

ANEXO I

LISTA DE RESERVA DE LA CATEGORÍA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A, GRUPO C, SUBGRUPO C2, DERIVADA DEL PROCESO SELECTIVO DE ESTABILIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA (LEY 20/2021, DE 28/12, BOP NÚMERO 126).

Nº ORDEN	APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE	DNI
1	RAMOS	MUÑOZ	IBAN	**7287***
2	MORENO	MARTÍN	CARLOS FRANCISCO	**0694***
3	LÓPEZ	DEL VALLE	MIRIAM	**6829***
4	PÉREZ	HERNÁNDEZ	ROSA MARÍA	**8106***
5	GARCÍA	SAARINEN	VANESA	**4888***
6	ALDARICO	BANFI	ALDANA LUCÍA	**2695***

Las Palmas de Gran Canaria, a tres de agosto de dos mil veintiséis.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (Por sustitución, Decreto 37869/2024, de 4 de octubre), CONCEJALA DELEGADA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, Esther Lidia Martín Martín.

1.668.881

Área de Gobierno de Higiene Urbana y Carnaval**Servicio Municipal de Limpieza****Sección de Gestión de Recursos Humanos y Administración****ANUNCIO****2.616**

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 pública la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos registrada en el Libro de Resoluciones y Decretos con número 27431/2026, de 04 de agosto, por la que se formaliza la contratación como personal laboral fijo de las personas aspirantes que han superado el proceso selectivo de la convocatoria del proceso de estabilización de trece (13) plazas de Agente de Inspección, categoría equivalente al Grupo C, Subgrupo C1, del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza, derivado de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria derivada 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.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Por Resolución de la directora general de Administración Pública número 38488/2022, de 11 de octubre, se aprueban las Bases Generales que han de regir las convocatorias y el proceso de estabilización de las plazas incluidas en la oferta de empleo extraordinaria de la Ley 20/201, de 28 de diciembre, mediante el procedimiento de estabilización de empleo temporal por concurso. Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 126/2022, de 19 de octubre.

Segundo. Publicación del Boletín Oficial de la Provincia número 158, de 30 de diciembre de 2022, la resolución número 46646/2022, de 28 de noviembre por la que se aprueban las bases específicas y convocatoria que han de regir el proceso selectivo de estabilización para cubrir 83 plazas de personal laboral fijo por el turno de acceso libre y mediante el sistema excepcional de concurso de méritos del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza.

Tercero. Publicación del Boletín Oficial de la Provincia número 138, de 13 de noviembre de 2024, por la que se publica la resolución número 36142/2024, de 23 de septiembre de 2024, por la que se modifica la resolución número 46646/2022, de 28 de noviembre, de la directora general de Recursos Humanos, aprobatoria de las bases específicas de la convocatoria que han de regir el proceso selectivo de estabilización de ochenta y dos (82) plazas, con el carácter de personal laboral fijo que incluyen siete plazas (7) por el turno de discapacidad de acuerdo con 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, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, configuración de lista de reserva; y se declara la tramitación de urgencia.

Cuarto. Publicación del Boletín Oficial de la Provincia número 138, de 13 de noviembre de 2024, por la que se publica la resolución número 43120/2024, de 7 de noviembre de 2024, por la que se modifica la resolución número 51379/2022, de 28 diciembre, de la directora general de la Administración Pública, por la que se aprueba la Convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de ochenta y dos (82) plazas, con el carácter de personal laboral fijo que incluyen siete plazas (7) por el turno de discapacidad de acuerdo con 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, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, configuración de lista de reserva; y se declara la tramitación de urgencia.

Quinto. Con fecha 21 de noviembre de 2024 se hace pública en el Boletín Oficial del Estado número 281/2024 un extracto de la convocatoria del proceso de estabilización para la cobertura, como personal laboral fijo, de trece (13) plazas de Agente de Inspección, categoría equivalente al grupo C, subgrupo C1, 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.

Sexto. Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 1729/2025, de fecha 24 de enero, por la que se aprueba la lista provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas que ha de regir el proceso de estabilización de trece (13) plazas de Agente de Inspección (12 plazas por el turno libre y 1 plaza por el turno de discapacidad), pertenecientes al Grupo C, Subgrupo C1, incluidas en 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, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, y configuración de lista de reserva.

Séptimo. Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 17438/2025 de 13 de mayo de 2025, por la que se procede a rectificar la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 1729/2025, de 24 de enero, por la que se aprueba la lista provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas que ha de regir el proceso de estabilización de trece (13) plazas de Agente de Inspección (12 plazas por el turno libre y 1 plaza por el turno de discapacidad), pertenecientes al Grupo C, Subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, y configuración de lista de reserva.

Octavo. Consta en el expediente solicitud de certificación al Servicio de Atención Ciudadana, de la presentación de reclamaciones o subsanaciones de defectos tras la publicación del listado provisional de admitidos y excluidos del proceso de estabilización de trece (13) plazas de Agente de Inspección.

Noveno. Consta en el expediente certificación de asientos registrales en relación a las reclamaciones o subsanaciones, tras la publicación del listado provisional de admitidos y excluidos del proceso de estabilización de trece (13) plazas de Agente de Inspección.

Décimo. Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 25197/2025, de fecha 10 de julio, por la que se aprueba la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas correspondiente a la convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de trece (13) plazas de Agente de Inspección (12 plazas por el turno libre y 1 plaza por el turno de discapacidad), pertenecientes al Grupo C, Subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, y configuración de lista de reserva. (BOP núm. 85, de 16/07/2025).

Undécimo. Publicación en la sede electrónica del Ayuntamiento del Acta/Anuncio número 1 de baremación provisional proceso de estabilización de trece (13) plazas de Agente de Inspección (12 plazas por el turno libre y 1 plaza por el turno de discapacidad).

Duodécimo. Consta en el expediente certificación de asientos registrales en relación a la presentación de reclamaciones o subsanaciones al proceso de estabilización de trece (13) plazas de Agente de Inspección (12 plazas por el turno libre y 1 plaza por el turno de discapacidad).

Decimotercero. Publicación en la sede electrónica del Ayuntamiento del Acta/Anuncio número 9 de baremación definitiva y resolución de las reclamaciones formuladas por los interesados del proceso de estabilización de trece (13) plazas de Agente de Inspección (12 plazas por el turno libre y 1 plaza por el turno de discapacidad).

Decimocuarto. Consta en el expediente certificación de la publicación en el Tablón de Edictos de este Ayuntamiento (Edicto 1342) del Acta/Anuncio número 1 del Tribunal calificador con la baremación provisional del proceso de estabilización de trece (13) plazas de Agente de Inspección (12 plazas por el turno libre y 1 plaza por el turno de discapacidad), grupo C, subgrupo C1, incluidas en 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, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y configuración de lista de reserva.

Decimoquinto. Consta en el expediente certificación de la publicación en el Tablón de Edictos de este Ayuntamiento (Edicto 1538) del Acta/Anuncio número 9 del Tribunal calificador con la baremación definitiva, resolución de reclamaciones y propuesta al Órgano convocante para la contratación laboral fija, de las personas que han superado el proceso de estabilización de trece (13) plazas de Agente de Inspección que se relacionan a continuación:

APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE	DNI
Suárez	Naranjo	Juana Delia	**7966***
García	Sosa	Mónica Brígida	**3150***
Santana	Santos	Graciela María	**3238***
Medina	Suárez	Ramón Alexis	**7027***
Suárez	Suárez	Antonio del Pino	**8434***
García	Sosa	María del Pino	**4717***

Hernández	Vizcaíno	Mario Alexandre	**4836**
O'Shanahan	Socorro	Rafael de León	**8517**
Ramos	Santana	José Luis	**8577**
Santana	Alemán	María Lourdes	**6555**
Correa	Suárez	José Lorenzo	**8610**
Hernández	García	Ana María	**3027**
Betancor	Espino	Isidro Luciano	**8064**

Decimosexto. Consta en el expediente cuantificación y documentos contables de retención de crédito por las retribuciones y cuota patronal, por importe total de 247.045,63 euros, para el periodo comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre de 2026. De las personas relacionadas en el antecedente decimoquinto anterior.

IMPUTACIÓN PRESUPUESTARIA

Aplicación presupuestaria	Referencia RC	Nº Operación- Fecha	Concepto	Período del gasto	Importe (euros)
06114/16210/13000	2026.2.0022167.000	27/07/2026	RETRIBUCIONES BÁSICAS, contratación por superar proceso estabilización	01/08/2026 a 31/12/2026	82.739,15
06114/16210/13002	2026.2.0022167.000	27/07/2026	OTRAS REMUNERACIONES contratación por superar proceso estabilización	01/08/2026 a 31/12/2026	103.992,20
06114/16210/16000	2026.2.0022167.000	27/07/2026	SEGURIDAD SOCIAL Cuota Patronal contratación por superar proceso estabilización	01/08/2026 a 31/12/2026	60.314,24

Decimoséptimo. Con fecha 5 de junio de 2026 y con número de registro de salida 2026-38212, se remite, a través del servidor del registro telemático de comunicaciones del Ayuntamiento, EXPERTA, requerimiento a D.^a Esther Gloria Vidueira Guerra, con DNI **2611**, a fin de que procediera a la presentación de la documentación acreditativa de los requisitos declarados en la declaración responsable suscrita con ocasión de su participación en el proceso extraordinario de estabilización de Agente de Inspección, en la que manifestaba expresamente:

«Asimismo, hago constar que todos y cada uno de los requisitos señalados los poseo a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y que toda la documentación se encuentra vigente, comprometiéndome a presentarla conjuntamente con su original, en caso de superar en su totalidad el proceso selectivo. En caso de no ser ciertos los extremos a que se refiere la presente declaración responsable, he sido debidamente informado/a de que seré automáticamente excluido/a del proceso, aunque lo haya superado, y de que la Administración queda facultada para ejercitar las acciones que estime oportunas por falsedad documental.»

En cumplimiento del compromiso asumido en la declaración responsable y al amparo de lo dispuesto en el artículo 28.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, bajo la rúbrica «Documentos aportados por los interesados al procedimiento administrativo», dispone que:

«Excepcionalmente, cuando la relevancia del documento en el procedimiento lo exija o existan dudas derivadas de la calidad de la copia, las Administraciones podrán solicitar de manera motivada el cotejo de las copias aportadas por el interesado, para lo que podrán requerir la exhibición del documento o de la información original.»

En aplicación de lo dispuesto en el citado precepto y con la finalidad de tramitar el correspondiente expediente de contratación, mediante el referido requerimiento se solicitó motivadamente a la interesada la exhibición de los documentos originales acreditativos del cumplimiento de los requisitos de participación en el proceso extraordinario de estabilización, al objeto de proceder a su cotejo con la documentación obrante en el expediente. A tal efecto, se le concedió un plazo de diez (10) días, contados desde el día siguiente al de la recepción del requerimiento, para la exhibición de los documentos originales y, en su caso, la aportación de aquella documentación que no obrara en su expediente personal.

Obra en el expediente de la interesada, con registro de salida número 2026-38212, la acreditación de puesta a disposición del requerimiento efectuado a fecha 5 de junio de 2026, a las 13:15 horas, así como, el acuse de recibo de la notificación telemática la cual, se considera rechazada por caducidad el día 16/06/2026, a las 00:00 horas. Todo lo cual es registrado por el Servidor del Registro Telemático del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria a efectos de cómputo de los plazos imputables tanto al interesado como a la Administración (art. 31 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

Con fecha 19 junio de 2026, y número de registro de entrada 2026-104971, la interesada presenta la documentación requerida fuera del plazo concedido.

En virtud de la normativa de aplicación, por incumplimiento de los plazos establecidos se considera, a D^a. Esther Vidueira Guerra, con DNI **2611***, excluida del proceso de estabilización de las trece (13) plazas de Agente de Inspección (12 plazas por el turno libre y 1 plaza por el turno de discapacidad), grupo C, subgrupo C1, incluidas en 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, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6^a y 8^a de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y configuración de lista de reserva.

Decimoctavo. Consta en el expediente Informe de incidencia y propuesta relativa a la determinación definitiva de las personas aspirantes propuestas para su contratación.

NORMATIVA APLICABLE

- Constitución Española de 1978
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- 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, de 30 de octubre, 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 31/2023, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.
- Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, en su versión consolidada de 28 de junio de 2024 (ROGA).

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

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

Atendiendo a la base novena “Relación de Aprobados, Acreditación de Requisitos Exigidos y Nombramiento”, de las bases específicas que rige el citado proceso selectivo; se ha realizado por el Servicio de Recursos Humanos la necesaria comprobación de los requisitos exigidos para ser contratado como personal laboral fijo, de la persona aspirante.

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 las personas seleccionadas y que ocupaban 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).

2ª. Sobre la modalidad de contratación. Novación de la relación laboral.

En relación a la persona que ocupaba temporalmente la plaza objeto de estabilización 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 tenía 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 formalizados los contratos de trabajo de personal fijo, (clave 100 contrato «INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO-ORDINARIO»), los aspirantes seleccionados podrán tomar posesión de la plaza, y se producirá la extinción de la relación laboral de las personas que, en su caso, vinieren desempeñando de forma temporal en la plaza.

La circunstancia de que la persona trabajadora viniera ocupando temporalmente la misma plaza que ha obtenido con carácter definitivo tras superar el correspondiente proceso extraordinario de estabilización determina la novación de su relación laboral, sin que ello comporte la extinción del contrato de trabajo preexistente ni la constitución de una nueva relación laboral. En consecuencia, procede mantener íntegramente las condiciones laborales consolidadas hasta ese momento, incluidas la antigüedad, la categoría profesional, las retribuciones y los restantes derechos derivados de la relación laboral, al continuar desempeñando, sin solución de continuidad, la misma plaza, que pasa a ser ocupada con carácter fijo al quedar definitivamente vinculada al correspondiente puesto dotado presupuestariamente.

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 Ayuntamiento, 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 de los/las trabajadores/as 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.

2.1. Aspirantes que actualmente ocupan plazas objeto de esta convocatoria.

En relación a la base específica duodécima (BOP núm. 158, de 30/12/2022), 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”.

En el presente proceso, las personas propuestas por el Tribunal Calificador para la contratación como personal laboral fijo, según el Acta/Anuncio número 9 de baremación definitiva, tienen la condición de personal laboral indefinido no fijo de este Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en la misma plaza y con las mismas funciones objeto del proceso de estabilización que nos ocupa. 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.

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).

Por lo tanto, este Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria entiende que de las trece personas que han superado este proceso selectivo, las personas que se relacionan a continuación no deberán realizar periodo de prueba, ya que ocupaban temporalmente la plaza objeto de estabilización, justificándose la exención del citado periodo con la experiencia previa en el mismo puesto de trabajo al que va a ser adscritos. Se acompaña cuadro de los aspirantes seleccionados que ya venían desempeñando un puesto de trabajo de la RPT mediante su adscripción en la misma categoría profesional que las plazas objeto de estabilización:

Apellido 1	Apellido 2	Nombre	DNI	PLAZA	CÓDIGO PUESTO
Suárez	Naranjo	Juana Delia	**7966***	1-2LAB-5-7	NCI-L-12
García	Sosa	Mónica Brígida	**3150***	1-2LAB-5-16	NCI-L-23
Santana	Santos	Graciela María	**3238***	1-2LAB-5-18	NCI-L-25
Medina	Suárez	Ramón Alexis	**7027***	1-2LAB-5-17	NCI-L-24
Suárez	Suárez	Antonio del Pino	**8434***	1-2LAB-5-1	NCI-L-05
García	Sosa	María del Pino	**4717***	1-2LAB-5-19	NCI-L-26
Hernández	Vizcaíno	Mario Alexandre	**4836***	1-2LAB-5-20	NCI-L-27
O'Shanahan	Socorro	Rafael de León	**8517***	1-2LAB-5-3	NCI-L-07
Santana	Alemán	María Lourdes	**6555***	1-2LAB-5-4	NCI-L-09

2.2. Aspirante del turno libre seleccionada que, manteniendo vínculo de empleo con el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, no ocupaba con anterioridad una plaza laboral profesional equivalente a la convocada y ha ejercido el derecho de opción al haber resultado seleccionada en dos o más convocatorias del proceso extraordinario de estabilización, eligiendo el proceso selectivo para la provisión de trece (13) plazas de Agente de Inspección, grupo C, subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Público extraordinaria, mediante el sistema de concurso, conforme a las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y a quien le corresponde la realización del período de prueba de 45 días:

Apellido 1	Apellido 2	Nombre	DNI	PLAZA	CÓDIGO PUESTO
Hernández	García	Ana María	**3027***	1-2LAB-5-10	NCI-L-16

2.3. Aspirante del turno libre seleccionado que, careciendo de relación laboral vigente con el Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza, ha ejercido el derecho de opción al haber resultado seleccionado en dos o más convocatorias del proceso extraordinario de estabilización, eligiendo el proceso selectivo para la provisión de trece (13) plazas de Agente de Inspección, grupo C, subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Público extraordinaria, mediante el sistema de concurso, conforme a las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y a quien le corresponde la realización del período de prueba de 45 días:

Apellido 1	Apellido 2	Nombre	DNI	PLAZA	CÓDIGO PUESTO
Ramos	Santana	José Luis	**8577***	1-2LAB-5-8	NCI-L-13

2.4. Aspirante del turno de discapacidad que, careciendo de relación laboral vigente con el Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza, ha ejercido el derecho de opción al haber resultado seleccionado en dos o más convocatorias del proceso extraordinario de estabilización, eligiendo el proceso selectivo para la provisión de trece (13) plazas de Agente de Inspección, grupo C, subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Público extraordinaria, mediante el sistema de concurso, conforme a las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y al que corresponde la realización del período de prueba de 45 días:

Apellido 1	Apellido 2	Nombre	DNI	PLAZA	CÓDIGO PUESTO
Betancor	Espino	Isidro Luciano	**8064***	1-2LAB-5-2	NCI-L-06

2.5. Aspirante del turno libre seleccionado que, manteniendo relación laboral vigente como personal laboral indefinido no fijo con el Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza, ha ejercido el derecho de opción al haber resultado seleccionado en dos o más convocatorias del proceso extraordinario de estabilización y, no ocupaba con anterioridad una plaza laboral correspondiente a una categoría profesional equivalente, eligiendo el proceso selectivo para la provisión de trece (13) plazas de Agente de Inspección, grupo C, subgrupo C1, incluidas en la Oferta de Empleo Público extraordinaria, mediante el sistema de concurso, conforme a las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y al que corresponde la realización del período de prueba de 45 días:

Apellido 1	Apellido 2	Nombre	DNI	PLAZA	CÓDIGO PUESTO
Correa	Suárez	José Lorenzo	**8610***	1-2LAB-5-5	NCI-L-10

3ª. Sobre la finalización de la relación laboral por imposibilidad de admitir documentación presentada fuera del plazo conferido en un proceso selectivo

Sobre la finalización de la relación laboral de D.ª Esther Gloria Vidueira Guerra, con DNI **2611***, se ha de destacar que, la acreditación de los requisitos exigidos para participar en un proceso selectivo constituye un presupuesto esencial del procedimiento de selección, cuya observancia resulta indisponible tanto para las personas aspirantes como para la propia Administración convocante.

Respecto al incumplimiento del requerimiento efectuado al amparo del artículo 28.5 de la Ley 39/2015, la interesada no atendió en plazo el requerimiento efectuado por esta Administración para la exhibición y cotejo de la documentación original acreditativa del cumplimiento de los requisitos de participación, pese a haber sido válidamente puesta a su disposición mediante notificación electrónica practicada conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre. En consecuencia, la documentación presentada con fecha 19 de junio de 2026 no puede reputarse presentada en plazo, al haber expirado el conferido en el requerimiento sin que la interesada hubiera atendido la obligación impuesta por la Administración.

En relación a los efectos jurídicos del rechazo de la notificación electrónica, el artículo 43.2 de la Ley 39/2015 establece expresamente que, cuando la notificación por medios electrónicos sea de carácter obligatorio o haya sido expresamente elegida por la persona interesada, se entenderá rechazada cuando hayan transcurrido diez días naturales desde su puesta a disposición sin que se acceda a su contenido, entendiéndose efectuado el trámite de notificación y continuándose el procedimiento.

En el presente supuesto consta acreditado en el expediente que el requerimiento fue puesto a disposición de la interesada el día 5 de junio de 2026, produciéndose su rechazo por caducidad el 16 de junio de 2026,

circunstancia que despliega plenamente los efectos jurídicos previstos en el citado precepto legal, sin que pueda imputarse a la Administración la falta de acceso de la interesada a la notificación.

Debe tenerse presente que las bases reguladoras del proceso selectivo constituyen la ley del proceso selectivo, vinculando por igual a la Administración, al órgano de selección y a todos los aspirantes, conforme a una consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo. En consecuencia, la Administración carece de facultades para dispensar individualmente el cumplimiento de los requisitos documentales o de los plazos establecidos, pues ello supondría vulnerar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad consagrados en el artículo 23.2 de la Constitución Española, así como el principio de seguridad jurídica previsto en el artículo 9.3 del mismo texto constitucional.

Por ello, la exclusión no deriva exclusivamente del incumplimiento del requerimiento administrativo, sino también del incumplimiento del compromiso expresamente asumido por la propia aspirante mediante la declaración responsable presentada junto con su solicitud de participación, en la que aceptó las consecuencias jurídicas derivadas de la falta de acreditación documental de los requisitos declarados.

En consecuencia, habiendo incumplido la interesada el requerimiento efectuado para la acreditación documental de los requisitos declarados mediante declaración responsable, al presentar la documentación una vez expirado el plazo conferido al efecto, y producidos plenamente los efectos jurídicos del rechazo de la notificación electrónica conforme al artículo 43.2 de la Ley 39/2015, procede acordar su exclusión del proceso selectivo. Tal decisión encuentra fundamento en el obligado cumplimiento de las bases de la convocatoria, que constituyen la ley del proceso selectivo y vinculan por igual a la Administración y a todos los aspirantes, así como en los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y seguridad jurídica, que impiden dispensar un tratamiento singularizado respecto del resto de participantes mediante la admisión de documentación presentada fuera del plazo establecido.

4ª. 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 jefatura 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 este Ayuntamiento, 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.

5ª. 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 núm. 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 art. 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 había sido resulta por la jurisprudencia que recoge, por todas, la Sentencia núm. 4195/2019, 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 núm. 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”.

Sin embargo, la Sala Tercera de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo en su reciente Sentencia núm. 930/2025, de 9 de julio (rec. 5278/2023), ha cambiado la jurisprudencia precedente.

Como es el artículo 70 del TREBEP dispone que “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”.

La Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, del Tribunal Supremo en Sentencia núm. 1718/2019, de 12 Dic. 2019, Rec. 3554/2017, había reconocido el carácter esencial de tal plazo de tres años, de modo que la realización de actuaciones administrativas fuera del tiempo establecido por la ley para su desarrollo, cuando, como en este caso, la naturaleza del plazo lo impone, determinaría la anulabilidad del acto administrativo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 48.3 de la Ley 39/2015. Con arreglo a la Sentencia núm. 1718/2019 el «dies a quo» para el comienzo del plazo pasaba ser el de la publicación de la Oferta de Empleo Público en el Boletín Oficial correspondiente, siendo el «dies ad quem» el de la publicación de la Convocatoria de las correspondientes plazas.

Así señaló que, el artículo 70 del TRLEBEP establece “la obligación de convocar procesos selectivos para las plazas comprometidas” y exige ejecutar la oferta de empleo público “en todo caso” dentro de este margen temporal. El plazo legal se interpreta como “improrrogable”, lo que implica que, “salvo razones muy poderosas”, el incumplimiento del plazo tiene el carácter invalidante.

Es decir, para el Tribunal Supremo el incumplimiento del plazo tiene carácter invalidante, determinando la caducidad de la oferta, salvo que concurran las que denomina «razones muy poderosas», lo que se especifica en cada administración y para el supuesto específico de la concreta gestión de los expedientes de convocatorias de plazas objeto de estabilización. Declara la Sentencia núm. 1718/2019, de 12 dic. 2019, Rec. 3554/2017, en su fundamento jurídico cuarto lo siguiente:

“CUARTO. La interpretación del artículo 70.1 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre (TRLEBEP)

En relación con la caracterización del plazo, como esencial o no, respecto de la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar, previsto en el inciso final del artículo 70.1 citado, en nuestra Sentencia de 21 de mayo de 2019, citando a su vez la precedente Sentencia de 10 de diciembre de 2018 (recurso de casación nº 129/2016), declaramos su carácter esencial, al señalar que <<En cambio, sí es relevante tener presente que el límite de los tres años acompaña a la lógica de que se ejecuten las ofertas de empleo público aprobadas para un ejercicio determinado mientras permanezcan las necesidades en virtud de las cuales se elaboraron, necesidades que razonablemente pueden variar de manera significativa más allá de ese margen. En todo caso, llama la atención que la Comunidad de Madrid no haya explicado la razón a la que se debe la demora de nueve y siete años en efectuar las convocatorias.

Por último y en relación con lo que se acaba de decir, es menester señalar que la recurrente en casación no ha desvirtuado los argumentos con los que la sentencia justifica el carácter esencial del plazo de tres años para ejecutar las ofertas de empleo público establecido por el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público. Ante una prescripción legal que impone “la obligación de convocar procesos selectivos para las plazas comprometidas” y exige ejecutar la oferta de empleo público “en todo caso” dentro de ese margen temporal y luego añade que el plazo será “improrrogable”, son precisas razones muy poderosas para no deducir de esa disposición el carácter invalidante del incumplimiento del plazo.

No existen razones para modificar lo allí dicho en que ya se afirmó el carácter esencial del plazo”.

La reciente sentencia de la Sala Tercera de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo núm. 930/2025, de 9 de julio (REC. 5278/2023), declaró en su fundamento de derecho quinto, lo siguiente (subrayado nuestro):

15. De todo lo expuesto y para resolver la cuestión de interés casacional, cabe deducir lo que sigue:

1º Que la OEP se configura como un instrumento de planificación del empleo público de forma que los conceptos de “desarrollo” y “ejecución” comprenden, desde luego, la convocatoria de procesos selectivos de las plazas previstas en la OEP, una convocatoria que se inserta así en la lógica de la ejecución y desarrollo de una OEP.

2º Si el artículo 70.1 del EBEP, inciso final, ordena que la ejecución de la OEP deba desarrollarse en el plazo de tres años, hay que deducir que tal plazo comprende no sólo la convocatoria sino, además, el completo desarrollo del proceso selectivo. Se trata de un plazo, en sí, razonable, y traslada a las Administraciones un mandato de celeridad y eficacia: no es razonable tener procesos selectivos abiertos durante más de tres años.

3º La idea anterior se confirma si se ciñese la idea de ejecución de una OEP sólo al acto de convocatoria y hecha esta convocatoria, el proceso selectivo se desarrollase sin previsión de un plazo para concluirlo o, por fijar un plazo, que se desarrollase en los tres años: esto implicaría o procesos selectivos de duración indeterminada o permitir -de agotarse todos plazos- a que la ejecución de una OEP culminase al cabo de seis años.

4º La idea de celeridad entendida como eficacia en la satisfacción de necesidades de contar con medios humanos, se deduce de la exposición de motivos de la Ley 20/2021 ya citada. Ciertamente su objeto es la reducción de la temporalidad, pero prevé que “para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024”.

5º Esta idea de celeridad viene justificada tras los años de “reposición cero” por razón de la crisis económica, a la que se añadió la paralización de los procesos selectivos a raíz de la pandemia, más la urgencia para ejecutar los mandatos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para atajar la temporalidad en el empleo público.

6º Ahora ya no es tanto cuestión de celeridad como de eficacia aplicada a los sistemas de provisión de puestos en las Administraciones, eficacia que es principio constitucionalizado para regular la actuación de las Administraciones (artículo 103.1 de la Constitución) y que tiene su cabal concreción en los principios que relaciona el artículo 3.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen Jurídico del Sector Público [cfr. apartados a), d), e) y h)].

16. Pues bien, los <<obiter dicta>> de las sentencias antes expuestas más la evolución de la normativa también expuesta, permiten avanzar en la interpretación del artículo 70.1 del EBEP y, dentro del recto entendiendo del instituto de la OEP como instrumento para la dotación de medios humanos a las Administraciones públicas, concluir que el desarrollo de la ejecución de un OEP implica, primero, que partiendo de la declaración de puestos vacantes preexistentes o de nueva creación, se programe su provisión; seguidamente, que esa provisión se haga efectiva mediante convocatorias públicas, de ahí que para su efectiva provisión el artículo 70.1 del EBEP prevea un plazo razonable, lo que no quita para que, justificada y excepcionalmente, sea admisible un retraso en ese proceso.

17. En consecuencia y, a efectos del artículo 93.1 de la LJCA, declaramos - como regla general - que el plazo de tres años del artículo 70.1 del EBEP, se cumple cuando el proceso selectivo convocado para ejecutar la OEP se desarrolle íntegramente dentro de ese plazo.”

En este sentido, el Tribunal Supremo deja abierta la vía a posibles excepciones, al contemplar la posibilidad de que existan «razones muy poderosas» que impidan el cumplimiento del plazo de tres años, con el consiguiente

extraordinario proceso de estabilización sometido al régimen temporal específico de la Ley 20/2021, sino que, además, concurren las causas justificadas y excepcionales a que se refiere el propio Tribunal Supremo: la elevada carga administrativa derivada de la gestión simultánea de numerosos procedimientos de estabilización y las limitaciones estructurales de recursos humanos, circunstancias ambas que constan documentadas en el expediente”. Sin olvidar que 602 plazas de los procesos selectivos de estabilización han sido modificadas durante su tramitación y gestión en ejecución de la sentencia número 489/2023, de 14 de diciembre de 2023, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en el procedimiento ordinario 515/2022 y notificada con fecha 9 de enero de 2024, a través de la cual se concluye lo siguiente: “Estimar el recurso contencioso-administrativo contra el acuerdo de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria de 19 de mayo de 2022, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público Extraordinario de Estabilización de Empleo Temporal (BOP de Las Palmas número 62, de 25 mayo de 2022) y contra los acuerdos de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento citado de 26 de mayo y 2 de junio, que rectifican errores materiales cometidos en el Anexo de las plazas objeto de la Oferta de referencia” fallando “Anular tales resoluciones, en el particular en que se incluyen en la OEP las plazas propias del personal funcionario ocupadas por personal laboral indefinido no fijo y temporal, y que son objeto de oferta mediante vínculo funcional quedando igualmente anulada la inclusión de las plazas expresamente enumeradas en los hechos primero y segundo de la demanda actora, en cuanto carecen de los requisitos previstos en la disposición adicional sexta u octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público”, lo cual motivó la modificación durante el ejercicio 2024 de la Plantilla del presupuesto municipal, de la vigente RPT del Ayuntamiento, de la OPE aprobatoria de la de estabilización, así como de las convocatorias que afectaban a 602 plazas objeto de estabilización.

En tal sentido, los procesos selectivos de estabilización convocados por el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria:

- Se enmarcan en un régimen jurídico excepcional (Ley 20/2021) que modula los plazos generales del artículo 70.1 del TREBEP, aplicables a procesos ordinarios.
- Han sido tramitado conforme a la legalidad y jurisprudencia vigentes en el momento de su desarrollo.
- Presentan causas justificadas y excepcionales para cualquier eventual retraso, acreditadas documentalmente en el expediente, tales como la elevada carga administrativa y las limitaciones de recursos humanos.
- No existe jurisprudencia consolidada que permita aplicar automáticamente e invalidar procedimientos en curso con base exclusiva en la STS nº 930/2025.

Por todo ello, en el presente expediente consideramos que no concurre causa de caducidad de la OEP de estabilización aprobada por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad adoptado en sesión extraordinaria y urgente celebrada en fecha 20 de agosto de 2024, (publicada en el BOP núm. 104 de fecha 26 de agosto), de modificación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en la cual, ni existe impedimento jurídico alguno para continuar con el procedimiento de contratación como personal laboral fijo, ni en los procesos selectivos en tramitación por el Servicio de Recursos Humanos, en aplicación del principio de conservación de actos administrativos (art. 51 Ley 39/2015), deben preservarse todos los actos válidamente dictados hasta la fecha, proseguir la tramitación y culminar el proceso conforme al mandato y plazos establecidos por la Ley 20/2021.

6ª. Constitución de listas de reserva.

El apartado décimo 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 cada una de las especialidades convocadas.

Para conformar la lista de reserva con las personas 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.”

7ª. De la competencia del órgano para resolver.

En su virtud, esta Dirección General de Recursos Humanos, al amparo del Acuerdo por el que se establece el régimen de delegaciones de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 1 de febrero de 2024, modificado y compilado por Acuerdo de 6 de junio de 2024 (BOP de Las Palmas número 73, de 14 de junio de 2024), así como del Decreto del alcalde número 21615/2015, de 9 de julio, de delegación de competencias en la Junta de Gobierno de la Ciudad, en los concejales de gobierno, concejales delegados, concejales-presidentes de distrito y personal directivo (coordinadores y directores generales), modificado y compilado, entre otros y a fecha actual, por Decreto organizativo de Alcaldía número 10201/2026, de 27 de marzo, en ambos casos en el marco, con carácter general, del Decreto de la alcaldesa número 26777/2023, de 26 de junio, por el que se establece la estructura orgánica superior y directiva de las Áreas de Gobierno, se procede a la designación y nombramiento de los titulares de las mismas y de las Concejalías Delegadas y marco legal de funciones de estos, modificado y compilado, entre otros y a fecha actual, por Decreto organizativo de Alcaldía número 12215/2026, de 13 de abril y, con carácter particular, del Decreto de la alcaldesa número 28121/2023, de fecha 12 de julio, por el que se establecen los ámbitos materiales, sectores funcionales y la estructura organizativa del Área de Gobierno de Presidencia, Hacienda, Modernización, Recursos Humanos y Aguas, modificado y compilado, entre otros y a fecha actual, por Decreto organizativo de Alcaldía número 12313/2026, de 14 de abril.

Cumplidos los trámites del proceso selectivo y efectuada la propuesta de contratación como personal laboral fijo por parte del tribunal y habiendo comprobado que los aspirantes han acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria, así como que se ha seguido el procedimiento y los trámites legalmente establecidos, esta Dirección General de Recursos Humanos, en el ejercicio de las atribuciones que tiene conferidas y de conformidad con el informe propuesta de fecha 3 de agosto de 2026,

RESUELVE

PRIMERO. Formalizar el contrato de trabajo como personal laboral fijo, de los trece (13) aspirantes que, 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 tres (13) plazas de Agente de Inspección, categoría equivalente al Grupo C, Subgrupo C1, para ocupar en tal condición las plazas vacantes en la plantilla del personal laboral fijo del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria para el año 2026, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 38, de 30 de marzo de 2026, y en consecuencia, adscribirlos a los puestos relacionados a continuación:

ORDEN	APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE	DNI	PLAZA	CODIGO PUESTO	DENOMINACIÓN
1	Suárez	Naranjo	Juana Delia	**7966***	1-2LAB-5-7	NCI-L-12	AGENTE DE INSPECCIÓN
2	García	Sosa	Mónica Brígida	**3150***	1-2LAB-5-16	NCI-L-23	AGENTE DE INSPECCIÓN
3	Santana	Santos	Graciela María	**3238***	1-2LAB-5-18	NCI-L-25	AGENTE DE INSPECCIÓN

4	Medina	Suárez	Ramón Alexis	**7027***	1-2LAB-5-17	NCI-L-24	AGENTE DE INSPECCIÓN
5	Suárez	Suárez	Antonio del Pino	**8434***	1-2LAB-5-1	NCI-L-05	AGENTE DE INSPECCIÓN
6	García	Sosa	María del Pino	**4717***	1-2LAB-5-19	NCI-L-26	AGENTE DE INSPECCIÓN
7	Hernández	Vizcaíno	Mario Alexandre	**4836***	1-2LAB-5-20	NCI-L-27	AGENTE DE INSPECCIÓN
8	O'Shanahan	Socorro	Rafael de León	**8517***	1-2LAB-5-3	NCI-L-07	AGENTE DE INSPECCIÓN
9	Ramos	Santana	José Luis	**8577***	1-2LAB-5-8	NCI-L-13	AGENTE DE INSPECCIÓN
10	Santana	Alemán	María Lourdes	**6555***	1-2LAB-5-4	NCI-L-09	AGENTE DE INSPECCIÓN
11	Correa	Suárez	José Lorenzo	**8610***	1-2LAB-5-5	NCI-L-10	AGENTE DE INSPECCIÓN
12	Hernández	García	Ana María	**3027***	1-2LAB-5-10	NCI-L-16	AGENTE DE INSPECCIÓN
13	Betancor	Espino	Isidro Luciano	**8064***	1-2LAB-5-2	NCI-L-06	AGENTE DE INSPECCIÓN

SEGUNDO. Autorizar y disponer el gasto correspondiente a la formalización del contrato como personal laboral fijo de los trece (13) aspirantes que, 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 tres (13) plazas de Agente de Inspección, categoría equivalente al Grupo C, Subgrupo C1, por importe de ciento ochenta y seis mil setecientos treinta y un euros con treinta y cinco céntimos (186.731,35 €), para el período comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre de 2026:

TRECE (13) PLAZAS - AGENTE DE INSPECCIÓN

Aplicación presupuestaria	Referencia RC	Nº Operación- Fecha	Concepto	Período del gasto	Importe (euros)
06114/16210/13000	2026.2.0022167.000	27/07/2026	RETRIBUCIONES BÁSICAS, contratación 13 aspirantes dispositivo PRIMERO - por superar proceso estabilización	01/08/2026 a 31/12/2026	82.739,15
06114/16210/13002	2026.2.0022167.000	27/07/2026	OTRAS REMUNERACIONES contratación 13 aspirantes dispositivo PRIMERO - por superar proceso estabilización	01/08/2026 a 31/12/2026	103.992,20

TERCERO. Autorizar y disponer el gasto a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social (Q28027003) por la cuota patronal a la Seguridad Social, que se corresponde con las contrataciones como personal laboral fijo, de los aspirantes que han superado el proceso selectivo para la provisión en propiedad, por el sistema de concurso, en el marco del proceso de estabilización, de tres (13) plazas de Agente de Inspección, categoría equivalente al Grupo C, Subgrupo C1, para el período comprendido entre el 1 agosto y el 31 de diciembre de 2026, por importe de sesenta mil trescientos catorce euros con veintiocho céntimos (60.314,28 euros), de este Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

TRECE (13) PLAZAS - AGENTE DE INSPECCIÓN

Aplicación presupuestaria	Referencia RC	Nº Operación- Fecha	Concepto	Período del gasto	Importe (euros)
06114/16210/16000	2026.2.0022167.000	27/07/2026	SEGURIDAD SOCIAL Cuota Patronal contratación 13 aspirantes dispositivo PRIMERO - por superar proceso estabilización	01/08/2026 a 31/12/2026	60.314,28

CUARTO. Aprobar la constitución de la Lista de Reserva del presente proceso selectivo, que se acompaña como Anexo I y que se regirá en todas sus disposiciones por lo establecido en estas Bases Específicas y en las normas de funcionamiento de listas de reserva para cubrir interinidades y contrataciones temporales del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, aprobadas por Resolución núm. 5484/2015, de 10 de febrero, con los aspirantes que han obtenido una puntuación igual o superior a 5 puntos.

QUINTO. Finalizar la relación laboral de D. David Suárez Trujillo, con DNI **6526***, por la cobertura reglamentaria de la plaza de Agente de Inspección, Grupo C, Subgrupo C1, con código 1-2LAB-5-10 y puesto NCI-L-16, que venía desempeñando como personal laboral no fijo al no superar el proceso selectivo y haber sido adjudicada la plaza a otra persona aspirante, con efectos al día anterior a la firma del contrato por el aspirante seleccionado, D^a Ana María Hernández García, con DNI **3027***, quien pasa a ser titular de la plaza 1-2LAB-5-10.

SEXTO. Finalizar la relación laboral de D^a. Esther Vidueira Guerra, con DNI **000***, por la cobertura reglamentaria de la plaza de Agente de Inspección, Grupo C, Subgrupo C1, con código 1-2LAB-5-8 y código de puesto NCI-L-13, que venía desempeñando como personal laboral no fijo al no superar el proceso selectivo y haber sido adjudicada la plaza a otra persona aspirante, con efectos al día anterior a la firma del contrato por el aspirante seleccionado, D. José Luis Ramos Santana, con DNI **8577***, quien pasa a ser titular de la plaza con código 1-2LAB-5-8.

SÉPTIMO. Aprobar la constitución de la Lista de Reserva del presente proceso selectivo, que se adjunta como Anexo I y que se regirá en todas sus disposiciones por lo establecido en estas Bases Específicas y en las normas de funcionamiento de listas de reserva para cubrir interinidades y contrataciones temporales del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, aprobadas por Resolución núm. 5484/2015, de 10 de febrero, con los aspirantes que han obtenido una puntuación igual o superior a 5 puntos.

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

Régimen de recurso personal laboral. Contra el acto expreso que se le notifica, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer DEMANDA ante la plaza judicial que por reparto corresponda de la Sección

de lo Social del Tribunal de Instancia de Las Palmas de Gran Canaria, 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 59 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 cualquiera otra acción o recurso que estimare oportuno interponer para la mejor defensa de sus derechos.

Las Palmas de Gran Canaria.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (por sustitución, Decreto 37869/2024, de 4 de octubre), CONCEJALA DELEGADA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, Esther Lidia Martín Martín.

ANEXO I. LISTA DE RESERVA DE LA CATEGORÍA DE AGENTE DE INSPECCIÓN, GRUPO C, SUBGRUPO C1, DERIVADA DEL PROCESO SELECTIVO DE ESTABILIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA (LEY 20/2021, DE 28/12, BOP NÚM. 126).

TURNO DE DISCAPACIDAD

ORDEN	APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE	DNI
1	RIVERO	DIAZ	SEBASTIAN ALBERTO	**7622***

TURNO LIBRE

ORDEN	APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE	DNI
1	CABRERA	BOSA	ADEXE ARIJUMA	**0728***
2	DAVILA	GONZALEZ	JORDAN DAVID	**7643***
3	RAMIREZ	TRAVIESO	FELIPE FERMIN	**6661***
4	ORTEGA	RODRIGUEZ	CARLOS MANUEL	**3107***
5	MONROY	DENIZ	CONSTANZA ELENA	**3136***
6	GARCIA	DENIZ	LAURA	**7247***
7	RAMIREZ	MORENO	NEFTALI	**5175***
8	LANDEIRA	SANCHEZ	MARIA VICTORIA	**8723***
9	RAMOS	CACERES	BERNABE FELIX	**3039***
10	OJEDA	SANTANA	EMILIA ROSA	**8490***
11	QUINTANA	RODRIGUEZ	ANGELA MARIA	**4737***
12	RAVELO	NARANJO	FRANCISCO JAVIER	**4966***
13	DELGADO	ARMAS	FRANCISCO JOSE	**7598***
14	BRITO	FUMERO	FRANCISCO JOSE	**8175***

15	HERNANDEZ	MONTESDECOA	JUAN FERNANDO	**3104***
16	PEREZ	FLEITAS	CRISTOBAL MARIA	**8747***
17	ANGULO	GONZALEZ	JESUS CARMELO	**7641***
18	HERNANDEZ	MONTESDEOCA	AARON	**7675***
19	SANTANA	SANTANA	JOSÉ JAVIER	**7647***
20	ASCENSIÓN	GARCIA	JONAS ALEXIS	**5030***
21	FERRERA	CABRERA	CARLOS JAVIER	**3008***
22	SALAZAR	LUNA	JOSE JAVIER	**0728***
23	ARENCIBIA	ROMERO	ALEJANDRO JAVIER	**7141***
24	HERRERA	SOSA	IVAN CARLOS	**7601***
25	VEGA	PEREZ	ROSARIO DEL CARMEN	**7218***
26	SOSA	HERNANDEZ	MARIA RAFAELA	**8633***
27	PEREZ	FLEITAS	VANESA CANDELARIA	**4896***
28	MONTES	RODRIGUEZ	CAROLINA	**7177***
29	CARDENES	DIAZ	LUIS ESTEBAN	**7508***
30	DENIZ	SANTANA	JONATAN DE JESUS	**5056***
31	ORTEGA	SEGURA	MARIA ANGELES	**7090***
32	GONZALEZ	DIEZ	JAVIER	**4197***

Las Palmas de Gran Canaria, a cinco de agosto de dos mil veintiséis.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (por sustitución, Decreto 37869/2024, de 4 de octubre), CONCEJALA DELEGADA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, Esther Lidia Martín Martín.

1.669.627

ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE ANTIGUA

ANUNCIO

2.617

Por medio de la presente se hace de público conocimiento que con fecha 2 de agosto de 2026, por el Sr. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Antigua, se ha dictado resolución número 2026-2005, cuya parte dispositiva establece lo siguiente:

“PRIMERO. Delegar en la Primer Teniente de Alcalde Doña Sebastiana Verde, las funciones de esta Alcaldía los días 3 y 4 de agosto de 2026, asumiendo ésta las funciones de la Alcaldía en el ejercicio de las funciones