

**Área de Gobierno de Administración
Pública, Recursos Humanos, Innovación
Tecnológica y Deportes**

**Dirección General
de Administración Pública**

Servicio de Recursos Humanos

ANUNCIO

1.304

En ejecución de lo establecido en los artículos 43 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace público el acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de fecha 19 de mayo de 2022, por el que se aprueba LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DEL ÓRGANO ESPECIAL DE ADMINISTRACIÓN DEL SERVICIO MUNICIPAL DE LIMPIEZA DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

PRIMERO. Con fecha 30 de marzo de 2022, se publica en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas Anexo al número 38, la aprobación definitiva, para el ejercicio 2022, de la Plantilla del personal funcionario, laboral, eventual y directivo de este Ayuntamiento; del personal del Tribunal Económico-Administrativo Municipal; la Plantilla del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza; del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación; del Instituto Municipal de Deportes y de la Agencia Local Gestora de la Energía de Las Palmas de Gran Canaria.

SEGUNDO. Con fecha 13 de mayo de 2022, tras varias mesas técnicas de trabajo, se celebra la Mesa General Negociación de los comités de empresa con representación en el Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza, entre otros asuntos, el siguiente punto del orden del día:

“1. Acuerdo para aprobar la Oferta de Empleo Pública para la estabilización de empleo temporal del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza 2022.”

Consta acta de la reunión de la mesa de fecha 13 de mayo y acta complementaria de fecha 18 de mayo.

TERCERO. Con fecha 13 de mayo de 2022, se celebra Mesa General de Negociación del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza con el resultado de alcanzar acuerdo con una parte de la representación de los trabajadores que componen la citada mesa de negociación, consta acuerdo propuesto y firmado sólo por una parte de los miembros de la representación social y la Administración que figura en el presente expediente.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

**DISPOSICIONES LEGALES DE APLICACIÓN,
FUNDAMENTALMENTE:**

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LBRL).

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL).

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

- 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 adelante TREBEP).

- Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el sector público (en adelante Ley 20/2021).

- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL).

- Reglamento Orgánico del Gobierno de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en adelante ROGA).

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I. De la Oferta de Empleo Público. Concepto Genérico.

Se encuentra regulada por el artículo 70 del TREBEP, cuyo tenor literal dice:

“1. Las necesidades de recursos humanos, con

asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

Es por tanto el instrumento de gestión en el que se reflejan las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso. El plazo máximo de ejecución de las Ofertas será en el que se establezca en cada caso, sin que en ningún caso pueda exceder de 3 años. Dicho plazo es de caducidad a todos los efectos, no admitiendo posibilidad de prórrogas.

Según el texto de la norma, en la Oferta de Empleo debiera incluirse exclusivamente aquellas plazas que deban proveerse con personal de nuevo ingreso, si bien en la práctica también se incluye la promoción interna.

El número de plazas máximo que pueden ser incluidos en la Oferta de Empleo Público es el que cada año fije la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, debiendo calcularse previamente la correspondiente tasa de reposición de efectivos. Sin embargo, la Oferta de Empleo Público destinada a la convocatoria de los procesos de estabilización del empleo temporal se aparta del régimen general contenido en el artículo transcrito, quedando regulado por la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el sector público, que establece un régimen diferenciado para este tipo de procesos, tal como a continuación se analiza.

De hecho, la propia Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, refleja el carácter singular de la Oferta de Empleo destinada a la estabilización del empleo temporal cuando, al referirse a la Oferta de Empleo Público y a las tasas de reposición autorizadas para el año 2022 dice expresamente en su artículo 20, Uno, párrafo último que “lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público”, Decreto Ley que tramitado como proyecto de ley, dio lugar a la posterior y vigente Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, objeto de análisis.

II. Del carácter extraordinario de la Oferta de Empleo Público destinada a estabilización del personal temporal.

El pasado 28 de diciembre de 2021 se aprobó la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el sector público, en la que se contemplaba entre otras cuestiones la posibilidad de articular procesos de Estabilización de Empleo Temporal que comprendieran aquellas plazas que cumplieran los requisitos exigidos en la citada Ley, al objeto de poner fin a un constante y sostenido aumento de la tasa de empleo temporal en el sector público.

Tal y como viene recogido en la exposición de motivos de la citada Ley «La tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado. Esta situación no solo se aleja de forma manifiesta del modelo de función pública configurado por nuestra Constitución Española, sino que compromete la adecuada prestación de los servicios públicos, en la medida en que la temporalidad impide articular políticas de recursos humanos dirigidas a garantizar la calidad de los servicios públicos. Esta situación puede atribuirse a varios factores.

En primer lugar, es preciso tener en cuenta los factores de tipo presupuestario. Así, en las últimas décadas las Leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público, obligando de este modo a acudir al modelo de temporalidad en la vinculación jurídica del empleado público, con el único objetivo de poder garantizar la continuidad en la prestación de los servicios.

En segundo lugar, existe un factor determinante en la gestión del personal producto de la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo. De este modo, resulta fácil comprobar que no siempre existe una práctica asentada de convocatoria periódica y sistemática, preferentemente con carácter anual, de las plazas vacantes, para su provisión definitiva. A su vez, la falta de convocatoria regular obedece a que los procedimientos de acceso al empleo público no se desarrollan, en muchos casos, con la agilidad y la celeridad necesarias para, respetando en todo caso las garantías inherentes a los mismos y la salvaguardia de los principios constitucionales y legales, permitir al mismo tiempo la dotación de personal en tiempo razonable y garantizar la prestación del servicio por la Administración.

El escenario descrito ha de completarse con la importante incidencia que la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada, (en adelante, el Acuerdo Marco), ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia. (...) la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad. (..)

En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin (...).

Por tanto, esta Ley 20/2021 de 28 de diciembre nace con el objetivo, entre otros, de articular procesos de selección específicos que pongan fin a las ya mencionadas altas tasas de temporalidad en el empleo público.

El artículo 2 apartado primero de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público establece que «..., se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020».

Continúa el apartado segundo de ese mismo artículo poniendo de manifiesto que «Las ofertas de empleo que articulen (...) el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.».

En el apartado cuatro se regula que «La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado,

Comunidades Autónomas y Entidades Locales, (...). Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público».

De acuerdo con el apartado tercero de la disposición adicional primera que regula las medidas para el ámbito local, «Los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local se regirán por lo dispuesto en el artículo 2. No serán de aplicación a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991 de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local».

Por su parte, en la Disposición adicional sexta de la mencionada Ley se establece que «Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma».

En la disposición adicional octava se recoge que «Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016».

Y, por último, en la Disposición adicional novena se establece que «En el marco de lo establecido en el TREBEP y esta Ley, la administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma».

III. De los trámites necesarios para la correcta aprobación de la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la reducción de la temporalidad. Singularidades.

Tal como se ha reseñado anteriormente la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, contempla y regula un procedimiento extraordinario destinado a la reducción de la temporalidad que se traduce en ciertas especificidades respecto de la aprobación de la Oferta de Empleo Público, cuales son:

- No está sujeta a la tasa de reposición de efectivos ordinaria, exigiéndose únicamente que se trate de plazas de naturaleza estructural que vayan siendo desempeñadas con carácter temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, fijando incluso con carácter excepcional el proceso selectivo de concurso cuando se trate de plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

- No es necesario que las plazas en cuestión estén incluidas en las plantillas o en la correspondiente relación de puestos de trabajo sino únicamente el desempeño de las mismas con carácter temporal e ininterrumpido en los tramos temporales reseñados en la norma.

- Las ofertas de empleo que articulen el proceso de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

- La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en

las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

- En ningún caso los procesos resultantes de la Oferta de Empleo tendrán carácter restringido, debiendo cumplir con los principios de publicidad, igual, mérito y capacidad.

- De la resolución de estos procesos no podrá derivarse incremento de gasto ni de efectivos.

IV. De la negociación colectiva.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1 l) del TREBEP “serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

(...)

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

(...)”

Esto supone que o bien se tienen aprobados los criterios generales aplicables a las sucesivas ofertas de empleo público o resulta imprescindible la negociación colectiva previa, ya que de no llevarse a cabo quedaría viciada de nulidad la oferta de Empleo Público que se tramite.

Negociada la Oferta de Empleo ha de ser sometida a la aprobación del Órgano de Gobierno competente y una vez aprobada deberá ser objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, para general y público conocimiento.

Debe tenerse en cuenta además que la propia Ley 20/2021, de 28 de diciembre, atribuye un papel preponderante a la negociación colectiva tanto en la configuración de la Oferta Pública de Empleo extraordinaria, como en la determinación de las plazas afectadas y, en general en la articulación de los procesos selectivos de referencia, respetando siempre los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad y en el establecimiento de medidas posteriores para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en la norma.

En el presente caso, tanto la determinación de las plazas afectadas como la Oferta de Empleo Público han sido debidamente negociadas, culminándose con un acuerdo por una parte de la representación de los representantes de los trabajadores que conforman la Mesa General y la Administración.

V. Análisis de los criterios comunes para la aplicación del proceso de estabilización aprobados por la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública de febrero de 2018 y de las Orientaciones aprobadas por la Secretaría de Estado de Función Pública para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Se reseña en las referidas orientaciones que la Ley establece dos cauces principales para desarrollar los procesos de estabilización y conseguir situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8% en el conjunto de las Administraciones públicas españolas:

- Por un lado, se autoriza un tercer proceso, adicional a los previstos en las LPGE del 2017 y 2018, que incluirá plazas estructurales, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos análogos, y que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, a tenor de lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 20/2021.

- Por otro lado, con carácter único y excepcional, se prevé en la D.A. 6ª de la Ley que se convoquen por el

sistema de concurso, plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente con anterioridad a 1 de enero de 2016. Adicionalmente, también se incluirán plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016, tal y como se recoge en la D.A. 8ª de dicha Ley. En esta guía se aclara que «estas plazas vacantes de naturaleza estructural son aquellas ocupadas a la entrada en vigor de la Ley 20/2021, de forma temporal, por personal temporal de larga duración con una relación de servicios de esta naturaleza anterior a 1 de enero de 2016, aun cuando se hayan sucedido diversos nombramientos o contratos temporales a lo largo del tiempo en la misma administración, estabilizándose la última plaza ocupada».

Con estas orientaciones se deja claro que:

- Lo que se estabiliza son las plazas y su cobertura, no las personas.
- Una plaza o dotación puede haber estado ocupada por las misma o distintas personas de forma consecutiva, alternativa, o con alguna interrupción.
- La fecha de referencia para la determinación del ámbito temporal de las plazas a estabilizar es 31/12/2020, excepto para las plazas a convocar vía D.A.8ª de la ley.
- Cuando la Ley se refiere a plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente, se admite como excepción a este concepto las pequeñas interrupciones que surgen entre nombramientos o contrataciones tras el cese de los anteriores, estableciendo que podrá considerarse que no ha habido interrupción siempre que la plaza vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo no superior a tres meses.
- Por plazas de naturaleza estructural se entenderá que son aquellas relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y el normal funcionamiento de la administración. Con carácter general, estas plazas se corresponderán con aquellas destinadas al ejercicio de competencias propias de la administración correspondiente.
- Se podrán incluir las plazas ocupadas por personal indefinido no fijo por sentencia, siempre que cumplan los requisitos de la Ley.
- No caben procesos restringidos. En ningún caso cabe que se apruebe una oferta de empleo o que se convoque un proceso que limite la participación en el mismo únicamente a aquellos que estuvieran o hubieran estado ocupando previamente esas plazas.
- De la resolución de estos procesos no podrá derivarse incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Todos estos criterios ya figuran recogidos en los criterios comunes para la aplicación del proceso de estabilización aprobados por la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública de febrero de 2018, con la salvedad de los tipos de procesos selectivos que podían ser convocados para estabilización al amparo de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2017. En los referidos criterios, que son los mismos que los contenidos en las orientaciones dadas para los procesos de estabilización que han de convocarse al amparo de la Ley 20/2021 y que no constan derogados más que en lo que afecta a los tipos de procesos selectivos a convocar, se dice lo siguiente, en cuanto a la naturaleza del vínculo con que han de ser convocados los procesos respectivos:

“- Plazas que impliquen ejercicio de potestades públicas por personal laboral temporal.

En el supuesto de que se estén desempeñando por parte de personal laboral temporal puestos a los que se les

haya encomendado el ejercicio de potestades públicas o que se correspondan con funciones propias de cuerpos o escalas de funcionarios, estas plazas serán computadas como plazas a convocar para personal funcionario del cuerpo o escala correspondiente, previa modificación de la RPT. Estas actuaciones serán objeto de negociación colectiva.

En estos supuestos podrán reconocerse como méritos los servicios prestados como personal laboral en dichas funciones. “

Siguiendo tales criterios ha sido aprobada la plantilla del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza, y en concordancia con la relación de puestos de trabajo se llevó a cabo la correspondiente modificación sustancial de condiciones de trabajo al aprobarse la relación de puestos de trabajo del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza en el año 2021, de manera que los procesos serán convocados atendiendo a la naturaleza de las plazas según conste en la plantilla, respetando en todo momento los criterios organizativos en vigor en el ámbito del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y conforme a lo dispuesto en cuanto a las distintas Escalas y Subescalas en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.

VI. Exclusión de la Oferta de Empleo de los supuestos contemplados en el artículo 214.2 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales (TRLRHL) y de los supuestos relacionados en el Anexo de los expedientes sujetos a fiscalización previa aprobado por Acuerdo Plenario de 27 de julio de 2018 (Área 1-Gastos de personal).

El expediente relativo a la aprobación de la Oferta Pública se encuentra exento de la obligatoriedad de fiscalización previa, tal como reiteradamente viene haciéndose, desde que por informe de la Intervención General de fecha 23 de octubre de 2016, se indicase que, desde el punto de vista estrictamente económico y considerando el contenido de los artículos 213 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, en relación con las Normas de Fiscalización aprobadas por el pleno de la Corporación en sesión celebrada el día de 25 de mayo de 2001, el expediente de Oferta de Empleo Público no se encuentra dentro de los supuestos de los contemplados en el artículo 214.2 del citado texto legislativo a los efectos de fiscalización.

Igualmente, examinado el acuerdo plenario de 27 de julio de 2018 y sus anexos en los que se relacionan los distintos expedientes sujetos a fiscalización previa obligatoria a efectos de control interno, puede constatarse que la Oferta de Empleo Público no está sujeta a dicho control, sin perjuicio de que la misma deba adecuarse a los créditos del capítulo I del estado de gastos del vigente Presupuesto municipal contemplados en la Plantilla, que fue objeto de fiscalización y, en su caso, la necesidad de fiscalización del correspondiente expediente de acceso al empleo público que se apruebe en su momento.

En el presente caso, la plantilla consta aprobada inicialmente por Acuerdo Plenario de 18 de febrero de 2022, figurando publicada su aprobación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia número 38 de 30 de marzo de 2022. En la referida publicación consta como documentos 2 la plantilla correspondiente al Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza de Las Palmas de Gran Canaria:

- (páginas 3813 a 3823): Documento 2. Relación de los puestos desempeñados por personal laboral indefinido no fijo de plantilla, con indicación de las plazas a que se vinculan las mismas, en orden a la convocatoria de los respectivos procesos selectivos e indicación de puestos que fijan el contenido funcional que realiza el trabajador, donde se relacionan los identificadores de los trabajadores afectados.

VII. De la competencia del Órgano que deba adoptar el Acuerdo.

Siendo el Municipio de Las Palmas de Gran Canaria un Municipio de Gran Población, la competencia para

la aprobación de la Oferta de Empleo Público corresponde a la Junta de Gobierno de la Ciudad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127.1 h).

Por todo lo anteriormente expuesto, habiéndose dado cumplimiento a las formalidades que se establecen en el artículo 175 del Real Decreto 2568/19986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades locales, y en el ejercicio de la atribución que resulta del artículo 40.2 d) de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias y 41.d) del R.O.G.A, se adopta el siguiente

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar la Oferta de Empleo Público del Órgano Especial de Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria que articula los procesos de Estabilización de Empleo Temporal de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, en cumplimiento de la misma, cuyas plazas están recogidas en el Anexo del presente acuerdo.

SEGUNDO. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se remitirá el acuerdo aprobatorio de la Oferta de Empleo Público a la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma.

TERCERO. Certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal en cada uno de los ámbitos afectados, en cumplimiento de lo recogido en el apartado siete del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

CUARTO. Publicar el anuncio de la presente Oferta en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Portal de Transparencia de la Corporación, dando así cumplimiento a lo establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Régimen de Recurso. Contra el presente acuerdo expreso, que es definitivo en vía administrativa, podrá interponer en el plazo de DOS MESES, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar su publicación, Recurso Contencioso Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Las Palmas que por reparto corresponda, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en concordancia con el artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, con carácter potestativo y previo al Recurso Contencioso-Administrativo, señalado en el párrafo anterior, contra el acto expreso que se publica, el interesado podrá interponer Recurso de Reposición, ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de UN MES, que se contará desde el día siguiente al de la fecha de su publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A tenor del apartado 2 del artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso será de UN MES; transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, de conformidad con el artículo 24.1, párrafo tercero, de la ley referida, se producirá silencio administrativo desestimatorio, y podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de SEIS MESES, computados a partir del día siguiente a aquél en el que el Recurso Potestativo de Reposición debe entenderse desestimado por silencio administrativo.

Todo ello sin perjuicio de cualquiera otra acción o recurso que estimare oportuno interponer para la mejor defensa de sus derechos.

ANEXO

PLAZAS CUYO SISTEMA DE SELECCIÓN ES EL DE CONCURSO DE MÉRITOS

(Disposiciones adicionales sexta de la Ley 20/2021 de 28 diciembre)

1. Plazas de personal Laboral
Total Plazas: 83

1.1. Categorías equivalentes al subgrupo A2

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
A-A2	Jefe de Grupo Mantenimiento de Flota	1	1.1.2.1	1-2LAB-3-1

1.2. Categorías equivalentes al subgrupo C1

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
C-C1	Agente de Inspección	13	1.3.4.1	1-2LAB-5-4
			1.2.10.39	1-2LAB-5-5
			1.2.10.34	1-2LAB-5-7
			1.2.10.35	1-2LAB-5-8
			1.2.10.29	1-2LAB-5-10
			1.2.10.37	1-2LAB-5-1
			1.2.10.31	1-2LAB-5-16
			1.2.10.41	1-2LAB-5-17
			1.2.10.32	1-2LAB-5-18
			1.2.10.38	1-2LAB-5-19
			1.2.10.33	1-2LAB-5-2
			1.2.10.30	1-2LAB-5-20
			1.2.10.40	1-2LAB-5-3

1.3. Categorías equivalentes al subgrupo C2

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
C-C2	Conductor rsu	3	1.2.4.5	1-2LAB-16-14
			1.2.4.10	1-2LAB-16-19
			1.2.4.56	1-2LAB-16-26

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
C-C2	Operario rsu	13	1.2.25.22	1-2LAB-29-62
			1.2.25.89	1-2LAB-29-65
			1.2.25.92	1-2LAB-29-67
			1.2.25.65	1-2LAB-29-69
			1.2.25.67	1-2LAB-29-2
			1.2.25.91	1-2LAB-29-3
			1.2.25.90	1-2LAB-29-5
			1.2.25.55	1-2LAB-29-9
			1.2.25.34	1-2LAB-29-10
			1.2.25.53	1-2LAB-29-13
			1.2.25.58	1-2LAB-29-14
			1.2.25.69	1-2LAB-29-16
			1.2.25.88	1-2LAB-29-66

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
C-C2	Operario Conductor	3	1.2.24.5	1-2LAB-24-1
			1.2.24.2	1-2LAB-24-2
			1.2.24.4	1-2LAB-24-3

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
C-C2	Conductor Transportista	5	1.3.5.6	1-2LAB-17-2
			1.3.5.9	1-2LAB-17-3
			1.3.5.3	1-2LAB-17-20
			1.3.5.4	1-2LAB-17-21
			1.3.5.8	1-2LAB-17-22
C-C2	Operativo de Limpieza	28	1.1.15.137	1-2LAB-31-76
			1.1.15.154	1-2LAB-31-79
			1.1.15.2	1-2LAB-31-80
			1.1.15.3	1-2LAB-31-89
			1.1.15.149	1-2LAB-31-94
			1.1.15.148	1-2LAB-31-95
			1.1.15.4	1-2LAB-31-96
			1.1.15.151	1-2LAB-31-101
			1.1.15.6	1-2LAB-31-103
			1.1.15.150	1-2LAB-31-106
			1.1.15.10	1-2LAB-31-109
			1.1.15.152	1-2LAB-31-110
			1.1.15.11	1-2LAB-31-111
			1.1.15.153	1-2LAB-31-112
			1.1.15.15	1-2LAB-31-116
			1.1.15.17	1-2LAB-31-117
			1.1.15.20	1-2LAB-31-119
			1.1.15.32	1-2LAB-31-123
			1.1.15.138	1-2LAB-31-124
			1.1.15.145	1-2LAB-31-125
1.1.15.139	1-2LAB-31-126			
1.1.15.140	1-2LAB-31-127			
1.1.15.143	1-2LAB-31-128			
1.1.15.144	1-2LAB-31-129			
1.1.15.146	1-2LAB-31-131			
1.1.15.147	1-2LAB-31-132			
1.1.15.9	1-2LAB-31-81			
1.1.15.21	1-2LAB-31-86			
Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
C-C2	Oficial Especialista Electricista	1	1.2.20.2	1-2LAB-19-1
C-C2	Oficial Especialista Mecánico	5	1.2.19.7	1-2LAB-21-2
			1.1.18.1	1-2LAB-21-3
			1.2.19.8	1-2LAB-21-4
			1.3.1.2	1-2LAB-21-5
			1.2.19.6	1-2LAB-21-6
Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
C-C2	Oficial Especialista Soldador	1	1.2.21.2	1-2LAB-22-3
C-C2	Operario Taller	3	1.2.31.4	1-2LAB-30-1
			1.2.31.5	1-2LAB-30-2
			1.2.31.3	1-2LAB-30-3
C-C2	Operario Especialista Lavacoches	2	1.2.33.1	1-2LAB-26-1
			1.1.21.1	1-2LAB-26-2
C-C2	Operario Especialista Mecánico	2	1.1.19.1	1-2LAB-28-1
			1.1.19.2	1-2LAB-28-2
Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
C-C2	Operario Especialista Engrasador	1	1.2.30.1	1-2LAB-25-2
Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
C-C2	Limpiador	1	1.2.15.2	1-2LAB-18-1

1.4. Categorías equivalentes al subgrupo AP

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
E-AP	Operativo Auxiliar de Taller	1	1.3.7.9	1-2LAB-33-1

2. Plazas de personal funcionario ocupadas por personal laboral indefinido no fijo y temporal de larga duración**Total plazas: 17****Plazas de funcionarios pertenecientes a la Escala de Administración Especial****1. Subescala Técnica****1.1 Clase Técnica Superior**

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
A-A1	Técnico Superior de Administración Especial-Ingeniero	2	1.2.13.1	1-1AET-2-2
			1.2.13.3	1-1AET-2-1

1.2. Técnica Auxiliar**Subgrupo C1**

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
C-C1	Delineante	1	1.2.34.1	1-1AET-6-1

Plazas de funcionarios pertenecientes a la Escala de Administración General**1. Subescala Administrativa**

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
A-A1	Administrativo/a	1	1.3.2.1	1-1AG-3-23

2. Subescala Auxiliar

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza 2021	Código de plaza 2022
C-C2	Auxiliar Administrativo/a	13	1.3.3.4	1-1AG-4-7
			1.2.26.1	1-1AG-4-2
			1.2.26.2	1-1AG-4-9
			1.2.26.3	1-1AG-4-12
			1.3.3.5	1-1AG-4-10
			1.2.26.4	1-1AG-4-3
			1.1.16.3	1-1AG-4-6
			1.3.3.7	1-1AG-4-11
			1.3.3.6	1-1AG-4-8
			1.3.3.9	1-1AG-4-13
			1.3.3.8	1-1AG-4-1
			1.2.27.1	1-1AG-4-15
			1.2.27.2	1-1AG-4-16

En Las Palmas de Gran Canaria, a diecinueve de mayo de dos mil veintidós.

LA DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (Acuerdo de Junta de Gobierno de 12 de mayo de 2016), Mercedes Cejudo Rodríguez.