GUÍA Y RESUMEN INTEGRAL DEL DECRETO LEY 11/2026[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

01 CONTEXTO, NECESIDAD Y OBJETO DEL DECRETO LEY 11/2026

Origen y Justificación Normativa

La Comunidad Autónoma de Canarias promulgó la Ley 2/2025, de 26 de junio, con el objetivo de implantar medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, el incremento de la eficiencia y la calidad en el empleo público. Sin embargo, la aplicación de diversos artículos de dicho texto legal, junto con determinados preceptos de la Ley 9/2025, de 23 de diciembre (Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para 2026), suscitó discrepancias interpretativas y competenciales con la Administración General del Estado.

Para resolver estas controversias de forma pactada, se constituyeron grupos de trabajo en el seno de la Comisión Bilateral de Cooperación entre la Administración General del Estado y la Comunidad Autónoma de Canarias. Fruto de estas negociaciones, se alcanzaron y publicaron dos acuerdos multilaterales (el 27 de abril de 2026 en relación con la Ley 2/2025, y el 15 de junio de 2026 respecto de la Ley 9/2025). En virtud de tales acuerdos, **el Gobierno de Canarias asumió el compromiso formal de promover las modificaciones legislativas oportunas para adecuar el marco autonómico al estatuto básico estatal y a la doctrina constitucional.**

Urgencia y Seguridad Jurídica

El régimen jurídico del empleo público constituye el soporte operativo fundamental para la prestación de los servicios esenciales de la Comunidad Autónoma. La publicación oficial de los acuerdos bilaterales de discrepancia generó una situación de incertidumbre normativa sobre los procedimientos de selección, provisión de puestos, comisiones de servicios y permanencia del personal.

Ante este escenario, la utilización del Decreto ley se encuentra plenamente justificada en la necesidad extraordinaria e inaplazable de restablecer de inmediato la seguridad jurídica. Con ello se evita la paralización o vaciamiento de instrumentos de gestión de personal tan sensibles como las listas de empleo, las coberturas interinas y los mecanismos de provisión temporal.

Ejes Temáticos de la Necesidad Urgente

Área de Necesidad	Problema Detectado en Origen	Solución Adoptada por el Decreto ley 11/2026
a) Cumplimiento Bilateral Ley 2/2025	Discrepancias normativas estatales sobre los Arts. 14, 23, 25, 27, 35, 44-46, 48, 59 y DT 2ª de la Ley 2/2025.	Modificación puntual y sustitución terminológica y sustantiva de los preceptos cuestionados para alinearlos con el marco constitucional y estatal.
b) Empleo Temporal y Periodo de Prueba	Incoherencia en la comprobación de idoneidad del personal interino mediante un periodo de prueba posterior al nombramiento.	Eliminación de la figura del periodo de prueba y traslado del control de mérito y capacidad a la fase previa de selección e integración en listas de empleo.

Área de Necesidad	Problema Detectado en Origen	Solución Adoptada por el Decreto ley 11/2026
c) Cumplimiento Bilateral Ley 9/2025	Objeciones estatales al Art. 56.4 y a la DF 6ª.4 de la Ley de Presupuestos autonómica para 2026.	Derogación expresa de los apartados controvertidos en materia de gestión retributiva y de empleo público.
d) Régimen de Incompatibilidades	Incremento exponencial del volumen de expedientes por la dimensión de la Administración, arriesgando el cumplimiento de plazos.	Ampliación a 4 meses del plazo de resolución y fijación del silencio administrativo desestimatorio por razones imperiosas de interés general.
e) Agencia Tributaria Canaria	Insuficiencia estructural de perfiles técnicos especializados (informática, valoración) y elevada rotación de personal interino.	Creación de escalas tributarias específicas en cuerpos técnicos que consuman de su propia tasa de reposición para captar y fidelizar el talento.
f) Registro de Órganos de Representación	Ausencia de un marco legal autonómico específico que canalice la representación sindical conforme al EBEP.	Creación formal del Registro autonómico de Órganos de Representación del Personal mediante norma con rango de ley.
g) Libre Designación	Tramitación burocrática excesiva e ineficiente con intervención reiterada de múltiples órganos en la provisión temporal previa.	Desconcentración de competencias directas en las Secretarías Generales Técnicas y refuerzo del rol coordinador de Función Pública.

Una vez explicitado el marco justificativo y las razones de urgencia que fundamentan la promulgación de este texto normativo, **resulta indispensable delimitar su ámbito subjetivo de aplicación y precisar a qué colectivos de empleados públicos afecta de forma directa o indirecta.**

02 TÍTULO PRELIMINAR: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN (ARTÍCULOS 1 Y 2)

Objeto Normativo (Art. 1)

El Decreto ley 11/2026 persigue dos grandes fines institucionales:

- **Cumplimiento de compromisos bilaterales:** Ejecutar formalmente la adaptación, modificación o derogación de los preceptos cuestionados de la Ley 2/2025 y de la Ley 9/2025, de Presupuestos Generales de Canarias para 2026.
- **Adopción de medidas complementarias:** **Introducir reglas operativas de eficacia, agilidad y eficiencia en la gestión del empleo público temporal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias y en el ámbito de la Agencia Tributaria Canaria.**

Ámbito Subjetivo de Aplicación (Art. 2)

La norma acota de forma precisa el personal alcanzado por sus disposiciones directas, estableciendo un esquema diferenciado en función del régimen jurídico estatutario aplicable:

- **Personal Incluido:**
  - Personal funcionario de carrera de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias.
  - Personal funcionario interino de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias.

- **Personal Excluido del ámbito general de la norma (por disponer de régimen sectorial propio):**
  - Personal funcionario docente no universitario.
  - Personal estatutario del Servicio Canario de la Salud (SCS), sin perjuicio de las modificaciones puntuales de su normativa específica contenidas en las Disposiciones Finales Sexta y Séptima.
  - Personal funcionario de los Cuerpos, Escalas y Especialidades tributarias adscritos exclusivamente a la Agencia Tributaria Canaria, a excepción de las previsiones contempladas en la Disposición Final Segunda.

Matiz Sectorial Importante: Aunque el personal estatutario del **Servicio Canario de la Salud** queda excluido de las reglas generales de gestión de empleo temporal contenidas en el cuerpo principal del Decreto ley, **el texto modifica expresamente la Ley 11/1994 de Ordenación Sanitaria y el Decreto 123/1999 (mediante las Disposiciones Finales 6ª y 7ª) para introducir instrumentos específicos de selección y movilidad interna.**

Delimitado el mapa subjetivo de aplicación, corresponde examinar las modificaciones sustanciales efectuadas sobre la Ley 2/2025 de Medidas Urgentes.

03 TÍTULO I: MODIFICACIONES SUSTANCIALES A LA LEY 2/2025 DE MEDIDAS URGENTES (ARTÍCULO 3)

El Artículo 3 del Decreto ley modifica 14 apartados de la Ley 2/2025 para reestructurar la provisión temporal de puestos de trabajo y alinearse con las pautas estatutarias.

Reorganización Conceptual: La MOVILIDAD TEMPORAL (Apartados Uno, Dos y Nueve)

Se sustituye la figura de la "promoción interna temporal" por la de "**movilidad temporal**" en toda la redacción de la Ley 2/2025 (Exposición de Motivos, Art. 23.1 y rúbrica del Capítulo II del Título II).

Razonamiento organizativo: La movilidad temporal no constituye una modalidad de carrera horizontal ni otorga el derecho a ingresar o consolidar el cuerpo o escala de destino. Responde al principio de aprovechamiento del capital humano existente para cubrir de forma transitoria puestos vacantes de superior subgrupo o distinto cuerpo/escala, sin confundirse con los procedimientos de promoción interna profesional.

La COMISIÓN DE SERVICIOS (Apartado Tres - Modificación Art. 30)

- **Naturaleza organizativa:** Se explicita que la comisión de servicios es un instrumento de organización del trabajo supeditado a las necesidades de la Administración, sin perjuicio de las expectativas de derecho que genera en el personal participante.
- **Plazo perentorio de solicitud:** El personal funcionario debe solicitar la comisión de servicios en el plazo máximo e improrrogable de **2 días hábiles** a contar desde el día siguiente al anuncio de la vacante; transcurrido dicho plazo sin respuesta, decae el derecho.
- **Exigencia de motivación reforzada:** Las resoluciones que denieguen una comisión de servicios deben justificar motivadamente las necesidades concretas de recursos humanos y las razones de garantía del servicio público en el ámbito organizativo específico.

Nota de Flujo Operativo para SGTs (Art. 30): Las Secretarías Generales Técnicas deberán publicar el anuncio de vacante en el medio oficial preestablecido por el Departamento. Vencido el plazo de **2 días hábiles**, si existen solicitudes, se adjudicará la comisión. Si el centro gestor de origen deniega la

comisión, la denegación no podrá redactarse en términos genéricos; requerirá un informe motivado que detalle el impacto directo en la prestación del servicio que ocasionaría la salida del funcionario.

Reestructuración del SISTEMA DE LISTAS DE EMPLEO (Apartados Cuatro a Ocho - Arts. 34, 35, 36, 41 y 42 bis)

1. **Listas Ordinarias (Art. 34):** Su procedimiento de elaboración debe iniciarse en un plazo máximo de **3 meses** desde la publicación en el BOC de la resolución final del proceso selectivo, debiendo aprobarse en un plazo no superior a **9 meses** tras dicha publicación. Mantienen su vigencia hasta la publicación oficial de la nueva lista ordinaria.
2. **Listas Específicas (Art. 35):** Diseñadas para atender necesidades urgentes mediante convocatorias caracterizadas por la celeridad y sumariedad. El mérito y la capacidad se acreditan obligatoriamente mediante una prueba teórico-práctica única. Se prohíbe explícitamente la participación de personal funcionario de carrera de la Administración autonómica.
3. **Listas Adicionales (Art. 36):** Se constituyen para satisfacer necesidades de personal temporal cuando la gestión de la Administración lo requiera, desvinculándose de la existencia o agotamiento estricto de una lista ordinaria.
4. **Listas Provisionales (Art. 41):** Se aprueban tras publicar la calificación definitiva de los ejercicios exigidos para integrar la lista ordinaria. Permiten efectuar llamamientos inmediatos mientras concluye la tramitación formal de esta última. Al aprobarse la lista ordinaria, la provisional queda sin efecto, pero los funcionarios interinos ya nombrados continúan en sus puestos.

Orden de Prelación de las Listas de Empleo (Artículo 42 bis)

El nuevo articulado establece una jerarquía vinculante e imperativa para efectuar llamamientos de personal interino en la Administración General:

Orden de Prelación	Tipo de Lista de Empleo	Criterio y Ámbito de Aplicación
1º	Listas Ordinarias	Fuente prioritaria derivada de la conclusión de los procesos selectivos de turno libre.
2º	Listas Específicas	Creadas tras superar la prueba teórico-práctica única en convocatorias específicas.
3º	Listas Adicionales	Instrumento complementario para necesidades temporales sobrevenidas.
4º	Listas Provisionales	Listas operativas activadas tras las notas definitivas de los ejercicios selectivos.

Régimen Jurídico de la MOVILIDAD TEMPORAL (Apartados Diez a Doce - Arts. 44, 45 y 46)

- **Presupuesto del nombramiento:** Provisión de puestos vacantes mediante funcionarios de carrera en servicio activo pertenecientes a otro cuerpo/escala del mismo subgrupo (movilidad horizontal) o del subgrupo inmediatamente inferior (movilidad vertical), siempre que posean la titulación requerida y **2 años** de antigüedad en el subgrupo de origen.
- **Régimen Retributivo:** El funcionario percibirá las retribuciones más elevadas entre el puesto de origen y el de destino, conservando el grado personal consolidado si fuera superior al nivel de complemento de destino del puesto a desempeñar.
- **Duración máxima:** Equivale a la de una comisión de servicios (incluidas sus prórrogas).

- **Criterios Jerárquicos de Desempate (Art. 46.3):** Si concurren varios aspirantes idóneos, la adjudicación se resolverá estrictamente en el siguiente orden:
  1. Haber participado en convocatorias de promoción interna en los últimos **10 años** para el mismo cuerpo/escala y haber superado al menos el primer ejercicio (otorgando preferencia a la última convocatoria y, en su defecto, al turno libre).
  2. Mayor antigüedad en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional de origen.
  3. Mayor periodo de prestación de servicios efectivos en el puesto desde el que se postula.
  4. Mayor antigüedad global en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- **Limitaciones, Renuncias y Periodos de Enfriamiento:**
  - **Renuncia voluntaria (Art. 45.7):** Inhabilita para un nuevo nombramiento por movilidad temporal en el mismo cuerpo/escala durante **12 meses**.
  - **Cese por desaparición de la necesidad (Art. 45.6):** El puesto de trabajo no podrá volver a cubrirse mediante movilidad temporal durante **1 año**.
  - **Periodo de Enfriamiento Individual (Art. 46.5):** Una vez producido el cese, la persona funcionaria no podrá acceder a un nuevo nombramiento por movilidad temporal hasta que hayan transcurrido al menos **12 meses**, salvo que, ante una nueva necesidad, no existan otros candidatos disponibles. Esta regla garantiza legalmente la rotación equitativa del personal.

Cobertura Temporal en LIBRE DESIGNACIÓN (Apartado Trece - Art. 48)

Para proceder al nombramiento de personal interino en un puesto reservado a libre designación, el órgano nominador debe expedir una certificación formal previa que acredite dos extremos:

1. Que en los **6 meses** anteriores el puesto fue convocado para su cobertura definitiva y quedó desierto.
2. Que se intentó formalmente su provisión temporal previa mediante comisión de servicios (Art. 30) o movilidad temporal (Art. 45) y resultó del todo imposible su cobertura por dichas vías (artículos 23.1 y 48.1).

Mecanismo de Acrecimiento de Plazas (Apartado Catorce - DA Décima de la Ley 2/2025)

Se autoriza a que las plazas que queden desiertas en un proceso selectivo (sea en el turno de promoción interna o en el de acceso libre) puedan acrecer (trasvasarse) a la otra cuota, previo acuerdo formal del órgano convocante y respetando en todo caso el cupo reservado a personas con discapacidad.

Requisitos y límites infranqueables:

- Si el acrecimiento beneficia al turno libre, no se podrá superar el número máximo de efectivos derivado de la tasa de reposición de la Oferta de Empleo Público (OEP).
- En ningún caso podrá incrementarse el coste económico total proyectado en la OEP correspondiente.
- En convocatorias con acumulación de OEP, el trasvase se computará considerando la totalidad global del conjunto de las ofertas acumuladas.

Una vez examinadas las modificaciones introducidas en el texto legal previo, corresponde analizar las medidas complementarias de gestión directa dictadas por el Decreto ley para dotar de agilidad operativa a los nombramientos temporales.

04 TÍTULO II: MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE EFICIENCIA, PROCEDIMIENTO Y SELECCIÓN (ARTÍCULOS 4 AL 12)

Sección 1ª: Cobertura de Necesidades Urgentes e Inaplazables (Arts. 4 a 7)

Procedimiento de Adjudicación en Dos Fases (Art. 4)

Para evitar convocatorias desiertas y dinamizar la incorporación de efectivos interinos, los llamamientos a las listas de empleo siguen este trámite:

1. **Adjudicación Provisional:** Se dicta tras finalizar el plazo de respuesta entre las personas que hayan contestado en tiempo y forma.
2. **Adjudicación Definitiva:** Se abre un plazo de **5 días hábiles**. Si no median desistimientos, la adjudicación provisional se convierte automáticamente en definitiva. Si concurre algún desistimiento, se efectúa una nueva adjudicación que tendrá carácter definitivo directo para acelerar la toma de posesión.

Actuaciones y Colaboración Interadministrativa (Art. 5)

El órgano solicitante puede pedir un segundo llamamiento si el primero no permite la cobertura. Si persisten las vacantes, el órgano gestor queda facultado para:

- Solicitar colaboración a otros sectores de la Administración autonómica (incluidas listas de reserva de personal laboral).
- Acudir a listas de empleo de otras Administraciones Públicas con las que existan convenios de cooperación.

Verificación de Requisitos (Art. 6)

La norma distribuye con claridad las obligaciones de comprobación:

- **Dirección General de la Función Pública:** Verifica la titulación y los requisitos generales de idoneidad administrativa del adjudicatario (salvo la capacidad funcional).
- **Órgano Nominador (SGT o análogo):** Acredita formalmente la capacidad funcional y el cumplimiento de los requisitos específicos recogidos en la RPT.

Distribución de Competencias Orgánicas (Art. 7)

Actuación sobre Personal Interino	Órgano Administrativo Competente	Base Legal
Nombramiento y Toma de Posesión	Secretarías Generales Técnicas u órganos análogos.	Art. 7.1
Modificaciones, Prórrogas y Ceses Ordinarios (cobertura de plaza, supresión de puesto)	Secretarías Generales Técnicas u órganos análogos.	Art. 7.1 y 7.2
Ceses por Extinción del Vínculo (pérdida de nacionalidad, jubilación, sanción disciplinaria o responsabilidad legal)	Órgano competente en coordinación de empleo público (Dirección General de la Función Pública).	Art. 7.2

Sección 2ª: NUEVAS REGLAS PARA LAS LISTAS DE EMPLEO (Arts. 8 a 12)

Integración Previa Prueba (Art. 8)

Al eliminarse el periodo de prueba posterior al nombramiento, la idoneidad técnica debe quedar demostrada dentro del proceso selectivo:

- **Grupo A (Subgrupos A1 y A2):** Es requisito indispensable para integrar la lista ordinaria haber superado la prueba de carácter práctico.
- **Otros Grupos y Agrupaciones Profesionales:** Se exige haber superado la primera prueba selectiva (o la primera parte de la prueba única).

Estructura de Bloques (Art. 9)

Las listas ordinarias se pueden subdividir jerárquicamente hasta en tres bloques:

- **Bloque I:** Aspirantes que reúnan los requisitos exigidos tras participar en el proceso selectivo vigente del que dimana la lista.
- **Bloque II:** Aspirantes que, tras participar en dicho proceso, superaron al menos el primer ejercicio pero no alcanzaron el corte del Bloque I.
- **Bloque III:** Integrantes de la lista ordinaria inmediatamente anterior del mismo cuerpo/escala que no se hubieran presentado al nuevo proceso selectivo.

Listas Especiales en Sectores Específicos (Arts. 10 y 11)

Se crean Listas Especiales Preferentes seleccionadas mediante concurso de méritos (valorando formación específica y experiencia práctica previa), las cuales tienen prioridad sobre cualquier otra lista de la Administración autonómica:

- **Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses (Art. 10):** Dirigidas a perfiles judiciales especializados (psicología, trabajo social, educación y auxiliares de autopsia).
- **Institutos de FP Marítimo-Pesquera y Escuelas de Capacitación Agraria (Art. 11):** Orientadas al personal funcionario formador que imparte educación reglada en el sector primario.

Toma de Posesión Diferida (Art. 12)

En los centros de formación agraria y marítimo-pesquera, el nombramiento del personal funcionario interino podrá diferir la toma de posesión efectiva para hacerla coincidir con el inicio de la actividad académica, preservando plenamente sus derechos profesionales.

Revisadas las medidas operativas de gestión y selección, corresponde examinar el bloque de Disposiciones Adicionales, Transitorias y Finales que integran el marco del Decreto ley.

05 DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES DESTACADAS

Régimen de Incompatibilidades (Disposición Adicional Primera)

- **Plazo de resolución:** El procedimiento de declaración de compatibilidad amplía su plazo máximo de resolución y notificación a **4 meses**, justificándose en el incremento de expedientes y la instrucción compartida entre las Secretarías Generales Técnicas y Función Pública.
- **Silencio Administrativo Desestimatorio:** Transcurridos **4 meses** sin resolución expresa, la solicitud se entiende desestimada.

- **Fundamentación técnica:** Conforme a la Ley 53/1984 y al Art. 24 de la Ley 39/2015, la dedicación de los empleados públicos a un solo puesto es la regla general. El ejercicio de una segunda actividad es excepcional. Concurren razones imperiosas de interés general para exigir resolución expresa y evitar que el silencio positivo comprometa la imparcialidad, objetividad e independencia del servicio público.

Registro de Órganos de Representación del Personal (Disposición Adicional Segunda)

Se da cumplimiento a la Disposición Adicional 15ª del EBEP mediante la creación con rango de ley de un Registro Oficial autonómico. En él se deberán inscribir obligatoriamente:

- La constitución, modificación o supresión de órganos de representación (Juntas de Personal, Comités de Empresa) y Secciones Sindicales.
- La identidad de los miembros de dichos órganos y delegados sindicales.
- El cómputo de créditos horarios, sus cesiones y las liberaciones sindicales concedidas.

Impulso Excepcional de las Relaciones de Puestos de Trabajo - RPTs (Disposición Transitoria Quinta)

Para evitar el paralogismo y el colapso administrativo en la modernización de estructuras organizativas, la DT 5ª establece un procedimiento urgente de agilización para expedientes de modificación o creación de RPTs en tramitación o que se inicien antes del 31 de diciembre de 2026.

Mecanismo Operativo del "Informe de Continuidad": Si requeridos los informes preceptivos de la Dirección General de la Función Pública o de la Dirección General de Planificación y Presupuestos (previstos en el Art. 16 bis de la Ley 2/1987), estos no fueran emitidos en el plazo legal, el Departamento proponente queda facultado para emitir un informe de continuidad y proseguir las actuaciones de inmediato, elevando la propuesta de RPT al Gobierno para su aprobación directa.

Reforma de la Ley 2/1987 de Función Pública Canaria (Disposición Final Primera y DAs 5ª-6ª)

El Decreto ley modifica la Ley 2/1987 para actualizar tres elementos estructurales del empleo público autonómico:

1. **CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL:** Se introduce formalmente este derecho individual consistente en la progresión en tramos o grados consecutivos, valorando el desempeño, la formación y la experiencia sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
2. **Desvinculación del Personal Eventual de las RPTs:** Se elimina al personal eventual (de confianza o asesoramiento) de las RPTs. Al no responder a necesidades estructurales permanentes de la Administración, su ordenación no debe desvirtuar la RPT como instrumento de planificación de puestos funcionarios y laborales.
3. **Redefinición de la Oferta de Empleo Público (OEP):** La OEP se configura legalmente como un instrumento flexible de planificación plurianual de recursos humanos, eliminando la rigidez de plazos anuales estrictos de aprobación que generaban inseguridad jurídica y caducidades indeseadas.

LA NUEVA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL EN EL DECRETO

Durante décadas, una de las mayores frustraciones del personal recién incorporado a la Administración ha sido la sensación de que, para progresar retributiva y profesionalmente, resultaba imprescindible abandonar el puesto de trabajo en el que se había adquirido experiencia y dominio técnico. Tradicionalmente, la única vía de desarrollo era la carrera vertical: participar en concursos de provisión o procesos de libre designación para ocupar vacantes de mayor nivel en departamentos ajenos, desmantelando equipos de trabajo bien consolidados y obligando a los trabajadores a reiniciar su aprendizaje en nuevas tareas.

Para poner fin a esta disfuncionalidad, la **Disposición Final Primera del Decreto ley 11/2026 modifica la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, integrando plenamente la carrera profesional horizontal** en el marco de los artículos 16 y 17 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Esta reforma salda una deuda histórica con el personal de la Administración General, equiparándolo a sectores públicos que ya disfrutaban de este derecho, como el sanitario o el educativo.

La carrera horizontal se define como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional que permite el reconocimiento consecutivo de grados, categorías o escalones, con su correspondiente incentivo retributivo y profesional, **sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo** ni de alterar las funciones desempeñadas.

Desde una perspectiva de pedagogía organizativa, la carrera horizontal sitúa al empleado público en el centro del sistema. Valora la trayectoria profesional, la calidad del trabajo realizado, la formación continuada y los resultados de la evaluación del desempeño. De este modo, la Administración premia al personal que se perfecciona y se especializa en su puesto de origen, reteniendo el talento experto y ofreciendo un horizonte de crecimiento sostenible sin distorsionar la continuidad de los servicios.

Criterio de Comparación	Carrera Vertical (Tradicional)	Carrera Horizontal (Nuevo Modelo)
Requisito de Puesto	Requiere obligatoriamente cambiar de puesto de trabajo o ascender de cuerpo/subgrupo.	No exige cambio de puesto de trabajo ni alteración de las funciones desempeñadas.
Mecanismo de Ascenso	Provisión por concurso o libre designación en vacantes de mayor nivel administrativo.	Progresión consecutiva por grados, categorías o escalones reconocidos por ley.
Factores de Valoración	Desempeño de jefaturas específicas o superación de procesos de promoción interna.	Trayectoria profesional, formación continua, calidad técnica y evaluación del desempeño.
Impacto Organizativo	Puede generar rotación constante, vacantes en equipos y pérdida de conocimiento práctico.	Fomenta la especialización, retiene el talento experto y estabiliza las plantillas de trabajo.

Este modelo de progreso profesional individual se complementa con la existencia de canales institucionales regulados que velan por el ejercicio de los derechos colectivos y la representación del personal.

I. **Modificación de la Ley 2/1987 de la Función Pública Canaria en la Disposición final primera):** Introduce en la norma autonómica el soporte legal para la carrera profesional.

II. **Artículo 26) Derecho y modalidades:** Reconoce el derecho a la promoción profesional del personal funcionario de carrera, que incluye el grado personal, la promoción interna, la movilidad y, de forma simultánea, la "carrera horizontal". Esta última permite la progresión en escalones sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

III. **Artículo 32 bis) Régimen de la carrera horizontal:** Establece que será voluntaria y se articulará en escalones consecutivos e irreversibles. Su acceso comportará un

complemento retributivo mensual. La progresión exigirá evaluar la trayectoria, la actuación profesional, los conocimientos y un resultado positivo en la evaluación del desempeño, quedando pendiente su desarrollo reglamentario mediante Decreto.

IV. **Artículo 82, apartado 3, letra e) Concepto retributivo:** Crea formalmente el "complemento de carrera profesional".

V. **Disposición adicional decimosexta) Personal laboral:** Reconoce el derecho a la carrera horizontal para el personal laboral (ingreso en escalones con retribución complementaria), en los términos que fije su convenio colectivo.

Encuadramiento excepcional inicial

- **Requisitos generales (Disposición adicional quinta, apartados 1 y 3):** Exige estar en servicio activo (o situación asimilada como excedencia por cuidado de familiares o servicios especiales) a fecha 1 de enero de 2027 y no estar percibiendo otro sistema de carrera profesional de la Comunidad Autónoma. Además, requiere una antigüedad mínima de cinco años a 31 de diciembre de 2026, incluyendo servicios previos.
- **Asignación de escalones por antigüedad (Disposición adicional quinta, apartado 3):** Se fija la siguiente escala: 5 años para el escalón 1, 11 años para el escalón 2, 17 años para el escalón 3, 23 años para el escalón 4 y 28 años para el escalón 5.
- **Personal en movilidad o interinidad (Disposición adicional quinta, apartado 4):** El personal funcionario de carrera que el 1 de enero de 2027 esté ocupando temporalmente otro puesto (como interino o en movilidad temporal) se encuadrará en la carrera de su grupo o subgrupo de origen, computando para su escalón el tiempo prestado en la situación temporal.
- **Procedimiento y plazos (Disposición adicional quinta, apartados 5 y 7):** El encuadramiento se realizará de oficio por las secretarías generales técnicas departamentales. Deberá resolverse como máximo el 30 de junio de 2027, aunque se permite a las personas interesadas renunciar por escrito de forma expresa.

Complemento económico y aplicación gradual

- **Abono progresivo (Disposición adicional sexta, apartados 1 y 4):** El abono del complemento se realizará de forma gradual a lo largo de cuatro años: 25% en 2027, 50% en 2028, 75% en 2029 y 100% en 2030.
- **Efectos económicos en el primer año (Disposición adicional sexta, apartado 2):** La parte correspondiente a 2027 (25%) se comenzará a percibir a partir de la nómina del mes de julio, incluyendo en dicha nómina los importes atrasados desde enero.
- **Tabla de importes (Disposición adicional sexta, apartado 3):** La norma detalla los importes íntegros anuales (calculados al 100%) correspondientes a cada Grupo o Subgrupo de clasificación (A1, A2, C1, C2, Agrupaciones Profesionales) para cada uno de los cinco escalones.

ESCALAS TRIBUTARIAS ESPECÍFICAS EN LA AGENCIA TRIBUTARIA CANARIA (DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA)

Modifica la Ley 7/2014 para crear escalas técnicas tributarias propias (destacadamente en informática tributaria y valoración de bienes):

- **Justificación fiscal y presupuestaria:** Permite captar y retener perfiles técnicos críticos necesarios para la recaudación del bloque de financiación canario (IGIC, AIEM, Impuesto sobre Medios de Transporte), evitando el colapso de la sede electrónica, mermas en la gestión cobratoria o la pérdida de ingresos públicos. Estas escalas consumirán tasa de reposición propia de la Agencia Tributaria Canaria.

La Agencia Tributaria Canaria (ATC) pasará de tres a siete escalas de adscripción exclusiva con la incorporación de **cuatro nuevas escalas técnicas**. En el nivel superior se crean las de **Ingeniería Tributaria** y **Técnica Facultativa Tributaria Superior**; en el de grado medio, las de **Ingeniería Técnica Tributaria** y **Técnica Facultativa Tributaria de Grado Medio**. En ambos niveles, las escalas de ingeniería comprenden las especialidades de telecomunicaciones e industrial, mientras que las técnicas facultativas se especializan en informática tributaria. La reforma incorpora así perfiles específicos para funciones como la gestión y seguridad de los sistemas informáticos, el apoyo a las auditorías y la valoración fiscal de bienes muebles.

Régimen Específico para el Servicio Canario de la Salud (Disposiciones Finales Sexta y Séptima)

Aunque el personal estatutario del SCS queda excluido del ámbito general de la norma por el Artículo 2, las Disposiciones Finales 6ª y 7ª introducen reformas clave en su marco legal estatutario:

- **Tribunales Únicos (DF 6ª - Modificación Ley 11/1994):** Permite constituir tribunales de selección únicos por subgrupos de clasificación para agilizar procesos selectivos masivos y reducir la temporalidad sanitaria.
- **Desvinculación de Concursos de Traslados de la OEP (DF 7ª - Modificación Decreto 123/1999):** Se independizan los concursos de movilidad geográfica de la aprobación de las Ofertas de Empleo Público, permitiendo convocatorias de traslados continuas y ágiles.
- **Ampliación de Comisiones de Servicios (DF 7ª):** Se amplía de **6 meses** a **1 año** la duración inicial de las comisiones de servicios voluntarias entre centros sanitarios.

Canarias, 17 de noviembre de 2026

Secretaría de Comunicación, Transparencia e Imagen Publica

[i] Esta guía de SEPCA es meramente informativa. Su finalidad es explicar, en un lenguaje claro y con referencias a los artículos correspondientes, qué cambia con el Decreto ley 11/2026 y cómo se aplican sus medidas en situaciones concretas: el orden de llamamiento de las listas de empleo, la cobertura temporal de puestos o la tramitación de una solicitud de compatibilidad, así como la nueva Carrera Profesional. Los apartados temáticos y las tablas de consulta facilitan tanto la lectura de conjunto como la resolución de dudas puntuales.