

extraordinaria de la Junta Rectora del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria, celebrada el día veintisiete de diciembre de dos mil veintidós, se acordó la aprobación de la Oferta de Empleo Público del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria para el año 2022, en los siguientes términos:

CONVOCATORIA LIBRE

Personal Laboral:

- Arquitecto Técnico: Plaza con código 2-IMD-LAB09, puesto con código IFD-L-03.

En Las Palmas de Gran Canaria, a veintisiete de diciembre de dos mil veintidós.

EL SECRETARIO, Antonio José Muñecas Rodrigo.

251.430

Grupo de Gestión y Recursos Humanos

Instituto Municipal de Deportes

ANUNCIO

3.986

Se hace público, a los efectos del artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que en sesión extraordinaria de la Junta Rectora del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria, celebrada el día veintisiete de diciembre de dos mil veintidós, se acordó la aprobación de las bases generales que han de regir las convocatorias y el proceso de estabilización de las plazas incluidas en la oferta extraordinaria según las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

PRIMERO. Con fecha 30 de marzo de 2022, se publica en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 38, la aprobación definitiva, para el ejercicio 2022, de la plantilla del personal funcionario, laboral, eventual y directivo del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria.

SEGUNDO. Resolución del presidente del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria, por la que se aprueba la publicación previa de la relación de plazas a estabilizar en aplicación de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicada en el BOP Las Palmas número 57, de fecha 13.05.2022.

TERCERO. Acuerdo adoptado por la Junta Rectora del Instituto Municipal de Las Palmas de Gran Canaria, en sesión extraordinaria de fecha 19 de mayo de 2022, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 62, de 25 de mayo de 2022, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria para la estabilización de empleo temporal.

CUARTO. Informe de necesidad de aprobación de las Bases Generales que han de regir las convocatorias y el proceso de estabilización de las plazas incluidas en la oferta extraordinaria según la D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de la jefa de sección de administración y gestión del IMD, con la conformidad de la gerente del IMD, de fecha 28 de noviembre de 2022.

QUINTO. Providencia del Presidente del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria, de fecha 28 de noviembre de 2022, de inicio de expediente para la aprobación de las bases generales que han de regir las convocatorias y el proceso de estabilización de las plazas incluidas en la oferta extraordinaria de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre.

SEXTO. Proyecto de Bases Generales para la Estabilización, DA 6ª y 8ª Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

SÉPTIMO. Candidatura y resultado elecciones representantes sindicales 2019.

OCTAVO. Se aprueba por los delegados sindicales de las organizaciones sindicales presentes en el IMD, las bases generales que han de regir las convocatorias y el proceso de estabilización de las plazas incluidas en la oferta extraordinaria de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, según acuerdo firmado, de fecha 1 de diciembre de 2022.

NOVENO. Propuesta de resolución e informe de adecuación, de fecha 01.12.22.

DÉCIMO. Informe de la Asesoría jurídica municipal, de fecha 14.12.2022.

DISPOSICIONES LEGALES DE APLICACIÓN

I. Constitución Española de 1978.

II. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

III. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante, LRBRL).

IV. Ley 7/2015, de 1 de abril, de los Municipios de Canarias (en adelante, LMC).

V. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (En adelante, TREBEP).

VI. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

VII. Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

VIII. Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

IX. La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

X. Estatutos del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria (BOP núm. 66, de 2 de junio de 2000).

XI. Acuerdo de delegación de competencias en la Junta Rectora del IMD en materia de personal, de fecha 8 de octubre de 2015.

XII. Demás legislación concordante y de pertinente aplicación.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

I. Sobre el objeto de las bases:

La Constitución Española, en su artículo 103, exige a la Administración Pública que el desempeño de su actividad se realice con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia. Del mismo modo, nuestra Norma Suprema obliga a que el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, según se establece en los artículos 23.2 y 103.3.

La modernización y mejora de la Administración Pública ha constituido un objetivo permanente a lo largo de distintas etapas, necesario para dar cumplimiento al mandato constitucional de contar con una Administración eficaz en su actuar al servicio de los intereses generales.

La consolidación del Estado del bienestar y el intenso proceso de descentralización territorial generaron durante las dos primeras décadas de vigencia de la Constitución Española de 1978 un intenso crecimiento del empleo público y una redistribución de efectivos desde la Administración central a la autonómica. Así, la provisión pública de servicios básicos o esenciales propios del Estado social y democrático de derecho y su extensión al conjunto de la población condicionó, en el transcurso de esos años, la necesidad de reforzar la dotación de personal al servicio de las Administraciones Públicas para garantizar su desarrollo.

La evolución del empleo en el sector público en España viene marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, que ha llegado al extremo de que casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública.

De esa forma, a pesar de que en las sucesivas regulaciones sobre la materia ya se establecía la limitación en el nombramiento del personal funcionario interino o personal laboral temporal a casos excepcionales de indudable y estricta necesidad y que los mismos sólo podían realizarse por el tiempo imprescindible hasta su cobertura por funcionarios de carrera, la realidad nos ha mostrado un constante y sostenido aumento de la tasa de empleo temporal.

Además, la incidencia de la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada, (en adelante, el Acuerdo Marco), ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia.

En su preámbulo, el Acuerdo Marco destaca la preeminencia de la contratación indefinida como “forma más común de relación laboral” y persigue dos grandes objetivos: por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Por un lado, establece la equiparación entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación y, por otro, prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales.

En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

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

Estos parámetros determinan la actuación de la Comisión Europea, que, en su papel de vigilante de la correcta aplicación del derecho derivado, también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación.

La primera de las actuaciones previstas por dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.

La reforma contenida en la Ley se inspira en los siguientes principios ordenadores: apuesta por lo público, dotando a la Administración del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos; profesionalización del modelo de empleo público, con el centro en el personal funcionario de carrera y la delimitación de los supuestos de nombramiento de personal temporal; mantenimiento de la figura de personal funcionario interino, estableciendo su régimen jurídico de cara a garantizar la adecuada utilización de esta modalidad de personal y exigencia de responsabilidad de la Administración ante una inadecuada utilización de la figura de personal funcionario interino, contribuyendo por otra parte, a impulsar y fortalecer una adecuada planificación de recursos humanos.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, pretende, con pleno respeto a la normativa presupuestaria, reforzar el carácter temporal de la figura del personal interino; aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino; objetivar las causas de cese de este personal e implantar un régimen de responsabilidades que constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio de futuros incumplimientos que, además, permita clarificar cualquier vacío o duda interpretativa que la actual regulación haya podido generar.

La disposición adicional sexta prevé que las Administraciones Públicas convoquen, con carácter excepcional, conforme a lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Sobre este concurso como proceso excepcional, cabe traer a colación la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos (artículo 23.2 CE), que únicamente puede ser exceptuada por razones excepcionales y objetivas. Además, este acceso ha de ordenarse de manera igualitaria en la convocatoria mediante normas abstractas y generales con el fin de preservar la igualdad ante la ley de la ciudadanía, lo que obliga al legislador y a la Administración a elegir reglas fundadas en criterios objetivos y presididos por los cánones de mérito y capacidad que el artículo 103.3 CE dispone (SSTC 67/1989, 27/1991 y 60/1994).

Así, la disposición adicional octava, adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016.

En base a lo anterior el IMD debe ser eficaz en la gestión de sus recursos humanos, ya que así lo obliga el artículo 1.3.f) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP; y, también, su artículo 53.

Por ello, es objeto de las presentes bases el establecimiento de las normas comunes que regirán los procesos de selección de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo, mediante procedimiento de estabilización de empleo temporal por concurso (Disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre: convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración e identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso), dentro del marco general de ejecución de la Oferta Pública de Empleo Público del Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria para la estabilización de empleo temporal, aprobada por la Junta Rectora del Instituto

Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria, en sesión extraordinaria de fecha 19 de mayo de 2022, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 62, de 25 de mayo de 2022.

Son de cumplimiento obligatorio para el Instituto Municipal de Deportes de Las Palmas de Gran Canaria (en adelante, IMD) y para todas aquellas personas que, de una u otra manera, intervengan en los procesos selectivos.

Las especialidades de cada proceso selectivo serán objeto de regulación en las bases específicas que se aprueben para cada convocatoria según las plazas ofertadas.

Los procesos selectivos se regirán por lo establecido en estas bases generales y en las correspondientes bases específicas y convocatorias y, a los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, éstos se regirán por lo dispuesto en el artículo 2 y disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la referida Ley 20/2021. No siendo de aplicación, por tanto, a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

II. Sobre el proceso para la estabilización de empleo temporal:

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, contempla entre otras cuestiones, la posibilidad de llevar a cabo procesos de estabilización de empleo temporal, de aquellas plazas que cumplan los requisitos que la citada ley establece, a los efectos de reducir la elevada tasa de empleo temporal del sector público, no pudiendo perpetuarse la temporalidad en las necesidades estructurales de las administraciones públicas, siendo su objetivo situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas.

Del total de la plantilla del IMD, son objeto de estabilización 43 plazas, de acuerdo con la OEP extraordinaria aprobada por la Junta Rectora del IMD, en sesión ordinaria de fecha 19 de mayo de 2022.

De las 43 plazas ofertadas, 6 de ellas tienen carácter estructural, no teniendo este carácter las 37 plazas restantes.

La estabilización de las 6 plazas estructurales le es de aplicación la disposición adicional sexta, mientras que a las 37 plazas restantes le es de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional octava.

Una vez identificadas las plazas objeto de estabilización en esta administración y tras la aprobación y publicación de la correspondiente Oferta de Empleo Público del IMD para la estabilización de empleo temporal (BOP número 62, de 25 de mayo de 2022), corresponde ahora aprobar las bases generales que han de regir el proceso extraordinario de estabilización, siendo de aplicación a dichos procesos, lo dispuesto en la referida ley 20/2021, de 28 de diciembre:

En los procesos selectivos de estabilización, en todo caso, debe garantizarse “el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad” (artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre).

Es decir, las convocatorias (ya por el sistema de concurso-oposición, o de concurso, según el artículo 2.4 y Disposición Adicional Sexta de esta Ley), deben tener carácter abierto y público.

El sistema de selección objeto de las presentes bases será el de concurso.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exige 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.

A efectos informativos se incluyen como anexo II de la presente propuesta de resolución, la relación de plazas afectadas por las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, todo ello de conformidad con la Oferta Pública de la que traen causa las mismas.

III. Sobre la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

A tenor de lo dispuesto en las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de dicha ley, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, o se trate de plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.

Se trata, por tanto, de una convocatoria excepcional de estabilización temporal por concurso, para cubrir las plazas que reúnan los requisitos establecidos en la referida norma, proceso que se realizará por una sola vez.

Sobre el tenor de la Disposición Adicional 6ª, la propia Exposición de Motivos parte de reconocer el carácter excepcional del proceso, señalando que “cabe traer a colación la doctrina dada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos (artículo 23.2 CE), que únicamente puede ser exceptuada por razones excepcionales y objetivas” y añade que, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999), se dan las tres condiciones para que se pueda acudir a esa utilización excepcional: “en primer lugar, que se trate de una situación excepcional; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional y tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal.”

Como se advierte, el tenor literal de la Disposición utiliza el imperativo “convocarán”, por lo que se trata de una disposición de carácter básico e imperativo y de aplicación obligatoria para todas las Administraciones Públicas.

Es un mandato de obligado cumplimiento para cada Administración el utilizar el concurso, sin posibilidad de elección alguna, justificado en el hecho, tal y como indica, igualmente la propia Exposición de Motivos, de que dicha medida se adopta “afectando a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad”.

IV. Sobre la necesaria negociación colectiva previa llevada a cabo.

La propuesta se ha negociado con los delegados sindicales de las organizaciones sindicales presentes en el IMD, conforme se acredita en el acuerdo firmado de fecha 1 de diciembre de 2022, los cuales obtuvieron su representación en las elecciones del año 2019.

La negociación ha versado sobre el contenido completo de la propuesta de bases generales, acordando otorgar una mayor puntuación en los méritos en la administración convocante, IMD, frente a los méritos en

otras administraciones, ya que supone dar un valor añadido al personal que acredite la prestación de servicios en el IMD, el cual tiene competencias, funciones y finalidades propias, diferentes y diferenciadas de otras administraciones y, que están establecidas en sus Estatutos. De esta forma, se da cumplimiento a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

V. Sobre la competencia.

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local establece en su artículo 4 que, a las administraciones públicas de carácter territorial, dentro de la esfera de sus competencias, le corresponden las potestades reglamentarias y de autoorganización. Según el artículo 71 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los Municipios de Canarias, “Los organismos autónomos y entidades públicas empresariales podrán ejercer aquellas potestades que le reconozcan sus estatutos, vinculadas a los fines prestacionales de servicios y que sean estrictamente necesarios para su consecución, salvo la expropiatoria y la tributaria”.

Se establece en el artículo 4 de los Estatutos del Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP núm. 66, 2 de junio de 2000), apartado d, que “Sin perjuicio de las facultades de tutela del Ayuntamiento, corresponden al Instituto Municipal de Deportes, la organización y administración de los servicios que se le encomienden y, en particular, los siguientes fines y atribuciones (...) d. La provisión, mediante oferta pública de empleo, del personal técnico, administrativo y de mantenimiento que fuere menester, para atender las necesidades del Instituto”.

Según el artículo 127.1.h de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante, LBRL) corresponde a la Junta de Gobierno Local de la ciudad la aprobación de las bases de las convocatorias de selección y provisión de puestos de trabajo, salvo que exista acuerdo delegación expresa. Existiendo Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, de fecha 8 de octubre de 2015, se acuerda la delegación en los consejos rectores u órganos equivalentes de los organismos públicos municipales en materia de personal la aprobación de las bases de las convocatorias de selección y provisión de puestos de trabajo; es por lo que la competencia para la aprobación de estas bases corresponde a la Junta Rectora del IMD.

Vistos los antecedentes, las disposiciones legales de aplicación y las consideraciones jurídicas expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la propuesta de resolución de la jefa de Sección de Administración y Gestión, según Resolución número 420/2021, de 14 de julio con la conformidad de la Gerencia, de fecha 1 de diciembre de 2022 y las consideraciones realizadas por la Asesoría Jurídica Municipal en su informe de fecha 14 de diciembre de 2022, se eleva a la Junta Rectora la adopción del siguiente

ACUERDO

PRIMERO. La aprobación de las Bases Generales que han de regir las convocatorias y el proceso de estabilización de las plazas incluidas en la oferta extraordinaria, según las disposiciones adicionales 6ª y 8ª Ley 20/2021, de 28 de diciembre, del Instituto Municipal de Deportes, siendo el texto del siguiente tenor literal:

“BASES GENERALES QUE HAN DE REGIR LAS CONVOCATORIAS Y EL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE LAS PLAZAS INCLUIDAS EN LA OFERTA EXTRAORDINARIA SEGÚN LAS DISPOSICIONES ADICIONALES 6ª Y 8ª DE LA LEY 20/2021 DE 28 DE DICIEMBRE.

PRIMERA. Objeto de la Convocatoria.

Es objeto de las presentes bases generales la regulación de los aspectos comunes para las convocatorias y procesos de selección de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo, mediante procedimiento de estabilización de empleo temporal de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, dentro del marco general de ejecución de la Oferta Pública de Empleo para la estabilización de empleo de temporal,

aprobada por Acuerdo de Junta Rectora del IMD de fecha 19 de mayo de 2022 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia n.º 62 de fecha 25 de mayo 2022.

De conformidad con el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, “los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria”.

SEGUNDA. Condiciones de Admisión de Aspirantes.

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por Ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleado público.

e) Poseer la titulación exigida para la plaza objeto de convocatoria.

Estos requisitos deberán poseerse como fecha límite el último día del plazo de presentación de instancias.

TERCERA. Forma y Plazo de Presentación de Instancias.

Las solicitudes para tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales para la plaza que se opte, se dirigirán al Sr. Presidente del IMD, y se presentarán a través del trámite habilitado al efecto en la Sede electrónica del IMD, en el plazo de VEINTE DÍAS HÁBILES contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

La instancia deberá presentarse debidamente cumplimentada conteniendo la relación de los méritos que quiera hacer valer el aspirante, acompañando la acreditación de los méritos alegados y que corresponde al contenido de la base Sexta, según modelo normalizado y que incluirá una auto baremación.

Las presentes bases generales, así como las específicas se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas y en la web del IMD (<https://deporteslaspalmasgc.com/seleccion-de-personal/>), apartado Trámites - Convocatorias de empleo, insertándose un extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Los aspirantes que opten por turno de reserva de personas con discapacidad lo harán constar en su solicitud, declarando que reúnen las condiciones exigidas por la normativa aplicable e indicando las adaptaciones de tiempo y medios necesarios para asegurar su participación en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. A su solicitud adjuntará certificado de discapacidad donde se acrediten las deficiencias permanentes que han dado lugar al grado de discapacidad reconocido, para que posteriormente el Tribunal entre a valorar la procedencia o no de las adaptaciones solicitadas. Una vez analizadas las necesidades específicas de cada uno de los aspirantes que participan en turno de reserva, el Tribunal adoptará las medidas necesarias de adaptaciones de tiempo y medios que serán publicadas en la web del IMD, (<https://deporteslaspalmasgc.com/seleccion-de-personal/>), apartado Trámites – Convocatorias de empleo.

Los datos personales incluidos en la solicitud de participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo, es decir para la práctica de las pruebas de selección y las comunicaciones que deban realizarse. Cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El IMD será el responsable del tratamiento de estos datos.

CUARTA. Admisión de Aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de instancias, el órgano convocante dictará resolución en el plazo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En dicha resolución, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Organismo Autónomo y se señalará un plazo de DIEZ DÍAS para subsanación.

Transcurrido el plazo de subsanación, el órgano convocante aprobará la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en la web (<https://deporteslaspalmasgc.com/seleccion-de-personal/>), apartado Trámites - Convocatorias de empleo. Igualmente, en la misma resolución, se hará constar la designación nominal del Tribunal.

QUINTA. Tribunal Calificador.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La composición del tribunal calificador es la siguiente:

- Presidente, con su respectivo suplente.

- Tres vocales, con sus respectivos suplentes.
- Un secretario/a, con su respectivo suplente.

El Tribunal podrá disponer la incorporación a su labor en el proceso selectivo de asesores especialistas, para aquellos aspectos concretos del proceso selectivo debido a la especialización técnica del trabajo a realizar. Su función se circunscribe a un mero asesoramiento, es decir actúan con voz, pero sin voto, no participan en la toma de decisiones del Tribunal. Los asesores deberán guardar sigilo y confidencialidad acerca de los datos y asuntos sobre los que tengan conocimiento a consecuencia de su colaboración en el Tribunal.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El Tribunal estará facultado para resolver todas las cuestiones que pudieran suscitarse en el curso del proceso de estabilización, así como para adoptar los acuerdos necesarios para el debido orden en todo lo no previsto en estas bases y llevar a cabo las interpretaciones de aquellas cuestiones que pudieran resultar confusas, debiendo justificarse en cualquier caso las mismas.

SEXTA. Sistemas de Selección y Desarrollo de los Procesos:

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN: CONCURSO.

De conformidad con la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

a) MÉRITOS PROFESIONALES: hasta un máximo de 5 puntos.

1. Servicios prestados como personal laboral temporal en la categoría profesional de la Administración convocante: 0.045 puntos por mes de trabajo.

2. Servicios prestados como personal laboral temporal en la categoría profesional adscritos a la Administración convocante: 0.035 puntos por mes de trabajo.

3. Servicios prestados como personal laboral temporal en la categoría profesional inmediatamente superior o inferior adscritos a la Administración convocante: 0.025 puntos por mes trabajado.

4. Servicios prestados como personal laboral temporal en la categoría profesional de otras Administraciones Públicas 0.017 puntos por mes de trabajo.

5. Servicios prestados como personal laboral temporal en el resto del Sector Público: 0.015 puntos.

B) ANTIGÜEDAD: hasta un máximo de 3 puntos.

Por antigüedad reconocida en cualquier administración: 0.025 puntos por mes de antigüedad acreditado.

C) FORMACION: hasta un máximo de 2 puntos.

Cursos de formación o de perfeccionamiento: 0.035 puntos por hora de formación.

En caso de empate en la fase de concurso, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que establece que en caso de empate en la puntuación se acudirá para dirimirlo a los méritos enunciados en el apartado anterior, sin establecer límites máximos en los mismos y de forma excluyente.

Se acude en primer lugar a los Méritos Profesionales, en su apartado a.1 con la puntuación total que se pueda acreditar por parte del aspirante, en caso de persistir el empate, se tomará el apartado a.2, a.3, a.4 y a.5 sucesivamente.

En segundo lugar, y de mantenerse empate entre los participantes, se acudirá al Mérito de Antigüedad, contabilizándose la totalidad del tiempo acreditado.

SÉPTIMA. Calificación.

La calificación final será la suma de los puntos obtenidos en la fase de concurso, resultandos eliminados aquellos aspirantes que no lleguen a alcanzar 5 puntos.

OCTAVA. Relación de Aprobados, Acreditación de Requisitos Exigidos y Nombramiento.

Una vez terminada la baremación y consideradas las reclamaciones presentadas, el Tribunal hará pública la relación de aspirantes, por orden de puntuación, en la web del IMD, en el apartado Trámites - Convocatoria de empleo (<https://deporteslaspalmasgc.com/seleccion-de-personal/>).

Los aspirantes propuestos acreditarán ante el IMD, dentro del plazo de CINCO DÍAS HÁBILES, desde que se publiquen en el Boletín Oficial de la Provincia y en la web del IMD, los documentos justificativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria que no se hubieran presentado.

Como medida apropiada de agilización en virtud de lo previsto en la Disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; conforme al artículo 28.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, las Administraciones Públicas no requerirán a los interesados datos o documentos no exigidos por la normativa reguladora aplicable o que hayan sido aportados anteriormente por el interesado a cualquier Administración. A estos efectos, el interesado deberá indicar en qué momento y ante que órgano administrativo presentó los citados documentos, debiendo las Administraciones Públicas recabarlos electrónicamente a través de sus redes corporativas o de una consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto. Se presumirá que esta consulta es autorizada por los interesados, salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa o la ley especial aplicable requiera consentimiento expreso.

Excepcionalmente, si las Administraciones Públicas no pudieran recabar los citados documentos, podrán solicitar nuevamente al interesado su aportación.

Quienes, dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentasen la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

Se nombrará funcionario al aspirante propuesto, en el plazo de UN MES a contar desde la aprobación de la lista definitiva. El nombramiento mencionado se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas y en la web del IMD, <https://deporteslaspalmasgc.com/seleccion-de-personal/>. Una vez publicado el nombramiento de funcionario, éste deberá tomar posesión o incorporarse en el plazo de UN MES.

En el caso de personal laboral, se procederá a la formalización del correspondiente contrato de trabajo y la incorporación al puesto de trabajo dentro del plazo que se establezca. Podrá establecerse la superación del período de prueba que corresponda de acuerdo con la normativa laboral, con lo que se culmina el proceso y el trabajador adquirirá la condición de empleado público.

Formalizado el contrato se deberá comunicar a la oficina pública de empleo que corresponda, en el plazo de los DIEZ DÍAS siguientes a su concertación; asimismo, se deberá informar a la representación legal de los trabajadores, mediante entrega de una copia básica de los contratos celebrados.

NOVENA. Incompatibilidades.

Los aspirantes propuestos quedarán sujetos, en su caso, al cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y demás normativa aplicable.

DÉCIMA. Incidencias.

Las presentes bases y convocatoria podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados Recurso de Reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de UN MES ante el Presidente del IMD, o bien Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de DOS MESES ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Las Palmas o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Las Palmas de Gran Canaria, a partir del día siguiente al de publicación del anuncio correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases, será de aplicación el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; y el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, con carácter supletorio.

a) MÉRITOS PROFESIONALES: hasta un máximo de 5 puntos.

1. Servicios prestados como personal laboral temporal en la categoría profesional de la Administración convocante: 0.045 puntos por mes de trabajo.

2. Servicios prestados como personal laboral temporal en la categoría profesional adscritos a la Administración convocante: 0.035 puntos por mes de trabajo.

3. Servicios prestados como personal laboral temporal en la categoría profesional inmediatamente superior o inferior adscritos a la Administración convocante: 0.025 puntos por mes trabajado.

4. Servicios prestados como personal laboral temporal en la categoría profesional de otras Administraciones Públicas 0.017 puntos por mes de trabajo.

5. Servicios prestados como personal laboral temporal en el resto del Sector Público: 0.015 puntos.

B) ANTIGÜEDAD: hasta un máximo de 3 puntos.

Por antigüedad reconocida en cualquier administración: 0.025 puntos por mes de antigüedad acreditado.

C) FORMACION: hasta un máximo de 2 puntos.

Cursos de formación o de perfeccionamiento: 0.035 puntos por hora de formación.

ANEXO II

PLAZAS CUYO SISTEMA DE SELECCIÓN ES EL DE CONCURSO DE MÉRITOS (Disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 diciembre).

Total Plazas: 43

Plazas de personal funcionario desempeñadas por personal laboral indefinido no fijo y temporal de larga duración.

Total plazas: 6

Plazas de funcionarios pertenecientes a la Escala de Administración General:

1. Subescala Técnica

Grupo/Subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código plaza
A-A1	Técnico Grado Superior	1	1-IMD-AG01

2. Subescala Administrativa

Grupo/Subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código plaza
C-C1	Administrativo/a	1	1-IMD-AG05

3. Subescala Auxiliar

Grupo/Subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código plaza
C-C2	Auxiliar Administrativo	2	1-IMD-AG07 1-IMD-AG08

Plazas de funcionarios pertenecientes a la Escala de Administración Especial:

1. Subescala Técnica

Grupo/Subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código plaza
A-A1	Técnico Grado Superior	1	1-IMD-AE01

2. Subescala de Gestión

Grupo/Subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código plaza
A-A2	Técnico Grado Medio	1	1-IMD-AE04

Plazas de personal laboral desempeñadas por personal laboral indefinido no fijo y temporal de larga duración

Total plazas: 37

1. Categorías equivalentes al subgrupo A1

Grupo/Subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código plaza
A-A1	Técnico Grado Superior	2	2-IMD-LAB01 2-IMD-LAB03

2. Categorías equivalentes al subgrupo A2

Grupo/Subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código plaza
A-A2	Técnico de Grado Medio	4	2-IMD-LAB05 2-IMD-LAB06 2-IMD-LAB07 2-IMD-LAB08

3. Categorías equivalentes al subgrupo C1

Grupo/Subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código plaza
C-C1	Administrativo	2	2-IMD-LAB10 2-IMD-LAB17

Grupo/Subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código plaza
C-C1	Animador Socio Cultural	1	2-IMD-LAB18

4. Categorías equivalentes al subgrupo C2

Grupo/Subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código plaza
C-C2	Oficial	22	2-IMD-LAB21 2-IMD-LAB27 2-IMD-LAB28 2-IMD-LAB29 2-IMD-LAB30 2-IMD-LAB31 2-IMD-LAB32 2-IMD-LAB34 2-IMD-LAB35 2-IMD-LAB36 2-IMD-LAB37 2-IMD-LAB38 2-IMD-LAB39 2-IMD-LAB40 2-IMD-LAB41 2-IMD-LAB42 2-IMD-LAB43 2-IMD-LAB48 2-IMD-LAB49 2-IMD-LAB50 2-IMD-LAB51 2-IMD-LAB52

Grupo/Subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código plaza
C-C2	Oficial de Instalaciones Deportivas	4	2-IMD-LAB44 2-IMD-LAB46 2-IMD-LAB47 2-IMD-LAB53

Grupo/Subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código plaza
C-C2	Oficial de Apoyo	2	2-IMD-LAB19 2-IMD-LAB20

En Las Palmas de Gran Canaria, a veintisiete de diciembre de dos mil veintidós.

EL SECRETARIO, Antonio José Muñecas Rodrigo.

251.433

Instituto Municipal para el Empleo y la Formación

ANUNCIO

3.987

Se hace público, a los efectos del artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que en sesión extraordinaria y urgente del Consejo Rector del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF) de Las Palmas de Gran Canaria, celebrada el veinte de diciembre de dos mil veintidós, se aprobó las Bases Generales que han de regir las convocatorias y el proceso de estabilización de las plazas incluidas en la oferta extraordinaria según D.A. 6ª de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, siendo el acuerdo del siguiente tenor literal:

“APROBACIÓN DE LAS BASES GENERALES QUE HAN DE REGIR LAS CONVOCATORIAS Y EL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE LAS PLAZAS INCLUIDAS EN LA OFERTA EXTRAORDINARIA SEGÚN LA D.A. 6ª DE LA LEY 20/2021 DE 28 DE DICIEMBRE.

De conformidad con lo previsto en el artículo 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se emite el presente Informe-Propuesta de resolución con base en los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Con fecha 21 de enero de 2022, el Consejo Rector del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (en adelante IMEF) del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria adoptó el siguiente Acuerdo: “Aprobación de la Plantilla del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF) para el ejercicio 2022 y Anexo informativo sobre la Relación de los puestos desempeñados por personal laboral indefinido no fijo de plantilla, con indicación de las plazas a que se vinculan las mismas, en orden a la convocatoria de los específicos procesos selectivos e indicación de puestos que fijan el contenido funcional que realiza el trabajador”.

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

TERCERO. Acuerdo adoptado por el Consejo Rector del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación de Las Palmas de Gran Canaria de fecha 20 de mayo de 2022, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 64, de 30 de mayo de 2022, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación (IMEF).