

**DOCUMENTO INFORMATIVO SOBRE EL
NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO
DE LAS LISTAS DE EMPLEO
DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL
DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE CANARIAS:
Ofertas de interinidad (llamamientos)
Nombramientos
Período de prueba
Disponibilidad y exclusión en las listas de empleo**

AUTORÍA	DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
VERSIÓN	1
FECHA	2 DE SEPTIEMBRE DE 2024



1. INTRODUCCIÓN.

El Gobierno de Canarias ha aprobado el Decreto – ley 7/2024, de 31 de julio, 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.

Dicho Decreto – ley ha sido publicado en el Boletín Oficial de Canarias, número 158, de fecha 12 de agosto, entrando en vigor el día 13 agosto de 2024.

El Capítulo I del Título II contiene un nuevo régimen jurídico de listas de empleo público temporal en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias (artículos 21 a 43).

Conforme a la disposición adicional primera del citado decreto – ley, el Decreto 74/2010, de 1 de julio, que venía rigiendo hasta ahora las listas de empleo de la Administración General, deja de ser aplicable salvo en aquellos aspectos que el decreto – ley no regule.

2. FINALIDAD DEL NUEVO SISTEMA DE LISTAS DE EMPLEO

El decreto – ley adopta medidas urgentes e inaplazables en materia de listas de empleo con la finalidad de garantizar la eficiencia y la eficacia en su gestión, favoreciendo el nombramiento de las personas que, estando integradas en una lista de empleo, respondan en tiempo y forma y se encuentren en situación real de disponibilidad para su inmediata incorporación en la Administración General.

3. FINALIDAD DEL DOCUMENTO.

Dada la importancia que tiene este cambio normativo, donde se establece un nuevo régimen jurídico de listas de empleo que afecta tanto al procedimiento de constitución, como a las modalidades de listas de empleo y la gestión de los llamamientos y los nombramientos, se ha considerado conveniente publicar el presente documento informativo.

4. OBJETO DEL DOCUMENTO.

Este documento tiene por objeto informar de una manera clara, concisa y comprensible sobre los siguientes aspectos:

- a) Derechos y deberes de las personas integradas en una lista de empleo.
- b) Procedimiento de llamamiento.
- c) Procedimiento de nombramiento.

5. APLICACIÓN.

Las listas de empleo vigentes en el momento de la entrada en vigor del decreto – ley, permanecerán vigentes hasta su sustitución por nuevas listas de empleo.



Los llamamientos y nombramientos que se hagan respecto de las listas de empleo vigentes se ajustarán a lo previsto en el decreto – ley, tras su entrada en vigor.

Las obligaciones previstas en el decreto – ley para las personas integradas en una lista de empleo serán aplicables a las listas de empleo vigentes en el momento de su entrada en vigor.

Es importante por tanto que las personas integradas en una lista de empleo ya vigente, así como las que se creen en el futuro, conozcan el nuevo régimen jurídico, para así poder cumplir con las obligaciones que el decreto – ley establece y conocer cómo se tramitarán los llamamientos y los nombramientos, tras su entrada en vigor.

LLAMAMIENTOS

1. Medio de comunicación para efectuar los llamamientos.

La Dirección General de la Función Pública irá publicando en la página web a continuación indicada, la planificación de los llamamientos, que siempre tendrá carácter orientativo, pero que facilitará que las personas integradas en las listas de empleo tengan un conocimiento aproximado de las fechas en las que se realizarán los siguientes llamamientos.

Los llamamientos se realizarán mediante la publicación de la Oferta de interinidad en la página Web de la Dirección General de la Función Pública, en el apartado denominado: “Ofertas de Interinidad”, cuyo enlace es el siguiente:

https://www.gobiernodecanarias.org/administracionespublicas/funcionpublica/acceso/ofertas_interinidad/

Debe tenerse en cuenta que no se remitirá correo electrónico con la oferta de interinidad, los aspirantes deben consultarlas en la citada página web.

Publicada la Oferta de interinidad, las solicitudes deberán presentarse accediendo al siguiente trámite:

https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/procedimientos_servicios/tramites/8295

Debe tenerse en cuenta que las contestaciones a los llamamientos se deberán hacer única y exclusivamente de forma telemática.

Para ello las personas integradas en las listas de empleo deberán disponer de un medio válido de identificación para realizar este trámite:

Certificado digital
DNIe
CI@ve

Además, deberán tener instalada la aplicación de auto – firma:

<https://firmaelectronica.gob.es/Home/Descargas.html>

2. Plazo para responder un llamamiento.

El plazo para responder un llamamiento es de 24 horas.



En el llamamiento que se publique se indicará tanto el día y hora de inicio como el día y la hora de finalización.

3. Falta de respuesta a un llamamiento.

Las personas integradas en una lista de empleo tienen la obligación de responder a los llamamientos que se les formulen.

La persona que no responda a un llamamiento dentro del plazo de 24 horas decaerá en su derecho a poder optar a una de las plazas ofertadas.

El envío de la respuesta fuera de plazo no se admitirá a trámite.

El incumplimiento de esta obligación, es decir, de no responder dentro del plazo, dará lugar a que la persona pase a situación de suspensión forzosa durante seis meses.

Durante el tiempo de suspensión forzosa, la persona no será incluida en los llamamientos que se realicen.

Transcurrido el plazo de suspensión forzosa, la persona será nuevamente incluida en los llamamientos que se realicen, atendiendo al número de orden que tenga en la lista.

Si rehabilitada la persona, tras la suspensión forzosa de seis meses, incurre una segunda vez en el incumplimiento de su obligación de responder, en plazo, un llamamiento, se le excluirá de forma definitiva de la lista de empleo desde la que se hubiere producido dos veces la falta de respuesta.

4. Número de personas llamadas.

Siempre y cuando haya un número suficiente de personas integradas en una lista, se llamarán, al menos, a 10 personas que estén disponibles por cada plaza que se oferte.

Así, por ejemplo, si en un llamamiento se acumulan tres puestos, se llamará, al menos, a 30 personas, siempre y cuando haya suficientes personas en la lista de empleo.

En su consecuencia no todas las personas integradas en una lista de empleo serán necesariamente llamadas.

En los llamamientos que se realicen se indicará expresamente los números de orden de las personas que son llamadas.

5. Llamamiento con varios puestos.

Debe tenerse en cuenta que normalmente los llamamientos que se realizan incluyen diversas ofertas de interinidad (acumulación).

En estos casos, las personas llamadas deberán manifestarse sobre la totalidad de los puestos ofertados indicando su orden de preferencia.

Quienes no se manifiesten sobre la totalidad de los puestos ofertados, pasarán a situación de suspensión forzosa durante 6 meses al entenderse que no aceptan el llamamiento formulado.



6. Excepciones (disposición transitoria 4ª del decreto – ley).

El decreto – ley prevé la posibilidad de que las personas integradas en una lista de empleo puedan elegir un ámbito territorial para ser llamadas.

No obstante, hasta que no se implemente esta posibilidad, de forma excepcional y por el momento, las ofertas de interinidad para sustitución de titulares, para acumulación de tareas o para ejecución de un programa temporal se podrán rechazar, sin consecuencia desfavorable, cuando el puesto o las funciones a desempeñar sean en una isla distinta al de la residencia de la persona llamada.

Por el contrario, las plazas vacantes deberán ser aceptadas y ordenadas por las personas llamadas aun cuando se ubiquen en isla distinta al de la residencia de la persona llamada.

7. Desistimiento posterior a la aceptación.

La Dirección General de la Función Pública, una vez haya vencido el plazo de respuesta, procederá a la adjudicación provisional de los puestos ofertados.

Las personas llamadas que acepten un llamamiento pueden resultar, si les corresponde, propuestas para su nombramiento, lo que les será comunicado a través de correo electrónico.

Las personas que resulten adjudicatarias provisionales deberán aportar la documentación que se les exija, cumplir los trámites que se le señalen, recibir la notificación de su nombramiento y tomar posesión del puesto en el plazo que se le indique.

En caso de que, una vez aceptado el llamamiento, desistan, pasarán a situación de suspensión forzosa durante 6 meses.

NOMBRAMIENTOS

1. Propuesta de nombramiento.

La persona a la que se le comunique que es propuesta para su nombramiento deberá aportar la documentación que se le exija para acreditar que reúne los requisitos para su nombramiento como personal funcionario interino.

La comunicación que se le efectúe contendrá los documentos que deben aportarse y los trámites previos que ha de cumplir.

La documentación debe ser aportada en el plazo máximo de dos días hábiles siguientes al día en que se le haya comunicado la propuesta de su nombramiento.

Quienes incumplan la obligación de presentar la documentación o no realicen los trámites exigidos, pasarán a situación de suspensión forzosa durante 6 meses.



2. Resolución de nombramiento.

En los casos en que en una misma oferta se hubiesen acumulado diferentes tipos de interinidades, siendo algunas de ellas para la cobertura de puestos vacantes, estas últimas se resolverán en primer lugar.

3. Toma de posesión.

La persona que reciba la resolución de su nombramiento deberá tomar posesión al día siguiente.

Si tomar posesión del puesto implica cambio de isla, respecto de su isla de residencia, el plazo será de cinco días hábiles.

Quienes no tomen posesión del puesto, en el plazo conferido, serán excluidas de forma definitiva de la lista de empleo.

4. Reformulación de los nombramientos.

Puede suceder que una persona resulte adjudicataria de un puesto y sin embargo desista de su nombramiento, o bien siendo nombrada, finalmente no tome posesión.

Esto provocará que el puesto inicialmente adjudicado resulte finalmente desierto.

Si el puesto que queda desierto es una vacante, se le ofertará a la primera persona que resultó adjudicataria en el llamamiento, salvo que ya hubiese obtenido una interinidad por vacante.

Si esta persona acepta el puesto, la interinidad que ahora deja desierta, será ofrecida a la primera persona que habiendo sido llamada no hubiere resultado inicialmente adjudicataria de ningún puesto y hubiere aceptado la oferta, o en su defecto, de no ser posible, se seguirá con las siguientes personas que le sigan en el orden del llamamiento.

Si el puesto o funciones que quedan desiertas no es una vacante, se adjudicará a la primera persona que habiendo aceptado el llamamiento no hubiese resultado inicialmente adjudicataria, y en su defecto, a las siguientes.

PERÍODO DE PRUEBA

1. Período de prueba.

El personal funcionario interino quedará sujeto a un período de prueba de tres meses, respecto del primer nombramiento que se le confiera respecto de una lista de empleo.

Superado este período de prueba, si posteriormente vuelve a ser nombrada, de la misma lista de empleo, no estará sujeta a un nuevo período de prueba.

La Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, mediante Orden, que se publicará en el Boletín Oficial de Canarias y en la página web de la Dirección General de la Función Pública, establecerá los criterios de actuación en relación con el contenido y aplicación del período de prueba.



2. Informe de desempeño.

Transcurrido el período de prueba de 3 meses, en el plazo máximo de un mes, el centro directivo en el que estuviere adscrita la persona podrá emitir un informe justificativo del desempeño del puesto.

Si el centro directivo no emite ningún informe de desempeño, se entenderá que ha habido un desempeño favorable de las funciones y por tanto superado el período de prueba.

3. Continuidad de la interinidad.

Vencido el plazo de prueba (3 meses) la persona interina podrá continuar en la interinidad en tanto se emite el informe y se resuelve en su caso la propuesta que se formule.

Esta continuidad no supondrá el derecho a permanecer de la persona interina que quedará siempre sujeto a lo que resuelva sobre la superación o no del período de prueba.

4. Informe desfavorable.

Cuando el centro directivo emita un informe desfavorable, deberá dar trámite de audiencia a la persona interina por plazo máximo de cinco días hábiles.

El informe, las alegaciones y la respuesta a éstas, serán remitidas al centro directivo que sea competente para declarar su cese.

Analizada la propuesta de cese, se dictará resolución en los términos en que proceda en derecho.

En caso de acordarse el cese de la persona interina por no superación del período de prueba ello implicará su exclusión definitiva de la lista de empleo correspondiente.

5. Interinidades inferiores a tres meses.

Si la persona es nombrada por un tiempo inferior a tres meses, igualmente el centro directivo en el que haya estado adscrita podrá emitir un informe relativo a su desempeño.

Si no se emite, se entenderá que el desempeño ha sido favorable.

Si se emite un informe desfavorable, en el plazo máximo de un mes, desde producido el cese, previa audiencia de la persona se podrá resolver, cuando proceda, su exclusión definitiva de la lista de empleo desde la cual fue nombrada.

Si el período de prueba realizado es favorable, en la medida en que no se han cumplido los tres meses de prueba, la persona, de volver a ser nombrada, de la misma lista, quedará sujeta al resto del tiempo que le resta de prueba.

6. Período de prueba respecto de quienes están en listas de empleo ya vigentes en el momento de la entrada en vigor del decreto – ley.

Las personas que en el momento de la entrada en vigor del decreto – ley, ya estuvieren nombradas, no quedarán sujetas al período de prueba, ni tampoco en un nombramiento posterior si se realiza desde la misma lista de empleo.



DISPONIBILIDAD EN LISTAS

1. Disponibilidad de la persona para ser llamada y nombrada.

Se presume que las personas que están integradas en una lista de empleo están plenamente disponibles para ser llamadas y nombradas, como personal funcionario interino.

El decreto – ley parte de esta presunción, dado que, integrarse en una lista de empleo comporta la voluntad de atender los llamamientos urgentes e inaplazables que la Administración realice.

Sin embargo, existen determinadas situaciones que permiten a la persona solicitar que se les suspenda voluntariamente por un tiempo en la lista de empleo (*congelación*).

2. Situaciones que permiten la suspensión voluntaria.

El decreto – ley prevé una serie de situaciones que permiten a la persona *suspenderse* en las listas de empleo en las que estén integradas:

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

La suspensión voluntaria manifestada por la persona afectará a la totalidad de las listas de empleo en que se encuentre integrada.

3. Obligación de comunicación previa.

Quienes se encuentren en alguna de las circunstancias anteriores, deberán comunicarlo de inmediato para su declaración en situación de suspensión voluntaria.



Hasta tanto se establezca un formulario específico para este procedimiento deberá solicitar la suspensión voluntaria mediante la presentación de solicitud exclusivamente por Sede Electrónica del Gobierno de Canarias, conforme al Modelo disponible en la página Web de la Dirección General de la Función Pública.

Esta situación les permitirá mantenerse en la lista de empleo, sin que sean incluidas en los llamamientos que hayan de realizarse, durante el tiempo de vigencia de dicha situación.

Con esta situación se evita que, si la persona es llamada y no acepta, se le suspenda forzosamente o incluso se le excluya de la lista.

La suspensión voluntaria tendrá efectos desde el día en que la persona lo haya comunicado.

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

4. Rehabilitación en la lista.

Desde el momento en que desaparezca la situación que dio lugar a la suspensión voluntaria, la persona podrá comunicarlo a la Dirección General de la Función Pública, a los efectos de que se le rehabilite (active) nuevamente.

Hasta tanto se establezca un formulario específico para este procedimiento deberá solicitar la suspensión voluntaria mediante la presentación de solicitud exclusivamente por Sede Electrónica del Gobierno de Canarias, conforme al Modelo disponible en la página Web de la Dirección General de la Función Pública.

Una vez hecha la comunicación, la Dirección General de la Función Pública revisará la solicitud y previo los trámites oportunos, declarará a la persona nuevamente disponible en la lista y será incluida en los llamamientos que le correspondan en atención al orden de prelación que ocupen en la lista.

La rehabilitación en la lista y por tanto la inclusión en los llamamientos que se realicen se hará a partir del momento en que la Dirección General de la Función Pública proceda a la rehabilitación y no por tanto desde la fecha de la solicitud de rehabilitación.

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

5. Consecuencias de la falta de comunicación.

Tal y como se ha venido explicando, es importante que la persona comunique de inmediato que se encuentra en alguna de las situaciones antes expuestas para que se proceda a su *congelación* en la lista y así no ser llamada.

En los casos de falta de comunicación previa, se presumirá siempre que la persona está plenamente disponible para su llamamiento y, en su caso, su nombramiento.

Comunicar tales circunstancias, una vez recibido un llamamiento, no estará justificado, y se procederá a la suspensión forzosa de la persona durante seis meses.



6. Excepciones.

Puede suceder que una persona sea llamada y nombrada y en un momento posterior, previo a tomar posesión, se produzca alguna de las situaciones anteriormente descritas.

En estos casos, deberá ponerlo en conocimiento inmediato del órgano competente, a los efectos de anular las actuaciones por imposibilidad de nombramiento o toma de posesión, pasando a situación de suspensión voluntaria.

No obstante, en ningún caso se admitirá como causa justificada que la persona alegue estar contratada en el sector público o en el sector privado, si tal contratación, nombramiento o designación estuviere realizada con anterioridad al llamamiento realizado.

7. Situación de las personas nombradas en las listas de empleo.

Las personas nombradas como personal funcionario interino, durante el tiempo de su nombramiento, figurarán como no disponible en dicha lista.

Esta declaración de *no disponibilidad por nombramiento* se efectuará de oficio por la Administración, lo que se advertirá en la propia resolución de nombramiento.

Durante el tiempo de su nombramiento, no serán incluidas en los llamamientos que se lleven a cabo tras el nombramiento y mientras esté se encuentre vigente.

En igual situación de *no disponible* quedará respecto del resto de listas de empleo, del ámbito de la administración general.

Esta declaración de *no disponibilidad* se realiza única y exclusivamente con la finalidad de garantizar el desempeño del puesto o de las funciones para las que, por razones de urgente e inaplazable necesidad, ha sido nombrada la persona.

Desde que la persona nombrada cese, se reintegrará en su lista, si ésta sigue vigente, y en las demás en las que estuviera integrada, si continuaran vigentes.

EXCLUSIÓN DE LA LISTA

Causas que determinan la exclusión en una lista de empleo.

La Administración podrá excluir de forma definitiva a una persona de una lista de empleo, y en su caso, de todas en las que esté integrada, por alguno de los siguientes motivos:

- a) La persona no posee los requisitos esenciales para adquirir la condición de personal funcionario interino, por ejemplo, supera la edad de jubilación forzosa.
- b) No ha superado el período de prueba.
- c) No toma posesión en el plazo señalado tras su nombramiento interino.
- d) Renuncia de forma expresa a la condición de personal funcionario interino, una vez que ha tomado posesión.
- e) Renuncia expresamente a continuar integrada en la lista de empleo.



- f) Adquiere la condición de personal funcionario de carrera en el cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional coincidente con el de la lista de empleo en la administración pública de la comunidad autónoma de canarias.
- g) Se le ha impuesto con carácter firme una sanción penal o disciplinaria que implica la imposibilidad de ser nombrada.
- h) Incorre dos veces en una situación que daría lugar a la suspensión forzosa.

La exclusión de una persona en la lista de empleo, y en su caso, de la totalidad a las que pertenezca, se hará mediante resolución expresa, previo trámite de audiencia, en los supuestos de la letra a) y c) antes mencionados.

APLICACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE LISTAS DE EMPLEO

Dado que el nuevo sistema de listas de empleo precisa de una serie de desarrollos informáticos en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, se aplicará de forma efectiva a partir del momento en que la Dirección General de la Función Pública lo comunique mediante anuncio que publicará en su página web, con al menos quince días hábiles de antelación, de conformidad con lo previsto en la disposición final novena del decreto – ley 7/2024, de 31 de julio.