

## COMPETENCIAS DE LA TITULAR DE LA ASESORÍA JURÍDICA DEL CABILDO DE GRAN CANARIA.

### ANTECEDENTES

Mediante Resolución de la Titular de la Asesoría Jurídica de fecha 7 de diciembre de 2021, se resolvió delegar las competencias de emisión de informe jurídico preceptivo en los expedientes de contratación, reseñadas en la Disposición Adicional Tercera, apartado 8, de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, a favor de la Subdirectora de lo Consultivo de la Asesoría Jurídica, doña Begoña García Rodríguez.

### FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El artículo 9.6 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público establece que la delegación de competencias será revocable en cualquier momento por el órgano que la haya conferido.

### DISPONGO

PRIMERO. La revocación de la delegación de competencias realizada por Resolución de 7 de diciembre de 2021.

SEGUNDO. La publicación de la revocación de la delegación de competencias en el Boletín Oficial de Las Palmas conforme a lo dispuesto en el artículo 9.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En Las Palmas de Gran Canaria, a veintitrés de mayo de dos mil veintidós.

LA TITULAR DE LA ASESORÍA JURÍDICA,  
María del Pilar Herrera Rodríguez.

138.696

## Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria

### ANUNCIO

1.379

Por el presente se hace público el acuerdo adoptado, en sesión ordinaria de la Junta Rectora del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria, de 20 de mayo

de 2022, entre los que aprobó por unanimidad la oferta de empleo público 2022 adicional, conforme a la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo y cuya propuesta de Acuerdo es del siguiente:

“Con fecha 30 de diciembre de 2021, entró en vigor la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, (B.O.E. número 312, de 29/12/2021), en cuyo artículo 2, establece una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas de naturaleza estructural que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, incluyendo en dicho proceso a las plazas incluidas en los anteriores procesos de estabilización de la LGPE 2017 y 2018, 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. Asimismo, las disposiciones adicionales sexta y octava de la citada Ley 20/2021 imponen a las Administraciones Públicas la obligación de convocar, 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.

Con fecha 1 de abril de 2022, se emite 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, en la que se vienen a clarificar determinados aspectos relativos a los procesos de estabilización que se van a desarrollar en todas las Administraciones Públicas, con la finalidad de dar un tratamiento armonizado a estos procesos en todo el territorio, y para servir de guía a las diferentes Administraciones Públicas.

Desde el mes de enero, de conformidad con lo previsto en el artículo 76 del Reglamento Orgánico de Gobierno y Administración del Excmo. Cabildo Insular de Gran Canaria (en adelante, ROGA) que indica que las actuaciones del Sector Público Insular que pudieran generar derechos a su personal, se sujetarán a las normas o directrices que emanen de la Consejería

de Función Pública y Nuevas Tecnologías, así como a las Bases de Ejecución del presupuesto, sometiéndolas a informe previo y preceptivo, se está trabajando conjuntamente entre este organismo y la Consejería de Función Pública y Nuevas Tecnologías, con la finalidad de agilizar la aprobación de la Oferta de Empleo Público que contenga la tasa adicional prevista en la Ley 20/2021, con el resultado de este informe, que ha verificado la información remitida por este organismo y la ha adecuado a las normas de aplicación. Esta colaboración simplifica la tramitación de este instrumento, al evitar la emisión de informe por ser el resultado de ese trabajo conjunto.

Tras la identificación de las plazas que cumplen los requisitos para ser incluidas en el proceso de estabilización de empleo temporal, tanto por el sistema de concurso como el de concurso-oposición, se comunicará a los titulares de dichas plazas dicha circunstancia, otorgando un plazo de diez días hábiles para formular alegaciones sobre los datos indicados en relación a la antigüedad en las plazas ocupadas, que en el caso que nos ocupa, se trata de las siguientes:

ANEXO I. Plazas a incluir en el proceso de estabilización mediante concurso-oposición, al haber sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31-12-2020.

Plaza	Vínculo	Esc	Grupo/Categoría	Denominación	Ocupación	Fecha Inicial
22	Funcionario	AG	C/C2	AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	(...)	1/10/2017

#### ANEXO II A) PLAZAS ESTABILIZACIÓN CONCURSO (DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª)

Plaza	Vínculo	Esc	Grupo/Categoría	Denominación	Ocupación	Fecha Inicial
46	Funcionario	AG	C/C2	AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	(...)	6/2/2004
59	Laboral		IV	AUXILIAR DE INSTALACIÓN	(...)	1/8/2006

#### ANEXO II B) PLAZAS ESTABILIZACIÓN CONCURSO (DISPOSICION ADICIONAL 8ª)

En el Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria no existen plazas a incluir en el presente Proceso de estabilización en virtud de la citada Disposición Adicional.

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.

Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

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.

Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán 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.

Los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local se regirán por lo dispuesto en el artículo 2. No serán de aplicación 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.

Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos selectivos mediante la adopción de las medidas apropiadas para el desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de los procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.

Los preceptos contenidos en esta norma relativos a los procesos de estabilización serán de aplicación a las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica

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 al 1 de enero de 2016

Los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 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, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

El órgano competente para la aprobación de la Oferta de Empleo Público es la Junta Rectora del Instituto Insular de Deportes, de conformidad con el artículo 22 de los Estatutos del Instituto Insular de Deportes.

Por todo ello, este Presidente del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria, eleva a la Junta Rectora para su consideración, una vez sometido y aprobado por la Mesa General de Negociación el 13 de mayo de 2022 y constando tanto en el expediente el preceptivo Informe de fiscalización previa del Interventor Delegado del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria de fecha 18 de mayo de 2022 y el informe preceptivo de la Jefatura de Servicio de Gestión de Recursos Humanos, la siguiente, PROPUESTA DE ACUERDO:

PRIMERO. Aprobar la oferta de empleo público 2022 adicional para dar cumplimiento a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, (B.O.E. número 312 de 29/12/2021) del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria, en los términos que se establecen a continuación:

ANEXO I. Plazas a incluir en el proceso de estabilización mediante concurso-oposición, al haber sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31-12-2020:

Plaza	Vínculo	Esc	Grupo/Categoría	Denominación	Ocupación	Fecha Inicial
22	Funcionario	AG	C/C2	AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	(...)	1/10/2017

ANEXO II A) - PLAZAS ESTABILIZACIÓN CONCURSO (DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª).

Plaza	Vínculo	Esc	Grupo/Categoría	Denominación	Ocupación	Fecha Inicial
46	Funcionario	AG	C/C2	AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	(...)	6/2/2004
59	Laboral		IV	AUXILIAR DE INSTALACIÓN	(...)	1/8/2006

**ANEXO II B) PLAZAS ESTABILIZACIÓN CONCURSO (DISPOSICION ADICIONAL 8ª).**

En el Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria no existen plazas a incluir en el presente Proceso de estabilización en virtud de la citada Disposición Adicional.

SEGUNDO. Dar traslado del presente Acuerdo a la Consejería de Función Pública y Nuevas Tecnologías.

TERCERO. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas la mentada oferta de empleo público.

CUARTA. Remitir la misma a la Administración General del Estado a los efectos de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.”

En Las Palmas de Gran Canaria, a veintitrés de mayo de dos mil veintidós.

EL PRESIDENTE DEL INSTITUTO INSULAR DE DEPORTES DE GRAN CANARIA, Norberto Francisco Castellano Ortiz.

139.125

**EXCMO. CABILDO INSULAR  
DE LANZAROTE**

**ANUNCIO**

**1.380**

Se hace de público conocimiento que el Consejo de Gobierno Insular en sesión ordinaria, celebrada con fecha 26 de mayo de 2022, ha aprobado la Oferta Extraordinaria de Empleo Público del año 2022, relativa a la tasa adicional de estabilización del empleo público temporal en la Entidad Pública Empresarial Local-Centros de Arte, Cultura y Turismo de Lanzarote prevista en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, la cual se transcribe a continuación:

**ACUERDO DE APROBACIÓN DE LA OFERTA EXTRAORDINARIA DE EMPLEO PÚBLICO 2022 RELATIVA A LA TASA ADICIONAL DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO TEMPORAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL LOCAL-CENTROS DE ARTE, CULTURA Y TURISMO DE LANZAROTE PREVISTA EN LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.**

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público establece la obligación del sector público a llevar a cabo procesos de estabilización respecto de parte su empleo temporal con la finalidad de reducir la tasa de eventualidad por debajo del 8% a finales del año 2024, debiendo para ello proceder a la identificación de las plazas estructurales que reúnan los requisitos legalmente establecidos de temporalidad susceptibles de estabilización, aprobar las correspondientes ofertas de empleo y proceder a su convocatoria.

La disposición adicional séptima de la citada Ley establece que los procesos de estabilización del empleo temporal serán de aplicación también, entre otros, a las sociedades mercantiles públicas.

Por ello, el Área de Recursos Humanos requirió mediante escrito de fecha 22 de marzo de 2022 a la ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL LOCAL-CENTROS DE ARTE, CULTURA Y TURISMO DE LANZAROTE, que iniciase las actuaciones tendentes a la identificación de sus plazas estructurales que pudieran reunir los requisitos legalmente establecidos de temporalidad susceptibles de estabilización, teniendo en cuenta para ello además los Criterios Generales Orientativos establecidos por la Secretaría de Estado de Función Pública contenidos en