

C2	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	98	2	2	CONCURSO (según artículo 2.1 y disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/21 de 28 de diciembre)
C1/C2	AUXILIAR TÉCNICO DE FESTEJOS	70	1	1	CONCURSO (según artículo 2.1 y disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/21 de 28 de diciembre)
C1/C2	TÉCNICO/A RESPONSABLE CENTRO MAYORES	71	1	1	CONCURSO (según artículo 2.1 y disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/21 de 28 de diciembre)
A1/A2	PSICÓLOGO/A SERVICIOS SOCIALES	85	1	1	CONCURSO (según artículo 2.1 y disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/21 de 28 de diciembre)
C1/C2	AUXILIAR SERVICIO AYUDA A DOMICILIO	82	3	3	CONCURSO (según artículo 2.1 y disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/21 de 28 de diciembre)

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 70.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se publica la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Tinajo, en el Boletín Oficial de la Provincia.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o Recurso de Reposición potestativo ante el Alcalde en el plazo de UN MES a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o Recurso Contencioso-Administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Las Palmas en el plazo de DOS MESES, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el Recurso de Reposición potestativo no podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

En Tinajo, a veinticinco de mayo de dos mil veintidós.

EL ALCALDE, Jesús Casimiro Machín Duque.

139.270

ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE TUINEJE

ANUNCIO

1.399

Por medio del presente y para general conocimiento, se hace pública la Resolución de la Alcaldía número 1044/2022, asentado con fecha veintitrés de mayo de dos mil veintidós, cuyo texto íntegro es el siguiente:

“DECRETO. Incoado expediente relativo a la oferta de empleo público que incluye las plazas a cubrir mediante procesos de estabilización de empleo temporal en el Ayuntamiento de Tuineje.

Visto el informe propuesta de la Secretaría General Interina de fecha 18 de mayo, el cual se transcribe a continuación:

“En relación con el expediente relativo a la oferta de empleo público que incluye las plazas a cubrir mediante procesos de estabilización de empleo temporal, en cumplimiento de la Providencia de Alcaldía de fecha 16 de mayo de 2022, emito el siguiente informe-propuesta de resolución, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, con base a los siguientes,

I. ANTECEDENTES.

PRIMERO. Mediante Resolución de la Alcaldía número 1969/19 de fecha 27 de diciembre, se aprueba, previos los informes pertinentes y previa negociación colectiva, una oferta de empleo público extraordinaria para la consolidación y estabilización del empleo temporal, en aplicación de lo dispuesto en las leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2017 y 2018.

SEGUNDO. Dicha oferta fue publicada en el Boletín oficial de la Provincia de Las Palmas, B.O.P. número 157 de fecha 30 de diciembre de 2019, sin que contra la misma se presentara reclamación o impugnación alguna, y sin que dichas plazas hayan sido convocadas.

TERCERO. Con fecha 30 de diciembre de 2021 entra en vigor la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

CUARTO. Por el Pleno de esta Corporación en sesión plenaria celebrada el día 29 de abril, se aprueba definitivamente el presupuesto, publicándose el resumen del mismo por capítulos, junto a la plantilla de personal, en el boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas de fecha 06 de mayo de 2022, sin que contra dicha plantilla se formularan reclamaciones o impugnaciones algunas.

QUINTO. Mediante escrito de fecha 13 de mayo de 2022, con registro de entrada número 2022004698, la Federación Canaria de municipios (FECAM) da traslado a este Ayuntamiento de la decisión de las Mesas de Coordinación Administración- Sindicatos celebradas los días 17, 28 y 29 de abril sobre los procesos de estabilización para la reducción de la temporalidad en el empleo público, cuyas conclusiones adoptadas, según consta textualmente, fueron las siguientes:

“1. Manifiestar la disconformidad con la Conclusión número 7: Vinculo de las plazas a incluir en los procesos de estabilización de las Mesas de Coordinación Sindicatos-Administraciones Públicas en relación a los procesos de estabilización recogidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas urgentes para la reducción para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2. Se sugiere la matización de esa conclusión, y redactarla en el sentido de que las plazas se deben ofertar

con el vínculo jurídico que conste en los respectivos ayuntamientos conforme a su Relación de Puestos de Trabajo, si la tuvieran y si no, conforme a los vínculos jurídicos que consten en el Anexo de Personal o en las respectivas plantillas.

3. Solicitar al órgano que corresponda una posible ampliación para la publicación de la oferta o bien para poder rectificar errores, en el supuesto de que hubiera algún aspecto que modificar”.

SEXTO. Consta en el expediente documento relativo al Plan de estabilidad del Ayuntamiento de Tuineje año 2022.

SÉPTIMO. Con fecha 12 de mayo de 2022 se celebra la preceptiva Mesa de negociación.

II. CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

PRIMERA. Con respecto a las plazas a incluir en el proceso de estabilización de empleo temporal, el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece:

“1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo

público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir”.

Por tanto, se ha de tener en cuenta en primer lugar, que las plazas afectadas por el proceso de estabilización descrito en el párrafo primero, son plazas estructurales, es decir, aquellas insertas en la estructura de la organización municipal y que estén adscritas a actividades que el Ayuntamiento presta con carácter permanente y que ha asumido como propias, por lo que no podrían ofertarse puestos cuyo contenido sea coyuntural, como consecuencia de acumulaciones de tareas o de la ejecución de proyectos concretos.

En segundo lugar, tal y como se hace constar en los antecedentes de hecho del presente informe, el Ayuntamiento de Tuineje aprobó una oferta de empleo público extraordinaria para la Consolidación y Estabilización del empleo temporal, en virtud de lo dispuesto en las leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2017 y 2018, la cual fue publicada en el correspondiente boletín oficial, sin que contra la misma se hayan presentado alegaciones o reclamaciones de ningún tipo, y sin que las plazas objeto de tal oferta se hayan convocado; por lo que, dichas plazas deber ser incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el artículo 2 de la Ley 20/2021, por imperativo legal, según mandata el párrafo segundo de referido artículo, al determinar que las mismas “(...) “serán incluidas dentro del proceso de estabilización” (...)”

SEGUNDA. Con respecto al sistema de acceso al proceso de estabilización, en el caso concreto que nos ocupa con respecto al proceso de estabilización del Ayuntamiento de Tuineje, resulta de aplicación la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, la cual establece:

“Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado,

Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma”

Como vemos, esta disposición adicional prevé que aquellas Ofertas de Empleo Pública Extraordinarias, que se aprueben por aplicación del artículo 2.1 de la Ley 20/2021, y tengan una antigüedad anterior al 01 de enero de 2016, se convocarán con carácter excepcional y por una sola vez, por el sistema de concurso.

Conviene tener en cuenta que el 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 regula en el artículo 61.6 que “ Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación”, determinando en el párrafo segundo del mismo artículo que “Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos”.

De la misma manera, el artículo 73 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, establece:

“2. El personal funcionario de carrera se seleccionará ordinariamente por el sistema de oposición y por el sistema de concurso-oposición. Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso de valoración de méritos.

3. La selección del personal laboral fijo, previa a la contratación, se realizará por los sistemas de concurso de valoración de méritos, concurso-oposición o de oposición”

TERCERA. Respecto al vínculo de la plaza ofertar, se reproduce íntegramente lo expuesto en el informe jurídico de fecha 12 de mayo del corriente, que consta en el expediente y que forma parte del documento del plan de estabilización, de tal manera que, tal como allí se expone, se ha de partir de la base de que “los diferentes procesos de estabilización del empleo, responden únicamente al carácter de las plazas, y no de las personas que ocupan las mismas, debiéndose establecer el vínculo en función de naturaleza y funciones a desempeñar en dicha Plaza a ofertar.

1. PLAZAS A OFERTAR COMO FUNCIONARIOS DE CARRERA, El artículo 132 del 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, establece:

“Corresponde a los funcionarios de carrera el desempeño de los puestos de trabajo que tengan atribuidas las funciones señaladas en el artículo 92.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, así como las que en su desarrollo y en orden a la clasificación de puestos, se determinen en las normas estatales sobre confección de las relaciones de puestos de trabajo y descripción de puestos de trabajo-tipo”.

El artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, regula los Funcionarios al servicio de la Administración local:

“2. Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus

Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario.

3. Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que, en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función”.

Esa preferencia por el régimen funcionarial encuentra también amparo en la normativa autonómica, según se desprende de los artículos 59 y 61 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los Municipios de Canarias, así el artículo 59 por el cual se regulan las Funciones de las Escalas y Subescalas del personal funcionario de las corporaciones locales. Sin perjuicio de las tareas específicas que las relaciones de puestos de trabajo asignen a cada puesto en particular corresponde a los integrados en cada subescala las siguientes funciones:

1. En la Escala de Administración General:

a) A la Subescala Técnica, las de nivel superior no reservadas a la Subescala Técnica de Administración Especial.

b) A la Subescala de Gestión, la colaboración con los titulares de puestos de trabajo de la Subescala Técnica.

c) A la Subescala Administrativa, el desempeño de tareas de tramitación de procedimientos.

d) A la Subescala Auxiliar, tareas de materialización de documentos por medios tecnológicos, archivo y custodia de los mismos.

e) A la Subescala Subalterna, tareas materiales de porteo, reprografía, vigilancia y otras operaciones manuales generales no reservadas al personal de oficios.

2. En la Escala de Administración Especial:

a) A la Subescala Técnica de Administración Especial, las tareas propias del ejercicio de una profesión titulada determinada.

b) A la Policía Local: seguridad pública, policía demanial y de servicios públicos, ejecución material de actos de autoridad y las restantes que le atribuyan las leyes de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de coordinación de Policías Locales de Canarias.

c) Al personal de Extinción de Incendios: prevención y lucha contra el fuego y salvamento y protección de personas y bienes en situaciones de emergencia.

d) Al personal de Oficios: tareas manuales específicas de una actividad o arte.

Por todo ello, los puestos que en la actualidad venga siguiendo ocupados por Personal Laboral temporal, y que sean propias de Funcionarios de Carrera, dichas Plazas serán convocadas con el vínculo de Funcionarios, al margen de si aparecen contempladas así o no en la Plantilla Orgánica o en la Relación de Puestos de Trabajo, ya que en su defecto, dichos documentos deberán ser modificados en los términos correctos de la naturaleza de las mismas.

Conviene traer a colación la DEMANDA interpuesta por los Servicios Jurídicos del Gobierno de Canarias, contra el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, por parte de la Dirección General de Función Pública

en fecha 24/02/2020 y donde dice: “Segundo. En la Plantilla de Personal, figura una plaza de Técnico Medio Aparejador, así como plazas de Auxiliar Administrativo u Ordenanza, reservadas a personal laboral, cuando dichas plazas han de quedar reservadas a personal funcionario.

El principio general es que todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas y la Administración Local no constituye una excepción debe tener la condición de funcionario, reservándose para puestos muy concretos aquellos que no tengan tal condición (los detallados en el 15.1 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública - que mantiene su vigencia a partir de la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y del texto refundido del EBEP aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de aplicación supletoria a la Administración Local, al amparo de lo Previsto en el artículo 1.4 de la citada Ley).

Este principio general ha quedado refrendado en el artículo 92.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en la redacción dada por el apartado veinticuatro del artículo primero de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

Dicho precepto establece que, con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario. Asimismo, el artículo 92.3 determina que corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración Local el ejercicio de las funciones que impliquen participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 11 de febrero de 2007, ya declaró la opción preferente por el vínculo funcional, cfr., también las SSTC número 99/1987, de 11 de junio, y número 37/2002, de 14 de febrero, y SSTS de 29 de noviembre de 1994 y 19 de octubre de 2005, entre otras.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6.ª, en sentencia de 19 de febrero de 2008, recaída en recurso número 991/2004, afirma, en su FJ 6.º, que la ocupación de puestos en la Administración, por parte de personal laboral, se ha delimitado en función de que la necesidad

de cobertura sea temporal, que se trate de funciones propias de un oficio, su carácter instrumental, puestos que exijan conocimientos especializados de los que no exista un Cuerpo o Escala concreta de funcionario, o las funciones que sean de apoyo o instrumental.

Por lo tanto, se trata de funciones extrañas a las notas propias de la relación funcional, esto es, permanente y profesional. Y, analizando el alcance del antiguo artículo 92.2 de la LRBRL -derogado por el EBEP, pero cuyo espíritu reproduce en los artículos 9.2 y 11 y ahora también en el nuevo artículo 92.2-, concluye que los puestos deben ser ocupados por funcionarios con nombramiento y relación de sujeción especial de servicios para la Administración y sus consiguientes limitaciones respecto del ámbito privado, salvo para aquellos puestos en que no tengan trascendencia las notas que la relación permanente con la Administración imprime en su ejercicio y que coinciden con aquéllos a que se refiere el artículo 15 c) de la Ley 30/1984 y que pueden ser ocupados por personal laboral excepcionalmente, argumento éste que resulta suficiente por sí, para entender que en la Administración rige el principio de desempeño de funciones por los funcionarios, además del relativo a la supletoriedad de la Ley 30/1984 a los funcionarios de cualquier Administración.

En la sentencia de 31 de enero de 2007, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1.ª, postula una interpretación restrictiva de los puestos que pueden ser reservados a personal laboral y, por ejemplo, excluye de tal vínculo a los puestos de Arquitecto, Administrativo, Auxiliar Administrativo, Agente de Desarrollo Local, Abogado, Trabajador Social, entre otros muchos.

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, en sentencia número 259/2011, de 29 de diciembre, parece optar, asimismo, por una interpretación restrictiva, con invocación de una sentencia de 11 de septiembre de 2006 -confirmada por STS de 22 de marzo de 2010-, en la que afirma: «de una interpretación conjunta del ordenamiento jurídico administrativo en esta materia se puede inferir la regla de que creado un Cuerpo o Escala integrada por funcionarios con conocimientos técnicos especializados no puede contratarse personal laboral para ocupar dichos puestos».

Contrayéndonos al ámbito de la Administración Local, únicamente las tareas del personal de oficio no tienen la consideración de funciones públicas, conforme a lo dispuesto en el artículo 175.3 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, de lo que se infiere que el resto del personal ha de ostentar vínculo funcionarial.

Esa preferencia por el régimen funcionarial encuentra también amparo en la normativa autonómica, según se desprende de los artículos 59 y 61 de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias.

Se observa, así, que, con carácter general, la jurisprudencia menor y la normativa autonómica siguen los esquemas previos a la entrada en vigor del EBEP, en cuanto a la opción preferente por el vínculo funcionarial, si bien la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en esta materia, muestra un criterio no tan rígido, ya que, frente al principio general de reserva funcionarial, consagrada en el artículo 92 de la LRBRL, en la redacción dada en el año 2013 por la LRSAL, opta por un método casuístico que atiende al contenido funcional de cada concreto puesto de trabajo (cfr. sentencia número 27/2008, de 15 de febrero, o la sentencia número 197/2017, de 19 de julio). En esta última sentencia, declara, así, que sólo las plazas de arquitectos superior y medio, administrativos y auxiliares, deben quedar reservadas a personal funcionario. Criterio tanto más llamativo cuanto que, en la Subescala Técnica de la Escala de Administración Especial, es amplísima la libertad de que gozan las corporaciones locales para crear las clases, ramas y especialidades de funcionarios que estimen oportunas ex artículos 170 y 171 TRRL.

Existiendo tanto la Subescala de Gestión, como la Subescala Auxiliar y la Subescala Subalterna, encuadradas en la Escala de Administración General (artículos 167.2.b), d), y e), y 169.1, letras b), d) y e), del TRRL y artículo 59.1, letras b), d) y e) de la Ley municipios de Canarias), y pudiendo crear la Corporación, en la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Técnicos Medios, rama o clase de Aparejador (artículos 170 y ss. TRRL, artículo 59.2.a) Ley municipios de Canarias), en el ámbito de sus potestades de autoorganización, entendemos que tales puestos han de figurar en la plantilla y relación de puestos

de trabajo como puestos reservados a funcionarios, lo que resulta indudable en el caso de aquellos puestos que participen en el ejercicio de potestades públicas, y en aquellas otros en los que han de estar presentes las notas de objetividad, imparcialidad e independencia que justifican, asimismo, su reserva a personal funcionario”.

Como resultado de la citada demanda, recayó Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Número 1 de Santa Cruz de Tenerife número 192/2021 de fecha 04/03/2021 que recoge literalmente: “CUARTO. - SOBRE LA EXISTENCIA DE PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS AL PERSONAL LABORAL: “En el ámbito de la Administración Local el artículo 92. 2 del Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local es claro al establecer el principio o regla general de que todos los puestos de trabajo deben desempeñarse por personal funcionario: Por lo tanto, la creación de puestos de personal laboral es la excepción y, en cuanto tal, debe ser objeto de una aplicación restrictiva• de ahí que el artículo 11.2 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre disponga que:

«2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2». En este sentido, la Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1987, de 11 de junio impuso un cierto cambio de rumbo en la tendencia a la laboralización de la función pública, señalando que la Constitución (artículo 103.3) había optado por un “régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos y que la discrecionalidad conferida al Gobierno por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP) para determinar los puestos reservados a funcionarios y los de posible desempeño por laborales era excesiva, de manera que resultaba obligado fijar criterios en virtud de los cuales se podían establecer excepciones a la regla general.

A ello habrá que añadir que: 1º.) Respecto de la plaza de Aparejador, la misma debe reservarse a personal funcionario conforme al artículo 59.2. a de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias. • 2º. Las plazas de auxiliares administrativos debe reservarse

a personal funcionario conforme al artículo 59.1.d) del mismo Cuerpo legal y 3º. Las plazas de Ordenanza han de reservarse a personal funcionario conforme al artículo 59.1.e) de la misma Ley.

En consecuencia, contemplándose en la vigente normativa que las plazas impugnadas de la Plantilla han de ser cubiertas por personal funcionaria y clasificadas en las Escalas y Subescalas y Clases del artículo 59 de la expresada Ley 7/2015, de 1 de abril ha de estimarse el recurso”.

Esta Administración tiene una Plantilla Orgánica del Personal Municipal, donde se establecen las plazas en la plantilla con el vínculo respectivo, en función a las funciones propias de la plaza.

2. PLAZAS A OFERTAR COMO PERSONAL LABORAL FIJO:

Únicamente las tareas del personal de oficio, no tienen la consideración de funciones públicas, conforme a lo dispuesto en el artículo 175.3 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, de lo que se infiere que el resto del personal ha de ostentar vínculo funcional.

Evidenciándose que las plazas de Funcionarios Públicos son las que desempeñen funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales, así como las que impliquen ejercicio de autoridad, y se reserven para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función pública, y el Personal Laboral Fijo, será el que desempeñe funciones propias de una profesión u oficio.

Hago mención específica para los procesos de estabilización a los Criterios Comunes establecidos por la Secretaria de Estado de Función Pública en febrero 2018, que recoge literalmente:

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

En el supuesto de que se estén desempeñando por parte de personal laboral temporal puestos a los que se les haya encomendado el ejercicio de potestades públicas o que se correspondan con funciones propias de cuerpos o escalas de funcionarios, estas plazas serán computadas como plazas a convocar para personal funcionario del cuerpo o escala correspondiente, previa modificación de la RPT. Estas actuaciones serán objeto de negociación colectiva”, asimismo debemos traer a colación los Criterios Comunes establecidos por la Secretaria de Estado de Función Pública el 01/04/2022, donde no viene a regular o hacer mención a esta cuestión”.

III. CONCLUSIÓN.

En virtud de los antecedentes de hechos anteriormente expuestos y de conformidad con las consideraciones jurídicas ut supra referenciadas, se informa favorablemente el Plan de estabilidad del Ayuntamiento de Tuineje año 2022.

Visto cuanto antecede, considerando que procede la aprobación del expediente por la Alcaldesa-Presidenta, conforme al artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, la que suscribe eleva la siguiente:

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERO. Incluir en el proceso de estabilización regulado en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, las plazas ofertadas por el Ayuntamiento de Tuineje en el marco del proceso de estabilización según las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2017 y 2018, publicadas en el Boletín oficial de la Provincia de Las Palmas, B.O.P. número

157, de fecha 30 de diciembre de 2019; todo ello en aplicación del artículo 2, párrafo 2º, de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

SEGUNDO. Aprobar la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal de conformidad con la ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, antes del 1 de junio de 2022, con la siguiente relación de plazas, incluidas en la plantilla de personal, aprobada definitivamente y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas de fecha 6 de mayo de 2022:

A) FUNCIONARIOS:

VACANTES	GRUPO	DENOMINACIÓN	ESCALA	FORMA DE SELECCIÓN
1	A/A2	Técnico de Gestión	Administración General	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
14	C/C2	Auxiliares Administrativo	Administración General	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
5	E/AP	Subalterno	Administración General	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A1	Psicólogo	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A2	Arquitecto Técnico	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A2	Técnico de Gestión Económica	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A2	Técnicos en Recursos Humanos	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
4	A/A2	Trabajadores Sociales	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A2	Técnico de Gestión Deportiva	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A2	Ingeniero Técnico en informática	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A2	Educador de Centro de Menores	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
4	C/C1	Gestor (Cometidos especiales)	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
2	C/C2	Auxiliar de Biblioteca	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	C/C2	Agentes de Emergencia	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)

VACANTES	GRUPO	DENOMINACIÓN	FORMA DE SELECCIÓN
1	III	Coordinador de Obras	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
8	IV	Monitores	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	IV	Capataz de Parques y Jardines	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
5	IV	Oficiales de 1ª Maquinista conductor	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
12	IV	Oficiales de 1ª	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
15	IV	Oficiales de 2ª	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
5	V	Auxiliares de ayuda a domicilio	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	V	Limpiadora	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
16	V	Peones de obra y mantenimiento	Concurso (Disp. Adicional 6ª)

TERCERO. Publicar el presente acuerdo en la sede electrónica de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia de las Palmas, antes del 1 de junio de 2022.

CUARTO. La publicación de la convocatoria para la cobertura de las plazas incluidas en la oferta para la estabilización temporal deberá ser antes del 31 de diciembre de 2022 y su resolución antes del 31 de diciembre de 2024.

QUINTO. Certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

Es cuanto se tiene a bien informar, sometiendo el presente informe a cualquier otro mejor fundado en Derecho.”

Visto que consta en el expediente informe de la intervención municipal y, por aplicación de lo dispuesto en los artículos 36.3 y 37.1.c) y 37.1.1) del TREBEP, ha sido objeto de negociación previa en la mesa general de negociación, por afectar a materias comunes a personal funcionario y laboral.

Considerando que la aprobación de la Oferta de Empleo Público corresponde a esta Alcaldía, en virtud de lo previsto en el artículo 22.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local - LRBRL-.

Por lo expuesto, y en virtud de las atribuciones que me confiere la legislación vigente, VENGO A RESOLVER:

PRIMERO. Incluir en el proceso de estabilización regulado en la ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, las plazas ofertadas por el Ayuntamiento de Tuineje en el marco del proceso de estabilización según las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2017 y 2018, publicadas en el Boletín oficial de la Provincia de Las Palmas, B.O.P. número 157, de fecha 30 de diciembre de 2019; todo ello en aplicación del artículo 2, párrafo 2º, de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

SEGUNDO. Aprobar la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal de conformidad con la ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, antes del 1 de junio de 2022, con la siguiente relación de plazas, incluidas en la plantilla de personal, aprobada definitivamente y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas de fecha 6 de mayo de 2022:

A) FUNCIONARIOS:

VACANTES	GRUPO	DENOMINACIÓN	ESCALA	FORMA DE SELECCIÓN
1	A/A2	Técnico de Gestión	Administración General	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
14	C/C2	Auxiliares Administrativo	Administración General	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
5	E/AP	subalterno	Administración General	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A1	Psicólogo	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A2	Arquitecto Técnico	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A2	Técnico de Gestión Económica	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A2	Técnicos en Recursos Humanos	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
4	A/A2	Trabajadores Sociales	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)

1	A/A2	Técnico de Gestión Deportiva	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A2	Ingeniero Técnico en informática	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	A/A2	Educador de Centro de Menores	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
4	C/C1	Gestor (Cometidos especiales)	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
2	C/C2	Auxiliar de Biblioteca	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	C/C2	Agentes de Emergencia	Administración Especial	Concurso (Disp. Adicional 6ª)

B) LABORALES FIJOS:

VACANTES	GRUPO	DENOMINACIÓN	FORMA DE SELECCIÓN
1	III	Coordinador de Obras	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
8	IV	Monitores	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	IV	Capataz de Parques y Jardines	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
5	IV	Oficiales de 1ª Maquinista conductor	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
12	IV	Oficiales de 1ª	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
15	IV	Oficiales de 2ª	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
5	V	Auxiliares de ayuda a domicilio	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
1	V	Limpiadora	Concurso (Disp. Adicional 6ª)
16	V	Peones de obra y mantenimiento	Concurso (Disp. Adicional 6ª)

TERCERO. Publicar el presente acuerdo en la sede electrónica de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia de las Palmas, antes del 1 de junio de 2022.

CUARTO. La publicación de la convocatoria para la cobertura de las plazas incluidas en la oferta para la estabilización temporal deberá ser antes del 31 de diciembre de 2022 y su resolución antes del 31 de diciembre de 2024.

QUINTO. Certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

Lo manda y firma la Sra. Alcaldesa-Presidenta María Esther Hernández Marrero, en Tuineje. Documento firmado electrónicamente.”

En Tuineje, a veinticuatro de mayo de dos mil veintidós.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, María Esther Hernández Marrero.

139.288

ANUNCIO**1.400**

Por el que se hace público que mediante acuerdo plenario de 8 de abril de 2022, se aprobó provisionalmente la modificación de la ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO MUNICIPAL SOBRE EL