

SEGUNDO. Establecer como modalidad para la adjudicación de las viviendas protegidas que integran la promoción de “44 Viviendas Protegidas en El Tablero”, Santa Cruz de Tenerife, el sorteo, con los cupos o reservas de viviendas que, dentro de esta promoción de viviendas protegidas, se han determinado por el Instituto Municipal de Atención Social (IMAS) atendiendo a las circunstancias generales y, en su caso, particulares de los demandantes de viviendas, todo ello de conformidad con las Bases por las que se establecen las actuaciones excepcionales a seguir para su adjudicación, con el siguiente tenor literal:

**BASES POR LAS QUE SE ESTABLECEN LAS ACTUACIONES EXCEPCIONALES A SEGUIR PARA LA ADJUDICACIÓN DE LA PROMOCION “44 VIVIENDAS PROTEGIDAS EN EL TABLERO”, SANTA CRUZ DE TENERIFE.**

(...)

TERCERO. Podrán participar en el procedimiento de adjudicación los demandantes de viviendas protegidas que se hallen inscritos en el Registro Público de Demandantes de Viviendas Protegidas de Canarias, en el municipio de Santa Cruz de Tenerife, a fecha 31 de enero de 2022.

Asimismo, también podrán participar en dicho procedimiento los interesados que habiendo presentado a dicha fecha la correspondiente solicitud de inscripción, obtengan resolución favorable.

CUARTO. Notificar el acuerdo que se adopte a Viviendas, Proyectos y Obras Municipales de Santa Cruz de Tenerife, S. A., Instituto Municipal de Atención Social y al Instituto Canario de la Vivienda.

QUINTO. Disponer la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Contra el presente acto que pone fin a la vía administrativa, podrá Ud. interponer, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 52.1 de la Ley 7/85 de 2 de abril de Bases de Régimen Local, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, Recurso Potestativo de Reposición en el plazo de UN MES a contar desde el siguiente a su notificación/publicación, ante el mismo órgano que dictó el acto. Si no estima oportuna la interposición del Recurso Potestativo de Reposición podrá Ud. interponer Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de DOS MESES contados en la misma forma ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, con arreglo a lo señalado en los artículos 8.1, 25.1 y 46.1 de la Ley 29/98 de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (según redacción dada por la Ley 19/03 de 23 de diciembre). Así mismo podrá interponer cualquier otro recurso que estime pertinente.

LA JEFA DEL SERVICIO DE PATRIMONIO, P.A., Inés Queralt Garrigós.

## **Organismo Autónomo de Cultura**

### **ANUNCIO**

**1697**

**136781**

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el día 16 de mayo de 2022, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

**ASUNTO URGENTE. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE CULTURA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, COMPRENSIVA DE LA TASA ADICIONAL PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 2 Y 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, A EFECTOS DE APROBACIÓN.**

Visto el siguiente informe propuesta del Servicio del Organismo Autónomo de Cultura y firmado por la Presidencia del citado Organismo Autónomo:

## “ANTECEDENTES DE HECHO

I. El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de diciembre de 2021, acordó aprobar inicialmente, y de manera definitiva para el supuesto de que no se produjeran reclamaciones durante el plazo de exposición pública, el expediente de la Plantilla de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y de sus Organismos Autónomos de carácter administrativo correspondiente al ejercicio económico 2022.

Transcurrido el plazo de exposición al público sin que se hayan presentado reclamaciones contra el expediente quedó aprobada definitivamente la Plantilla de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife del ejercicio presupuestario 2022 (Boletín Oficial de la Provincia número 15 de fecha 4 de febrero de 2022).

II. El día 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, la cual regula en su artículo 2º un proceso de estabilización del empleo temporal, así como en sus Disposiciones Adicionales Sexta y Octava una convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

Como consecuencia de ello, se han celebrado durante los meses de enero, febrero, marzo y abril reuniones de una Mesa de Trabajo constituida al efecto con las organizaciones sindicales con el fin de entablar un diálogo y poder informar a dichas organizaciones sobre los avances existentes en la materia por parte del Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

III. Mediante instrucción de la Presidenta del OAC se ordena la instrucción del expediente de aprobación de una Oferta de Empleo Público extraordinaria correspondiente a las plazas cuyos trabajadores/as pueden ser objeto de un proceso de estabilización del empleo temporal de conformidad con lo previsto en el artículo 2 y 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.

IV. Se remite el presente expediente al Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos, que emite, a fecha 2 de mayo de 2022, informe favorable.

V. El 5 de mayo de 2022 se celebra sesión de la Mesa de Negociación del Organismo Autónomo de Cultura, alcanzándose acuerdo unánime con relación al presente expediente.

VI. El Consejo Rector del Organismo Autónomo de Cultura del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, en sesión extraordinaria celebrada el 12 de mayo de 2022, acordó la aprobación de la presente propuesta, y su posterior remisión a la Junta de Gobierno Local para su aprobación.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. El artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local establece que “1. Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.”

II. De conformidad con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, “Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. (...)”

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

III. 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 (Procesos de estabilización de empleo temporal) determina que: “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.

2. 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.

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

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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”.

IV. De conformidad con lo reconocido en el artículo 2.7 del reseñado texto legal (Ley 20/21, de 28 de diciembre), 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.

V. Asimismo, la Disposición adicional sexta (Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración) de la reseñada Ley manifiesta que “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”.

Finalmente, es de destacar lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava (Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso) de la reseñada Ley, la cual indica que “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”.

VI. Con relación a las plazas a incluir en aplicación de tales Disposiciones Adicionales se ha pronunciado la Secretaría de Estado de Función Pública, que ha emitido una Resolución, de fecha 1 de abril de 2022, 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. Específicamente, la citada Resolución prevé lo siguiente:

“2.3. Plazas que incluir en el proceso de la disposición adicional sexta, en virtud de la disposición adicional octava

Sin perjuicio de que no existieran plazas a convocar de acuerdo con los criterios de la disposición adicional sexta, la disposición adicional octava establece una categoría de plazas que convocar obligatoriamente por el concurso de méritos previsto en dicha disposición adicional sexta, que por tanto incluirá “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”.

Como se ha dicho en el apartado 2.1., la expresa referencia al carácter vacante de las plazas que realiza la disposición se interpreta en el sentido de que estas plazas adicionales que pueden incorporarse al proceso previsto por la disposición adicional sexta no estén afectadas por una reserva de puesto del titular del mismo, puesto que ello supondría el incremento de gasto público, principio que es predicable de todos los procesos de estabilización que se lleven a cabo al abrigo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

En este caso, estas plazas vacantes de naturaleza estructural son aquellas ocupadas a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 de forma temporal por personal temporal de larga duración con una relación de servicios de esta naturaleza anterior a 1 de enero de 2016, aun cuando se hayan sucedido diversos nombramientos o contratos temporales a lo largo del tiempo en la misma administración, estabilizándose la última plaza ocupada.

El análisis de la concurrencia de este supuesto deberá realizarse y justificarse caso por caso”. Asimismo, dicha Resolución se pronuncia sobre el concepto de ocupación ininterrumpida, manifestando que “(...) podrá considerarse que no ha habido interrupción, siempre que la plaza vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo no superior a TRES MESES”.

VII. Teniendo en cuenta la regulación contemplada en el precitado artículo 2 y 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, se propone la aprobación de una Oferta de Empleo Público comprensiva de todo aquel personal que es susceptible de ser estabilizado, siendo este el que se relaciona a continuación:

**\*PLAZAS OFERTADAS SUJETAS A LA PREVISIÓN DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE.**

**PERSONAL LABORAL:**

GRUPO	PLAZA	NÚMERO
I	Profesor/a de Música	2

**\*PLAZAS OFERTADAS SUJETAS A LA PREVISIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE.**

**PERSONAL FUNCIONARIO:**

GRUPO	PLAZA	NÚMERO
C1	Cajero/a	1

**PERSONAL LABORAL:**

GRUPO	PLAZA	NÚMERO
I	Licenciado/a en Derecho	1
I	Profesor/a de Música	10
I	Profesor/a de Dibujo	1
III	Administrativo/a	1
III	Gestor/a de Proyectos	1
IV	Monitor/a de Coros	2

IV	Auxiliar Administrativo/a	4
IV	Auxiliar de Biblioteca	3
IV	Oficial Segunda Mantenimiento	1
V	Operario/a de Mantenimiento	1

VIII. El artículo 59 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante EBEP) establece “en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (...)

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad (...).”

Por su parte, el artículo 2.1 del Real Decreto 2271/2014, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, establece que “en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes (este porcentaje debe entenderse aumentado en un 7% por la modificación experimentada en el EBEP) para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento. (...)”

En el mismo sentido se manifiesta el Decreto 8/2011, de 27 de enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puesto de trabajo y a la formación en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias (de aplicación al personal al servicio de las Corporaciones Locales Canarias en virtud de su artículo 2.2 letra b)), en cuyo artículo 4, establece lo siguiente:

“1. Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual para el ingreso en cuerpos y escalas de personal funcionario y el acceso a categorías profesionales de personal laboral fijo y para los procesos selectivos de promoción interna, se reservará un cupo como mínimo del 7% para su cobertura por las personas afectadas por discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. Si de la aplicación del porcentaje de plazas reservadas al cupo de discapacidad resultase una fracción decimal igual o superior a 0,5 se computará como una plaza a incluir en el mismo.

3. La reserva mínima a la que se refiere el apartado primero podrá desglosarse de la siguiente manera:

a) Un mínimo del 5% de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público se reservarán para ser cubiertas por personas con discapacidad física, sensorial, o psíquica que no tenga su origen en retraso mental leve, moderado o límite.

Este documento, emitido por el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, incorpora firma electrónica reconocida. Su autenticidad se puede comprobar introduciendo el código 14157104757562616505 en la siguiente dirección: <https://sede.santacruzdetenerife.es/validacion>

b) Se podrá reservar un máximo del 2% de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual leve, moderada o límite, en las condiciones que se indican en el presente Decreto.

4. El cupo que se establezca en la respectiva Oferta de Empleo Público se aplicará a las plazas correspondientes a cada uno de los Cuerpos y Escalas de personal funcionario y Categorías Profesionales de personal laboral que conformen aquélla, salvo en el supuesto previsto en el punto b) anterior en el que se estará a lo dispuesto en el artículo 6.

En aquellas convocatorias en las que por el escaso número de plazas no fuese posible aplicar el porcentaje de reserva o en las que no quepa reservar plazas para personas con discapacidad por exigirse en la convocatoria para el acceso estar en posesión de determinadas aptitudes físicas, se procederá, si ello fuese posible, a la acumulación de esas plazas en aquellas convocatorias correspondientes al mismo Grupo de Clasificación o Categoría Profesional cuyo desempeño sea más idóneo o se adapte mejor a las peculiaridades de las personas con discapacidad. De no ser posible lo anterior, se incluirán en convocatorias correspondientes a otros Grupos de Clasificación o Categorías Profesionales.

5. Las plazas reservadas con carácter general a personas con discapacidad se incluirán dentro de las convocatorias ordinarias. Las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual leve, moderada o límite, se llevarán a cabo en todo caso por medio de convocatoria independiente.

En relación con la reserva de discapacidad, la Resolución, de fecha 1 de abril de 2022, de la Secretaria 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, determina que “3.5. Aplicación de los turnos específicos

Sin perjuicio de lo que establezca la normativa de aplicación en cada ámbito, se entiende que en el caso de los procesos de la disposición adicional sexta y octava de la Ley, al tratarse de procesos por concurso como proceso excepcional, por una sola vez, la convocatoria de las plazas se realizará con carácter general para igual valoración de los méritos objetivos fijados en el apartado 3.4.2 para todas las personas aspirantes.

No obstante en el proceso de estabilización al amparo del artículo 2.1 de la Ley, es de aplicación la normativa básica que establece el que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de plazas para personas con discapacidad, siempre condicionado a la compatibilidad con el desempeño de las tareas, por lo que puede haber supuestos en los que no exista este turno. De existir y quedar vacante algunas de las plazas convocadas en este turno se estará a lo que disponga al respecto la normativa de aplicación en cada administración pública en lo relativo a su posible acumulación”.

En la actual Oferta de Empleo se contempla un número total de plazas englobadas en los procesos de estabilización del artículo 2 de la Ley 20/21, de 28 de diciembre, ascendente a 2 plazas. Por consiguiente, el 7% de esa cifra asciende a 0,14, que al no resultar una fracción superior a 0,5 no deben reservarse plazas a personas con discapacidad.

IX. El artículo 37 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, establece que:

“1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

[...]

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.”

X. El OAC del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife es un organismo autónomo municipal que, bajo la dependencia o vinculación al Ayuntamiento, dispone de personalidad jurídica independiente, patrimonio y tesorería propia, así como de autonomía en la gestión conforme al artículo 85. Bis de la Ley 7/1985 de 2 de abril de Bases de Régimen Local.

Expresamente el artículo 28 de sus Estatutos del OAC, reconoce lo siguiente: “Sin perjuicio de las obligaciones que establece la legislación presupuestaria, el Organismo Autónomo de Cultura estará sometido a los controles de eficacia y eficiencia que se establezcan por el Área o Áreas de Gobierno que tengan atribuidas las competencias en materia de Economía y Hacienda y de Recursos Humanos”.

A la Concejalía con competencias delegadas en Recursos Humanos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 párrafo primero letra f) del ROGA, le corresponde “La competencia para informar, con carácter preceptivo, todas las normas que regulen aspectos relativos a cuestiones del personal al servicio de la Administración Municipal y organismos públicos, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas y salvo que versen sobre competencias atribuidas a otro órgano”; y el artículo 49 Letra d) ROGA añade “Velar por el cumplimiento de las normas generales en materia de personal, asegurando que la organización y funcionamiento de la Función Pública Municipal y organismos públicos dependientes realice sus tareas subordinando al interés general los intereses individuales y colectivos de sus miembros atendiendo a los principios de eficacia, profesionalidad, diligencia e imparcialidad con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho”.

Por lo expuesto, este expediente debe someterse a informe previo de la Concejalía de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

XI. El artículo 7 de los vigentes Estatutos del Organismo Autónomo de Cultura del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife establece que corresponde al Consejo Rector del Organismo Autónomo la elaboración de la propuesta sobre la oferta de empleo público para su posterior aprobación por la Junta de Gobierno Local. En el mismo sentido se manifiestan los artículos 48 (letra f) y 49 (letra f) del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

#### PROPUESTA DE ACUERDO

PRIMERO. Aprobar la Oferta de Empleo Público extraordinaria para el año 2022 comprensiva de las plazas que están siendo desempeñadas por personal que es susceptible de estabilización de conformidad con lo previsto en 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, en atención al siguiente detalle:

\*PLAZAS OFERTADAS SUJETAS A LA PREVISIÓN DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE.

#### PERSONAL LABORAL:

GRUPO	PLAZA	NÚMERO
I	Profesor/a de Música	2

SEGUNDO. Aprobar la Oferta de Empleo Público para el año 2022 comprensiva de las plazas que están siendo desempeñadas por personal que es susceptible de estabilización de conformidad con lo previsto en 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, en atención al siguiente detalle:

\*PLAZAS OFERTADAS SUJETAS A LA PREVISIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE.

#### PERSONAL FUNCIONARIO:

GRUPO	PLAZA	NÚMERO
C1	Cajero/a	1



## PERSONAL LABORAL:

GRUPO	PLAZA	NÚMERO
I	Licenciado/a en Derecho	1
I	Profesor/a de Música	10
I	Profesor/a de Dibujo	1
III	Administrativo/a	1
III	Gestor/a de Proyectos	1
IV	Monitor/a de Coros	2
IV	Auxiliar Administrativo/a	4
IV	Auxiliar de Biblioteca	3
IV	Oficial Segunda Mantenimiento	1
V	Operario/a de Mantenimiento	1

TERCERO. En cumplimiento de lo reconocido en el artículo 2.7 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, certificado del presente acuerdo.

CUARTO. Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Tablón de Anuncios del Organismo Autónomo de Cultura y en la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.”

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, por unanimidad, adoptó acuerdo de conformidad con el transcrito informe propuesta.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Santa Cruz de Tenerife, a veinte de mayo de dos mil veintidós.

EL JEFE DEL SERVICIO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE CULTURA, Víctor Fuentes Guerra.

**ADEJE****ANUNCIO****1698****137770**

Extracto de acuerdo de fecha 23 de marzo de 2022 aprobación Bases Reguladora y Convocatoria Ayudas Económicas Material Escolar curso 2022-2023 alumnado Infantil, Primaria, Secundaria y Ciclos Medios empadronados municipio de Adeje

BDNS (Identif.): 628424.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/628424>)