



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCVII

Martes, 31 de mayo de 2022

Número 65

## SUMARIO

NÚMERO  
REGISTRO

PÁGINA

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### AYUNTAMIENTO DE ARONA

140975 Oferta de empleo público extraordinaria (año 2022)..... 8170

Las inserciones se solicitarán de la Secretaría General Técnica de la  
Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad mediante oficio

Boletín Oficial de la Provincia de  
Santa Cruz de Tenerife

Edita: Secretaría General Técnica  
Consejería de Administraciones  
Públicas, Justicia y Seguridad

Servicio de Publicaciones  
Edificio de Usos Múltiples II, planta 0  
Avda. José Manuel Guimerá, 10  
Tfno.: (922) 47.75.18. Fax: (922) 92.26.82  
38071 Santa Cruz de Tenerife

Imprime: Sociedad Canaria de Publicaciones, S.A.  
C/ Doctor Juan de Padilla, 7  
Tfno.: (928) 36.81.69. Fax: - (928) 38.37.14  
E-mail: info@bopsantacruzdetenerife.com  
35002 Las Palmas de Gran Canaria

TARIFAS  
Inserción: 0,97 euros/mm  
de altura  
Suscripción anual: 72,30 euros  
más gastos de franqueo

### III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### ARONA

**Arona Desarrollo, S.A.  
ADESA, S.A.U.**

#### ANUNCIO

**1825****140975**

#### OFERTA DE EMPLEO PÚBLICA EXTRAORDINARIA (AÑO 2022)

##### 1. ANTECEDENTES

ADESA es una Sociedad Mercantil Municipal de forma anónima y con personalidad jurídica y patrimonios propios, así como órganos de Gobierno y Administración diferenciados de los del Ente fundacional, cuyo objeto social es la prestación y promoción de servicios de actividades de tipo social, asistencial, sanitario, cultural, deportivo y recreativo.

La Empresa municipal ARONA DESARROLLO, S.A.U., tiene encomendada la gestión de la Residencia de Mayores, Centro Infantil El Fraile, Centro Infantil Buzanada, Centro de Diversidad Funcional el Mojón, Casa de Acogida Nira, Hogar de Menores Chindia.

Los puestos de trabajos propios están desempeñados, en un 100% por personal laboral que tiene suscrito con la Empresa un contrato laboral indefinido.

Las contrataciones del personal que presta sus servicios en los centros gestionados por ADESA se realizan en Régimen de Derecho Laboral regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se regula el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., tras la superación del proceso selectivo correspondiente para la cobertura de dicha plaza.

##### 2. PRECEDENTES LEGALES

###### 2.1. Tasa Temporalidad 8%

Por RESOLUCIÓN DE 22 DE MARZO DE 2018, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE PUBLICA EL II ACUERDO GOBIERNO-SINDICATOS PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO, recoge en su apartado TERCERO: “Procesos de estabilización de empleo público. “Ambas partes se reafirman en el compromiso de continuar trabajando en común para la consecución de los objetivos que sobre estabilización del personal del empleo público se contienen en el Acuerdo de 29 de marzo de 2017 para la mejora del empleo público.

Con el fin de continuar avanzando en la línea señalada en dicho Acuerdo, en el proyecto de Ley de Presupuestos para 2018 se incluirá la previsión de que las distintas Administraciones Públicas podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de sus servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica, personal de Administración y servicios en las Universidades Públicas, así como de otros servicios públicos que, respondiendo a necesidades estructurales, hayan estado dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017, de modo que la tasa de cobertura temporal de estas plazas en cada ámbito se sitúe al final del período por debajo del 8 por ciento.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020. Las Administraciones Públicas actuarán bajo el principio de celeridad y en los términos del artículo 70 del TREBEP, tratando de evitar la caducidad de las Ofertas dimanantes de este Acuerdo, o de sus convocatorias”.

Este acuerdo alcanzado entre Sindicatos y Gobierno a nivel Estatal fue traspuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2018.

La LEY 3/2017, DE 27 DE JUNIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2017, estableció en su art. 19.6.3 recoge: “Podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los años anteriores a 31 de diciembre de 2016.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

Además de lo previsto en los párrafos anteriores, las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas, que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior a 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria”.

El mencionado artículo, establecía como plazo máximo para su aprobación y publicación de dicha oferta extraordinaria el año 2019, pero el artículo 19.1.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, permite aplicar la citada norma, principalmente al personal laboral indefinido no fijo, que hayan venido estando ocupando ininterrumpidamente de forma temporal con fecha anterior a 1 de enero de 2005, permitiendo en el presente proceso de estabilidad, contemplar la Consolidación del citado personal laboral.

La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, estableció en su art. 19.1.9 recoge: “Además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos.

En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

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 en el desarrollo de los mismos”.

Es por ello que la Ley de Presupuestos Generales del Estado, ha obligado a todas las Administraciones Públicas a que durante los ejercicios 2018 a 2020 se aprueben las Ofertas de Empleo Público de estabilización.

El Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica, regula en su artículo 11. Ampliación de las habilitaciones para la ejecución de la Oferta de Empleo Público y de los procesos de estabilización de empleo temporal, y establece: “1. Con carácter excepcional, la habilitación temporal para la ejecución de la Oferta de Empleo Público, o instrumento similar de las Administraciones Públicas y 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 en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, mediante la publicación de las correspondientes convocatorias de procesos selectivos regulada en el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuyo vencimiento se produzca en el ejercicio 2020, se entenderá prorrogada durante el ejercicio 2021.

2. Asimismo, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar en los respectivos Diarios Oficiales las ofertas de empleo público que articulen los procesos de estabilización de empleo temporal a los que se refiere el apartado anterior. En los demás extremos estos procesos se atenderán a los requisitos y condiciones establecidos en cada una de las citadas Leyes de Presupuestos, según corresponda”. Siendo por ello, necesario que durante el presente año 2021, se negocien y aprueben los correspondientes ofertas de empleo público de consolidación y estabilidad en las Administraciones Públicas.

La Disposición adicional vigésima tercera de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, establece: “La tasa adicional para la estabilización de empleo temporal en los términos y condiciones que regula el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, incluirá hasta el 100 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016”, así como la Disposición transitoria cuarta que dispone la ampliación del plazo previsto en las disposiciones adicionales vigésima novena, trigésima y trigésima primera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 para la autorización y publicación de los procesos de estabilización de empleo público, y que recoge: “Con carácter excepcional, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar los procesos de estabilización de empleo temporal a que se refieren las disposiciones adicionales vigésima novena, trigésima y trigésima primera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. En los demás extremos estos procesos se atenderán a los requisitos y condiciones establecidos en dicha disposición adicional”, estableciéndose el plazo máximo e improrrogable hasta el 31/12/2021, para la aprobación de los correspondientes ofertas de empleo público de consolidación y estabilidad en las Administraciones Públicas.

Por último el Real Decreto-ley 14/2021, de 06 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, regula en su artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal, y 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.

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 de 31 de diciembre de 2021 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 de 31 de diciembre de 2022. La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

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

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece en su artículo 2 relativo a los Procesos de estabilización de empleo temporal: “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”.

Es necesario para el caso de ADESA, tener en cuenta lo que viene establecido en la disposición adicional séptima de esta norma cuyo tenor literal nos indica “ 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”.

### 3. NEGOCIACIÓN COLECTIVO, ACCESO Y VÍNCULOS EN LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN.

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 su artículo 37: “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: c. Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

1. Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto”.

Las Sentencias del Tribunal Supremo de 31 de mayo de 2008 (rj 2008, 5460) y 9 de junio de 2008 (RJ 2008, 6348), resaltan asimismo la necesidad de aquella negociación colectiva previamente a la aprobación de la oferta

de empleo público, y recoge: “La oferta de empleo público es el documento mediante del que cada Administración hace pública la relación de plazas vacantes que pretende cubrir durante un ejercicio presupuestario a través de procedimientos de selección de personal, estableciéndose en el artículo 18.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, de carácter básico y vigente a la sazón, que son objeto de la citada oferta de empleo público las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes. Por su parte, en el ámbito local, el artículo 128.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, que aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, dispone que “Las Corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente”, ligándose en el régimen local a la plantilla que se aprueba anualmente, a través del presupuesto, por cada Corporación local y que comprende todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual (artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y 126 RDL 781/1986).

La Doctrina del Tribunal Constitucional ha reconocido que el artículo 37.1 de la Constitución Española reconoce el derecho de negociación colectiva y de él se deriva tanto la garantía de una libertad negocial como la existencia de un mandato al legislador, para establecer un sistema eficaz de negociación, en reiteradas sentencias, que la negociación colectiva forma parte del derecho de libertad sindical.

Esta Negociación Colectiva no debe limitarse al mero derecho de informe o consulta, sino que se extiende al derecho de negociación colectiva, canalizado a través de las Mesas de Negociación, así como mesas de trabajo previas, a los efectos de intentar conseguir un documento, lo más consensuado posible con los representantes de los trabajadores.

Los aspectos que se deben negociar de la Oferta de Empleo Pública son los Criterios Generales, a tenor de la sentencia del TSJ de Canarias (Las Palmas) de 17 de diciembre de 2019, Sala de lo Contencioso- Administrativo, que establece: “Cuarto. - Decíamos antes que este Tribunal no había albergado dudas respecto a si debía negociarse una Oferta Pública de Empleo. Y así es.

#### 4. SISTEMA DE ACCESO.

Debemos hacer mención a la Estabilización del empleo temporal, figura que intenta conseguir reducir la tasa de temporalidad en las Administraciones Públicas por debajo del 8%, y que responden únicamente al carácter de las plazas, siendo en ambos casos regularizaciones de las plazas y no de las personas que lo ocupan.

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, que 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, 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”.

Así como la Disposición adicional octava, de la misma norma que recoge: “Identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso”. 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”.

La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2017, estableció en su artículo 19.6.3 recoge: “Además de lo previsto en los párrafos anteriores, las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas, que en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior a 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria”.

El Artículo 19. Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. “9. Además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

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 en el desarrollo de los mismos.

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.

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 ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados. Igualmente, las Administraciones Públicas deberán proporcionar información estadística de los resultados de cualquier proceso de estabilización de empleo temporal a través del Sistema de Información Salarial del Personal de la Administración (ISPA)”.

En cuanto a la interpretación de estos dos supuestos, se ha de matizar que se ha seguido la unidad esencial del vínculo laboral. Pues son diversas las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que interpretan que la interrupción en contratos superiores a 20 días no necesariamente rompía la unidad esencial del vínculo, debiendo analizarse toda la cadena de contratación (STSS de 21/09/17, 08/03/17, 17/12/07, 18/02/09, 17/03/11, 15/05/15, 23/02/16 y 08/11/16), y es que señala la Sentencia de 21 de septiembre de 2017 que: “hemos dejado consolidada la doctrina según la cual en supuestos de sucesión de contratos temporales se computa la totalidad del tiempo de prestación de servicios (...) cuando ha existido la unidad esencial del vínculo, lo que comporta

que se le haya quitado valor con carácter general a las interrupciones de menos de veinte días, pero, también, a interrupciones superiores a treinta días, cuando la misma no es significativa, dadas las circunstancias del caso, a efectos de romper la continuidad en la relación laboral existente”.

Los empleados de ADESA que se encuentran en situación laboral indefinida no fija e interina, no pueden estabilizar, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en la plantilla, pues no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas.

Por ello, en virtud de estas normas, ADESA, está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo; todo ello a los efectos de dar cumplimiento a las medidas previstas en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2017 y la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2018, con el objetivo de estabilizar el empleo público de carácter estructural existente en esta mercantil, así como lo contenido en el la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con un plazo máximo para su aprobación hasta el 01/06/2022.

Respecto a la forma de acceso a las plazas anteriormente referenciadas, debemos hacer mención al 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 su Artículo 61 los Sistemas selectivos.

“6. 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.

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos”.

Es por ello que el sistema de selección del Personal Laboral Fijo, puede ser la Oposición, Concurso-Oposición o Concurso, según el art. 61.7 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Hacer mención al último párrafo del artículo 61.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece literalmente: “Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos”.

En los mismos términos se pronuncia el artículo 73 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, establece:

Hacer referencia a la Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) número 176/2015 de fecha 22/07/2015 número rec. 6084/2007 (BOE 200/2015, de 21 de Agosto de 2015) (EDJ 2015/138628), y que establece: “El artículo 62.4 LOU según la Ley Orgánica 4/2007, se refiere al contenido de las pruebas que conforman el concurso de acceso. Tras indicar que los estatutos de cada universidad regularán “el procedimiento” que ha de seguirse para su celebración, el apartado determina que “en todo caso”, en dichos concursos se deberá valorar “el historial académico, docente e investigador del candidato o candidata, su proyecto docente e investigador, así como contrastar sus capacidades para la exposición y debate en la correspondiente materia o especialidad en sesión pública”.

La literalidad del precepto no arroja dudas sobre tres aspectos fundamentales de esas pruebas, que resultan expresivos de la uniformidad en el acceso:



(i) El primero, que los apartados objeto de valoración ha de serlo en todos los concursos que se realicen en cualesquier universidad pública, sin excepción.

(ii) En segundo lugar, que en esas pruebas solamente se examinan los ámbitos especificados por la norma y no otros distintos.

(iii) Y tercero, que en esas pruebas se evalúan los méritos acumulados en la carrera profesional por los candidatos, pero también sus conocimientos y aptitudes actuales, tanto en la elaboración del proyecto docente e investigador, como en la defensa de éste ante la comisión designada, la cual ha de llevarse a cabo “en sesión pública” (publicidad de las pruebas).

## 5. SITUACIÓN ACTUAL

Estando obligada la mercantil ADESA, a articular los procesos de Estabilidad, para poder cumplir con una tasa de temporalidad inferior al 8%, teniendo como plazo máximo, hasta el 01/06/2022, para aprobar la Oferta de Empleo Pública Extraordinaria.

Los puestos de trabajo propios están desempeñados, en un 100% por personal laboral indefinido.

La relación de puestos de trabajo clasificado por centros es la siguiente:

- OFICINA PRINCIPAL NUMERO TOTAL EMPLEADOS: 3

CATEGORÍA: DIRECTOR-GERENTE, tiene suscrito un Contrato de Interinidad desde el 18/03/2021 por sustitución de DIRECTOR-GERENTE TITULAR, tiene suscrito un Contrato Indefinido, con derecho a reserva de plaza hasta el 05/08/2023.

CATEGORÍA: DIRECTORA RR.HH, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/04/2003.

CATEGORÍA: AUXILIAR ADMINISTRATIVO, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 11/01/2006.

- HOGAR MENORES CHINDIA TOTAL EMPLEADOS: 8

CATEGORÍA: DIRECTORA SOCIAL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2020.

CATEGORÍA: COCINERA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2009.

CATEGORÍA: CUIDADOR SOCIAL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2006.

CATEGORÍA: CUIDADOR SOCIAL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2022.

CATEGORÍA: CUIDADORA SOCIAL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2013.

CATEGORÍA: EDUCADORA SOCIAL TITULAR PLAZA tiene suscrito un Contrato Indefinido, se encuentra en situación de Excedencia Voluntaria desde el 31/12/2017 hasta 31/12/2022.

CATEGORÍA: EDUCADORA SOCIAL TEMPORAL tiene suscrito un Contrato de Interinidad por sustitución de Excedencia de titular de la plaza, hasta el 31/12/2022.

CATEGORÍA: EDUCADORA SOCIAL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2009.

EN EL HOGAR DE MENORES CHINDIA, EXISTE 1 PLAZA VACANTE DE LA CATEGORÍA DE EDUCADOR/A SOCIAL POR BAJA DEL TITULAR EN FECHA 16/12/2021.

- RESIDENCIA DE MAYORES DE LOS CRISTIANOS NUMERO TOTAL EMPLEADOS: 20

CATEGORÍA: AUXILIAR GERIATRÍA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/04/2004.

CATEGORÍA: AUXILIAR GERIATRÍA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/04/2003.

CATEGORÍA: AUXILIAR GERIATRÍA, tiene suscrito un contrato Indefinido desde el 01/04/2005.

CATEGORÍA: AUXILIAR GERIATRÍA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2005.

CATEGORÍA: AUXILIAR GERIATRÍA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2006.

CATEGORÍA: AUXILIAR GERIATRÍA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2013.

CATEGORÍA: AUXILIAR GERIATRÍA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2018.

CATEGORÍA: AUXILIAR GERIATRÍA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2020.

CATEGORÍA: AUXILIAR GERIATRÍA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 19/03/2015.

CATEGORÍA: AUXILIAR GERIATRÍA, tiene suscrito un Contrato de Interinidad con derecho a reserva de puesto de trabajo, desde el 20/08/2018 por sustitución de titular de la plaza.

CATEGORÍA: AUXILIAR GERIATRÍA, tiene suscrito un Contrato de Interinidad, con derecho a reserva de puesto de trabajo, desde el 01/04/2019 por sustitución de titular de la plaza.

CATEGORÍA: AUXILIAR GERIATRÍA, tiene suscrito un Contrato de Interinidad, hasta la cobertura definitiva de la plaza vacante una vez finalice el proceso selectivo que está iniciado y publicado en fecha 25 de marzo de 2021.

CATEGORÍA: FISIOTERAPEUTA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2008.

CATEGORÍA: PERSONAL LIMPIEZA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/04/2003.

CATEGORÍA: PERSONAL LIMPIEZA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 04/10/2007.

CATEGORÍA: PERSONAL LIMPIEZA, tiene suscrito un Contrato De Interinidad desde el 01/10/2021, hasta la cobertura definitiva de la plaza vacante una vez finalice el proceso selectivo que ya está iniciado y publicado en fecha 25 de febrero de 2021.

CATEGORÍA: COCINERA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2013.

CATEGORÍA: COCINERO, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2022.

CATEGORÍA: OFICIOS VARIOS, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 27/12/2016.

CATEGORÍA: DIRECTORA SOCIAL, tiene suscrito un Contrato de Interinidad desde el 04/12/2019, hasta la cobertura definitiva de la plaza, una vez finalice el proceso selectivo de fecha 03 de diciembre de 2019.

- CASA DE ACOGIDA NIRA: NUMERO TOTAL EMPLEADOS 11

CATEGORÍA: DIRECTORA SOCIAL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/06/2003.

CATEGORÍA: ORIENTADORA SOCIOFAMILIAR, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2006.

CATEGORÍA: ORIENTADORA SOCIOFAMILIAR, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 09/09/2008.

CATEGORÍA: ORIENTADORA SOCIOFAMILIAR titular de la plaza, tiene un Contrato Indefinido y se encuentra en situación de Excedencia Voluntaria hasta el 16/09/2023.

CATEGORÍA: ORIENTADORA SOCIOFAMILIAR, tiene suscrito un Contrato de Interinidad por sustitución de Excedencia voluntaria de titular de la plaza, hasta el 16/09/2023.

CATEGORÍA: ORIENTADORA SOCIOFAMILIAR, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde 13/05/2013.

CATEGORÍA: AUXILIAR SOCIOFAMILIAR titular de la plaza, tiene suscrito un Contrato Indefinido y se encuentra en situación de Excedencia Voluntaria hasta el 12/10/2023.

CATEGORÍA: AUXILIAR SOCIOFAMILIAR, tiene suscrito un Contrato de Interinidad desde el 11/01/2022, por sustitución de Excedencia Voluntaria de hasta el 12/10/2023.

CATEGORÍA: AUXILIAR SOCIOFAMILIAR, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2005.

CATEGORÍA: AUXILIAR SOCIOFAMILIAR, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 20/05/2003.

CATEGORÍA: AUXILIAR SOCIOFAMILIAR, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2011.

CATEGORÍA: AUXILIAR SOCIOFAMILIAR, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 25/01/2021.

CATEGORÍA: COCINERA, titular de la plaza tiene suscrito un Contrato Indefinido (con derecho a reserva de plaza hasta el 14/06/2023).

CATEGORÍA: COCINERO, tiene suscrito un Contrato de Interinidad, desde el 14/08/2021, por reserva de puesto de trabajo de titular, hasta el 14/06/2023.

- CENTRO INFANTIL BUZANADA NUMERO TOTAL EMPLEADOS: 14

CATEGORÍA: DIRECTORA SOCIAL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2020.

CATEGORÍA: AUXILIAR INFANTIL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2005.

CATEGORÍA: AUXILIAR INFANTIL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 23/08/2005.

CATEGORÍA: AUXILIAR INFANTIL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 04/10/2016.

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2005.

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2005

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2008.

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/11/2020.

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, titular de la plaza, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/11/2005 (en situación de Excedencia Voluntaria hasta el 31/12/2027), con derecho a reserva de puesto de trabajo.

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, tiene suscrito un Contrato de Interinidad desde el 02/11/2021, por sustitución de titular de la plaza, hasta el 31/12/2027 con derecho a reserva de puesto de trabajo.

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, tiene suscrito un Contrato de Interinidad, desde el 31/05/2018, por sustitución de titular de la plaza.

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, tiene suscrito un Contrato de Interinidad desde hasta el 14/08/2022, por sustitución de Excedencia Voluntaria de titular de la plaza, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

CATEGORÍA: PERSONAL LIMPIEZA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2006.

CATEGORÍA: PERSONAL LIMPIEZA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 03/09/2018.

CATEGORÍA: COCINERA, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2005.

- CENTRO INFANTIL FRAILE NUMERO TOTAL EMPLEADOS: 10

CATEGORÍA: PERSONAL, OFICIOS VARIOS, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2013.

CATEGORÍA: PERSONAL OFICIOS VARIOS, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2019.

CATEGORÍA: AUXILIAR INFANTIL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2005.

CATEGORÍA: AUXILIAR INFANTIL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2005.

CATEGORÍA: AUXILIAR INFANTIL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2008.

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2015.

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, tiene suscrito un Contrato Indefinido desde el 01/01/2008.

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, tiene suscrito un Contrato de Interinidad desde el 02/01/2017, por sustitución de Excedencia Voluntaria.

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, tiene suscrito un Contrato de Interinidad desde el 01/10/2021, por sustitución de plaza vacante, hasta su cobertura definitiva una vez finalice el procedimiento selectivo de fecha 27 de agosto de 2020.

CATEGORÍA: EDUCADORA INFANTIL, tiene suscrito un Contrato de Interinidad, de fecha 11/01/2021, por sustitución de Excedencia Voluntaria de titular de la plaza con derecho a reserva de plaza, hasta el 12/10/2025.

CENTRO MOJON: NUMERO TOTAL EMPLEADOS: 0

CATEGORÍA: VACANTE DE DIRECTOR/A SOCIAL, por defunción de titular en fecha 20 de agosto de 2021. El proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza está iniciado y publicado con fecha 28 de marzo de 2022.

## 6. RESPECTO AL VÍNCULO DE LA PLAZA OFERTAR.

Los diferentes procesos 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.

### 6.1. PLAZAS A OFERTAS 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 funcionarial.

Evidenciándose que las plazas de Personal Laboral Fijo, será el que desempeñe funciones propias de una profesión u oficio, además las que se presten en las sociedades mercantiles públicas, como es el caso de ADESA.

6.2. Hacemos mención específica para estos 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 vienen a regular o hacer mención a esta cuestión.

Por último el pasado 29/04/2022 por parte de la Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad (Dirección General de la Función Pública), con los Sindicatos CSIF, IC, UGT, CCOO y SEPCA y la representación de la FECAM y FECAI, emite unas CONCLUSIONES derivadas de las mesas de coordinación Sindicatos - Administraciones Públicas Canarias, celebradas los días 27, 28 y 29 de Abril de 2022, en relación a los procesos de estabilización recogidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público, donde se recoge literalmente: Vínculo de las plazas incluidas en los procesos de estabilización.

Las plazas deben ser ofertadas conforme a la naturaleza del vínculo de los actuales ocupantes, aun cuando tratándose de plazas de personal laboral, las funciones que se realicen sean propias de Cuerpos funcionariales. La estabilización ha de producirse con el vínculo actual, y una vez adquirida estabilización, podrán ser articulados, en su caso, los procesos de funcionarización que procedan.

Por parte de la FECAM, se reitera la preocupación de la escasez de personal con vínculo funcionarial y se aboga por que una vez finalizados los procesos de estabilización se inicien las negociaciones para llevar a cabo los procesos de funcionarización del personal laboral fijo.

Encontrándonos con una cuestión no pacífica, ya que no existen criterios uniformes sobre la aplicación de los vínculos de las plazas a ofertar, ya que una cosa establece la legislación vigente anteriormente referenciada, como diferentes pronunciamientos jurisprudenciales, y la existencia de indicaciones o conclusiones “no vinculantes”, sobre el parecer de los vínculos, siendo potestad de cada una de las Administraciones Públicas, quien le corresponda establecer los criterios más adecuados a los intereses municipales.

## 7. CRITERIOS GENERALES.

### 7.1. Se establecerán los siguientes CRITERIOS:

1º Sistemas Selectivos. - El sistema selectivo para la cobertura de las plazas incluidas en estos procesos extraordinarios será:

A. Aquellas plazas ocupadas con anterioridad al 31 de diciembre de 2016.

b. Para las Plazas de Personal Laboral Fijo, el proceso selectivo será el Concurso, a tenor de 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.

B. Aquellas plazas ocupadas con posterioridad al 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017.

b. Para las Plazas de Personal Laboral Fijo, el proceso selectivo podrá ser el Concurso-Oposición o el Concurso, a tenor del art. 61.7 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, o el artículo 73 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.

2º Listas de Reserva. Los procesos de consolidación y estabilización de personal funcionario, generarán LISTA DE RESERVA en atención a las necesidades de efectivos que esta Administración tiene, todo ello con quienes hayan superado el proceso selectivo, y excedan del número de plazas convocadas, y así se indicarán en las Bases Específicas que regulen cada uno de los procedimientos extraordinarios de selección.

3º Pruebas físicas. En estos procesos extraordinarios, no se incluirán pruebas físicas en la fase de oposición de los procesos selectivos para aquellas plazas en las que ordinariamente si sería exigible.

4º Textos legales. En los supuestos prácticos se permitirá el uso de textos legales, en los términos que se determinen en las correspondientes bases específicas de las convocatorias.

5º Temarios. - Los temarios sobre los que versarán los ejercicios de la fase de Oposición, se establecerán en las correspondientes Bases Específicas que rigieran cada convocatoria, y en la medida que posible se establecerán sobre materias generales de la plaza, y los epígrafes concretos exigidos, correspondientes a los conocimientos mínimos que deben acreditar los aspirantes, a fin de orientarles en su elaboración y preparación.

6º Movilidad. Limitación de la movilidad externa en los dos primeros años a partir de la toma de posesión.

7º Licencias. - ADESA, se compromete a la flexibilidad en el disfrute de las Licencias del personal municipal, para la preparación de estos procesos selectivos extraordinarios, siempre garantizando las necesidades del servicio.

8º Norma más beneficiosa. - Por parte de ADESA, se compromete abrir nuevamente el proceso de negociación, cuando exista alguna mejora, como consecuencia de fallos Jurisprudenciales, ya sean Tribunales europeos o españoles, así como cualquier cambio legislativo que afecte a estos procedimientos extraordinarios.

## 8. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICA EXTRAORDINARIA 2021.

8.1. Dada la incoación del expediente para la aprobación de la Empleo Público Extraordinaria Consolidación y Estabilización del Empleo Temporal, en la sociedad mercantil pública, ADESA.

8.2. PLAZAS QUE PUEDEN ESTABILIZARSE: las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida, al menos, en los tres años anteriores al 31/12/2020 (Ley 20/2021).

En consecuencia, la Oferta Extraordinaria de Estabilidad del Empleo Público, precisa de la Convocatoria de las siguientes;

Proceso selectivo para la cobertura definitiva de 1 plaza vacante de EDUCADOR/A SOCIAL, para el centro gestionado por ADESA, Hogar de Menores Chindia.

Las plazas a las que se adscriban los puestos de trabajo ocupados ininterrumpidamente desde, al menos, el 31/12/2017 podrán seguir el procedimiento de estabilización de empleo temporal regulado en el art. 19. Uno. 9 LPGE 2018 que crea la TAsa Adicional de Estabilización de Empleo Temporal del Trienio Anterior Al 31/12/2020 (31/12/2017).

En ADESA, existen las siguientes plazas con antigüedad anterior al 31/12/2017 de manera ininterrumpida señaladas en el punto 5 anterior, estableciéndose una TASA del 100% de las <<...plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020...>>.

**OBJETIVO DE LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL:** reducir la tasa de temporalidad a menos del 8 %.

**8.3. PLAZO DE EJECUCIÓN DE LA OEP:** <<Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales antes del 1 de junio de 2022 >>.

**NATURALEZA JURÍDICA: DE ESTABILIZACIÓN:** <<Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización ...>>

**PRINCIPIOS RECTORES:** << 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...>>.

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** <<La articulación de estos procesos selectivos ... deberán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales...>>

**MEDIDAS DE COORDINACIÓN DE PROCESOS SELECTIVOS:** <<...pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos>>.

**LIMITES:** <<De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto, ni de efectivos ...>>

**SEGUIMIENTO DE LA OEP Y DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN:** <<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 ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados>>.

El sistema de selección será el que se establezca por Ley, previa negociación en la Mesa General de Negociación.

**8.4. CONCLUSIONES:** Es por todo lo aquí expuesto, y en aplicación de la Legislación anteriormente referenciada, la estabilización, no es más que una forma de cubrir las plazas efectivamente ocupadas que, por haber quedado vacantes en anualidades anteriores, ya que no fueron incluidas en las correspondientes Ofertas de Empleo Pública de la anualidad siguiente, quedaron vacantes, no computándose a efectos de tasa de reposición de efectivos.

**8.5.** Considerando que la aprobación de la Oferta de Empleo Público corresponde a la Consejera Delegada, 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.

El acuerdo que se adopte deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y comunicarse a la Administración del Estado y a la Administración Autonómica, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

## 9. PUBLICACIÓN

Publicar la Oferta de Empleo Público Extraordinaria 2022, en los boletines oficiales que corresponden.

Así, como su notificación a los interesados, a los representantes del personal, y al Departamento de RRHH a los efectos oportunos.

Lo manda y firma la Sra. Consejera Delegada de ADESA.



**BOLETÍN OFICIAL**  
DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo concertado 23/1
--------------------------------