

### III. Otras Resoluciones

#### Audiencia de Cuentas de Canarias

**4393** *RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2025, del Presidente, por la que se hace público el Acuerdo del Pleno de 17 de diciembre de 2025, que aprueba el Plan Específico de Ordenación de Recursos Humanos de la Audiencia de Cuentas de Canarias.*

El Pleno de la Audiencia de Cuentas de Canarias, en sesión celebrada el día 17 de diciembre de 2025, acordó aprobar el Plan Específico de Ordenación de Recursos Humanos de la Audiencia de Cuentas de Canarias.

En ejecución del citado Acuerdo plenario y en uso de las facultades que me confiere el artículo 32.g) de la Ley territorial 4/1989, de 2 de mayo, por la presente,

#### **DISPONGO:**

La publicación en el Boletín Oficial de Canarias del Acuerdo adoptado por el Pleno de la Audiencia de Cuentas, en sesión celebrada el día 17 de diciembre de 2025, por el que se aprueba el Plan Específico de Ordenación de Recursos Humanos de la Audiencia de Cuentas de Canarias, en los términos que se especifican en el anexo.

Santa Cruz de Tenerife, a 18 de diciembre de 2025.- El Presidente, Pedro Pacheco González.

## ANEXO

### ACUERDO DEL PLENO DE 17 DE DICIEMBRE DE 2025, POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN ESPECÍFICO DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA AUDIENCIA DE CUENTAS DE CANARIAS.

#### INTRODUCCIÓN

##### I

Los recortes presupuestarios en el ámbito de la Administración Pública, especialmente respecto de sus medios personales, que trajo consigo la crisis económica en la primera década del presente siglo, han impedido hacer frente durante varios años a las verdaderas necesidades de recursos humanos en esta Institución.

Lo anterior ha venido a coincidir, en el ámbito de la Audiencia de Cuentas, de una parte, con la designación como altos cargos de varios funcionarios y funcionarias a su servicio, y de otra, con un fenómeno de relevo generacional cada vez más creciente. Tanto una como otra circunstancia han comportado la pérdida de capital humano y, consecuentemente, el aumento progresivo de plazas vacantes.

Para garantizar el debido cumplimiento de las funciones que tiene legalmente asignadas, esta Institución ha de procurar la existencia de suficientes y adecuados medios personales, al menos en la medida de cubrir todas las plazas vacantes.

Dado que la disponibilidad de personal está condicionada por la dotación presupuestaria anual del capítulo I, habrá necesariamente que optimizar los recursos humanos disponibles en cada momento y llevar a cabo la provisión de todas las plazas vacantes, excluidas aquellas cuya forma de provisión sea el concurso específico de méritos, mediante la convocatoria de un concurso de méritos en el que podrá participar el personal de la Audiencia de Cuentas y los funcionarios y funcionarias que se hallen prestando servicios en la misma, cualquiera que sea su situación administrativa y sin ninguna limitación por razón de la Administración a que pertenezca o tenga su destino definitivo, siempre que reúnan las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria en la fecha que termine el plazo de presentación de las solicitudes de participación, aprovechando así el capital humano ya existente y, por tanto, valerse de su experiencia y su conocimiento acumulados, favoreciendo igualmente de esta forma su movilidad, dando un impulso a su carrera, a fin de que, con carácter voluntario, puedan validar su experiencia ya adquirida y abrir nuevas perspectivas profesionales.

El concurso de provisión de puestos, limitado al personal del ámbito determinado con anterioridad, se convocará por segunda vez en los mismos términos y condiciones, en el que se incluirán las plazas vacantes, excluidas las de concurso específico de méritos, existentes una vez resuelto el primero, a fin de que quienes no hayan obtenido plaza tengan la oportunidad de obtenerla en la segunda convocatoria.

##### II

Por otra parte, habrá de tenerse en cuenta que, tras la resolución del concurso de méritos a que se ha hecho referencia en el apartado anterior, los puestos que actualmente ocupan las personas aspirantes que resulten seleccionadas quedarán vacantes.

Asimismo, conviene señalar que la alta cualificación del personal que presta servicio en la Audiencia de Cuentas ha dado lugar a que siete puestos de la actual relación de puestos de trabajo estén reservados a sus respectivos titulares, cuatro de los cuales se hallan en situación de servicios especiales por haber sido nombrados, en unos casos, altos cargos del Gobierno de Canarias, y, en otros, de esta Institución, mientras que los tres restantes ocupan puestos de la Administración autonómica y del Parlamento de Canarias en comisión de servicios. Este derecho a reserva de puesto de trabajo por parte de sus titulares lleva aparejada la consecuencia de que estos siete puestos no puedan ser cubiertos con carácter definitivo mediante sistema de selección o provisión alguno.

Son varias las alternativas que permiten a la Administración disponer de personas candidatas, siempre bajo el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad, para dotarse de personal interino. Uno de los instrumentos al que se puede acudir, previsto en el ordenamiento jurídico autonómico, son las listas de empleo específicas, las cuales resultan de convocatorias específicas para tal finalidad cuando no exista una lista ordinaria de empleo para un determinado cuerpo, escala o especialidad, a fin de atender necesidades urgentes e inaplazables, ni tampoco existieren en ese momento plazas pendientes de ejecución de una oferta de empleo público aprobada, de cuyo proceso selectivo derivaría una lista de empleo ordinaria.

Comoquiera que en la correspondiente convocatoria se determinará la constitución de una lista de personas aprobadas para la cobertura de futuras necesidades: vacantes puras, vacantes con derecho a reserva de puesto de trabajo y vacantes por situaciones de incapacidad temporal de larga duración, al objeto de dar cumplimiento a las exigencias de la legislación básica del Estado en materia de delimitación de la temporalidad de empleo público, o lo que es lo mismo, de duración máxima de los nombramientos interinos, se señala, por una parte, que tratándose de nombramientos para la sustitución transitoria de la persona titular, se indicará expresamente como causa de cese la reincorporación a su puesto de trabajo de la persona sustituida, permaneciendo la persona sustituta en el nombramiento, en los casos en que la persona titular sustituida perdiera la titularidad del puesto, por cualquier causa legalmente prevista, hasta la cobertura definitiva del mismo por personal funcionario de carrera, con el límite máximo de tres años a computar desde producida la vacancia del puesto, y, por otra parte, que en los nombramientos interinos por vacante de plantilla, se hará expresa mención a la causa de cese consistente en la cobertura del puesto como consecuencia de su adjudicación por un procedimiento de selección de personal o por los procedimientos de provisión de puestos, así como por las demás causas relacionadas con la expiración del plazo máximo legal de la interinidad en su caso establecido por la legislación básica del Estado o la legislación autonómica de desarrollo.

### III

Finalmente, es de indicar que los datos que obran en la Secretaría General reflejan que en los últimos años la capacidad de reposición de efectivos ha sido inferior a la pérdida de medios personales por terminación de su vida laboral, lo cual es un reflejo de lo que en realidad acontece en la Administración Pública y que no es otro que el de la inversión piramidal, es decir, el aumento de quienes ya han concluido su vida laboral y una disminución de quienes la desarrollan. Baste señalar que en el último año han sido tres los empleados públicos de esta Institución que se han jubilado sin que sus respectivos puestos hayan sido cubiertos.

Tales datos arrojan un panorama a corto y medio plazo de aumento de ese fenómeno de relevo generacional, dado que en la actualidad la edad media del personal al servicio de la Audiencia de Cuentas oscila entre los 50 y 55 años, estimándose que en los próximos 5 años dejará de prestar servicios para esta Institución el 32% de la plantilla y en torno al 66% en el plazo de 10-12 años.

Constatado el envejecimiento de la plantilla, resulta necesario adoptar medidas urgentes e inaplazables a fin de paliar esta cada vez más creciente situación y de minorar el impacto negativo que comporta, y ello a través de la reducción de las tasas de edad del personal y, en consecuencia, del rejuvenecimiento de la plantilla, aplicando la jubilación forzosa en aquellos casos en que el funcionario no vea perjudicada su pensión de jubilación al serle aplicado un coeficiente reductor debido a la ampliación legal de la edad de jubilación.

La capacidad de autoorganización comprende la libertad para acotar las necesidades de interés general que deben ser atendidas y para establecer la prioridad entre ellas, así como la elección de medidas para satisfacer dichas necesidades. Así, pues, siendo una necesidad el rejuvenecimiento de la plantilla, la declaración de oficio de la jubilación forzosa en los términos expuestos constituye una medida para su satisfacción, entendiéndose que la Administración puede denegar la prolongación de la permanencia en el servicio activo de manera motivada.

En efecto, entiende el Alto Tribunal que la prolongación en el servicio activo se regula como “(...) un derecho subjetivo condicionado a que las necesidades organizativas de la Administración hagan posible su ejercicio; pero recae sobre dicha Administración la carga de justificar esas necesidades organizativas que deben determinar la concesión o denegación de la prolongación. La obligación de la Administración de motivar en todo caso, tanto si es favorable como si no, la decisión sobre la prolongación de permanencia en servicio activo solicitada por el funcionario en función de unas necesidades de la organización implica que las necesidades que se citen como fundamento de la decisión que se adopte sean ajustadas a la realidad y que se pruebe su existencia (...)”.

Es decir, si bien la Administración ha de motivar necesariamente la concesión o denegación de la prolongación en el servicio activo, la misma no se configura como un inequívoco derecho para el interesado, sino que se trata más bien de un derecho que queda vinculado a las necesidades organizativas de la Administración Pública. De ahí que la denegación de la prolongación de permanencia en el servicio activo puede ser fundamentada en las necesidades organizativas.

No obstante, es de tener en cuenta que el Tribunal Supremo ha establecido que la potestad de autoorganización, por sí misma, no es suficiente para que la Administración Pública pueda fijar los motivos de la denegación, sino que las necesidades organizativas han de ser establecidas por la propia Administración, esencialmente, a través del correspondiente instrumento de ordenación y planificación de los recursos humanos, teniendo, por tanto, que basarse en motivos, bien objetivados en la norma, o bien en motivos establecidos por la Administración, pero partiendo de las premisas que para tal fin haya establecido previamente la norma.

## MARCO NORMATIVO

La planificación de los recursos humanos se regula en el artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

Estatuto Básico del Empleado Público, y tiene como objetivo “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad”, siendo un instrumento para llevar a cabo dicha planificación los Planes para la Ordenación de Recursos Humanos, los cuales pueden incluir, entre otras, las siguientes medidas:

“a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente título de este Estatuto.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de Empleo Público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente”.

Por otra parte, conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del anteriormente mencionado artículo 69, la planificación de los recursos humanos se llevará a cabo de acuerdo con los sistemas establecidos en las siguientes normas:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.

- 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.

El plan ha sido objeto de negociación con los representantes de personal en las reuniones celebradas los días 20 y 25 de noviembre y 4 y 10 de diciembre de 2025.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del Plan Específico de Ordenación de Recursos Humanos es el de la Audiencia de Cuentas de Canarias y afecta al personal de la Institución y al que se halle prestando servicios en la misma, cualquiera que sea su situación administrativa y sin ninguna limitación por razón de la Administración a que pertenezca o tenga su destino definitivo, sin perjuicio, en el caso de solicitud de prolongación de la permanencia en servicio activo, de la competencia para declarar la jubilación del órgano de la Administración de origen del funcionario solicitante.

## OBJETIVOS

El Plan Específico para la ordenación de la gestión de los recursos humanos de la Audiencia de Cuentas de Canarias tiene como objetivos:

I.- La convocatoria de un concurso de méritos [artículos 69.2.c) y 81.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público], limitado al personal indicado en el ámbito de aplicación del Plan, siendo objeto de dicha convocatoria todas las plazas vacantes, a excepción de aquellas cuya forma de provisión sea el concurso de méritos específico, no afectadas por procesos selectivos o de provisión ya finalizados o iniciados pendientes de finalizar.

El citado concurso de provisión de puestos, limitado al personal del ámbito determinado con anterioridad, se convocará por segunda vez en los mismos términos y condiciones, incluyéndose en este caso las plazas vacantes, excluidas las de concurso específico de méritos, existentes en la relación de puestos de trabajo una vez resuelto el primero, a fin de que quienes no hayan obtenido plaza tengan la oportunidad de obtenerla en la segunda convocatoria.

En cualquier caso, se respetarán los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de competencia y libre concurrencia del personal comprendido en el ámbito de aplicación del Plan que cumpla con los requisitos exigidos.

II.- La convocatoria de pruebas selectivas [artículo 69.2.a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y artículos 35 y 47 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] para la constitución de una lista de empleo para el nombramiento de personal funcionario interino, que recibirá la denominación de lista de empleo específica.

Dicha convocatoria se llevará a efecto simultáneamente con el concurso de méritos referido en el apartado anterior, y en ella se determinará la constitución de una lista de personas aprobadas para la cobertura mediante nombramiento interino de plazas vacantes puras, vacantes con derecho a reserva de puesto de trabajo por parte de sus titulares y para atender futuras necesidades.

El sistema selectivo será el de concurso-oposición y el procedimiento se compondrá, en su fase de oposición, de un único ejercicio, estructurado en dos partes, una de carácter teórico y otra de carácter práctico, resolviéndose las situaciones de empate conforme a los criterios que establezcan las bases de su convocatoria.

Los interinos nombrados para la sustitución transitoria de la persona titular cesarán al reincorporarse a su puesto de trabajo la persona sustituida, permaneciendo en el nombramiento con el límite máximo de tres años a computar desde producida la vacancia del puesto. En los nombramientos interinos por vacante de plantilla, la causa del cese consistirá en la cobertura del puesto como consecuencia de su adjudicación por un procedimiento de

selección de personal o por los procedimientos de provisión de puestos, así como por las demás causas relacionadas con la expiración del plazo máximo legal de la interinidad.

Finalmente, no podrá participar en esta convocatoria el personal funcionario de carrera que pertenezca al mismo cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional objeto de la misma, con independencia de la situación administrativa en la que se encuentre respecto de este.

III.- Regular la aplicación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo de los funcionarios al servicio de la Audiencia de Cuentas [artículo 69.1 y 2.a) y b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público].

En base a lo señalado en el apartado III de la “Introducción”, que se da por íntegramente reproducido, lo que procede es planificar el rejuvenecimiento de la plantilla e ir formando al personal de nuevo ingreso a través de los recursos humanos existentes en las funciones de los perfiles profesionales que se demandan: nuevas herramientas informáticas, el uso de la inteligencia artificial, evaluación de políticas públicas, etc.

En todo caso, esta Institución tendrá que contemplar el trasvase de conocimiento y la experiencia de los/as funcionarios/as en edad de jubilación al personal más joven que se incorpora.

Frente al artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en el que la prolongación se configuraba como un derecho no condicionado del funcionario, el artículo 67.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, introduce una mayor limitación al establecer que “La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación”.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo subraya, de un lado, que la Administración cuenta, a estos efectos, con una potestad discrecional que, para que no incurra en arbitrariedad, ha de ejercerse en forma motivada tanto en aspectos objetivos (necesidades organizativas) como en elementos subjetivos (valoraciones de desempeño), y, de otro, partiendo de que la potestad de autoorganización, por sí misma, no es suficiente para que la Administración Pública pueda fijar los motivos de la denegación, que los criterios que han de servir de base para la aceptación o denegación de estas solicitudes deben ser fijadas en el correspondiente instrumento de ordenación y planificación de los recursos humanos, lo cual se lleva a efecto a través de este Plan, estableciéndose que la Audiencia de Cuentas deberá resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación de la permanencia en el servicio activo de acuerdo, entre otros, con los siguientes criterios:

1.- Razones organizativas y tecnológicas derivadas de la racionalización, ordenación y planificación de los recursos humanos.

2.- Dimensionamiento adecuado de sus efectivos y su mejor distribución a fin de conseguir una mayor eficacia en el ejercicio de sus funciones y eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles.

3.- Adecuación de la persona solicitante a los nuevos perfiles profesionales que demanda la Institución (auditoría operativa, prevención de la corrupción, auditoría de sistemas de la información) y su nivel de cualificación.

- 4.- La aptitud personal de la persona solicitante para el cumplimiento de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo que se ocupa.
- 5.- Su experiencia en el enfoque y planificación en las actuaciones a llevar a cabo.
- 6.- Su iniciativa, motivación e interés en mantener una formación continua.
- 7.- La implicación de la persona en su contribución y participación en las mejoras de la organización y diseño de la misma.
- 8.- Los resultados de la evaluación del desempeño de la persona solicitante, en consideración a sus competencias y habilidades, sus logros, su trabajo en equipo, su iniciativa y capacidad de resolución de problemas.
- 9.- La necesidad de rejuvenecimiento de la plantilla, a través de una planificación de sucesiones que permita la transmisión de la experiencia acumulada por los actuales empleados a los nuevos y promueva la renovación de conocimientos, habilidades y energía dentro de la Institución, asegurando que la plantilla esté preparada para los desafíos futuros.
- 10.- La capacidad funcional y las condiciones físicas y/o psíquicas necesarias para el desarrollo de las funciones o tareas propias del puesto de trabajo, acreditadas mediante el correspondiente reconocimiento médico realizado por la mutua de la Audiencia de Cuentas.
- 11.- El nivel de cumplimiento del horario y de asistencia al trabajo en los últimos tres años.

Respecto a los criterios 4, 5, 6, 7 y 8, el Consejero o Consejera responsable de la Unidad a que pertenezca la persona solicitante podrá pedir al Técnico o Técnica de Auditoría Jefe, si lo considerase procedente, que le informe sobre los mismos, estándose finalmente al informe que el Consejero o Consejera eleve al Pleno, que decidirá sobre los criterios 1, 2, 3 y 9, sin perjuicio del ejercicio de la dirección superior del personal que corresponde al Presidente.

La capacidad autoorganizativa de la Administración comprende la libertad para acotar sus necesidades, establecer una prioridad entre ellas y elegir las medidas más convenientes para satisfacerlas. Se cumple, pues, con el objetivo de la planificación de los recursos humanos, tal y como se define en el precitado artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, ya que con las medidas previstas se pretende la consecución de la eficacia en el ejercicio de sus funciones y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles con que cuenta la Institución mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad, siendo de interés para este órgano la utilización de estos mecanismos, que permiten cubrir las necesidades actuales de la Audiencia de Cuentas, evolucionar hacia los nuevos perfiles profesionales que demandan los órganos de control externo y garantizar, ante el inminente relevo generacional por jubilación, la continuidad y calidad de sus funciones.

#### VIGENCIA

El Plan Específico de Ordenación de Recursos Humanos tendrá una vigencia de tres años a partir de su entrada en vigor.



### **ENTRADA EN VIGOR**

El Plan Específico de Ordenación de Recursos Humanos de la Audiencia de Cuentas de Canarias entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, excepto respecto de los actos de carácter individual directamente aplicables contenidos en el mismo, que entrarán en vigor, en tanto no se publique el Plan, a partir de la notificación de este a los interesados.