

En Santa Cruz de Tenerife, a nueve de mayo de dos mil veintidós.

LA SECRETARIA DELEGADA, Belinda Pérez Reyes.

## **Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas**

### **ANUNCIO**

**1512**

**131911**

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el día 9 de mayo de 2022, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

<<13. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE FIESTAS Y ACTIVIDADES RECREATIVAS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE PARA EL AÑO 2022 (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), A EFECTOS DE APROBACIÓN.

Visto el siguiente informe propuesta del Coordinador de los Servicios Económicos Administrativos del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas:

“ANTECEDENTES DE HECHO

Único. El Consejo Rector del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 6 de mayo de 2022, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“4. Expediente 275/2022/OAF OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DEL AÑO 2022 DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE FIESTAS Y ACTIVIDADES RECREATIVAS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, a efectos de aprobación de la propuesta a elevar al Excmo. Ayuntamiento.

Se dio cuenta del siguiente informe-propuesta de la Coordinación de los Servicios Económico-Administrativos, conformado por la Secretaría Delegada y con el visto bueno de la Dirección Gerencia y de la Presidencia:

<<INFORME-PROPUESTA

ANTECEDENTES

I. El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, 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 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 referida Plantilla 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 entró 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.

III. Con fecha 11 de abril de 2022, a la vista del informe previamente emitido por la Coordinación de los Servicios

Económico-Administrativos del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas (en adelante OAFAR), su Presidencia dictó Providencia en cuya virtud se dispuso la incoación del presente expediente; la literalidad del informe previo y de la Providencia de incoación es la siguiente:

<<INFORME

En el Boletín Oficial del Estado número 312, de 29 de diciembre de 2021, ha sido publicada la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; atendiendo a las características de la plantilla de este OAFAR dicha regulación resulta de plena aplicación, tanto en lo relativo a lo preceptuado en su artículo 2 (procesos de estabilización de empleo temporal), como en sus Disposiciones adicionales sexta (convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración) y octava (identificación de las plazas a incluir en la convocatoria del concurso), por lo que resulta necesario proceder a la tramitación de la aprobación de la Oferta de Empleo Público en los términos preceptuados en la referida Ley; adicionalmente, se ha hecho pública en fechas recientes la Resolución de fecha 1 de abril de 2022 de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la invocada Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

En cualquier caso, el plazo legalmente establecido para la aprobación y publicación de las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización requieren de su publicación en diarios oficiales antes del día 1 de junio de 2022; por su parte, la publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en la oferta de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

En virtud de lo expuesto, y en el ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 14 de los vigentes Estatutos de este OAFAR, por esta Coordinación se propone a la Presidencia del OAFAR que disponga la incoación de expediente al objeto de tramitación y aprobación de la OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE FIESTAS Y ACTIVIDADES RECREATIVAS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (OAFAR) PARA EL AÑO 2022.

EL COORDINADOR DE LOS SERVICIOS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVOS.

PROVIDENCIA

Visto informe de la Coordinación de los Servicios Económico-Administrativos, en el ejercicio de las atribuciones que me vienen conferidas mediante Decreto del Alcalde de 13 de julio de 2020 y en el artículo 8 de los Estatutos de este Organismo Autónomo, y a los efectos previstos en el artículo 165.2 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, DISPONGO:

La incoación de expediente administrativo al objeto de tramitación y aprobación de la OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL ORGANISMO AUTÓNOMO DE FIESTAS Y ACTIVIDADES RECREATIVAS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (OAFAR) PARA EL AÑO 2022.

EL PRESIDENTE>>

IV. Con fecha 18 de abril de 2022, en ejecución de lo dispuesto en la Providencia transcrita en el Antecedente III, se emite en el expediente informe de la Coordinación de los Servicios Económico-Administrativos del OAFAR que tiene por objeto lo siguiente:

a) Identificar el número total de plazas incluidas en la plantilla del OAFAR, con expresión de su presupuestación, tipo de ocupación, fecha de ocupación y carácter estructural o no de la plaza.

b) Identificar las plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, han estado ocupadas

con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016, susceptibles de ser convocadas, con carácter excepcional, por el sistema de concurso, conforme a lo establecido en las Disposiciones adicionales sexta (convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración) y octava (identificación de las plazas a incluir en la convocatoria del concurso) de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y que, en consecuencia han de ser incluidas en la oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del año 2022.

c) Identificar las plazas que, en su caso, reúnen los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, al haber estado ocupadas de forma temporal ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (exceptuando las identificadas en el apartado b).

d) Identificación de las plazas no susceptibles de incluir en la oferta de empleo público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del año 2022 y previsión de inclusión en otras ofertas de empleo.

El informe concluye en lo siguiente:

1º. Las plazas ocupadas actualmente por funcionarios/as interinos/as y personal laboral indefinido con anterioridad al 01/01/2016, susceptibles de ser incluidas en la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del año 2022 con arreglo a lo dispuesto en la Disposición adicional sexta (convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración) de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, son las siguientes:

Personal funcionario:

A1(AD01)-TÉCNICO/A DE GESTIÓN JURÍDICA

A1(AD02)-TÉCNICO/A DE GESTIÓN JURÍDICA

A2(EC-01)-TÉCNICO/A DE GESTIÓN CONTABLE

A2(MN-01)-ARQUITECTO/A TÉCNICO/A

C1(GE-01) ADMINISTRATIVO/A

C1(GE-02) ADMINISTRATIVO/A

C1(AD-04) ADMINISTRATIVO/A

C1(EC-02) ADMINISTRATIVO/A

C1(PR-01) ADMINISTRATIVO/A

C1(PR-02) ADMINISTRATIVO/A

C1(PR-03) ADMINISTRATIVO/A

C2(GE-03) AUXILIAR ADMTVO/A

C2(AD-05) AUXILIAR ADMTVO/A

C2(PR-04) AUXILIAR ADMTVO/A

C2(GE-05) CONDUCTOR/A NOTIFICADOR/A

Personal laboral:

MN-04 OFICIAL 1ª CONDUCTOR

MN-05 OFICIAL 2ª

MN-11 OPERARIO

MN-12 OPERARIO

MN-13 OPERARIO

2º. No existe ninguna plaza que reúna los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, sin perjuicio de las identificadas en el apartado 1º.

3º. Las plazas de personal funcionario no susceptibles de ser incluidas en la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del año 2022, identificándose en el informe sus correspondientes motivos, son las siguientes:

C2(GC-03) AUXILIAR ADMTVO/A

A2(AD06)-TÉCNICO/A DE RELACIONES LABORALES

C1(GC-01) ADMINISTRATIVO/A

C2(GE-04) AUXILIAR ADMTVO/A

C2(EC-03) AUXILIAR ADMTVO/A

C2(GC-02) AUXILIAR ADMTVO/A

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. Competencia para la emisión del informe-propuesta.- El presente informe-propuesta se emite por la Coordinación de los Servicios Económico-Administrativos del OAFAR en el ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 14 de los Estatutos del OAFAR, con la conformidad de la Secretaría Delegada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10 de los citados Estatutos, y el visto bueno de la Dirección Gerencia y de la Presidencia, todo ello en concordancia con lo establecido en los artículos 9 y 8 de los citados Estatutos y 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.

II. Normativa aplicable a la aprobación de la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal del año 2022 del OAFAR. El artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local establece que “1. Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal”.

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.”

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”.

Por su parte, la Disposición adicional sexta (Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración) de la invocada 20/2021, de 28 de diciembre, preceptúa 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 se ha de considerar 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”.

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”.

Teniendo en cuenta la regulación contemplada en el precitado artículo 2 y 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, se propone la aprobación de una Oferta de Empleo Público extraordinaria comprensiva de todas aquellas plazas susceptibles de ser estabilizadas, con arreglo a lo siguiente:

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
A1	Técnico/a de Gestión Jurídica	2
A2	Técnico/a de Gestión Contable	1
A2	Arquitecto/a Técnico/a	1
C1	Administrativo/a	7
C2	Auxiliar Administrativo/a	3
C2	Conductor/a notificador/a	1

PERSONAL LABORAL:

GRUPO	PLAZA	NÚMERO
D-IV	Oficial 1ª Conductor	1
E-V	Oficial 2ª	1
E-V	Operario/a	3

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.

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 presente propuesta de Oferta de Empleo, que se plantea al amparo de la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, 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 para todas las personas aspirantes.

III. Negociación. El artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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.”

[...]”.

IV. Informes preceptivos. El artículo 49.2.f) del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife (ROGA) determina que compete al/a la Concejala/a de Personal emitir informe, con carácter preceptivo, sobre 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.

V. Competencia orgánica. El artículo 7.d) de los Estatutos del OAFAR establece la competencia de su Consejo Rector para la aprobación de la propuesta sobre la plantilla de personal, relaciones de puestos de trabajo y la oferta de empleo público para su aprobación por el Ayuntamiento, en los términos fijados por la legislación de régimen local y en los términos señalados por el Reglamento del Gobierno y Administración de este Ayuntamiento.

En este sentido, el artículo 127.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, preceptúa que es competencia de la Junta de Gobierno Local la aprobación de la Oferta de Empleo Público; en concordancia con ello, el artículo 48.e) del ROGA atribuye dicha competencia a la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife.

VI. Comunicación y publicación. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y artículo 196.3 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, el acuerdo de aprobación de la oferta de empleo público deberá ser remitido a la Administración General del Estado, a través de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, y a la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, en el plazo de seis días desde la adopción del acuerdo. El acuerdo de aprobación deberá ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

## PROPUESTA DE ACUERDO

PRIMERO. Aprobar la Oferta de Empleo Público extraordinaria del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife para el año 2022, comprensiva de las plazas que están siendo desempeñadas por personal que son susceptibles 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, conforme 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
A1	Técnico/a de Gestión Jurídica	2
A2	Técnico/a de Gestión Contable	1
A2	Arquitecto/a Técnico/a	1
C1	Administrativo/a	7
C2	Auxiliar Administrativo/a	3
C2	Conductor/a notificador/a	1

### PERSONAL LABORAL:

GRUPO	PLAZA	NÚMERO
D-IV	Oficial 1ª Conductor	1
D-IV	Oficial 2ª	1
E-V	Operario/a	3

SEGUNDO. Comunicar el presente acuerdo a la Administración General del Estado y a la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias en el plazo de SEIS DÍAS desde su adopción, así como disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el Tablón de Anuncios y en la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.>>

Se dio cuenta, asimismo, del informe emitido de conformidad con la propuesta por la Dirección General de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

El Consejo Rector adoptó acuerdo de conformidad con el transcrito informe propuesta.”.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Único. El artículo 7.d) de los Estatutos del OAFAR establece la competencia de su Consejo Rector para la aprobación de la propuesta sobre la plantilla de personal, relaciones de puestos de trabajo y la oferta de empleo público para su aprobación por el Ayuntamiento, en los términos fijados por la legislación de régimen local y en los términos señalados por el Reglamento del Gobierno y Administración de este Ayuntamiento. En este sentido, el artículo 127.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, preceptúa

que es competencia de la Junta de Gobierno Local la aprobación de la Oferta de Empleo Público; en concordancia con ello, el artículo 48.e) del ROGA atribuye dicha competencia a la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife. Obra en el expediente informe de conformidad con la propuesta emitido por la Dirección General de Recursos Humanos.

#### PROPUESTA DE ACUERDO

PRIMERO. Aprobar la Oferta de Empleo Público extraordinaria del Organismo Autónomo de Fiestas y Actividades Recreativas del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife para el año 2022, comprensiva de las plazas que están siendo desempeñadas por personal que son susceptibles 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, conforme 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
A1	Técnico/a de Gestión Jurídica	2
A2	Técnico/a de Gestión Contable	1
A2	Arquitecto/a Técnico/a	1
C1	Administrativo/a	7
C2	Auxiliar Administrativo/a	3
C2	Conductor/a notificador/a	1

#### PERSONAL LABORAL:

GRUPO	PLAZA	NÚMERO
D-IV	Oficial 1ª Conductor	1
D-IV	Oficial 2ª	1
E-V	Operario/a	3

SEGUNDO. Comunicar el presente acuerdo a la Administración General del Estado y a la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias en el plazo de seis días desde su adopción, así como disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en el Tablón de Anuncios 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 en Santa Cruz de Tenerife, a diez de mayo de dos mil veintidós.

EL COORDINADOR DE LOS SERVICIOS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVOS, Joaquín Castro Brunetto.