, es decir, por los órganos de personal donde se encuentra la persona solicitante adscrita, es decir, las secretarías generales técnicas de los diferentes departamentos o análogos órganos de las entidades de derecho público y posteriormente se remiten a la Dirección General de la Función Pública, debiendo analizarse caso por caso.

Respecto al régimen del silencio administrativo, se toma en consideración que el artículo 24 de la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Pública*, establece que el silencio administrativo será desestimatorio, entre otros supuestos, en los casos en que así lo establezca *una norma con rango de ley o una norma de derecho de la Unión Europea o de derecho internacional aplicable en España*, de forma que, *cuando el procedimiento tenga por objeto el acceso a actividades o su ejercicio, la ley que disponga el carácter desestimatorio del silencio deberá fundarse en la concurrencia de razones imperiosas de interés general.*

En este sentido, la exposición de motivos de la *Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas*, indica que la regulación legal en ella contenida parte de un principio fundamental, cual es, la dedicación del personal al servicio de las Administraciones públicas a un solo puesto de trabajo, sin más excepciones que las que demande el propio servicio público, respetando el ejercicio de las actividades privadas que no puedan impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

Su artículo 1 señala que el personal comprendido en su ámbito de aplicación no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos previstos en la misma.

Se establece así un principio de excepcionalidad en relación con la posibilidad legal de desarrollar de forma simultánea a la prestación de servicios públicos, otra actividad, pública o privada y, en todo caso, como indica su apartado 3, en cualquier caso, *el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.*

La cuestión, por tanto, no resulta baladí, por cuanto la autorización o no para el desarrollo de una actividad constituye una excepción en nuestro ordenamiento jurídico que desea velar por la objetividad e imparcialidad de quienes prestan sus servicios en el sector público.

A ello debe añadirse el hecho de que el desarrollo de las nuevas tecnologías ha traído consigo una nueva dimensión, más amplia y heterogénea, de actividades del sector servicios, susceptibles de ser desarrolladas de una forma que, *a priori*, es asumible por quien ostenta la condición de personal al servicio de la Administración.

Por tanto, la posibilidad de desarrollar una segunda actividad, pública o privada, por parte de quien ostenta la condición de personal al servicio de la Administración, pasa necesariamente porque la Administración que tiene encomendada la

labor de velar por la imparcialidad y objetividad de su actividad, dicte resolución expresa al respecto de lo que se solicita bajo el régimen de compatibilidades, deber que pesa, aun naciendo el silencio administrativo desestimatorio.

Concurren, por tanto, *razones imperiosas de interés general* para establecer el régimen de silencio administrativo desestimatorio en los procedimientos de compatibilidad.

IV.e)
Ley 7/2014, de 30 de julio, de la Agencia Tributaria Canaria

11. El presente decreto ley procede a modificar puntualmente la *Ley 7/2014, de 30 de julio, de la Agencia Tributaria Canaria*, con la finalidad de proporcionarle una óptima estructuración de sus recursos humanos que permita una más eficiente gestión de los servicios públicos atribuidos.

La ampliación de competencias de la Agencia Tributaria Canaria y el proceso de transformación digital asociado han puesto de manifiesto una insuficiencia estructural de medios humanos especializados, especialmente en ámbitos tecnológicos y técnicos con incidencia directa en la aplicación de los tributos.

Las soluciones organizativas y de personal de carácter temporal ensayadas hasta la fecha se han revelado ineficaces y no sostenibles, generando elevados niveles de rotación y pérdida de conocimiento incompatibles con la continuidad y estabilidad exigidas a los sistemas tributarios.

El ritmo de convocatorias y resolución de los procesos selectivos de plazas de los cuerpos técnicos indicados se revelan como claramente insuficientes para la cobertura con carácter definitivo de los puestos de personal funcionario de la Dependencia de Informática Tributaria.

La experiencia acumulada acredita que determinadas funciones técnicas, singularmente en el ámbito de la informática y de la valoración de bienes, constituyen funciones específicas de naturaleza tributaria, no equiparables a perfiles técnicos de carácter generalista.

En este contexto, la creación de escalas tributarias específicas en los cuerpos técnicos correspondientes se configura como la única solución estructural idónea para garantizar la adecuada dotación de personal especializado y el ejercicio eficaz y continuado de las funciones propias de la agencia.

La creación de estas escalas tributarias permitirá incluir estos puestos en las ofertas de empleo público, específica y propia de la agencia, de manera que consuma de su propia tasa de reposición y no de la tasa de reposición de la Administración general, tal y como viene sucediendo con los cuerpos generales.

Es preciso recordar, igualmente, que tributos tales como el impuesto general indirecto para Canarias, el arbitrio sobre importaciones y entregas de mercancías en las islas Canarias o el impuesto especial sobre determinados medios de transporte, conforman el denominado bloque de financiación canario, de cotitularidad con las Administraciones locales Canarias, por lo que los efectos de esta más que probable minoración de ingresos podrían proyectarse igualmente sobre dichas entidades.

Asimismo, no resulta despreciable el efecto que tal insuficiencia de recursos podría producir sobre la eficacia y eficiencia de los procedimientos de gestión tributaria, inspección y recaudación. En efecto, la falta de un soporte y mantenimiento adecuado del sistema de gestión tributaria, así como la imposibilidad de acometer, en plazo, la implantación de uno nuevo alineado con las tendencias de digitalización y con las tecnologías de la información, afectaría gravemente tanto a los derechos reconocidos como a los ingresos tributarios derivados de tales actuaciones, en particular en aquellos supuestos en los que el obligado tributario no realice el ingreso de forma voluntaria.

Adicionalmente, la Agencia Tributaria Canaria tiene encomendada la recaudación en periodo voluntario y ejecutivo de ingresos no tributarios de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como la recaudación en período ejecutivo de derechos económicos de otros entes del sector público autonómico o de entidades locales con las que se formalice el oportuno convenio, por lo que dichas funciones, y en consecuencia, los ingresos derivados de las mismas, se verían igualmente comprometidas, ampliándose el perímetro del impacto derivado de la insuficiencia de personal técnico.

A mayor abundamiento, la creación de las escalas tributarias propuestas no responde únicamente a una medida de ordenación de recursos humanos, sino que constituye un instrumento imprescindible para garantizar, con la debida inmediatez, la captación y retención de perfiles técnicos críticos y, con ello, la continuidad operativa de los sistemas que sustentan la gestión, liquidación y recaudación de los tributos y demás ingresos públicos cuya aplicación corresponde a esta agencia. La ausencia de adopción de esta medida en el corto plazo incrementa de manera significativa el riesgo de interrupciones o degradaciones del servicio en componentes esenciales, con incidencia directa en la capacidad de la comunidad autónoma para mantener los niveles de ingresos previstos.

En particular, de no procederse a la creación de dichas escalas con carácter inmediato, pueden materializarse, entre otros, los siguientes riesgos:

a) Aumento de incidencias técnicas sin capacidad de respuesta dentro de los niveles de servicio exigibles, con eventuales situaciones de indisponibilidad de la sede electrónica y de los canales de pago, que afectarían a la presentación y al ingreso en plazo de declaraciones y autoliquidaciones.

b) Retrasos en la tramitación automatizada de expedientes y en la ejecución de procesos masivos (cargos, devoluciones, aplazamientos y fraccionamientos), con efectos inmediatos sobre la recaudación líquida y sobre la regularidad de los flujos de caja.

c) Limitación para ejecutar, en plazos perentorios, las adaptaciones normativas y funcionales necesarias (modificación de modelos, validaciones, cruces de información e integraciones), con riesgo de incumplimiento de hitos y calendarios de campaña.

d) Dificultades para asegurar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad de la información, continuidad de negocio y protección de datos, con incremento de la exposición a incidentes que podrían exigir medidas preventivas o restricciones operativas.

e) Merma de la capacidad analítica y de explotación de datos para la detección de incumplimientos y la selección de riesgos, con la consiguiente reducción de la eficacia de los procedimientos de gestión e inspección tributaria y, por ende, de la capacidad recaudatoria asociada.

f) Afectación a la recaudación, en período voluntario y ejecutivo, de ingresos no tributarios y de derechos económicos encomendados a esta agencia, así como a los servicios transversales prestados a otros departamentos, ampliándose el perímetro del impacto presupuestario y operativo.

En atención a lo expuesto, la no creación de las escalas tributarias en este momento comprometería no solo la prestación de servicios digitales esenciales, sino la efectividad del sistema de gestión tributaria y recaudatoria, con el consiguiente riesgo cierto e inmediato de minoración de los ingresos de la comunidad autónoma y de afección a la estabilidad en la ejecución del presupuesto de ingresos.

Por último, debe tenerse en cuenta que la Agencia Tributaria Canaria presta apoyo a otros departamentos de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias en su ámbito recaudatorio o pagador, tales como el abono de la bonificación extraordinaria y temporal del precio de los combustibles en las islas no capitalinas o el establecimiento del pago a través de terminales de punto de venta en las oficinas de atención ciudadana. En consecuencia, estas actuaciones podrían verse igualmente afectadas, así como otras que pudieran resultar necesarias en el futuro.

En consecuencia, concurren razones de extraordinaria urgencia y necesidad que determinan el carácter inaplazable de la adopción de la medida propuesta.

IV.f)
Registro de órganos de representación de personal

12. A través del presente decreto ley se da cumplimiento también a un mandato contenido en la disposición adicional decimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en virtud del cual las Administraciones públicas dispondrán de un Registro de Órganos de Representación del Personal al servicio de las mismas y de sus organismos, agencias, universidades y entidades dependientes en el que serán objeto de inscripción o anotación, al menos, los actos adoptados en su ámbito que afecten a la creación, modificación o supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral, la creación modificación o supresión de secciones sindicales, los miembros de dichos órganos y delegados sindicales. Así mismo, serán objeto de anotación los créditos horarios, sus cesiones y liberaciones sindicales que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo. La creación de dichos registros se ajustará a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

La creación de este registro coadyuvará a una gestión más eficaz y eficiente de los recursos humanos de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias en lo relativo a la legítima representación que de dicho personal realizan las organizaciones sindicales permitiendo que las cuestiones organizativas y de funcionamiento de dicha representación y su funcionamiento en los correspondientes órganos de participación, representación y negociación se ajusten a los principios rectores de un registro oficial.

IV.g)
Libre designación

13. Este decreto ley incide igualmente en una más eficaz y eficiente gestión de los recursos humanos, en el marco de un conjunto de medidas que tienden a la desconcentración de competencias a favor de los órganos gestores de personal de ámbito departamental de manera que los procedimientos, en este caso, de provisión definitiva mediante libre designación, sean más ágiles y eficientes, evitando la concurrencia de órganos administrativos que se suceden entre sí para su tramitación y reforzando con ello el papel coordinador de la Dirección General de la Función Pública en estos procedimientos y no de gestión.

V
Contenido

V.a)
Título preliminar

14. El título preliminar, de disposiciones generales, abarca los artículos 1 y 2.

El artículo 1 hace referencia al objeto de esta norma.

El artículo 2, por razones de seguridad jurídica, explicita su ámbito de aplicación, el cual comprende al personal funcionario, de carrera e interino de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, excluyendo, por razón de su régimen normativo, al personal funcionario docente no universitario, estatutario del Servicio Canario de la Salud y de los cuerpos, escalas y especialidades, tributarios, adscritos exclusivamente a la Agencia Tributaria Canaria.

V.b)
Título I

15. El título I contiene un solo artículo, el 3, cuyo objeto es la modificación de la citada Ley 2/2025, de 26 de junio, en aquellos aspectos que resultan necesarios para dar cumplimiento al compromiso adquirido en el seno de la comisión bilateral de cooperación ya expuesto.

A tal fin, el artículo 3 está estructurado en catorce apartados.

El apartado uno procede a modificar los epígrafes 13, 38 y 43 de la exposición de motivos de forma que se adapta la denominación jurídica de *promoción interna temporal* por la de *movilidad temporal*.

El apartado dos procede a modificar el artículo 23.1 a fin igualmente de cambiar la denominación de promoción interna temporal a la de movilidad temporal sin que se produzca con ello una reforma sustantiva de su contenido.

El apartado tres modifica el artículo 30 en dos aspectos que se han evidenciado fundamentales para garantizar la eficiencia de la medida regulada en el precepto cual es el de la comisión de servicio como manifestación del principio de preferencia del personal funcionario en la cobertura de puestos de trabajo vacantes.

En primer lugar, se modifica el artículo 30 a fin de establecer de forma explícita que la comisión de servicio, como forma de provisión temporal de un puesto de trabajo constituye, un instituto de organización del trabajo por parte de la Administración sin perjuicio de los elementos que configuran este mecanismo y que en su caso proporcionan una expectativa de derecho de la persona que pudiera desempeñarlo.

En segundo lugar, se procede a modificar los plazos de respuesta a los anuncios que se efectúan a fin de clarificar este aspecto de la tramitación.

El apartado cuatro modifica el artículo 34 estableciendo un nuevo régimen jurídico de aprobación y vigencia de las listas de empleo ordinarias.

El apartado cinco modifica el artículo 35 relativo a las listas de empleo específicas con la finalidad de mejorar su redacción en cuanto al cumplimiento de los principios de mérito y capacidad, pero también de agilidad y sumariedad en la conformación de estas listas.

El apartado seis de este artículo 3 modifica el artículo 36.1 a fin de mejorar la practicidad las listas de empleo adicionales que no estén ligadas necesariamente a la existencia o no de listas de empleo ordinarias o específicas, sino a las necesidades propias de la Administración que han de satisfacerse.

El apartado siete modifica el artículo 41 a fin de cohonestarlo con las medidas adicionales que este decreto ley adopta en materia de constitución de listas de empleo ordinarias, derivada de la decisión adoptada de eliminar el período de prueba al personal temporal.

El apartado ocho adiciona un artículo 42 bis a fin de proporcionar de forma explícita un orden de prelación de las distintas listas de empleo determinando con ello las actuaciones a seguir en los llamamientos que se realicen.

En efecto, el conjunto de medidas que adopta este decreto ley para por un lado dar cumplimiento a los acuerdos alcanzados con el Estado reforzando el sistema de selección de las personas que se integran en una lista de empleo y por otro lado para profundizar en la eficiencia de estos instrumentos trae consigo la necesidad de establecer los tipos de listas de empleo que integrarán el sistema y su orden de prelación.

El apartado nueve modifica la rúbrica del capítulo II del título II a fin de transitar desde el término *promoción interna temporal* al de *movilidad temporal.*

Los apartados diez a doce también proceden a modificar la terminología empleada en los artículos 44, 45 y 46, respectivamente.

En particular, se modifica el artículo 45 con la finalidad de clarificar el supuesto de hecho que justifica la utilización de este instrumento de organización, precisando que su finalidad es proporcionar cobertura temporal a los puestos de trabajo reservados a personal funcionario que se encuentren vacantes, hasta tanto se proceda a su provisión por los procedimientos legalmente establecidos.

Por otro lado, con la finalidad también de mejorar la eficiencia y la seguridad jurídica, se modifica el artículo 46 no solo para la expuesta adaptación terminológica, sino que se introduce un aspecto que es consecuencia de la aplicación de la figura, relativo a la resolución que ha de dictarse en estos procedimientos de gestión de recursos humanos de manera que en los casos en que sea denegada deban justificarse de forma expresa las razones basadas en las concretas necesidades de recursos humanos existentes y las de garantizar la prestación de servicios públicos o el normal funcionamiento de la Administración, además de una forma no genérica, sino circunscrita al ámbito organizacional en el que se realiza el anuncio y resolución de estos procedimientos.

En este sentido, se es plenamente consciente de que la Administración, conforme al artículo 44 de la ley, debe apostar por el aprovechamiento del capital humano ya existente y procurar por tanto que sus necesidades de recursos humanos sean cubiertas, en primer lugar, por personal funcionario de carrera, sin que por ello, sin embargo, puedan ponerse en riesgo las propias necesidades de recursos humanos y de prestación de servicios públicos o del normal funcionamiento de la Administración, de tal forma que por razones de seguridad jurídica, en los casos en que haya de denegarse, deberá justificarse de forma expresa y concreta.

Así pues, en la resolución de los procedimientos de movilidad temporal debe garantizarse en todo caso el interés público subyacente cual es garantizar la prestación de los servicios públicos y el normal funcionamiento de la Administración sin perjuicio, no obstante, del deber concreto que tiene la Administración de justificar sus decisiones.

El apartado trece procede igualmente a modificar el artículo 48 relativo a la cobertura temporal de puestos cuya forma de provisión es la libre designación a fin de amoldarlo también al concepto de *movilidad temporal.*

Por último, el apartado catorce procede a modificar la disposición adicional décima a fin de ahondar en la eficacia y eficiencia de la medida que contiene permitiendo ahora el acrecimiento no solo desde el turno de promoción interna hacia el turno libre, sino también a la inversa, así como también cohonestando la medida de acrecimiento con la de acumulación de manera que el trasvase de plazas pueda producirse entre procesos selectivos que acumulen plazas dimanantes de distintas ofertas de empleo público pues en definitiva de lo que se trata es de permitir la cobertura definitiva de plazas convocadas con personas que han superado el proceso selectivo y garantizan por tanto el cumplimiento de los principios constitucionales de capacidad, mérito, igualdad y libre concurrencia, además de la publicidad y transparencia, coadyuvando a su vez a la reducción de la temporalidad o a su no producción.

V.c)
Título II

16. El título II que abarca los artículos 4 a 12, por razones de sistemática normativa, se estructura en dos secciones.

17. La sección 1.ª, comprensiva de los artículos 4 a 7, establece un conjunto de medidas para garantizar la eficiencia de la Administración en la cobertura temporal de las necesidades urgentes e inaplazables que se produzcan en los distintos supuestos de hecho que permiten el nombramiento de personal funcionario interino.

El artículo 4 articula las adjudicaciones derivadas de los llamamientos a las listas de empleo, en dos fases o situaciones, provisional y definitiva, de forma que esta flexibilidad permita, sin empeorar el derecho de las personas adjudicatarias, cubrir un mayor número de puestos, funciones o programas ofertados.

El artículo 5 introduce una serie de medidas que coordinan la labor del órgano que insta el nombramiento y el órgano que efectúa el llamamiento a fin de que dicha coordinación sea más eficiente y ágil.

El artículo 6 establece una serie un conjunto de medidas en relación con la verificación del cumplimiento de los requisitos de las personas adjudicatarias a fin de poder ser nombradas y el artículo 7, por razones de operatividad en la gestión de los recursos humanos establece una nueva configuración de las competencias entre la Dirección General de la Función Pública y los centros gestores de personal, a nivel departamental o de entidad de derecho público, en cuanto al nombramiento, toma de posesión y cese del personal funcionario interino.

Por tanto, lo que se pretende es establecer un conjunto de actuaciones que por un lado, traten de asegurar la eficiencia de los llamamientos que se realizan a las listas de empleo propias del cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional correspondiente mediante una primera adjudicación de carácter provisional y una segunda de carácter definitivo, la posibilidad de realizar un segundo llamamiento posterior o de realizar otro tipo de actuaciones complementarias con la finalidad expuesta de dar cobertura temporal a la necesidad urgente e inaplazable, así como a fin de garantizar la eficiencia y la agilidad en los nombramientos se establece su competencia orgánica, así como en sus modificaciones y ceses.

18. La sección 2.ª de este título II refuerza los requisitos para la integración en las listas de empleo ordinarias, de manos de su artículo 8, consecuencia de la decisión de trasladar al momento de la constitución de las listas de empleo y por ende al propio proceso selectivo, la idoneidad de las personas aspirantes y no por tanto al momento de su nombramiento con el período de prueba que ahora se deroga.

El artículo 9 establece una nueva estructura de las listas de empleo ordinarias a fin de permitir la integración en el denominado bloque II a las personas que formen parte de la lista de empleo ordinaria inmediatamente anterior y que sean del mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional y no se hubieren presentado al proceso selectivo del que dimana la nueva lista ordinaria de empleo a aprobar o bien que, habiéndose presentado, no reúnan los requisitos para integrarse en el bloque I.

El artículo 10, por su parte, adopta la decisión de incorporar las denominadas listas de empleo especiales en el ámbito de los institutos de Medicina Legal y de las Ciencias Forenses.

El personal de apoyo a los órganos judiciales de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia lo conforman mayoritariamente, cuatro categorías profesionales: psicólogos/as, trabajadores/as sociales, educadores/as y auxiliares de autopsia. Todos ellos con vinculación laboral a la Administración general.

Dado el carácter extraordinariamente especializado de los puestos de trabajo citados, se hace necesaria una adscripción diferenciada mediante la conformación de una adecuada orientación al carácter forense de las funciones a realizar.

Se trata pues de puestos de trabajo con una especial identidad en el ámbito judicial, en estrecha colaboración con la medicina forense conforme a las previsiones del artículo 18.2.b) del Real Decreto 144/2023, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Los procedimientos de cobertura temporal actuales no dan una respuesta con la urgencia necesaria por lo que resulta pertinente la adopción de medidas regulatorias que contribuyan a una mayor celeridad en la tramitación de dichos procedimientos.

Por otro lado, el artículo 11 tiene por finalidad garantizar la prestación del servicio público de formación reglada que se imparte en los institutos de formación profesional marítimo-pesquera y en las escuelas de capacitación agraria, centros formativos adscritos al departamento del Gobierno de Canarias competente en materia de sector primario, a fin de cubrir de una forma específica, acorde con la dinámica de su servicio, las necesidades urgentes e inaplazables que puedan producirse en aquellos puestos de trabajo formativos adscritos a determinados cuerpos, escalas y especialidades.

Con esa finalidad, este decreto ley faculta al citado departamento a dotarse de listas de empleos que, calificadas de especiales, atiendan a la especialización técnica y funcional de su personal funcionario de forma que tales listas de empleo tengan un carácter preferente respecto de cualquier otra lista de empleo de la que disponga la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Finalmente, el artículo 12 establece un régimen especial para la toma de posesión en los citados centros de formación, en determinados cuerpos y escalas que impartan formación profesional reglada permitiendo diferir el plazo para cohonestarlo con la continuidad académica del curso escolar si bien garantizando la preservación de derechos profesionales respecto del personal nombrado.

V.d)
Disposiciones adicionales

19. Este decreto ley contiene una disposición adicional primera relativa al plazo de resolución y el régimen de silencio administrativo en los procedimientos de declaración de compatibilidad a fin de contribuir a la eficacia y eficiencia en la gestión de tales procedimientos, por las razones de imperiosa necesidad ya expuestos anteriormente.

En primer lugar, la disposición adicional establece un plazo de resolución y notificación, máximo de cuatro meses.

En segundo lugar, esta disposición adicional establece el régimen del silencio administrativo en sentido desestimatorio.

20. La disposición adicional segunda, como se ha expuesto, da cumplimiento a un mandato contenido en la disposición adicional decimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en virtud del cual las Administraciones públicas dispondrán de un Registro de Órganos de Representación del Personal y lo hace a través de una norma con rango de ley, como es el presente decreto ley, dado que el propio crecimiento de la Administración autonómica ha traído consigo también una creciente actividad de representación sindical en diversos ámbitos de la Administración por lo que imperiosas razones de necesidad aconsejan que como primer paso, de carácter urgente, se dé la citada cobertura legal a la creación del registro para encomendar con ello la regulación de su organización y funcionamiento.

21. La disposición adicional tercera establece una medida específica relativa a la provisión, con carácter definitivo o temporal, de los puestos de trabajo de la Administración general que se adscriban, en primer lugar, a la nueva especialidad jurídica de la escala de Administración general del cuerpo superior, a fin, precisamente, de garantizar la adecuada provisión de estos puestos, en primer término, por quienes, aspirando a su provisión, pertenezcan o se hallen integrados en la especialidad.

22. La disposición adicional cuarta tiene por objeto actualizar la denominación de la categoría de personal estatutario de auxiliar de enfermería, que pasa a denominarse técnico/a en cuidados auxiliares de enfermería, adecuándola a la nomenclatura oficial de la titulación correspondiente y a la denominación actualmente utilizada en el ámbito profesional.

Se trata de un cambio exclusivamente denominativo, que no altera la clasificación profesional, las funciones, los requisitos de acceso ni el régimen jurídico de la categoría. En consecuencia, se considera que no constituye una modificación sustantiva de categorías en el sentido del artículo 20 de la *Ley 4/2012, de 25 de junio, de medidas administrativas y fiscales.*

23. Las disposiciones adicionales quinta y sexta vienen a recoger en el ordenamiento jurídico del empleo público en Canarias la carrera profesional en los términos acordados con los sindicatos representativos, sin perjuicio, de los términos que resulten de la tramitación parlamentaria del proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2027, y en su caso aprobación.

V.e)
Disposiciones transitorias

24. Las medidas contenidas en este decreto ley precisan de un derecho transitorio a fin de garantizar, precisamente lo que expone el acuerdo alcanzado en el seno de la comisión de cooperación, los principios de mérito y capacidad en las personas que se integran en las listas de empleo ordinarias y que estos queden garantizados en el acto de integración por la superación de una parte o la totalidad de las pruebas selectivas.

Es por ello, que se contiene una primera disposición transitoria que establece las medidas de transición oportunas respecto a la constitución de las listas de empleo ordinarias conforme a esta norma.

La disposición transitoria segunda está dirigida a garantizar transitoriamente la cobertura de necesidades urgentes e inaplazables que sean de la especialidad jurídica de la Escala de Administración general del Cuerpo Superior de Administración.

Por su parte, la disposición transitoria tercera establece la posibilidad de acrecimiento de plazas de la disposición adicional décima de la Ley 2/2025, de 26 de junio, que se modifica en este decreto ley con la finalidad de contribuir con esta medida transitoria a la cobertura definitiva de plazas y, con ello, a la reducción de la temporalidad existente, respecto de procesos selectivos que estén en curso a la entrada en vigor de este decreto ley.

La disposición transitoria cuarta hace referencia a los procedimientos que a la entrada en vigor de este decreto ley estuvieren en curso en materia de cobertura temporal de necesidades mediante personal funcionario interino y lo hace desde la perspectiva de encomendar a la Dirección General de la Función Pública a que culmine, con el correspondiente nombramiento, todos aquellos expedientes que estuvieren aptos para su terminación, impidiendo con ello por tanto una demora en la cobertura de necesidades.

Finalmente, la disposición transitoria quinta contiene una medida excepcional de impulso de los procedimientos de creación o modificación de relaciones de puestos de trabajo que se encuentran actualmente en estado de tramitación, así como de aquellos que se inicien antes del 31 de diciembre de 2026, a efectos de poder dar cumplimiento a las necesidades organizativas de la Administración autonómica puestas de manifiesto en los expedientes que están en curso y aquellos que se inicien en el presente ejercicio.

De esta forma, debiendo en todo caso garantizarse en la propuesta la oportunidad, legalidad y cobertura presupuestaria de la creación o modificación de la relación de puestos de trabajo, se adopta un conjunto de medidas de procedimiento de forma que en los casos en que solicitados los informes de las direcciones generales de función pública y de planificación y presupuestos, a los que se refiere el artículo 16 bis de la *Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria*, estos no se emitieran en el plazo establecido, con la finalidad de impulsar la tramitación del procedimiento, el departamento proponente podrá emitir un informe de continuidad y proseguir las actuaciones, incluyendo la posibilidad de tomar en consideración aquellos informes, para el caso que fueran emitidos antes de su elevación a Gobierno, para su aprobación que, además, para este tipo de procedimientos lo sería a propuesta del departamento promotor.

V.f)
Disposición derogatoria

25. En cumplimiento de los compromisos adquiridos a los que ya se ha hecho referencia, la disposición derogatoria única procede a derogar determinados preceptos de la Ley 2/2025, de 26 de junio.

En particular procede a derogar el artículo 24.4 a fin de adoptar las medidas contenidas en el artículo 4 de esta ley relativa a la articulación de las adjudicaciones derivadas de los llamamientos.

Procede a derogar los artículos 25 y 27, apartados 1, letra b), y 3, relativos al período de prueba de forma que también deroga el apartado 3 del artículo 32 y el apartado 4 del artículo 33 a fin de adoptar las medidas contenidas en esta ley de trasladar la idoneidad de las personas aspirantes desde el nombramiento temporal al momento de su participación en el proceso selectivo y consecuente integración en la lista de empleo y en su consecuencia también deroga la disposición transitoria segunda.

También se procede a derogar, por el reforzamiento de las listas de empleo ordinarias, el artículo 40 relativo a las listas de empleo subsidiarias y el artículo 42 relativo a las listas complementarias.

Además, procede a derogar el apartado 2 del artículo 56, así como el artículo 59 y la disposición transitoria segunda.

De otra parte, de la *Ley 9/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2026*, se deroga el apartado 4 del artículo 56 y el apartado cuatro de la disposición final sexta.

Por último, se deroga la disposición adicional tercera del Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración pública de

la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas empresariales dependientes por cuanto la evolución normativa y la gestión de esta modalidad de trabajo ha puesto de manifiesto que se trata de un mecanismo dinámico y determinado por la confluencia de diversas variables organizacionales, sociales y personales que aconsejan por tanto que no sean las relaciones de puestos de trabajo el instrumento adecuado para manifestarse de una forma estable sobre esta modalidad pues en definitiva el teletrabajo no constituye una condición de un puesto de trabajo sino una herramienta de organización y prestación de servicios.

V.g)
Disposiciones finales

26. Este decreto ley contiene nueve disposiciones finales.

27. La disposición final primera procede a modificar los preceptos de la *Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria* que resultan necesarios para la consecución de determinados aspectos de gestión eficiente de los recursos humanos.

Para ello se estructura en once apartados.

Los apartados uno y ocho hacen referencia al personal eventual también denominado de confianza a fin de acomodar nuestra legislación autonómica a las previsiones contenidas en la legislación básica del Estado, esto es, al texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

En efecto, la actual configuración legal del personal eventual que desarrolla exclusivamente funciones calificadas de confianza y de asesoramiento, atribuidas en su nombramiento, no responden a una necesidad estructural de la Administración pública que haya de reflejarse en la relación de puestos de trabajo, pues esta no es la naturaleza de este instrumento de ordenación.

De otra parte, el apartado nueve procede a modificar el apartado 1 del artículo 70 a fin de configurar la oferta de empleo público como un instrumento de planificación de recursos humanos y no por tanto como un acto que deba ser aprobado y publicado en un determinado plazo de tiempo dado que son múltiples los factores que hoy en día inciden en la configuración de una oferta de empleo público de manera que el plazo establecido hasta el momento para su aprobación se ha comportado únicamente como un elemento temporal que no se justifica en la actualidad como un plazo de planificación.

Los apartados dos, cuatro a siete, diez y once proceden a modificar la citada Ley 2/1987, de 30 de marzo, en lo que resulta necesario para introducir en nuestro ordenamiento jurídico la figura de la carrera profesional horizontal.

Como es sabido, desde el año 2007 en el que se aprueba la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público* y, posteriormente, su texto refundido aprobado mediante Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece, de manos de su artículo 14, que los empleados públicos tienen una serie de derechos de carácter individual acordes con la naturaleza jurídica de su relación de servicios, entre los cuales se encuentra, la progresión en su carrera profesional.

El artículo 16, para el personal funcionario de carrera, señala que *tendrán derecho a la promoción profesional.*

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El apartado 3 del citado artículo 16 establece un principio de reserva de ley en virtud del cual señala que *las leyes de función pública que se dicten en desarrollo [del] Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir*, entre otras, *en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades*, entre las cuales se encuentra, la llamada carrera horizontal, *que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este estatuto.*

Asimismo, el apartado 4 del citado artículo 16 señala que los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

Por su parte, el artículo 17 del Estatuto establece que las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas: a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad, y; b) se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

Finalmente, el artículo 19 señala que el personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional y ello se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

Por tanto, podemos afirmar que el Estatuto Básico del Empleado Público no solo establece un principio de reserva de ley en el sentido de que exige que las leyes, en nuestro caso, autonómica, establezcan el modelo de

carrera profesional de los empleados públicos, sino que, además, proporciona determinados contenidos mínimos que han de ser incluidos y regulados en el modelo, en el caso que nos ocupa, de carrera profesional.

El artículo 26 de la *Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria*, inaugura el capítulo II del título IV, relativo a los funcionarios de carrera, bajo la rúbrica de carrera administrativa y siendo anterior su regulación actual al Estatuto Básico del Empleado Público, no contiene la figura de la carrera horizontal.

Debe significarse por tanto que el desarrollo de este modelo de carrera profesional, a través del presente decreto ley que modifica nuestra ley de la función pública, constituye, de una parte, saldar una deuda histórica con el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias permitiendo el desarrollo de su itinerario profesional en el empleo público y, de otra parte, coadyuva a la eficiente gestión de los recursos humanos pues la posibilidad de progresión en la carrera profesional y su reconocimiento constituyen uno de los elementos clave de la calidad en el empleo público.

Los distintos colectivos de la Administración pública autonómica, especialmente el personal al servicio de los recursos sanitarios y educativos, han visto implementada diferentes figuras en torno a su carrera profesional, adaptándose con ello a las previsiones legales que se han ido produciendo.

Con la finalidad por tanto de poder implementar el modelo de carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, a través de su correspondiente desarrollo reglamentario, se hace preciso modificar la citada Ley 2/1987, de 30 de marzo, a los efectos de satisfacer el principio de reserva de ley en esta materia.

La implementación efectiva de este modelo permitirá una gestión más eficiente de los recursos humanos y por tanto una mejor calidad en el empleo público y en su consecuencia una mejor prestación de los servicios públicos, por cuanto que la progresión de una persona en su proyecto profesional, no implicará necesariamente cambiar de puesto de trabajo o promocionar horizontal o verticalmente, ahondando con ello en la especialización por cuanto la persona puede progresar sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y por tanto de funciones.

Este modelo permitirá por tanto que el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias pueda al mismo tiempo que progresar en su carrera, en distintos y consecutivos niveles profesionales y que ello lleve aparejado un reconocimiento profesional y retributivo, como también que la Administración y por ende la ciudadanía cuente con personal cada vez más especializado en el puesto en que desempeñan.

28. La disposición final segunda del decreto ley modifica la disposición adicional séptima de la *Ley 7/2014, de 30 de julio, de la Agencia Tributaria Canaria.*

En primer término, procede a establecer las escalas tributarias de adscripción exclusiva a la agencia y algunas especialidades.

Y, en segundo lugar, procede a definir las funciones atribuidas a las distintas escalas tributarias.

29. Las disposiciones finales tercera y cuarta proceden a modificar de una parte, el Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad y, de otra parte, el Decreto 212/1991, de 11 de septiembre, de organización de los departamentos de la Administración autonómica de Canarias, en la medida en que se considera necesario para dotar de coherencia a nuestro ordenamiento jurídico, en cuanto a las normas reguladoras de la competencias, derivado de las medidas adoptadas en este decreto ley.

30. Por su parte, la disposición final quinta procede a modificar los artículos 18 y 20 del Decreto 48/1998, de 17 de abril, por el que se regula la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, a fin de dar cumplimiento a la necesidad, ya expuesta, de facilitar una gestión más eficaz y eficiente de los procedimientos de provisión mediante libre designación.

31. La disposición final sexta modifica la *Ley 11/1994, de 26 de julio, de Ordenación Sanitaria de Canarias*, al objeto de mejorar la regulación de los procedimientos de selección del personal estatutario del Servicio Canario de la Salud, dotándolos de mayor agilidad y eficacia, sin menoscabo de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En particular, la modificación del artículo 102 de la *Ley 11/1994, de 26 de julio, de Ordenación Sanitaria de Canarias*, tiene por objeto incorporar una previsión general sobre los sistemas de selección del personal estatutario del Servicio Canario de la Salud, remitiendo a la normativa básica estatal y a la normativa autonómica de desarrollo.

Por otra parte, se incorporan dos nuevas disposiciones adicionales a la citada Ley 11/1994, de 26 de julio. La primera recoge la posibilidad de convocar procesos selectivos mediante el sistema de concurso para el acceso a determinadas categorías de personal sanitario que haya superado la formación sanitaria especializada, trasladando a la Ley 11/1994 una previsión contemplada en la redacción actual del proyecto de ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2027.

La segunda disposición adicional introduce la posibilidad de constituir tribunales únicos para distintas categorías de personal estatutario, agrupadas por subgrupos de clasificación, cuando las necesidades de los procesos selectivos así lo justifiquen. Esta medida permitirá optimizar los recursos disponibles, favorecer la tramitación simultánea de distintas convocatorias y agilizar su resolución, garantizando la adecuada cualificación de los órganos de selección.

La agilización de los procedimientos selectivos resulta especialmente necesaria en el ámbito del Servicio Canario de la Salud, tanto por el elevado número de aspirantes que concurren a determinadas convocatorias como por el volumen de plazas que deben ser objeto de provisión. La adopción de medidas que permitan optimizar los recursos destinados a estos procesos y reducir los tiempos de tramitación contribuirá

a acelerar la incorporación de personal estatutario fijo, reforzar la estabilidad de las plantillas y avanzar en la reducción de la tasa de temporalidad, favoreciendo la continuidad y calidad de la prestación de los servicios sanitarios.

32. La disposición final séptima modifica el Decreto 123/1999, de 17 de junio, sobre selección de personal estatutario y la provisión de plazas básicas y puestos de trabajo en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, con la finalidad de adaptar sus instrumentos de movilidad y provisión a las actuales necesidades de gestión de los recursos humanos del Servicio Canario de la Salud y dotarlos de una mayor agilidad y flexibilidad.

En concreto, se modifica el apartado 2 del artículo 4 del Decreto 123/1999, con el objeto de desvincular el concurso de traslados de la oferta de empleo de personal estatutario. Esta modificación permitirá que los procedimientos de movilidad puedan desarrollarse con carácter independiente de la aprobación y ejecución de la oferta de empleo, favoreciendo una gestión más ágil de las plazas y facilitando la movilidad del personal estatutario.

Asimismo, se modifica el apartado 1 del artículo 37, ampliando de seis meses a un año el período máximo de duración inicial de las comisiones de servicios de carácter voluntario, manteniendo la posibilidad de prórroga por períodos de igual duración. Esta modificación tiene por objeto simplificar la gestión administrativa de estas situaciones, reduciendo la frecuencia con la que deben tramitarse las correspondientes prórrogas y evitando cargas administrativas innecesarias, sin perjuicio de la necesidad de mantener la cobertura de las plazas conforme a las necesidades del servicio.

Finalmente, la disposición final octava establece el mantenimiento del rango normativo original de los preceptos reglamentarios que se derogan o modifican de forma expresa o tácita en el presente decreto ley y la disposición final novena establece los aspectos de publicidad y entrada en vigor.

VI
Competencia

33. 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, exclusivas 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.

VII
Principios de buena regulación y tramitación

34. 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 justifica 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.

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.

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.

VIII
Aprobación

35. 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, y previa deliberación del Gobierno en su reunión celebrada el día 16 de noviembre de 2026.

Dispongo:

Título preliminar

Artículo 1. Objeto

1. El presente decreto ley tiene por objeto, en primer lugar, la modificación de la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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*, y de la *Ley 9/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2026*, para dar cumplimiento a los acuerdos que, en materia de empleo público, se han alcanzado en el seno de la comisión bilateral de cooperación entre la Administración General del Estado y la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. Asimismo, tiene por objeto el establecimiento de un conjunto de medidas complementarias a la Ley 2/2025, de 26 de junio, para garantizar la eficacia y la eficiencia en los procedimientos de gestión del empleo público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias y en el ámbito de la Agencia Tributaria Canaria.

Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación

Este decreto ley tiene por ámbito subjetivo de aplicación, el personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, de carrera o interino, excluyendo por tanto al personal funcionario docente no universitario y al personal funcionario estatutario del Servicio Canario de la Salud, así como al personal funcionario de los cuerpos, escalas y especialidades, tributarios, adscritos exclusivamente a la Agencia Tributaria Canaria, salvo respecto de estos últimos en lo regulado en la disposición final segunda.

Título I
Modificación de la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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*

Artículo 3. Modificación de la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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*.

Se modifica la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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*, en los siguientes términos:

Uno. Se modifican los epígrafes 13, 38 y 43 de la exposición de motivos, que quedan redactados de la siguiente forma:

Epígrafe 13:

"13. Ahora bien, la selección de personal y con ello la provisión definitiva de puestos de trabajo no solo 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 solo 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 esta ley apuesta firmemente por la consecución de este objeto mediante la regulación de la movilidad temporal.

Epígrafe 38:

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

La sección 1.ª 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 concurran 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 sea sucesivamente nombrada, se simplificarán las cargas administrativas que pesan sobre esta 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 sí 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.

Esta 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 movilidad 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 movilidad temporal".

Epígrafe 43:

"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, estos 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, esta ley mediante la movilidad 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 trabajo que perteneciendo al mismo grupo o subgrupo de clasificación profesional que el que se desempeña, están adscritos sin embargo a otro cuerpo, escala o especialidad o agrupación profesional, dando lugar a una movilidad temporal horizontal, o bien, pasando a desempeñar con carácter temporal un puesto de trabajo adscrito al subgrupo o grupo profesional inmediatamente superior a aquel que se desempeña, dando lugar a una movilidad temporal horizontal, si bien que en ninguno de los casos se produce el efecto de ingreso en el cuerpo, escala o especialidad o agrupación profesional de destino.

Este instrumento es una manifestación clara de la apuesta de esta 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 movilidad temporal coadyuva igualmente a reducir la temporalidad en el sector público, y de ser necesaria la cobertura temporal de quien accede a tal movilidad temporalmente se consigue que esta 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 la movilidad temporal".

Dos. Se modifica el apartado 1 del artículo 23, que queda redactado de la siguiente forma:

"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 esta ley para su cobertura mediante comisión de servicio, en los términos del artículo 30, o mediante movilidad temporal, en los términos del artículo 45 o, en su caso, deberá informar expresamente sobre la imposibilidad de realización de tales actuaciones".

Tres. Se modifica el artículo 30, en sus apartados 2 y 3, con la siguiente redacción:

"2. El personal funcionario destinatario del anuncio podrá solicitar el desempeño del puesto, con carácter temporal, en régimen de comisión de servicio, siempre que reúna los requisitos para su desempeño en el plazo máximo de dos días hábiles a contar desde el día siguiente al de haberse realizado el anuncio, decayendo en caso contrario, en su derecho a optar por el desempeño del puesto.

3. La resolución que se dicte, de ser denegatoria, deberá estar justificada en las concretas necesidades existentes de recursos humanos en el ámbito organizativo en que se haya efectuado el anuncio y de garantía de prestación de servicios públicos o del normal funcionamiento de la Administración".

Cuatro. Se modifica el artículo 34, con la siguiente redacción:

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

1. El procedimiento de elaboración de una lista de empleo ordinaria se iniciará una vez que se haya publicado en el Boletín Oficial de Canarias *la resolución de terminación del proceso selectivo y en el plazo máximo de tres meses.*

2. La aprobación de una lista de empleo ordinaria deberá producirse, como máximo, a los nueve meses de la publicación en el Boletín Oficial de Canarias *de la resolución de terminación del proceso selectivo.*

3. 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.*

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".

Cinco. Se modifica el artículo 35, con la siguiente redacción:

"Artículo 35. Listas de empleo específicas

1. Se podrán convocar procesos selectivos para la constitución de una o varias listas de empleo cuya finalidad sea el posible nombramiento como personal funcionario interino de las personas seleccionadas.

2. Las convocatorias que se realicen podrán estar dirigidas a la cobertura temporal de un determinado número de plazas, así como también para la constitución de una lista de empleo con las personas que, con derecho a integrarse, superen el número de plazas convocadas para su posible nombramiento posterior como empleo público temporal.

3. En estas convocatorias específicas, los principios de mérito y capacidad se deberán manifestar necesariamente a través de una prueba que será de carácter teórica y práctica configurada de tal forma que satisfaga los principios de celeridad y urgencia.

4. En los casos en que se hubiera acordado la constitución de una lista de empleo con las personas que no hubieren sido nombradas para la cobertura temporal de las plazas convocadas, perderá su vigencia si se constituye una lista de empleo ordinaria posterior, salvo que se acuerde el mantenimiento de su vigencia, con carácter subsidiario a la nueva lista de empleo ordinaria, cuando así lo aconsejen razones de planificación de los recursos humanos temporales.

5. Para poder integrarse en la lista de empleo específica será exigible haber superado la única prueba selectiva a realizar.

6. No podrán participar en las convocatorias previstas en este artículo, las personas que ostenten la condición de personal funcionario de carrera de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

7. Las situaciones de empate entre las personas integradas en las listas de empleo previstas en este artículo se resolverán conforme a los criterios que se establezcan en las bases específicas de la convocatoria.

Seis. Modificación del apartado 1 del artículo 36, en los siguientes términos:

"1. Se podrán constituir listas de empleo adicionales conforme al presente artículo cuando sea necesario para atender las necesidades de recursos humanos temporales de la Administración".

Siete. Modificación del artículo 41, con la siguiente redacción:

"Artículo 41. Listas de empleo provisionales

1. En aquellos procesos selectivos en los que conforme a su convocatoria se prevea la constitución, de una lista de empleo ordinaria, el órgano competente podrá acordar la constitución de una lista de empleo provisional, una vez que se otorguen las calificaciones definitivas de los ejercicios que sean exigibles para integrarse en la lista de empleo ordinaria que se constituya.

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 en cuanto al orden de actuación de las personas aspirantes.

2. Desde la constitución de la lista provisional se podrá acudir a esta 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 en la lista de empleo ordinaria en el lugar en el que le corresponda conforme al orden de esta última".

Ocho. Se adiciona un artículo 42 bis, con la siguiente redacción:

"Artículo 42 bis. Orden de prelación de listas de empleo

1. El orden de prelación de las listas de empleo previstas en la presente ley, para el ámbito de la Administración general, es el siguiente:

a) Listas de empleo ordinarias.

b) Listas de empleo específicas.

c) Listas de empleo adicionales.

d) Listas de empleo provisionales.

2. El orden de prelación establecido en el apartado anterior determinará las actuaciones de llamamiento que se realicen a efectos de dar cobertura temporal a las necesidades urgentes e inaplazables de la Administración general.

Nueve. Se modifica la rúbrica del capítulo II del título II, en los siguientes términos:

"Capítulo II
Movilidad temporal"

Diez. Se modifica el artículo 44, en los siguientes términos:

"Artículo 44. Finalidad de la movilidad temporal

La movilidad 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 vacante que correspondan a un grupo o subgrupo inmediatamente superior o a un cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional distinto del mismo grupo o subgrupo siempre que se reúnan los requisitos para tal desempeño.

Once. Se modifica el artículo 45, en los siguientes términos:

"Artículo 45. Movilidad temporal

1.º En los casos en que, vacante un puesto de trabajo, por inexistencia de persona titular, no hubiere sido posible su cobertura temporal mediante comisión de servicios, se acudirá al mecanismo de movilidad 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.º 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.º 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 se efectúa la movilidad temporal.

4.º 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 accede, incluido el grado personal consolidado, en caso de ser superior al nivel de complemento de destino del puesto a desempeñar.

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

6.º El personal funcionario de carrera cesará en el desempeño temporal del puesto cuando este 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 movilidad 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 movilidad temporal hasta que haya transcurrido un año desde el cese.

7.º El personal en movilidad 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, durante doce meses, a contar desde realizado el cese.

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

Doce. Se modifica el artículo 46, en los siguientes términos:

"Artículo 46. Procedimiento para la cobertura mediante movilidad 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 dos días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la realización del anuncio, 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 de carrera, mediante promoción interna, en los diez últimos años anteriores a la fecha del anuncio, para el mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional objeto de la movilidad funcional temporal habiendo superado al menos el primer ejercicio. En caso de empate se conferirá a favor de quien lo hubiese superado en la última convocatoria celebrada y de proseguir el empate a favor de quien lo hubiere superado en la anterior, y así sucesivamente. De persistir el empate se conferirá a favor de quien hubiere superado el primer ejercicio en un proceso selectivo, mediante turno libre, para el mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional, con los mismos criterios señalados anteriormente.

b) A favor de quien detente una mayor antigüedad en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional desde es el que se produce la movilidad temporal.

c) A favor de quien detente un mayor período de prestación de servicios en el puesto desde el que se produce la movilidad.

d) A favor de quien posea una mayor antigüedad en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

4. La resolución que se dicte, de ser denegatoria, deberá estar justificada en las concretas necesidades existentes de recursos humanos en el ámbito organizativo en que se haya efectuado el anuncio y de garantía de prestación de servicios públicos o del normal funcionamiento de la Administración.

5. Una vez producido el cese, la persona funcionaria no podrá acceder a un nuevo nombramiento mediante movilidad temporal hasta que no hayan transcurrido al menos doce 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 movilidad temporal.

6. El puesto que dejase de desempeñar temporalmente la persona que accede a la movilidad prevista en este artículo, podrá ser cubierto en comisión de servicio o, en su defecto, mediante personal funcionario interino.

7. El tiempo de desempeño en movilidad 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.

Trece. Se modifican los apartados 1 y 4 del artículo 48, en los siguientes términos:

Apartado 1:

"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 movilidad temporal".

Apartado 4:

"4. 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 movilidad temporal en los términos de la presente ley".

Catorce. Se modifica la disposición adicional décima, en los siguientes términos:

"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

1. A fin de garantizar la cobertura definitiva de las plazas convocadas en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, contribuyendo con ello a la reducción de la temporalidad en el empleo público, aquellas que quedasen desiertas en los correspondientes procesos selectivos por no haber persona susceptible de ser nombrada o contratada, ya fuere para el ingreso libre o mediante promoción interna, podrán, previo acuerdo expreso del órgano convocante, acrecer a favor del otro turno, respetando en todo caso la reserva que hubiera de producirse a favor de personas con discapacidad.

2. Si el acrecimiento de plazas se produce a favor de un proceso selectivo para el ingreso libre, no podrá suponer una superación del número de efectivos máximo previsto en la correspondiente oferta de empleo público, a efectos de tasa de reposición y, por otro lado, con independencia del turno acrecido, no podrá suponer un aumento del coste económico total de la correspondiente oferta de empleo público.

3. En los casos en que por razones de eficacia y de eficiencia se hubiera procedido a la acumulación, total o parcial, de ofertas de empleo público, el acrecimiento se podrá efectuar entre todos los procesos selectivos, con los límites de reposición y económicos establecidos en esta disposición adicional, tomando en consideración de forma global el conjunto de las ofertas acumuladas.

Título II
Medidas complementarias para garantizar la eficacia y la eficiencia en los procedimientos de gestión para el posible nombramiento de personal funcionario interino de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias

Sección 1.ª
Eficiencia en la cobertura de necesidades urgentes e inaplazables

Artículo 4. Eficiencia en la cobertura de puestos o funciones y tareas

1. Con la finalidad de procurar la cobertura de las necesidades urgentes e inaplazables de la Administración general, una vez finalizado el plazo de contestación a un llamamiento, se realizará una adjudicación provisional entre las personas que en tiempo y forma hubieren respondido a la llamada y les correspondiera.

2. Realizada la adjudicación provisional se abrirá un plazo de cinco días hábiles tras cuyo vencimiento si no se ha producido ningún desistimiento se convertirá de forma automática en adjudicación definitiva.

En caso contrario, se procederá a una nueva adjudicación que será definitiva a los efectos de que se pueda, en su caso, seguir con otras actuaciones tendentes a la cobertura temporal necesaria.

Artículo 5. Actuaciones del órgano solicitante de empleo público temporal

1. El sistema de información de recursos humanos de la Administración general proporcionará información al órgano que ha instado la cobertura urgente e inaplazable acerca del estado y resultado del llamamiento efectuado y de la adjudicación realizada de forma que pueda proseguir las actuaciones previstas en este artículo.

2. El órgano que inste un llamamiento podrá solicitar, en su escrito inicial que, en los casos en que no sea posible la adjudicación en un primer llamamiento, se incluya en el inmediato llamamiento posterior.

3. Realizado el único llamamiento, o en su caso, los dos llamamientos, sin que haya sido posible la adjudicación, el órgano que lo ha instado, a la vista de la información que le facilita el sistema de gestión podrá acordar el archivo de las actuaciones o dar continuidad al procedimiento llevando a cabo las actuaciones previstas en el siguiente apartado.

4. En el caso de que no haya sido posible la adjudicación, el órgano que ha instado el llamamiento, a fin de tratar de cubrir la necesidad urgente e inaplazable, podrá llevar a cabo, por sí mismo, las actuaciones necesarias para solicitar la colaboración de los órganos administrativos competentes para la gestión de listas de empleo de los distintos sectores de personal de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, incluida la Administración general e incluidas las listas de reserva de personal laboral, así como en su caso acudir a las Administraciones públicas con las que exista un acuerdo de cooperación en materia de listas de empleo.

La persona que en su caso resulte adjudicataria y nombrada deberá estar en posesión de la titulación académica exigible para el desempeño del puesto o el desarrollo de las funciones o tareas a asignar, así como de ser el caso, los demás requisitos exigibles para su desempeño.

5. En el ámbito de la Administración general, el órgano competente podrá denegar la solicitud de colaboración respecto al uso de otras listas de empleo cuando ello comporte poner en riesgo su finalidad.

6. Si tras efectuadas las actuaciones previstas en los apartados anteriores no hubiera podido cubrirse la necesidad urgente e inaplazable, el órgano que precisa dicha cobertura podrá acudir a lo previsto en el artículo 43 de la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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*.

Artículo 6. Verificación del cumplimiento de requisitos

1. En los casos en que la Dirección General de la Función Pública realice la correspondiente adjudicación definitiva, verificará respecto de la persona adjudicataria el cumplimiento de los requisitos para su nombramiento salvo el de la capacidad funcional.

2. Una vez verificados los requisitos de la persona adjudicataria para su nombramiento, la Dirección General de la Función Pública remitirá las actuaciones al órgano que haya de realizar el nombramiento para que se realicen las actuaciones pertinentes en orden a acreditar la capacidad funcional.

3. El órgano competente para realizar el nombramiento deberá verificar previamente el cumplimiento de aquellos requisitos adicionales que sean exigibles para el desempeño del puesto o de las funciones o tareas a asignar.

Artículo 7. Competencia orgánica para el nombramiento y cese de personal funcionario interino

1. Corresponde a las secretarías generales técnicas de los departamentos u órganos de análoga naturaleza la competencia para efectuar el nombramiento del personal funcionario interino y formalizar su toma de posesión, así como las resoluciones de modificación que procedan, incluidas, en su caso, las de prórroga.

2. El órgano a que se refiere el apartado anterior es competente para acordar el cese del personal funcionario interino salvo en los casos en que se derive de la extinción del vínculo por razón de nacionalidad, jubilación o responsabilidad legal de la persona interina, correspondiendo entonces al órgano competente en materia de coordinación de empleo público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Sección 2.ª
Listas de empleo

Artículo 8. Integración en las listas de empleo ordinarias

1. A fin de garantizar el desempeño de las funciones vinculadas al nombramiento, la integración en una lista ordinaria de empleo público en el grupo A de clasificación profesional del personal funcionario requiere que la persona aspirante en el proceso selectivo de la cual dimana la lista haya superado la prueba de carácter práctico.

2. Con la misma finalidad que la establecida en el apartado anterior, la integración en las listas de empleo ordinarias derivadas de los procesos selectivos de los demás grupos o agrupaciones profesionales no previstas en el

apartado anterior requiere que la persona integrada haya superado la primera prueba selectiva o la primera parte de la prueba selectiva única, además en su caso, de las pruebas obligatorias que prevea la normativa sectorial que sea de aplicación en el acceso a determinados empleos públicos.

3. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, la convocatoria que se realice podrá, de forma justificada, exigir que la integración en la correspondiente lista de empleo ordinaria precise la superación de todas las pruebas selectivas del proceso selectivo cuando ello sea necesario para garantizar la capacidad suficiente de las personas integradas atendiendo a las funciones del cuerpo, escala o especialidad correspondiente.

Artículo 9. Estructura de las listas de empleo ordinarias

1. Las listas de empleo ordinarias se podrán estructurar en un máximo de tres bloques.

2. De acordarse la estructuración en dos bloques, en el bloque I se integrarán las personas que hayan participado del correspondiente proceso selectivo del que dimana la lista de empleo y reúnan los requisitos para su integración.

A continuación, en el bloque II se integrarán las personas que hayan participado del proceso selectivo y no tengan derecho a integrarse en el bloque I, pero hayan superado al menos el primer ejercicio del proceso selectivo.

3. En caso de estructurar la lista de empleo en tres bloques, en el bloque III, a continuación de las personas integradas en el bloque II, se integrarán las personas que no habiéndose presentado al proceso selectivo formen parte de la lista de empleo ordinaria inmediatamente anterior y que sean del mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional.

Artículo 10. Listas de empleo especiales para la cobertura temporal de puestos, tareas o programas adscritos o que prestan sus servicios en el ámbito de los institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de la Comunidad Autónoma de Canarias

1. La dirección general competente en materia de gestión de institutos de Medicina Legal podrá constituir listas de empleo especiales para la cobertura temporal de puestos de trabajo, tareas o programas, de personal funcionario y laboral adscritos o que presten servicios en el ámbito de los institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses de la Comunidad Autónoma de Canarias, atendiendo a la especialización técnica y funcional propia en el ámbito forense y a fin de garantizar una correcta y adecuada prestación del servicio.

2. Las listas de empleo especiales que se constituyan tendrán carácter preferente respecto de cualquier otra lista de empleo de la que disponga la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

3. Las listas de empleo especiales se constituirán a través del sistema selectivo de concurso de méritos en los que se valorará la formación académica y la experiencia profesional específicamente vinculadas a la medicina legal y a las ciencias forenses.

4. La dirección general competente en materia de gestión de los Institutos de Medicina Legal gestionará las citadas listas de empleo especiales que constituya, procediendo a realizar los llamamientos que sean necesarios y el nombramiento o contratación del personal temporal.

5. La convocatoria para la constitución de las citadas listas de empleo especiales contendrá sus correspondientes bases específicas las cuales serán objeto de los preceptivos informes jurídico y económico.

6. En los casos en que se carezca de listas de empleo especiales o estas estuvieren agotadas por no existir persona disponible para su nombramiento, se podrá acudir directamente a la figura prevista en el artículo 43 de la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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*.

Artículo 11. Listas de empleo especiales para la cobertura temporal de puestos de formación en los institutos de formación profesional marítimo-pesquera y en las escuelas de capacitación agraria

1. El departamento de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, al cual se encuentren adscritos los institutos de formación profesional marítimo-pesquera y las escuelas de capacitación agraria, podrá constituir listas de empleo especiales en aquellos cuerpos, escalas y especialidades que presten servicios de formación reglada en los citados centros, atendiendo a su especialización técnica y funcional, de personal funcionario.

2. Las listas de empleo especiales que se constituyan tendrán carácter preferente respecto de cualquier otra lista de empleo de la que disponga la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

3. Las listas de empleo especiales se constituirán a través del sistema selectivo de concurso de méritos en los que se valorará la formación académica y la experiencia profesional específicamente vinculadas a la formación reglada en los ámbitos de los centros formativos a que se refiere este artículo.

4. La secretaría general técnica del departamento gestionará las citadas listas de empleo especiales que constituya, procediendo a realizar los llamamientos que sean necesarios y el nombramiento.

5. La convocatoria para la constitución de las citadas listas de empleo especiales contendrá sus correspondientes bases específicas las cuales serán objeto de los preceptivos informes jurídico y económico.

6. En los casos en que el departamento competente carezca de las citadas listas de empleo especiales o estas estuvieren agotadas por no existir persona disponible para su nombramiento, se podrá acudir directamente a la figura

prevista en el artículo 43 de la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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*.

Artículo 12. Régimen especial para la toma de posesión en centros de formación dependientes del departamento competente en materia de sector primario

1. En la resolución de nombramiento del personal funcionario de carrera en los cuerpos y escalas de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias que impartan formación profesional reglada en los institutos de formación profesional marítimo-pesquera y en las escuelas de capacitación agraria, a propuesta de la Secretaría General Técnica u órgano de análoga naturaleza del departamento competente en materia de sector primario, se podrá establecer que la toma de posesión efectuada desplegará sus efectos el día de inicio del siguiente curso escolar a efectos de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos correspondientes cuando la actividad lectiva esté siendo prestada por personal adscrito a dichos centros.

2. El período comprendido entre la toma de posesión y el inicio de sus efectos computará a todos los efectos, como servicio activo, antigüedad, trienios y mérito.

3. La plaza adjudicada como primer destino será aquella en la que persona nombrada deberá tomar posesión.

4. Las retribuciones, tanto básicas como complementarias y cualesquiera otra retribución o indemnización por razón del servicio, se devengarán, liquidarán y abonarán tras el inicio de los efectos de la toma de posesión.

Disposiciones adicionales

Primera. Plazo de resolución y régimen del silencio en los procedimientos de declaración de compatibilidad del personal al servicio de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias

1. El plazo máximo para resolver y notificar los procedimientos administrativos en materia de incompatibilidades del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Canarias incluido en el ámbito de aplicación del Decreto 44/1985, de 15 de febrero, sobre ejecución, en el ámbito de la Administración Autónoma de Canarias, de la *Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas*, es de cuatro meses.

2. El vencimiento del plazo máximo fijado en el apartado anterior sin que se haya producido la notificación de la resolución expresa a la persona interesada legitima para entender desestimada por silencio la solicitud.

Segunda. Creación del Registro de órganos de representación del personal al servicio de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias

1. Se crea el registro de órganos de representación del personal al servicio de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias adscrito al órgano competente en materia de relaciones sindicales, en cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional decimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

2. En dicho registro se inscribirán o anotarán los actos adoptados que afecten a la creación, modificación o supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral, la creación modificación o supresión de secciones sindicales, las personas integrantes de dichos órganos y el personal delegado sindical.

Asimismo, serán objeto de anotación los créditos horarios, sus cesiones y liberaciones sindicales que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo.

3. Mediante Orden de la consejería competente en materia de función pública se regulará la organización y funcionamiento del registro previsto en esta disposición adicional.

Tercera. Provisión de puestos de trabajo de la especialidad jurídica de la Escala de Administración general

La provisión, con carácter definitivo o temporal, de puestos de trabajo de la Administración general, en los que conforme a la relación de puestos de trabajo figure en primer lugar la especialidad jurídica de la Escala de Administración general, se realizará, con carácter preferente, a favor de la persona funcionaria de carrera aspirante que pertenezca o se halle integrada en dicha especialidad.

Cuarta. Cambio de denominación de la categoría estatutaria de Auxiliar de Enfermería

La categoría de personal estatutario sanitario denominada “Auxiliar de Enfermería” en el ámbito de las instituciones sanitarias del Servicio Canario de la Salud pasa a denominarse “Técnica/o en Cuidados Auxiliares de Enfermería”.

El cambio de denominación no comporta modificación alguna de la clasificación profesional, las funciones, los requisitos de acceso, el régimen retributivo ni las restantes condiciones de trabajo correspondientes a dicha categoría.

Quinta. Encuadramiento excepcional y por una sola vez en la carrera profesional horizontal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias

1. El personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias al que le sea de aplicación la carrera profesional horizontal prevista en la legislación en materia de empleo público, tiene derecho a un encuadramiento, excepcional y por una sola vez, en el escalón que le corresponda de la carrera profesional horizontal, de acuerdo con la presente disposición adicional, siempre y cuando a día 1 de enero de 2027 se estuviese en situación administrativa o laboral de servicio activo o asimilado, servicios especiales, excedencia forzosa, excedencia por cuidado de hijos, de familiares, por razón de violencia de género o sexual, o en alguna otra situación administrativa o laboral a la que resulte de aplicación la carrera profesional horizontal y la persona no se encuentre integrada y sea perceptora en otro sistema de carrera profesional de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. El encuadramiento excepcional y por una sola vez se producirá en el grupo o subgrupo profesional en el que la persona esté en activo o situación análoga el día 1 de enero de 2027.

3. El encuadramiento excepcional y por una sola vez se realizará siempre y cuando la persona cuente con una antigüedad, a día 31 de diciembre de 2026, inclusive, de al menos cinco años, incluyendo, en su caso, los servicios previos que tuviere reconocido en dicha fecha, y se determinará el nivel de encuadramiento que le corresponde, en atención a su antigüedad, a dicha fecha, de acuerdo con la siguiente escala:

Antigüedad a 31 de diciembre de 2026	Escalón de encuadramiento excepcional
5 años	1
11 años	2
17 años	3
23 años	4
28 años	5

4. Al personal funcionario de carrera al que sea aplicable la carrera profesional horizontal y que a día 1 de enero de 2027 se encuentre desempeñando un puesto o programas o funciones en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, bajo la condición de personal funcionario interino o bajo la modalidad de movilidad temporal, se le encuadrará en la carrera profesional horizontal del grupo o subgrupo profesional de origen, computándose a efectos de determinar el escalón de encuadramiento, el período de servicios bajo la condición de personal funcionario interino o en movilidad temporal en la que se encuentra a día 31 de diciembre de 2026.

5. El encuadramiento excepcional y por una sola vez previsto en esta disposición adicional se realizará, de oficio, por parte de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, debiendo resolverse, como máximo, el 30 de junio de 2027.

No obstante, las personas interesadas podrán manifestar la renuncia a su derecho, por escrito y de forma expresa, dirigida al órgano competente.

6. La Dirección General de la Función Pública dictará aquellas instrucciones de gestión que sean necesarias para realizar el encuadramiento.

7. Corresponde a las secretarías generales técnicas de los departamentos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias u órganos de análoga naturaleza de las entidades de derecho público vinculadas o dependientes, proceder al encuadramiento excepcional y por una sola vez del personal de su ámbito de competencia, así como en su caso a resolver sobre las renuncias presentadas y demás incidencias que se produzcan, de acuerdo con la información obrante en el Sistema de Información de Recursos Humanos.

8. Una vez efectuado el encuadramiento excepcional y por una sola vez, en el escalón que corresponda, la persona tendrá derecho a acceder a los siguientes escalones de la carrera profesional conforme a los requisitos legal y reglamentariamente exigibles, incluyendo el requisito de la permanencia que para cada escalón se establezca para la carrera profesional horizontal, computada desde el 1 de enero de 2027.

Sexta. Complemento retributivo de carrera profesional horizontal derivado del encuadramiento excepcional

1. El personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias que conforme a la disposición adicional anterior haya sido encuadrado tendrá derecho a percibir, de forma gradual, un complemento retributivo derivado, correspondiente a su nivel de encuadramiento, con arreglo a la siguiente escala porcentual, sobre los importes íntegros establecidos en el apartado 3 de esta disposición adicional, en tanto permanezcan en situación administrativa o laboral de servicio activo o en situación administrativa de servicios especiales o de excedencia laboral forzosa equivalente en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Año	Porcentaje sobre el importe total
2027	25 por ciento
2028	50 por ciento
2029	75 por ciento
2030	100 por ciento

2. La percepción del complemento de carrera profesional horizontal en la parte porcentual del 25 por ciento que corresponde al ejercicio 2027 se producirá a partir de la nómina correspondiente al mes de julio, incluyendo en dicha nómina los importes mensuales que correspondan de enero a julio de 2027.

3. El importe total, referido al 100 por ciento, íntegro y en términos anuales, que corresponde a cada nivel y grupo o subgrupo de clasificación, de personal funcionario y laboral, es el siguiente:

Escalón	A1/I	A2/II	C1/III	C2/IV	E/V
1	4.009,92	1.539,84	1.184,16	1.036,08	888,24
2	6.415,20	3.078,60	2.367,48	2.071,44	1.775,64
3	8.820,60	5.001,60	3.846,36	3.365,76	2.884,92
4	10.424,16	7.053,12	5.423,64	4.746,12	4.067,76
5	12.144,36	9.230,28	7.161,00	6.266,28	5.399,16

4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.4 del *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el importe gradual que cada año, del 2027 al 2030, corresponda percibir, se satisfará en ocasión del abono de las nóminas ordinarias, distribuidos de forma equitativa en doce partes, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional respecto del ejercicio 2027.

Disposiciones transitorias

Primera. Listas de empleo ordinarias

1. Las listas de empleo ordinarias que hayan de constituirse tras la entrada en vigor del presente decreto ley, pero provengan de convocatorias de procesos selectivos realizadas con anterioridad, podrán constituirse en los bloques a los que se refiere el artículo 9 de este decreto ley.

2. De acordarse su estructuración en bloques, en el bloque I se integrarán las personas que conforme a las bases de la convocatoria realizada tengan derecho a formar parte de la lista de empleo ordinaria.

En el bloque II se integrarán las personas que, no teniendo derecho a integrarse en el bloque I, conforme a las bases de la convocatoria realizada, hayan al menos superado el primer ejercicio.

En el bloque II se integrarán las personas que no habiéndose presentado al proceso selectivo formen parte de la lista de empleo ordinaria inmediatamente anterior y que sean del mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional.

Segunda. Personal funcionario interino para puestos de trabajo adscritos a la especialidad jurídica de la Escala de Administración general o el desempeño de tareas y funciones propias de la especialidad

En tanto que no existan listas de empleo propias para la especialidad jurídica de la escala de Administración general del Cuerpo Superior de Administración se podrán realizar llamamientos a las listas de empleo de su escala de Administración general o de su escala de Administración Financiera y Tributaria, efectuándose en su caso el correspondiente nombramiento a favor de quien posea la titulación académica exigible para la especialidad jurídica.

Tercera. Acrecimiento de plazas

El acrecimiento de plazas previsto en la disposición adicional décima de la Ley 2/2025, de 26 de junio, podrá aplicarse a aquellos procesos selectivos que a la entrada en vigor del presente decreto ley estuvieren convocados, pero no resueltos de forma definitiva, siempre y cuando no se supere en su caso las tasas de reposición aplicables y el coste económico total de las ofertas de empleo público correspondientes, consideradas en su conjunto.

Cuarta. Procedimiento en curso de llamamiento y nombramiento de personal funcionario interino

A la entrada en vigor del presente decreto ley, la Dirección General de la Función Pública procederá al nombramiento del personal funcionario interino cuyos expedientes cuenten con todos los trámites para el nombramiento, incluido el correspondiente informe de aptitud.

Quinta. Procedimientos de creación o modificación de relaciones de puestos de trabajo

1. La presente disposición transitoria se aplicará a los procedimientos de creación o modificación de relaciones de puestos de trabajo de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias que a la entrada en vigor del presente decreto ley se encuentren en tramitación, así como aquellos que, iniciados tras su entrada en vigor, la memoria justificativa de la propuesta de creación o modificación se emita con anterioridad al 31 de diciembre de 2026.

2. En los procedimientos a los que se refiere el apartado anterior, cuando se haya solicitado o se solicite el informe de las direcciones generales competentes en materia de función pública y de planificación y presupuestos y no se emitan o hayan emitido dentro del plazo establecido, el departamento proponente podrá emitir un informe de continuidad y proseguir las actuaciones, sin perjuicio de poder tenerlos en cuenta, en su caso, si fueran emitidos durante la tramitación anterior a la aprobación de la creación o modificación de la relación de puestos de trabajo de que se trate.

3. En los casos previstos en esta disposición transitoria, la propuesta de creación o modificación de la relación de puestos de trabajo para su aprobación por el Gobierno de Canarias la realizará el departamento promotor.

Disposición derogatoria

Única. Derogación normativa

1. Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango normativo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este decreto ley.

2. En particular, de la *Ley 2/2025, de 26 de junio, 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*, se derogan los siguientes artículos: 24.4; 25; 27, apartado 1, letra b), y apartado 3; 32, apartado 3; 33, apartado 4; 40; 42; 56, apartado 2; 59, y disposición transitoria segunda.

3. De otra parte, de la *Ley 9/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2026*, se deroga el apartado 4 del artículo 56 y el apartado cuatro de la disposición final sexta.

4. Asimismo, se deroga la disposición adicional tercera del Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas empresariales dependientes.

Disposiciones finales

Primera. Modificación de la *Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria*

Se modifica la *Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria*, en los siguientes términos:

Uno. Artículo 12

Se modifica el artículo 12, en los siguientes términos:

"Artículo 12

Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento, y en régimen no permanente, realiza exclusivamente funciones de confianza o de asesoramiento especial a quienes desempeñan cargos de carácter político o que tengan la consideración de alto cargo, sin que en ningún caso puedan desempeñar funciones propias o reservadas al personal funcionario".

Dos. Rúbrica del capítulo II del título IV

Se modifica la rúbrica del capítulo II del título IV, con la siguiente redacción:

"Capítulo II
Carrera profesional"

Tres. Artículo 16

Se modifica el párrafo 1.º, del apartado 1, del artículo 16, en los siguientes términos:

"1.º Denominación de cada uno de los puestos de trabajo, así como el vínculo jurídico, funcionarial o laboral, al que se adscribe".

Cuatro. Artículo 26

Se modifica el artículo 26, con la siguiente redacción:

"*Artículo 26. Carrera profesional*

1. El personal funcionario de carrera tendrá derecho a la promoción profesional entendida como el conjunto de oportunidades de ascensos y expectativas de progresión a través de un sistema basado en la igualdad de oportunidades y de trato, del mérito profesional y de la capacidad de evolución.

2. La carrera profesional del personal funcionario conllevará el reconocimiento de su grado personal, el derecho a la promoción interna y el derecho a la movilidad a través de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, en los términos de la presente ley.

3. Asimismo, de forma simultánea a lo previsto en el apartado anterior de este artículo, la carrera profesional comprende la carrera horizontal consistente en la progresión en escalones, sin necesidad de cambio del puesto de trabajo, en los términos previstos en el artículo 32 bis de la presente ley".

Cinco. Adición de un capítulo III bis en el título IV

Se adiciona un capítulo III bis en el título IV, con la siguiente redacción:

"Capítulo III bis
Carrera horizontal"

Seis. Adición de un artículo 32 bis

Se adiciona un artículo 32 bis, redactado de la siguiente forma:

"Artículo 32 bis. Carrera horizontal

1. La carrera horizontal y su progresión serán de carácter voluntario.

2. La carrera horizontal se articulará a través de un sistema de escalones, consecutivos entre sí, a los que se accederá y se progresará, siempre y cuando se cumplan los requisitos de permanencia, mérito y evaluación determinados y exigibles. Los escalones consolidados serán irreversibles.

3. El acceso a cada uno de los escalones de la carrera horizontal comportará el reconocimiento y percepción de un complemento retributivo específico y diferenciado de carácter mensual.

4. El acceso a la carrera profesional y la progresión en sus escalones estará basada en la trayectoria y la actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado, que ha de ser positivo, de la evaluación del desempeño, sin perjuicio de otros méritos y aptitudes que se integren reglamentariamente.

5. Reglamentariamente, mediante decreto del Gobierno de Canarias, se regulará el modelo de carrera horizontal".

Siete. Artículo 45

Se modifica la redacción de la letra c) del apartado 2 del artículo 45, con la siguiente redacción:

"*c) A la carrera profesional".*

Ocho. Artículo 66

Se modifica el artículo 66, en los siguientes términos:

"*Artículo 66*

1. El Gobierno de Canarias, mediante acuerdo, determinará el número máximo de personas que desempeñarán funciones de personal eventual, dentro de las consignaciones presupuestarias establecidas para ello, en los distintos departamentos y organismos públicos de la Administración.

2. El personal eventual y las funciones de confianza y asesoramiento que han de desempeñar deberán reflejarse en el sistema de información de recursos humanos.

3. El cese no generará, en ningún caso, derecho a indemnización.

4. El desempeño de las funciones de personal eventual no constituye mérito alguno para el acceso a la función pública ni para la promoción interna.

Nueve. Artículo 70

Se modifica el apartado 1 del artículo 70, con la siguiente redacción:

"1. La oferta de empleo público de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias incluirá las plazas vacantes, con dotación presupuestaria, de los distintos vínculos jurídicos existentes y que no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal existentes en la Administración autonómica y dentro de los límites que en su caso establezca la legislación básica del Estado.

Se podrán aprobar ofertas de empleo público sectoriales, atendiendo al vínculo jurídico o sector de la Administración autonómica, de acuerdo en su caso con la normativa que le sea de aplicación.

Diez. Artículo 82

Se modifica el apartado 3 del artículo 82, mediante la adición de una letra e), con la siguiente redacción:

"e) El complemento de carrera profesional destinado a retribuir el ingreso y la progresión del personal funcionario de carrera en la carrera profesional horizontal prevista en el artículo 32 bis de la presente ley, en los términos reglamentariamente establecidos y con arreglo a las consignaciones presupuestarias fijadas para tal fin".

Once. Adición de una disposición adicional decimosexta

Se añade una disposición adicional decimosexta, con la siguiente redacción:

"Disposición adicional decimosexta. Carrera horizontal del personal laboral

Sin perjuicio de las demás expresiones de su carrera profesional, el personal laboral al servicio de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias tendrá derecho a una carrera horizontal basada en el ingreso y acceso a escalones profesionales consecutivos entre sí, con su correspondiente retribución complementaria, en los términos en que así se establezca en su convenio colectivo regulador".

Disposición final segunda. Modificación de la *Ley 7/2014, de 30 de julio, de la Agencia Tributaria Canaria*

Único. Disposición adicional séptima

Se modifica la disposición adicional séptima de la *Ley 7/2014, de 30 de julio, de la Agencia Tributaria Canaria*, que queda redacta en los siguientes términos:

"Disposición adicional séptima. Creación de escalas tributarias

1. Se crean las escalas tributarias siguientes de adscripción exclusiva a la Agencia Tributaria Canaria:

- Escala de Administración Tributaria del Cuerpo Superior de Administración.

- Escala de Gestión Tributaria del Cuerpo de Gestión.

- Escala de Agentes Tributarios del Cuerpo Administrativo.

- Escala de Ingeniería Tributaria del Cuerpo Superior Facultativo, con las especialidades de Ingeniería Tributaria de Telecomunicaciones y de Ingeniería Tributaria Industrial.

- Escala Técnica Facultativa Tributaria Superior del Cuerpo Superior Facultativo, con la especialidad de Informática Tributaria Superior.

- Escala de Ingeniería Técnica Tributaria del Cuerpo Técnico de Grado Medio, con las especialidades de Ingeniería Técnica Tributaria de Telecomunicaciones e Ingeniería Técnica Tributaria Industrial.

- Escala Técnica Facultativa Tributaria de Grado Medio del Cuerpo Facultativo Técnico de Grado Medio, con la especialidad de Informática Tributaria de Grado Medio.

2. Las funciones de la escala de Administración Tributaria son las siguientes:

a) Planificar y dirigir las tareas propias de los procedimientos de aplicación de los tributos que conforman el Sistema Tributario Canario definido en el artículo 1 de la Ley 9/2006, de 11 de diciembre, Tributaria de la Comunidad Autónoma de Canarias*, dirigidas a regularizar las conductas e incumplimientos contrarios a las normas tributarias y controlar su ejecución.*

b) Realizar las tareas relativas de los procedimientos de gestión, de inspección, sancionador, de recaudación y de revisión en vía administrativa previstos en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria*, en la* Ley 9/2006, de 11 de diciembre, Tributaria de la Comunidad Autónoma de Canarias*, y demás normativa tributaria y practicar las liquidaciones tributarias que regularicen la situación tributaria de los obligados tributarios e imponer sanciones tributarias.*

c) Informar a los obligados tributarios sobre el cumplimiento voluntario de sus obligaciones tributarias y sobre sus derechos y obligaciones de naturaleza tributaria con motivo de las actuaciones de comprobación e inspectoras y sobre el procedimiento para satisfacer las deudas tributarias que puedan derivarse de las mismas.

d) Elaborar informes, estudios de carácter superior, propuestas de modificaciones legislativas y de consultas, así como dictámenes en materia tributaria, así como prestar asistencia y ayuda necesaria en materia tributaria a otros departamentos de la Comunidad Autónoma de Canarias u otras Administraciones públicas.

3. Las funciones de la Escala de Gestión Tributaria son las siguientes:

a) Tareas de apoyo y asistencia a los administradores tributarios en los procedimientos de aplicación de los tributos que conforman el Sistema Tributario Canario definido en el artículo 1 de la Ley 9/2006, de 11 de diciembre, Tributaria de la Comunidad Autónoma de Canarias*, dirigidas a regularizar las conductas e incumplimientos contrarios a las normas tributarias y controlar su ejecución.*

b) Realizar las actuaciones de detección del incumplimiento de obligaciones tributarias.

c) Realizar las actuaciones de apoyo propias en los procedimientos de gestión, de inspección, sancionador, de recaudación y de revisión en vía administrativa previstos en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria*, en la* Ley 9/2006, de 11 de diciembre, Tributaria de la Comunidad Autónoma de Canarias*, y demás normativa tributaria.*

d) Proponer la práctica de liquidaciones derivadas de los procedimientos tributarios y proponer la imposición de sanciones tributarias, así como dictar liquidaciones e imponer sanciones tributarias cuando las normas de atribución de competencias de la Agencia Tributaria Canaria les otorguen funciones de liquidación en procedimientos de aplicación de los tributos o de resolución en procedimientos sancionadores.

e) Realizar las actuaciones de obtención de información.

f) Prestar labores de apoyo en asistencia tributaria a los contribuyentes e informarles de sus obligaciones y derechos.

4. Las funciones de la escala de Agentes Tributarios son las siguientes:

a) Prestar apoyo en las tareas derivadas de los procedimientos de gestión, de inspección, sancionador, de recaudación y de revisión en vía administrativa.

b) Constatar y comprobar hechos con trascendencia tributaria.

c) Comprobar las magnitudes, los índices, los módulos, las mediciones u otros datos con trascendencia tributaria previstos en la normativa de cada tributo.

d) Localizar obligados tributarios mediante consulta de fuentes de datos disponibles y/o indagación en los últimos domicilios conocidos.

e) Recabar datos con transcendencia tributaria a efectos de la gestión, inspección y recaudación de los tributos.

f) Realizar la práctica material de todo tipo de notificaciones derivadas de los procedimientos de aplicación de los tributos.

g) Atender y facilitar información al obligado tributario sobre cuestiones relacionadas con el desempeño de sus funciones.

5. Las funciones de las especialidades de Ingeniería Tributaria de Telecomunicaciones y de Informática Tributaria Superior son las siguientes:

a) Dirigir servicios o unidades responsables de tecnologías de la información y telecomunicaciones. Coordinar equipos técnicos, asignar recursos, supervisar ejecuciones operativas, asumiendo la responsabilidad de cumplimiento de objetivos tecnológicos y de transformación digital.

b) Elaborar planes estratégicos de tecnología, comunicaciones, seguridad informática, digitalización administrativa. Proponer y definir políticas de tecnologías de la información y telecomunicaciones para el conjunto de la Agencia Tributaria.

c) Participar en la definición de modelos de gobierno digital, administración electrónica, gobernanza de datos y supervisar proyectos de desarrollo, modernización, migración tecnológica, adopción de nuevas tecnologías.

d) Colaborar en actuaciones complejas de inspección con implicación de las unidades de auditoría informática, y emitir informes técnicos complejos sobre el resultado de las mismas.

e) Definir y revisar los procedimientos técnicos aplicados por las UAI en auditoría forense, asegurando consistencia metodológica y estándares de calidad y realizar diseño, desarrollo o adaptación de plataformas para análisis de evidencias digitales, scripting*, automatización de extracción de datos, etc.*

6. Las funciones de la especialidad de Ingeniería Tributaria Industrial son las siguientes:

a) Planificar, dirigir y supervisar las tareas del personal técnico a su cargo, controlando su correcta ejecución conforme a los objetivos de la agencia.

b) Realizar valoraciones fiscales, comprobaciones de valores y tasaciones periciales de bienes muebles, a efectos tributarios, aplicando las normas específicas de los distintos tributos. En particular, realizar el análisis técnico especializado de actividades industriales, productivas o energéticas cuya configuración, funcionamiento o rendimiento incida directamente en la aplicación de los tributos, así como evaluar procesos productivos, cadenas de transformación, capacidades instaladas y rendimientos técnicos cuando estos resulten determinantes para la cuantificación del hecho imponible, la base imponible o los beneficios fiscales aplicables.

c) Informar a los obligados tributarios sobre sus derechos y deberes de naturaleza tributaria, en el marco de las actuaciones de valoración o comprobación que se les encomienden.

d) Elaborar informes, estudios de carácter superior, así como dictámenes, así como prestar asistencia y ayuda necesaria en materias de su competencia a los órganos de la Agencia Tributaria Canaria a otros departamentos de la Comunidad Autónoma de Canarias u otras Administraciones públicas.

e) Desempeñar cualesquiera otras funciones de carácter técnico-económico que les sean encomendadas por las autoridades competentes de la Agencia y que requieran los conocimientos inherentes a su titulación profesional.

7. Las funciones de las especialidades de Ingeniería Técnica Tributaria de Telecomunicaciones y de Informática Tributaria de Grado Medio son las siguientes:

a) Gestionar técnica y operativamente sistemas, aplicaciones, infraestructuras y servicios de tecnologías de la información y telecomunicaciones, bajo la dirección y directrices establecidas por los órganos o unidades responsables.

b) Participar en la elaboración, desarrollo e implantación de planes tecnológicos, de comunicaciones, seguridad informática y digitalización administrativa, mediante la aportación de análisis técnicos, propuestas de mejora y documentación técnica, así como la ejecución y seguimiento de las actuaciones previstas en dichos planes.

c) Ejecutar y realizar el seguimiento técnico de proyectos de desarrollo, modernización, migración tecnológica e implantación de nuevas soluciones, conforme a los modelos de gobierno digital, administración electrónica y gobernanza de datos previamente definidos, actuando como responsable técnico de proyectos o actuaciones específicas.

d) Participar, desde el ámbito técnico especializado, en actuaciones complejas de inspección o auditoría informática, en colaboración con las unidades de auditoría informática, realizando análisis técnicos, tratamientos de datos, verificación de evidencias y elaboración de informes técnicos especializados, sin asumir la coordinación metodológica global.

e) Aplicar los procedimientos técnicos establecidos en auditoría informática y forense, así como realizar el diseño, desarrollo, adaptación y explotación técnica de herramientas, scripts y soluciones de automatización para el análisis de evidencias digitales, extracción y tratamiento de datos, garantizando su correcto funcionamiento y adecuación técnica.

8. Las funciones de la especialidad de Ingeniería Técnica Tributaria Industrial son las siguientes:

a) Ejecutar y desarrollar técnicamente las tareas propias del ámbito de la ingeniería industrial en materia tributaria, bajo la dirección y supervisión superior que corresponda, realizando el seguimiento técnico de las actuaciones encomendadas y participando en la coordinación funcional del personal técnico cuando así se requiera, sin asumir la responsabilidad directiva de la unidad.

b) Participar en la realización de valoraciones fiscales, comprobaciones de valores y tasaciones periciales de bienes muebles, a efectos tributarios, mediante la aportación de análisis y verificaciones técnicas especializadas de carácter industrial, productivo o energético. Colaborar en el análisis técnico de actividades industriales, procesos productivos, instalaciones, capacidades y rendimientos, aportando datos objetivos y verificaciones técnicas que sirvan de soporte a la determinación del hecho imponible, la base imponible o los beneficios fiscales aplicables.

c) Colaborar en la atención técnica a los obligados tributarios, en el marco de actuaciones de valoración o comprobación, proporcionando aclaraciones de carácter técnico-industrial relacionadas con instalaciones, procesos productivos o magnitudes técnicas, siempre bajo el marco y las directrices de la actuación tributaria correspondiente.

d) Elaborar informes y notas técnicas especializadas, estudios técnicos y documentación de apoyo en materias propias de la ingeniería industrial con trascendencia tributaria, así como prestar asistencia técnica a los órganos de la Agencia Tributaria Canaria y, en su caso, a otros departamentos u Administraciones públicas, dentro del ámbito de sus competencias y bajo la supervisión técnica superior que proceda.

e) Desempeñar aquellas funciones de carácter técnico-industrial que les sean encomendadas, vinculadas a la verificación de instalaciones, procesos productivos, consumos, rendimientos y demás magnitudes técnicas con relevancia tributaria, siempre que no impliquen la asunción de responsabilidades de planificación, dirección o valoración superior reservadas a los puestos de nivel A1.

9. Los requisitos de titulación y de sistemas de ingreso de los funcionarios de las escalas tributarias previstas en los apartados anteriores serán los exigidos para el acceso al cuerpo al que pertenecen".

Tercera. Modificación del Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, aprobado por Decreto 108/2024, de 31 de julio

Se modifica el Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, aprobado mediante Decreto 108/2024, de 31 de julio, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 75, añadiendo una nueva letra f), con la siguiente redacción:

"f) La gestión del registro oficial de órganos de representación del personal al servicio de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como la inscripción, anotación, rectificación y cancelación de los asientos, de acuerdo con sus normas de organización y funcionamiento".

Dos. Se modifica el artículo 76.1, letra c), con la siguiente redacción:

"c) La convocatoria de los procedimientos de provisión definitiva de puestos de trabajo a excepción de los procedimientos mediante libre designación de personal funcionario".

Tres. Se modifica el artículo 76.1, letra l), con la siguiente redacción:

"l) La convocatoria de procesos selectivos específicos para la constitución de listas de empleo para el posible nombramiento de personal funcionario interino, la constitución de las diferentes listas de empleo y su gestión, así como la realización de los correspondientes llamamientos respecto de las listas que haya constituido y el cese de las personas funcionarias interinas en los casos en que normativamente se haya establecido".

Cuarta. Modificación del Decreto 212/1991, de 11 de septiembre, de organización de los Departamentos de la Administración autonómica de Canarias

Se modifica el apartado 6 del artículo 15 del Decreto 212/1991, de 11 de septiembre, de organización de los Departamentos de la Administración autonómica de Canarias, añadiendo un apartado h), con la siguiente redacción:

"h) Solicitar al órgano competente la realización del correspondiente llamamiento a las listas de empleo para la cobertura de puestos o el desempeño de funciones, por personas funcionarias interinas, proceder a su nombramiento una vez que se hubiere adjudicado el llamamiento, así como a su cese, por cualquiera de las causas legalmente previstas, salvo aquellas causas que normativamente se haya atribuido a otro órgano de la Administración autonómica".

Disposición final quinta. Modificación del Decreto 48/1998, de 17 de abril, por el que se regula la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias

Uno. Se modifica el artículo 18, con la siguiente redacción:

"Artículo 18. Convocatoria

La provisión de puestos de trabajo mediante libre designación se llevará a cabo previa su convocatoria efectuada por la Secretaría General o por la Secretaría General Técnica del departamento o el órgano de análoga naturaleza del organismo público al que estuviere adscrito el puesto a proveer y su publicación en el Boletín Oficial de Canarias*, debiendo indicarse la denominación, complementos retributivos del puesto, su localización, nivel del puesto y los*

requisitos para su desempeño contenidos en la relación de puestos de trabajo, pudiendo además, recogerse las especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas al mismo".

Dos. Se modifica el artículo 20, con la siguiente redacción:

"*Artículo 20. Informes*

1. En el expediente de provisión deberá constar un informe del órgano que lo instruya relativo al cumplimiento de los requisitos para el desempeño del puesto convocado respecto de las personas participantes.

2. La adjudicación del puesto convocado a una persona que no pertenezca a la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias deberá contar con la conformidad previa de la Dirección General de la Función Pública en relación con la equivalencia profesional a que se refiere el artículo 31.2 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria*".*

Sexta. Modificación de la *Ley 11/1994, de 26 de julio, de Ordenación Sanitaria de Canarias*

La *Ley 11/1994, de 26 de julio, de Ordenación Sanitaria de Canarias*, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 102, con la siguiente redacción:

"4. La selección del personal estatutario del Servicio Canario de la Salud se realizará conforme a los sistemas establecidos en la normativa básica estatal y en la normativa autonómica de desarrollo".

Dos. Se añade una nueva disposición adicional décima primera, con la siguiente redacción:

"Disposición adicional décima primera. Selección mediante concurso de personal sanitario que haya superado la formación sanitaria especializada.

El Servicio Canario de la Salud podrá convocar procesos selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo de las categorías de personal sanitario que hayan superado la formación sanitaria especializada, mediante el sistema de concurso, de conformidad con lo previsto en el artículo 31.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud*".*

Tres. Se añade una nueva disposición adicional décima segunda, con la siguiente redacción:

"*Disposición adicional décima segunda. Tribunales únicos en los procesos selectivos de personal estatutario*

1. Por razones de agilidad y eficacia en la tramitación de los procesos selectivos, cuando el número de aspirantes lo justifique, concurran dificultades para el nombramiento de un número suficiente de miembros de los órganos de selección, o cualquier otra circunstancia organizativa lo aconseje, el órgano convocante podrá nombrar un tribunal único para distintas categorías de personal estatutario, agrupadas por subgrupos de clasificación, correspondientes a una o varias ofertas de empleo público.

2. El tribunal estará integrado por un número de miembros no inferior a cinco, incluida la Presidencia y la Secretaría, esta última con voz y sin voto. Deberá designarse igual número de miembros suplentes.

3. Todos los miembros del tribunal, tanto titulares como suplentes, deberán tener la condición de personal estatutario fijo o de funcionario de carrera y estar en posesión de una titulación académica de nivel igual o superior al exigido para el ingreso en las categorías objeto de la convocatoria.

El tribunal podrá contar con asesores especialistas cuando resulte necesario para el adecuado desarrollo de los procesos selectivos, de conformidad con lo previsto en las correspondientes convocatorias.

4. Corresponderá al órgano convocante la designación y el nombramiento de los miembros titulares y suplentes del tribunal, así como, en su caso, la designación de los asesores especialistas".

Séptima. Modificación del Decreto 123/1999, de 17 de junio, sobre selección de personal estatutario y la provisión de plazas básicas y puestos de trabajo en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud

El Decreto 123/1999, de 17 de junio, sobre selección de personal estatutario y la provisión de plazas básicas y puestos de trabajo en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los siguientes términos:

"2. La oferta de empleo de personal estatutario contendrá el número de plazas básicas que deban ser objeto de provisión por los sistemas de selección de personal y de promoción interna".

Dos. Se modifica el apartado 1 del artículo 37, que queda redactado en los siguientes términos:

"1. Vacante una plaza, reservada o no a su titular, por razones de necesidad asistencial o del servicio podrá ser cubierta por personal estatutario que reúna los requisitos para su desempeño, mediante comisión de servicios de carácter voluntario, por un período no superior a un año, prorrogables por idénticos períodos. Se percibirán las retribuciones de la plaza o puesto de trabajo efectivamente desempeñados".

Octava. Mantenimiento del rango reglamentario

Los preceptos reglamentarios que se derogan o modifican de forma expresa o tácita en el presente decreto ley conservan su rango normativo original.

Novena. Publicación y entrada en vigor

El presente decreto ley se publicará en el *Boletín Oficial de Canarias* y entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Las disposiciones adicionales quinta y sexta surtirán efectos de contenido económico, en su caso, a partir del 1 de enero de 2027.

Edita e imprime: Parlamento de Canarias
Servicio de Asistencia Técnico-Administrativa, Publicaciones y Actuación Parlamentaria
C/ Teobaldo Power, 7 • Tlf: 922473347, 922473362
CP: 38002, Santa Cruz de Tenerife
E-mail: asistenciaypublicaciones@parcan.es
www.parcan.es
Depósito Legal: TF-123/1983
ISSN: 1137-9073