

Las Palmas de Gran Canaria, a dieciocho de diciembre de dos mil veinticinco.

EL GERENTE DEL IMEF (Por vacancia, Resolución número 460/2023, de 30 de junio), Ana Mª Blázquez Santana.

245.923

Instituto Municipal para el Empleo y la Formación

ANUNCIO

4.846

En ejecución de lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace pública la Resolución de la Gerencia del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF) número 773/2025 de 16 de diciembre por la que se acuerda la contratación como personal laboral fijo de don Luis Domingo Gimón Rodríguez con DNI **8275***, que ha superado el proceso selectivo de la Convocatoria de Estabilización de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal del IMEF, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y configuración de lista de reserva, siendo la Resolución del siguiente tenor literal:

“Resolución de la Gerencia del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF) número 773/2025 de 16 de diciembre por la que se acuerda la contratación como personal laboral fijo de don Luis Domingo Gimón Rodríguez con DNI **8275***, que ha superado el proceso selectivo de la Convocatoria de Estabilización de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal del IMEF, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y configuración de lista de reserva.

Vista la Propuesta de Resolución de la Técnico Medio de Administración General del IMEF, de fecha 02 de diciembre de 2025,

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF), en sesión celebrada el 12 de septiembre de 2024 por el que se aprueba la modificación parcial de la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal del IMEF, de las Bases Generales que han de regir las convocatorias y el proceso de estabilización de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Extraordinaria, según la D.A. 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como la modificación parcial de las Bases Específicas que han de regir el proceso de estabilización de una (1) plaza de “Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales”, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta de Empleo Extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según las D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

II. Con fecha 20 de septiembre de 2024, se publica en el BOP Las Palmas número 115 las modificaciones parciales enumeradas en el apartado anterior.

III. Resolución de la Gerente del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF), número 616, de fecha 23 de octubre de 2024, por la que se resuelve aprobar la Convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente

a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones 6ª t 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

IV. Con fecha 28 de octubre de 2024, se publica en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 131, la Resolución de la Gerente del IMEF mencionada en el apartado anterior.

V. En el BOE número 269, de fecha 07 de noviembre de 2024, se publicó el extracto de la convocatoria de la citada plaza, abriéndose el plazo de presentación de solicitudes desde el día 08 de noviembre de 2024 hasta el día 05 de diciembre de 2024, ambos inclusive.

VI. Resolución de la Gerente del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF), número 674/2024, de fecha 20 de noviembre, por la que se aprueba la ampliación del plazo de solicitudes de participación a la Convocatoria de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de empleo temporal del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF)), mediante el sistema de concurso, autorizado por las Disposiciones Adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en 4 días hábiles, quedando éste establecido hasta el día 12 de diciembre de 2024, inclusive.

VII. Consta en el expediente Certificación de la Oficina de Atención al Ciudadano de fecha 16 de diciembre de 2024, con los asientos registrales de las solicitudes de participación recibidas.

VIII. Resolución de la Gerencia del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF), número 722/2024, de fecha 17 de diciembre, por la que se resuelve aprobar el listado provisional de admitidos y excluidos correspondiente a la Convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones 6ª t 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

IX. Resolución de la Gerencia del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF), número 34/2025, de fecha 31 de enero, por la que se resuelve aprobar el listado definitivo de admitidos y excluidos correspondiente a la Convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones 6ª t 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

X. Anuncio número 5, de fecha 09 de abril de 2025, de baremación provisional del Tribunal Calificador del Proceso de Estabilización de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones 6ª t 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

XI. Anuncio número 11, de fecha 09 de mayo de 2025, de baremación definitiva del Tribunal Calificador del Proceso de Estabilización de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones 6ª t 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En dicho Anuncio el Tribunal propone al órgano convocante la contratación con vínculo laboral fijo de 1 aspirante que ha superado el proceso de estabilización de la plaza ofertada, así como la configuración de la lista de reserva.

XII. Consta en el expediente Informe de cuantificación de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, de fecha 05 de septiembre de 2025.

XIII. Consta en el expediente Informe sobre la plaza y sus retribuciones de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, de fecha 05 de septiembre de 2025.

XIV. Informe de modificación de las retribuciones básicas e Informe de cuantificación del Expediente de de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, según indicaciones de la Intervención General, de fecha 17 de octubre de 2025.

XV. Consta en el expediente Informe de cuantificación de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, de fecha 10 de octubre de 2025.

XVI. Consta en el expediente cuantificación y documentos contables RC que acreditan la existencia de créditos adecuados y suficientes para el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2025, de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso.

XVII. Con fecha 03 de noviembre de 2025, se emite Informe de Intervención General, por el que se requiere la subsanación del Expediente de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso.

XVIII. Consta en el expediente Informe de cuantificación de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, de fecha 04 de noviembre de 2025.

XIX. Consta en el expediente Informe sobre la plaza y sus retribuciones de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, de fecha 04 de noviembre de 2025.

XX. Consta en el expediente cuantificación y documentos contables RC que acreditan la existencia de créditos adecuados y suficientes para el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de 2025, de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, de fecha 04 de noviembre de 2025.

XXI. Consta en el expediente Informe sobre el procedimiento de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, de fecha 06 de noviembre de 2025.

XXII. Consta en el expediente Informe sobre la titulación de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, de fecha 06 de noviembre de 2025. Se adjunta el título acreditativo del aspirante que ha superado el proceso de selección de dicha plaza.

XXIII. Consta en el expediente Informe sobre la inclusión en la RPT y vacancia de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, de fecha 06 de noviembre de 2025.

XXIV. Consta en el expediente Certificación sobre la inclusión en la RPT y vacancia de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso, de fecha 06 de noviembre de 2025.

XXV. Consta en el expediente solicitudes y documentación de los/as participantes en el proceso selectivo de la Convocatoria de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral fijo, perteneciente a la categoría equivalente al Subgrupo A2, incluida en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, mediante el sistema de concurso.

XXVI. Consta en el expediente borrador de contrato como personal laboral fijo de don Luis Domingo Gimón Rodríguez.

XXVII. Informe de Intervención General de fecha 16 de diciembre de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

a) Normativa aplicable:

- Constitución española de 1978.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Convenio Colectivo General del Personal Laboral de Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP Las Palmas Anexo número 12 de 16 de junio de 1995).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET).
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.
- Estatutos Jurídicos del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF), publicados en el BOP Las Palmas número 93, de 24 de julio de 2009.

- Demás normativa concordante y de pertinente aplicación.

b) Consideraciones jurídicas:

1. Formalización del contrato como Personal Laboral Fijo tras la superación del proceso selectivo de estabilización.

Atendiendo a la Base Octava “Relación de aprobados, Acreditación de requisitos Exigidos y Nombramiento”, de las Bases Específicas que rigen el citado proceso selectivo, se ha realizado por el Servicio de Recursos Humanos la necesaria comprobación de los requisitos exigidos para ser contratados/as como personal laboral fijo, de las personas aspirantes seleccionadas.

Asimismo y en relación a la citada base, en lo que respecta a la posibilidad de establecer la superación del período de prueba y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece que “(...) Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”. Por lo tanto, esta Administración entiende que tras la superación del proceso selectivo derivado de la Oferta de Empleo Extraordinaria de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y en relación a la persona seleccionada y que ocupaba temporalmente la plaza objeto de estabilización, no deberán realizar periodo de prueba, justificándose la exención del citado periodo con la experiencia previa en el mismo puesto.

Además de lo anterior, y según la jurisprudencia que se relaciona se puede establecer que con carácter general, se entiende abusivo el periodo de prueba cuando el trabajador ya ha desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa bajo cualquier modalidad contractual, en la medida que el objeto es comprobar las aptitudes del trabajador. En tal caso, se considera que carece de justificación volverlo a pactar, pues si las tareas son iguales y en las mismas condiciones, la aptitud del trabajador ya es conocida por la empresa (TS 18-1-05, EDJ 7094; 25-11-05, EDJ 307111).

2. Sobre la modalidad de contratación.

Se debe proceder a la suscripción de un contrato fijo (clave 100 contrato «INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO»), produciéndose la modificación del contrato temporal irregular que tenían suscrito el trabajador con el Ayuntamiento.

Así viene expresamente establecido en el documento publicado por la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública, denominado “Criterios Comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017”, que dispone:

“Toma de posesión de la plaza y cese del temporal o interino.

Una vez finalizado el procedimiento y nombrados los nuevos funcionarios de carrera o formalizados los contratos de trabajo de personal fijo (o si ya viniesen prestando servicios en la Administración, la novación de sus contratos de trabajo), los aspirantes seleccionados podrán tomar posesión de la plaza produciéndose el cese en el mismo momento de la persona que en su caso la viniera desempeñando de forma temporal o interina. Dado que, por las características del proceso, es posible que esta persona haya resultado adjudicataria de otra plaza, se considera aconsejable que se articule previamente que estos cese y tomas de posesión tengan lugar de forma coordinada”.

En el mismo sentido, se pronuncia el apartado 3.11 de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones 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:

«Una vez finalizado el procedimiento y formalizados los nombramientos del nuevo personal funcionario de carrera o los contratos de trabajo de personal fijo (o si ya viniesen prestando servicios en la Administración, la novación de sus contratos de trabajo), procederá la toma de posesión de la plaza, lo cual supondrá el cese de la persona que, en su caso, viniera desempeñando aquella de forma temporal o interina».

Por tanto, finalizado el procedimiento, y formalizado el contrato de trabajo de personal fijo, (clave 100 contrato «INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO») de la persona aspirante seleccionada podrá tomar posesión de la plaza, y se producirá la extinción de la relación laboral de la persona que, en su caso viniera desempeñando de forma temporal en la plaza.

Si el/la trabajador/a que ocupaba temporalmente la plaza es la que ha obtenido la misma en el proceso de estabilización, se produce una novación de su contrato de trabajo, ya que deben mantenerse las mismas condiciones laborales (antigüedad, categoría, salario, etc...) que hasta ese momento tenía el/la trabajador/a al continuar ocupando la plaza, ahora ya en propiedad, con solución de continuidad.

Concluyendo, una vez formalizado el contrato como personal laboral fijo tras el proceso de estabilización, se produce la novación del contrato que tuviera suscrito con el IMEF, fuera indefinido o temporal. Es decir, deberá cambiarse la clave del contrato que, en su momento, se informó a la Seguridad Social cuando se dio de alta al trabajador en el sistema RED, a la clave correspondiente al contrato fijo, siendo esta la clave 100 correspondiente al contrato indefinido ordinario.

No se requiere una baja del trabajador y posterior alta, sino únicamente un cambio de clave de contrato, manteniendo el alta existente e informando de una situación que de hecho ya se había producido en un momento anterior y que en este momento se regulariza.

En el presente proceso, la persona propuesta por el tribunal para la contratación como personal laboral fijo, don Luis Domingo Gimón Rodríguez, tiene la condición de personal laboral indefinido no fijo del IMEF. Procede, por tanto, de conformidad con lo anteriormente expuesto, la novación de su contrato de trabajo, manteniéndose las mismas condiciones laborales que tenía con esta administración, procediendo la suscripción del correspondiente contrato laboral fijo.

3. Sobre la no procedencia de derecho a la percepción de indemnización con motivo de la contratación como personal laboral fijo tras superación de proceso selectivo de estabilización.

Entiende esta Gerencia que no procede la percepción por parte de la persona aspirante, de indemnización por la conversión de su contrato como personal laboral temporal (indefinido no fijo en este supuesto) a personal laboral fijo, por cuanto no se ha producido una extinción de su relación laboral inicial con el IMEF, al contrario, la transformación de su vínculo laboral ha de considerarse como novación contractual, esto es, una conversión de temporalidad a fijeza, manteniendo además la misma categoría profesional que ostentaba, sueldo, antigüedad, etc. sin que se vea perjudicado en modo alguno.

En tal sentido, se estima de extrema importancia la reciente Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Gáldar, de fecha 7 de marzo de 2025, la cual, en un supuesto idéntico, esto es, la contratación como personal laboral fijo de personal laboral temporal (laboral indefinido no fijo) como consecuencia de la superación de un proceso de estabilización, desestima la pretensión de percepción de indemnización de los demandantes, al producirse la conversión de su relación laboral de personal laboral temporal en personal laboral fijo; así en su fundamento de derecho tercero, dispone:

“1. Que no procede calificarse como extinción de la relación laboral de cada actor con el Ayuntamiento demandado la decisión de ambos de concurrir al proceso de estabilización y, posteriormente, suscribir los respectivos contratos de trabajo con la condición de fijos en el seno de dicha Entidad Pública demandada y con idénticas condiciones de antigüedad, categoría profesional, salarios, etc. Por contra, la transformación de dichos vínculos laborales han de calificarse de sendas novaciones contractuales, esto es, auténticas conversiones desde contratos de trabajo de carácter indefinidos no fijos hacia contratos de trabajo de carácter fijos.

2. Que dada la inexistencia de las rupturas de las relaciones laborales entre los actores y el Ayuntamiento demandado, es por lo que no resultan tributarios de las oportunas indemnizaciones por extinción de los respectivos contratos de trabajo [...]

3. Que, en todo caso, la parte actora no tendría derecho a las pretendidas indemnizaciones por cuanto no han perdido puestos de trabajo, por contra, han concurrido libre y voluntariamente al proceso selectivo de estabilización y han obtenido la cobertura de las mismas plazas que venían ocupando y en idénticas condiciones que venía desempeñando los mismos. Pero es que, igualmente, la parte actora no aporta ni acredita, en su caso, los eventuales daños bien materiales bien morales que sean susceptibles de resultar indemnizados en los términos interesados en sus respectivas demandas. [...]”.

Por lo tanto, se considera que no cabe indemnización a la persona aspirante seleccionada por conversión de su contrato laboral temporal (indefinido no fijo) en laboral fijo, consecuencia de la superación de un proceso de estabilización.

4. Con relación al objeto de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre:

I. La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, tiene por objeto la reducción de la tasa de temporalidad en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, configurándose la convocatoria de procesos de estabilización como la medida inmediata “para remediar la elevada temporalidad existente” a que se refiere el preámbulo de la Ley.

En ese marco, el propio preámbulo establece que la exigencia de los plazos fijados tiene por objeto “evitar dilaciones en estos nuevos procesos”.

En ese sentido, si bien se parte de la vinculación de todas las Administraciones Públicas al cumplimiento de estos plazos, es necesario destacar que la no observancia de alguno de ellos no deja de habilitar para el cumplimiento del objetivo finalista contemplado en la norma.

II. Sobre la naturaleza de los plazos previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, respecto a los procesos selectivos de estabilización.

La Dirección General de Función Pública del entonces Ministerio de Hacienda y Función Pública, con fecha 4 de julio de 2022 (Ref: consulta 157/2022 - MMM) en respuesta a consulta sobre el criterio a seguir en la aplicación de los plazos legales previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, afirmó lo siguiente:

“La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, incluye una serie de plazos temporales para dar cumplimiento al compromiso de España con la Unión Europea, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), en relación con la reducción de la temporalidad por debajo del 8% en las administraciones públicas para finales del año 2024.

(...) Tal y como dispone la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su artículo 48.3: “La realización de actuaciones administrativas fuera del tiempo establecido para ellas sólo implicará la anulabilidad del acto cuando así lo imponga la naturaleza del término o plazo, lo que implicaría que se pueda subsanar el retraso.

Los tres plazos previstos en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, carecen de carácter esencial, con lo que su incumplimiento constituye un vicio subsanable, de forma que cabe aprobar las ofertas con posterioridad al plazo establecido, así como publicar las convocatorias y concluir los procesos selectivos con posterioridad a los plazos correspondientes.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto a la ejecución de la oferta, particularmente, para la publicación de la convocatoria, al tratarse de la ejecución de una “oferta de empleo público o instrumento similar”, se aplicaría

el artículo 70.1 del TREBEP, de forma que si bien los plazos del artículo 2.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no son esenciales, sí operaría el plazo esencial de tres años dispuesto “en todo caso” en tal artículo.

(...) Entender lo contrario implicaría una inacción de las Administraciones que conllevaría el mantenimiento del empleo temporal, ya que no pudiendo aprobarse la oferta o ejecutarse ésta, se mantendrían puestos estructurales ocupados de forma interina o temporal que es, precisamente, el problema que se quiere atajar y dentro del plazo legal acordado con la Unión Europea para la recepción de los fondos asociados al PRTR.

Nos encontramos ante plazos legales, que carecen desde el punto jurídico de carácter esencial, y cuya dilación supondría un vicio subsanable, pero que son de obligado cumplimiento en el marco de los hitos acordados con la Comisión Europea en relación con el PRTR, y en especial, en lo relativo los plazos de 31 de diciembre de 2022 y de 31 de diciembre de 2024.”

La indicada interpretación ha sido acogida por numerosas administraciones, como puede comprobarse con su reproducción en respuestas a consultas planteadas respecto al mismo asunto, así como por dictámenes de órganos consultivos, como el Consejo Consultivo de Canarias, que en su dictamen número 260/2023, de 13 de junio, la reproduce, coincidiendo igualmente en la consideración de los plazos citados de la Ley 20/2021 como no esenciales, al concluir:

“Conforme a lo razonado, se considera que los plazos establecidos en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021 no tienen la consideración de esenciales, con las consecuencias que de ello se derivan”.

III. Sobre la posible caducidad de las ofertas de empleo público y el artículo 70.1 del TREBEP. La controversia respecto a la caducidad de las ofertas de empleo público ha sido resuelta por la jurisprudencia que recoge, por todas, la Sentencia número 4.195/2019, de 12 de diciembre de 2019, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, al determinar:

“Este vicio de invalidez del acto administrativo permite, no obstante, la conservación de los actos y trámites cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse cometido la infracción que hemos apreciado, según faculta el artículo 51 de la Ley 39/2015. Y lo cierto es que el procedimiento selectivo se desarrolló sin que se atribuya vicio o tacha alguna, en su ejecución, determinante de su invalidez.

(...) Además, esta Sala tradicionalmente ha mantenido, con una reiteración que nos excusa de cita, el criterio de no alterar el resultado de la selección, respecto de los seleccionados, en los casos de impugnación de convocatorias o del resultado de procesos selectivos, sin perjuicio de determinar los efectos en cada caso”

Criterio que se reitera en numerosas sentencias, como ocurre con claridad meridiana en la Sentencia número 467/2023, de 16 de mayo de 2023, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, que concluye:

“Sentado lo anterior, comenzaremos señalando que no concurre la causa de nulidad relativa a que el cese trae causa de una OPE caducada. Es verdad que el Tribunal Supremo ha reconocido que el plazo del artículo 70.1 EBEP tiene carácter esencial. Ello supondría que la realización de actuaciones fuera de ese plazo incurriría en vicio de anulabilidad, por aplicación del artículo 48.3 de la Ley 39/2015. A partir de ahí, nuestro alto tribunal ha mantenido la viabilidad de conservar los actos y trámites cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse superado ese plazo de tres años, conforme a lo previsto en el artículo 49 de ese mismo texto legal. De tal modo que, en el caso de que el procedimiento selectivo se hubiera desarrollado sin vicio o tacha alguno determinante de su invalidez, han de mantenerse las actuaciones realizadas, aun cuando se hubiera superado el plazo máximo del artículo 70.1 EBEP (sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo 1.718/2019, de doce de diciembre -rec. 3.554/2017-).

No obstante lo anterior la interpretación que hace el apelante del artículo 70.1 EBEP no se acomoda a la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Así, considera el recurrente que, dentro de ese plazo de tres años, ha de haberse culminado

el proceso de selección. Sin embargo, no es esa la interpretación que se deduce de las sentencias de nuestro alto tribunal, que computa este plazo desde la publicación de la OPE hasta que se produce la convocatoria (así, sentencias 1.718/2019, de doce de diciembre -rec. 3.554/2017- y 1.747/2018, de diez de diciembre -rec. 129/2016-) Y en este caso no se ha superado el plazo de tres años entre la aprobación de la OPE, el 13 de diciembre de 2016 y la publicación de la convocatoria el 10 de diciembre de 2016”.

Para mayor abundamiento, cabe añadir que conforme al artículo 95.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, antes citada:

“Podrá no ser aplicable la caducidad en el supuesto de que la cuestión suscitada afecte al interés general, o fuera conveniente sustanciarla para su definición y esclarecimiento”.

En igual sentido la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Contencioso de Sevilla, de fecha 10/04/2023, número rec: 292/2022 declara en su Fundamento de derecho sexto lo siguiente (subrayado nuestro):

“La sentencia que revisamos dice que bastaría convocar dentro del plazo de tres años para que una oferta de empleo público no caducara ad eternum, estando estrechamente ligadas las ofertas de empleo público al presupuesto anual en el que se aprueban.

Pero, el propio texto de la norma disipa toda sospecha de fraude de ley pues no habla de total ejecución o completa culminación de la oferta de empleo público en tres años. Antes bien, sugiere un avance o progresión, pues dice “deberá desarrollarse”. De este modo, los diversos hitos del procedimiento de selección, que arranca con la aprobación de la OEP y su previa cobertura presupuestaria, quedan indisolublemente ligados a un proceso de ejecución y que persistirá mientras permanezcan las necesidades en virtud de las cuales se elaboró la respectiva oferta.

Y bajo esta perspectiva, la publicación de la convocatoria de plazas OEP, lejos de prolongar ad eternum el plazo legal máximo e improrrogable de tres años, desarrolla eficazmente la ejecución de la oferta de empleo dando a conocer a la ciudadanía cuales son las plazas convocadas y las condiciones de acceso a las mismas.

Trasladando lo anterior expuesto al caso que nos ocupa es pacífico que la convocatoria de plazas OEP de 2016 fue publicada en el BOP de Sevilla dentro del plazo legal improrrogable de tres años, por lo que no caducó, habiéndose pronunciado en idéntico sentido la sentencia de esta misma Sala y Sección de 16 de marzo de 2023, apelación número 335/2019.

En consecuencia, no es relevante a efectos de caducidad que la publicación se demorase hasta dos días antes de concluir el citado plazo de tres años. Tampoco determinó la caducidad de la OEP 2016 que la publicación de la convocatoria en el BOE se pospusiera hasta abril de 2021, estando ya iniciado el proceso judicial, porque aquí lo decisivo era con arreglo al apartado 1 del artículo 6º del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, que preceptúa: “Las bases de las pruebas selectivas, así como las correspondientes convocatorias, se publicarán en el “Boletín Oficial” de la provincia, en el “Boletín Oficial” de la Comunidad Autónoma y, en su caso, en otros diarios oficiales o en el periódico oficial de la Corporación interesada”, la publicación en el BOP de Sevilla en tanto exteriorizó un efectivo desarrollo de la OEP de 2016 fijando el dies ad quem del plazo de caducidad”.

Por todo ello, es indudable el interés general existente en la resolución de los procesos selectivos de estabilización convocados y desarrollados por el Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF), derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en particular en cuanto a dar cumplimiento al objetivo de reducción de la temporalidad en el empleo público fijado en la citada norma, motivo por el cual este Organismo debe continuar con los procedimientos selectivos hasta la completa y definitiva finalización de sus fases.

5. Constitución de listas de reserva.

El apartado noveno de las bases específicas dispone con relación a la constitución de listas de reserva que:

“De la presente convocatoria, se constituirá una lista de reserva correspondiente a la Categoría de las plazas convocadas.

Para conformar las listas de reserva con los aspirantes de la convocatoria y asignar un orden en la misma, se atenderá, en primer lugar, al tiempo trabajado en plaza similar en esta administración, en segundo lugar, al tiempo trabajado en cualquier plaza de esta administración y por último, al tiempo de experiencia en cualquier otra administración.

Para el caso de existir lista de reserva vigente de la categoría objeto de la presente convocatoria, los integrantes de esta deberán incorporarse acreditando el tiempo trabajado en plaza similar, quedando integradas ambas listas.”

6. Sobre la competencia.

De conformidad con el artículo 19 apartado k) de los Estatutos Jurídicos del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF), publicados en el BOP Las Palmas número 93, de 24 de julio de 2009df, corresponde a la Gerencia de este Organismo “llevar a cabo la dirección y gestión del personal y la contratación del mismo”.

En su virtud, a la vista de los Antecedentes, las Disposiciones legales de aplicación y los Fundamentos Jurídicos expuestos, la Gerencia del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación

RESUELVE

PRIMERO. Formalizar el contrato de trabajo como personal laboral fijo, a don Luis Domingo Gimón Rodríguez, con DNI **8275***, tras haber superado el proceso selectivo para la provisión en propiedad por el sistema de concurso en el marco de los procesos de estabilización, de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales, personal laboral, categoría equivalente al Subgrupo A2; para ocupar en tal calidad la plaza IMEF-L-19, vacante en la plantilla orgánica de personal del año 2025, publicada en el BOP Las Palmas número 42/2025, de 07 de abril. Y en consecuencia, adscribir a don Luis Domingo Gimón Rodríguez al puesto con código IME-L-06.

SEGUNDO. Autorizar y disponer el gasto correspondiente a las retribuciones de don Luis Domingo Gimón Rodríguez, con DNI **8275***, para su adscripción al puesto IME-L-06 - Técnico/a Medio de Prevención de Riesgos Laborales - por importe de siete mil novecientos setenta y nueve euros con noventa .y ocho céntimos (7.979,98 euros) para el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de 2025, según el desglose que figura a continuación:

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	DESCRIPCIÓN	IMPORTE	DOCUMENTOS CONTABLES RC
241/13000	Retribuciones básicas	3.791,36 euros	220250002665
241/13002	Otras retribuciones	4.188,62 euros	220250002666
		7.979,98 euros	

TERCERO. Autorizar y disponer el gasto correspondiente a la cuota de la Seguridad Social, que se corresponde con la formalización del contrato como personal laboral fijo de don Luis Domingo Gimón Rodríguez, con DNI **8275***, para noviembre 2025, a la Tesorería General de la Seguridad Social, con CIF Q3519008A, por importe de mil cuatrocientos ochenta y siete euros con siete céntimos (1.487,07 euros), según el desglose que figura a continuación:

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA	DESCRIPCIÓN	IMPORTE	DOCUMENTOS CONTABLES RC
241/16000	Seguridad Social	1.487,07 euros	220250002667
		1.487,07 euros	

CUARTO. Aprobar la constitución de la lista de reserva del presente proceso selectivo, que se registrá en todos sus términos por las disposiciones contenidas en las Bases Específicas y en las normas de funcionamiento de las listas de reserva para cubrir interinidades y contrataciones temporales del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, aprobadas por Resolución número 5484/2015, de 10 de febrero, del Coordinador de Presidencia y Seguridad, publicada en el BOP Las Palmas número 27/2015, de 27 de febrero, con el siguiente aspirante, que ha obtenido una puntuación igual o superior a 5 puntos:

ORDEN	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	DNI
2	SÁNCHEZ	RODRÍGUEZ	MARTA DEL CARMEN	**3032***
3	MAYOR	ROCHA	ALEJANDRO	**0657***

QUINTO. Efectuar las publicaciones y notificaciones que procedan, para general y público conocimiento.

Régimen de recursos. Contra el acto expreso que se le notifica, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer DEMANDA ante el Juzgado de lo Social de Las Palmas que por reparto corresponda, en el plazo de DOS MESES contados a partir del día siguiente al de la recepción de su notificación, conforme a lo previsto en el artículo 69.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social, y 599 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las Palmas de Gran Canaria, a dieciocho de diciembre de dos mil veinticinco.

GERENTE DEL IMEF (Por vacancia, Resolución número 460/2023, de 30 de junio), Ana Mª Blázquez Santana.

245.926

Instituto Municipal para el Empleo y la Formación

ANUNCIO

4.847

En ejecución de lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace pública la Resolución de la Gerencia del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF) número 771/2025 de 16 de diciembre por la que se acuerda la contratación como personal laboral fijo de los aspirantes que han superado el proceso selectivo de la Convocatoria de Estabilización de dos (2) plazas de Técnico/a Superior de Empleo y Formación, pertenecientes a la categoría equivalente al Subgrupo A1, incluidas en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal del IMEF, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y configuración de lista de reserva, siendo la Resolución del siguiente tenor literal:

“Resolución de la Gerencia del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF) número 771/2025 de 16 de diciembre por la que se acuerda la contratación como personal laboral fijo de los aspirantes, que han superado el proceso selectivo de la Convocatoria de Estabilización de dos (2) plazas de Técnico/a Superior de Empleo y Formación, pertenecientes a la categoría equivalente al Subgrupo A1, incluidas en la Oferta Pública de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal del IMEF, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y configuración de lista de reserva.