

en Las Palmas de Gran Canaria, El Jefe de Servicio de Selección, Provisión y Formación (En comisión de servicio, Resolución 14316/2026 de 28 de abril), Jorge Puig Palma”.

En Las Palmas de Gran Canaria, a veintiuno de mayo de dos mil veintiséis.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 5 de junio de 2025), María Teresa Rodríguez Sánchez.

1.092.360

## **Área de Gobierno de Presidencia, Hacienda, Modernización, Recursos Humanos y Aguas**

### **Concejalía Delegada de Recursos Humanos**

#### **Dirección General de Recursos Humanos**

#### **ANUNCIO**

#### **1.627**

En ejecución de lo establecido en los artículo 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 número 17195/2026, por la que se formaliza la contratación laboral como personal laboral fijo de los/as cuatro (4) aspirantes que han superado el proceso selectivo para la provisión en propiedad por el sistema de concurso, en el marco de los procesos de estabilización, de cuatro (4) plazas de Letrado, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, clase Técnica Superior, grupo A, subgrupo A1, incluidas en la Oferta de Empleo extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, y la configuración de lista de reserva.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

I. 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.

II. Resolución de la Directora General de Administración Pública registrada en el Libro de Resoluciones y Decretos con número 47480/2022, de 5 de diciembre, por la que se aprueban las Bases Específicas que han de regir el proceso de estabilización de cuatro (4) plazas de Letrado, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Técnica Superior, Grupo A, Subgrupo A1, incluidas en la Oferta de Empleo extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre.

III. Resolución de la Directora General de Administración Pública registrada en el Libro de Resoluciones y Decretos con número 51004/2022, de 23 de diciembre, por la que se aprueba la convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de cuatro (4) plazas de Letrado, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, clase Técnica Superior, grupo A, subgrupo A1, incluidas en la Oferta de Empleo extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre.

IV. Resolución de la Directora General de Administración Pública número 15004/2023, de 10 de abril, por la que se rectifica el importe de las tasas, con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 45/2023, de 14 de abril.

V. Resolución de la directora general de Administración Pública número 19966/2023, de 9 de mayo, por la que se modifican las bases específicas que han de regir el proceso de estabilización de cuatro (4) plazas de Letrado/a, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Técnica Superior, Grupo A, Subgrupo A1, incluidas en la Oferta de Empleo extraordinaria, mediante el sistema de concurso, aprobadas por Resolución número 47480/2022, de 5 de diciembre, con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 58/2023, de 12 de mayo. Acompañándose de justificantes de remisión.

VI. Extracto de la convocatoria publicada en el Boletín Oficial del Estado número 127/2023, de 29 de mayo.

VII. Resolución de la directora general de Administración Pública número 30067/2023, de 27 de julio por la que se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 96/2023, de 9 de agosto.

VIII. Resolución de la directora general de Recursos Humanos número 45382/2023, de 21 de noviembre, por la que se aprueba la lista definitiva de admitidos y excluidos correspondiente a la convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de cuatro (4) plazas de Letrado/a, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Técnica Superior, Grupo A, Subgrupo A1, incluidas en la Oferta de Empleo Extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 144/2023, de 29 de noviembre.

IX. 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 interpuesto por la Procuradora de los Tribunales doña Ana Teresa Kozlowski Betancor, en nombre de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), 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”

“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”.

X. Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad adoptado en sesión extraordinaria y urgente celebrada en fecha 3 de junio de 2024, por el que se aprueba la Modificación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, publicado en el BOP Las Palmas núm. 68, de fecha 5 de junio de 2024.

XI. Resolución de la directora general de Recursos Humanos número 33258/2024, de 26 de agosto, por la que por la que se modifica la Resolución de la directora general de Administración Pública número 47480/2022 de 5 de diciembre, aprobando las bases específicas que han de regir el proceso de estabilización de cuatro (4) plazas de Letrado/a, personal laboral fijo, Categoría equivalente al Subgrupo A1, incluidas en la Oferta de Empleo extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre; y se declara la tramitación de urgencia.

XII. Resolución de la Directora General de Recursos Humanos número 34925/2024, de 6 de septiembre, por la que se modifica la Resolución de la directora general de Administración Pública número 51004/2022, de 23 de diciembre, por la que se aprueba la convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de cuatro (4)

plazas de Letrado/a, personal laboral fijo, Categoría equivalente al Subgrupo A1, que ha establecido la Oferta Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal - aprobada por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad en sesión extraordinaria y urgente celebrada en fecha 3 de junio de 2024 -, incluidas en la Oferta de Empleo extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre

XIII. Resolución de la Directora General de Recursos Humanos número 42145/2024, de 29 de octubre, por la que se aprueba la Lista provisional de personas admitidas y excluidas correspondiente a la convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de cuatro (4) plazas de Letrado/a, personal laboral fijo, Categoría equivalente al Subgrupo A1, incluidas en la Oferta de Empleo extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre; y se declara la tramitación de urgencia.

XIV. Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 44348/2024, de 14 de noviembre, por la que se aprueba la lista definitiva de personas admitidas y excluidas correspondiente a la convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de cuatro (4) plazas de Letrado/a, personal laboral fijo, Categoría equivalente al Subgrupo A1, incluidas en la Oferta de Empleo extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según las Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre; y se declara la tramitación de urgencia.

X. Consta en el expediente propuesta del tribunal encargado de desarrollar y calificar el proceso selectivo al órgano convocante para la formalización de contratos de trabajo como laborales fijos y configuración de lista de reserva, del proceso selectivo de estabilización para la provisión en propiedad de cuatro (4) plazas de Letrado/a, de fecha 4 de diciembre de 2025.

XI. Informe de Dirección General de la Asesoría Jurídica en relación a expediente sobre consecuencias STS número 930/2025 (recurso de casación número 5278/2023) de fecha 12 de agosto de 2025.

XII. Informe de la Jefatura de servicio de RRHH, relativo a la STS número 930/2025 (recurso de casación número 5278/2023) de fecha 14 de agosto de 2025.

XIII. Consta en el expediente cuantificación y documentos contables AD/RC para el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2026.

XIV. De conformidad con lo establecido en la Base 27 de Ejecución del Presupuesto General para el ejercicio 2026, publicado en el BOP de fecha 30 de marzo de 2026, se trata de un expediente encuadrado dentro de los gastos no sometidos a fiscalización previa según varios informes emitidos por la Intervención General en la anualidad 2026.

## 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 del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (Boletín Oficial de la Provincia de 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, 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).

#### b) Consideraciones jurídicas

Primera. 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 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).

Segunda. Sobre la modalidad de contratación.

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.

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 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.

En el presente proceso, las personas propuestas por el tribunal para la contratación como personal laboral fijo, tienen la condición de personal laboral indefinido no fijo de este Ayuntamiento. 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.

Las personas seleccionadas propuestas para la contratación como personal laboral fijo, y que ya ocupaban temporalmente la plaza objeto de estabilización son los que se relacionan a continuación:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	PLAZA	PUESTO
RODRIGUEZ SANTIAGO, MIGUEL ANGEL	**8331***	2LAB983	SAJ-L-04
GARCIA MARTIN, ALEJANDRO MANUEL	**6436***	2LAB982	SAJ-L-03

---

SANCHEZ MEDINA, MONICA	**8364**	2LAB984	SAJ-L-05
LOPEZ RODRIGUEZ, SILVANA BEATRIZ	**3009**	2LAB985	SAJ-L-06

Tercera. 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 las personas aspirantes, 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 un 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. [...]”.

En igual sentido, la reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia 184/2025 de 10 de marzo de 2025, (Rec. 111/2025) declaró lo siguiente:

“La sentencia que se cita en el escrito de impugnación del TS de 16-1-2024 R. 1126/2023, contempla un supuesto diferente al que es objeto del presente procedimiento, pues en aquel se trataba de la extinción de una relación laboral indefinida no fija por voluntad del empleador sin que se haya procedido a la cobertura reglamentaria de la plaza, y la posterior contratación temporal del mismo trabajador por el mismo empresario.

Se afirma en dicha sentencia que:

“4. El TS ha declarado que los trabajadores con una relación laboral indefinida no fija tienen derecho a la indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades cuando se cubre la plaza reglamentariamente, aunque posteriormente la empresa haya vuelto a contratar al mismo trabajador:

a) La sentencia del TS 304/2020, de 12 mayo (rcud 825/2018) explicó que la extinción de una relación laboral indefinida no fija por la cobertura reglamentaria de la plaza no constituye un despido sino que el trabajador tiene derecho a percibir la citada indemnización de 20 días de salario por año trabajado. En dicho litigio, la finalización de la relación laboral indefinida no fija se produjo el 30 de septiembre de 2016 y la trabajadora volvió a ser contratada por la misma empleadora el 28 de octubre de 2016 con un contrato de interinidad.

b) La sentencia del TS 1216/2021, de 2 diciembre (rcud 1030/2019), reiteró esa doctrina en un procedimiento en el que el cese se había producido el 30 de junio de 2017 y el empleador le había contratado de nuevo el 24 de octubre de 2017.

c) La sentencia del TS 505/2022, de 1 junio (rcud 429/2019) argumentó que resultaba ajustada a derecho la cobertura de la plaza ocupada por el trabajador indefinido no fijo, una vez que se han seguido los procedimientos legalmente previstos a tal efecto, con independencia del derecho a la referida indemnización. En dicha litis, la relación laboral indefinida no fija había finalizado el 28 de agosto de 2009 por la cobertura de la vacante. Posteriormente, ambas partes suscribieron un nuevo contrato temporal...

SÉPTIMO. 1. La extinción de una relación laboral indefinida no fija por voluntad del empleador sin que se haya procedido a la cobertura reglamentaria de la plaza, constituye un despido con efectos constitutivos que no queda desvirtuado por la posterior contratación temporal del mismo trabajador por el mismo empresario. La calificación de ese despido será la de improcedente, salvo que concurra alguna de las causas de nulidad.”

La misma doctrina se reproduce en la STS de 25-9-2024 R. 2719/2023.

Pero en el presente supuesto con concurre la identidad de circunstancias, pues la trabajadora que ya tenía reconocida la condición de indefinida no fija, superó el proceso de estabilización siendo contratada como trabajadora indefinida fija.

En supuesto análogo al presente se ha pronunciado esta Sala en sentencia de fecha 11-10-2024 R. 838 en la que se afirma:

“La sentencia recurrida concede la indemnización de 20 días por año en un supuesto en el que el trabajador viene prestando servicios para un organismo autónomo, desde hace varios años en virtud de un contrato de interinidad, lo que constituía fraude en la contratación temporal. Dicho contrato temporal se celebró hasta la realización de pruebas, amortización, promoción interna o fin de necesidad de cubrir la plaza.

Se convocó proceso selectivo, obteniendo plaza el demandante.

Cuestión similar a la del presente procedimiento ha sido resuelta por sentencia de esta Sala de fecha 19-2-2024 R 60 /2024 en la que se recoge la STS (Pleno) de 28-6-2021 R. 3263/2019 que afirma que:

“2. El hecho de que la trabajadora en el momento de la extinción de su contrato tuviera la consideración de indefinida no fija, conduce a la aplicación de nuestra doctrina (expresada en la STS-pleno- de 28 de marzo de 2017, R. 1664/2015 y seguida, entre otras, por las SSTS de 9 de mayo de 2017, R. 1806/2015, de 12 de mayo de 2017, R. 1717/2015 y de 19 de julio de 2017, R. 4041/2015 ), según la que la extinción del contrato del indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba implica el reconocimiento a su favor de una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, tal como lo declaró la sentencia recurrida; habiéndose, aquietado a ello, además, la parte demandante.

Por su parte en la STS 28-3-2017 R. 1664/2015 se trata de un supuesto de extinción de contrato indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza: la indemnización a reconocer es la de 20 días del artículo 53 b) ET y no la del artículo 49.1 c) ET prevista para la extinción de contratos temporales”

Como ha afirmado esta Sala en sentencias de 3-5-2022 R 200/2022 y R. 231/2022:

“Por lo que se refiere al percibo de una indemnización, no al cese, sino con anterioridad, debe de tenerse en cuenta que el perjuicio en una relación como la analizada, indefinida no fija, declarada de acuerdo con la jurisprudencia en los supuestos de fraude en la contratación por parte de la Administración, se concreta por el cese en la misma, como consecuencia de la imposibilidad de acceder al empleo fijo en la Administración si no se efectúa dicho ingreso en los términos establecidos por la normativa aplicable, por medio de concurso público, con respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad, pues el mismo no se produciría si dicha relación laboral no se extinguiese y continuase la prestación de servicios, o se accediese en la condición de fijo mediante los sistemas de acceso extraordinarios, con valoración de méritos y tiempo pasado en la Administración; por lo que debe de entenderse que la indemnización prevista en nuestro ordenamiento laboral para el despido improcedente o para el despido objetivo, es la adecuada en el sentido de cumplir con los objetivos de la Directiva”.

En cuanto a la sentencia de esta Sala de fecha 15-3-2024 R. 328/2024, no contradice la doctrina que se recoge en la sentencia antes citada pues en la misma se contempla un supuesto diferente, la prestación de servicios con contrato temporal durante varios años para el Ayuntamiento de Ejea, que convoca proceso selectivo en el participa el trabajador que también participa en proceso selectivo para otra administración la Comarca de la Cinco Villas, superando el proceso selectivo en esta última y no en el Ayuntamiento, condenando al Ayuntamiento al abono de la indemnización de 20 días por año de servicios en concepto de indemnización por cese y extinción de su relación laboral.

En el supuesto de autos no concurren dichas circunstancias pues se produce la cobertura de la plaza por el propio trabajador que prestaba servicios tras superar el proceso selectivo.”

Además la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 60/2026 de 4 de febrero de 2026, (Rec. 901/2025) declaró lo siguiente:

“SEGUNDO. Centrado así el objeto de debate, debemos anticipar la desestimación del presente recurso, por cuanto según resulta del relato fáctico, la plaza que venía ocupando el actor, mediante contrato de interinidad por vacante desde el 2-09-2019 se incluyó en el proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal del personal laboral y que el actor participó en dicho proceso selectivo, superando el mismo, y por Resolución de 25-09-24 (BOCM de 3-10-24) de la Dirección General de Función Pública, se resolvió el proceso, publicando la relación de aspirantes que habían superado las pruebas selectivas, para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Técnico de Mantenimiento (Grupo III, Nivel 5, Area B) de la Comunidad de Madrid), entre los que se encontraba el actor, en el número NUM001.

El cese se produjo el 19-01-25 por la renuncia del trabajador y se inició la relación laboral fija por superación del proceso de estabilización, el 20-01-25.

El 17-01-25 el actor presenta escrito de renuncia al puesto NPT NUM000 en la escuela infantil “Los Delfines” al haber obtenido plaza de estabilización, indicando su desacuerdo con dicha renuncia, y reservándose el derecho a presentar la reclamación oportuna.

El supuesto aquí analizado nada tiene que ver con los resueltos por las Sentencias del Tribunal Supremo invocadas por la recurrente en los que el trabajador no había superado el proceso selectivo y se había extinguido su relación laboral por cobertura reglamentaria de la plaza, adjudicándose la misma a otra persona; sin que el hecho de que se suscribiera posteriormente un nuevo contrato temporal con el mismo empleador dejase sin efecto la extinción contractual de su relación laboral como indefinido no fijo. Este no es el supuesto que aquí concurre, en el que entendemos, compartiendo el criterio de la juzgadora de instancia, que ninguna de las dos pretensiones puede merecer favorable acogida, por cuanto se convocaron las pruebas selectivas del proceso de estabilización y el actor participó en las mismas, y superó dicho proceso selectivo, obteniendo una plaza de personal laboral fijo, renunciando al puesto como personal laboral temporal; con lo que era ineludible su cese como personal laboral indefinido no fijo; luego no está justificado ni la declaración de improcedencia del despido (de la que desistió),

ya que carecería de tal acción; ni tampoco la indemnización de 20 días por año, ya que ésta tan solo trae causa para el supuesto de la cobertura de la plaza que venía ocupándose en calidad de indefinido no fijo que conllevarse el cese en la relación laboral; no siendo este el caso que nos ocupa.

En el presente supuesto, hacemos nuestro el razonamiento de la Sala, Sección 3ª, en sentencia 157/2025 de 17 de febrero (rec. 946/24) a la que hace referencia la sentencia de instancia, en el que para un caso similar al presente se decía:

“no se ha producido una extinción contractual a iniciativa de la Administración sino que la razón por la que la demandante ha dejado de estar vinculada con ella ha radicado en que voluntariamente, para estabilizar su situación personal, decidió presentarse al proceso selectivo obteniendo una plaza fija, siéndole reconocida la antigüedad desde el inicio de su relación laboral indudablemente calificable como INF pero que no puede permitirle que lucre la indemnización que solicita, porque su relación laboral aun en régimen de fijeza continúa a pesar de que, como decimos, haya devenido en fija pero conservando como recalca la sentencia recurrida, las condiciones básicas de la inicial”.

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

Cuarta. 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 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.”

Quinta. Sobre el órgano competente.

Corresponde a la 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 calificador 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 suscrito por la jefatura de servicio de Selección, Provisión y Formación de fecha 14 de mayo de 2026,

#### RESUELVE

PRIMERA. Formalizar el contrato de trabajo como personal laboral fijo, a los aspirantes que han superado el proceso selectivo para la provisión en propiedad, por el sistema de concurso, en el marco de los procesos de estabilización, de (4) plazas de Letrado/a, personal laboral fijo, categoría equivalente al Subgrupo A1, incluidas en la Oferta de Empleo Extraordinaria, incluidas en la Oferta de Empleo extraordinaria, según la D.A. 6ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, que se relacionan a continuación:

ORDEN	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	DNI	PLAZA
1	Rodríguez	Santiago	Miguel Ángel	**8331***	2LAB983
2	García	Martin	Alejandro Manuel	**6436***	2LAB982
3	Sánchez	Medina	Mónica	**8364***	2LAB984
4	López	Rodríguez	Silvana Beatriz	**3009***	2LAB985

SEGUNDA. Adscribir a los aspirantes que han superado el proceso selectivo para la provisión en propiedad, por el sistema de concurso, en el marco de los procesos de estabilización, de cuatro (4) plazas de Letrado/a, personal laboral fijo, categoría equivalente al Subgrupo A1, a los siguientes puestos de trabajo:

ORDEN	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	DNI	PLAZA	PUESTO	SERVICIO
1	Rodríguez	Santiago	Miguel Ángel	**8331***	2LAB983	SAJ-L-04	Dirección General de Asesoría Jurídica Servicio de lo Contencioso
2	García	Martin	Alejandro Manuel	**6436***	2LAB982	SAJ-L-03	Dirección General De Asesoría Jurídica Servicio de lo Contencioso
3	Sánchez	Medina	Mónica	**8364***	2LAB984	SAJ-L-05	Dirección General De Asesoría Jurídica Servicio de lo Contencioso
4	López	Rodríguez	Silvana Beatriz	**3009***	2LAB985	SAJ-L-06	Dirección General De Asesoría Jurídica Servicio de lo Contencioso

TERCERA. Imputar el gasto correspondiente a la formalización del contrato como personal laboral de los cuatro (4) aspirantes que han superado el proceso selectivo para la provisión en propiedad, por el sistema de concurso, en el marco de los procesos de estabilización, de cuatro (4) plazas de Letrado/a, personal laboral fijo, categoría equivalente al Subgrupo A1, personal laboral fijo; por un importe de CIENTO SETENTA MIL

CUARENTA Y TRES EUROS CON CUARENTA Y DOS CÉNTIMOS (170.043,42 euros) para el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2026, ambos inclusive, con cargo a las siguientes aplicaciones presupuestarias:

Nº Operación	Fase	Fecha	Referencia	Aplicación	Importe	Imputar Gasto
220260006746	AD/RC	14/04/2026	22026004072	2026 01033 92000 13000	95.326,87	83.615,82
220260006747	AD/RC	14/04/2026	22026004074	2026 01033 92000 13002	96.673,58	86.427,60
					192.000,45	170.043,42

CUARTA. Imputar el gasto correspondiente a la cuota patronal, que se correspondo con la formalización del contrato como personal laboral fijo, de los cuatro (4) aspirantes indicados anteriormente, por un importe de CUARENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y UN EUROS CON CINCUENTA Y OCHO CÉNTIMOS (43.391,58 euros) para el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de noviembre de 2026, según el desglose que figura a continuación:

Nº Operación	Fase	Fecha	Referencia	Aplicación	Importe	Imputar Gasto
220260008094	AD/RC	20/04/2026	22026000215	2026 01136 23100 16000	12.854.230,09	43.391,58
					12.854.230,09	43.391,58

QUINTA. 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 Boletín Oficial de la Provincia número 27/2015, de 27 de febrero, con los siguientes aspirantes, que han obtenido una puntuación igual o superior a 5 puntos, ordenada por orden de puntuación:

ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	QUINTANA RODRIGUEZ, ISABEL CARMEN	**6508***
2	PUIG PALMA, JORGE	**8547***
3	GONZALEZ ESPINO, RITA MARIA	**8471***
4	LORENZO NAVARRO, FATIMA	**8503***
5	GUEDES SANCHEZ, ANTONIA ESTHER	**2740***
6	RODRIGUEZ SANTANA, MARIA DEL ROSARIO	**8467***
7	SANCHEZ IGLESIAS, LORENZO	**2871***
8	FERNANDEZ LOPEZ, ERICA	**3452***
9	DEL TORO VEGA, MARIA ISABEL	**2813***
10	TEJERO YUSTOS, JOSE IGNACIO	**6534***

11	MARTEL SUAREZ, NOELIA	**2030***
12	MARTIN MORA, ISABEL ESTHER	**4598***
13	PEREZ CAÑON, LUIS MANUEL	**7998***
14	CULEBRAS LOPEZ, SARAH CRISTINA	**5149***
15	MOLINA PEREZ, JERONIMO	**8412***
16	ESPINO LEY, LEONOR ANTONIA	**5011***
17	WINTER CABRERA, GUSTAVO	**7131***
18	RAMOS LOPEZ, JUAN JOSE	**8386***
19	HERMOSILLA GALCERAN, ANA ISABEL	**8476***
20	MOLINA PEREZ, ANA MARIA	**4723***
21	RIOS CABRERA, RICARDO	**8663***
22	RODRIGUEZ ALDOMAR, MARIA DEL PILAR	**8216***
23	DEL PINO SUAREZ, INMACULADA	**8364***
24	MEDINA VEGA, JOSE MANUEL	**8642***
25	HERNANDEZ RAMOS, ILDEFONSO LUIS	**8570***

SEXTA. 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, a 14 de mayo de 2026. La Directora General de Recursos Humanos (Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, de 5 de junio de 2025), María Teresa Rodríguez Sánchez.

Dada con la intervención del Secretario General Técnico de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional 8ª de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el artículo 28 del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

Las Palmas de Gran Canaria, a 14 de mayo de 2026. El Secretario General Técnico de La Junta de

Gobierno de La Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria (Por delegación, Resolución nº. 2656 de 30/01/2017)  
EL OFICIAL MAYOR, Domingo Arias Rodríguez.

Este acto administrativo ha sido PROPUESTO de conformidad con lo establecido en el artículo 8.7.a) del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, en Las Palmas de Gran Canaria, La Jefa de Servicio de Recursos Humanos (Por encomienda, Resolución 29601/2024, de 22 de julio) La Jefa de Sección de Organización y Ordenación de los Recursos Humanos, María Isabel Tavío Hinestrosa”.

En Las Palmas de Gran Canaria, a veintiuno de mayo de dos mil veintiséis.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 5 de junio de 2025), María Teresa Rodríguez Sánchez.

1.092.459

## ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE AGAETE

### ANUNCIO

#### 1.628

Habiendo sido informada favorablemente por la Comisión Informativa Especial de Cuentas la CUENTA GENERAL DEL EJERCICIO 2025, la cual está integrada por las cuentas de la propia Corporación, así como las Cuentas Anuales de la sociedad mercantil municipal de ella dependiente denominada “Agaete Cultura y Deporte, S.L.” (ACUDE), se hace público que la misma se encuentra expuesta en el Tablón de Anuncios de esta entidad (<https://agaete.sedelectronica.es/board>), por un plazo QUINCE DÍAS HÁBILES, a contar del día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

En Agaete, a veintiuno de mayo de dos mil veintiséis.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, María del Carmen Rosario Godoy.

1.096.702

## ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE ANTIGUA

### ANUNCIO

#### 1.629

CONVOCATORIA DEL ILTMO. AYUNTAMIENTO DE ANTIGUA DE RÉGIMEN GENERAL, DE AYUDAS Y DE SUBVENCIONES EN MATERIA DE FOMENTO DEL DEPORTE ANUALIDAD 2026.

BDNS (Identif.): 906612.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/906612>).

CONVOCATORIA DEL ILTMO. AYUNTAMIENTO DE ANTIGUA DE RÉGIMEN GENERAL, DE AYUDAS Y DE SUBVENCIONES EN MATERIA DE FOMENTO DEL DEPORTE ANUALIDAD 2026”.