

CUARTO. En cumplimiento del artículo 59.1 TRLEBEP en relación con el apartado

3.5 de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, se deberán ofertar un mínimo de 6 plazas (7% de 99 plazas) para ser cubiertas por personas con discapacidad de entre las 34 plazas objeto de la OEP por reposición y las 65 plazas objeto de la OEP por estabilización del artículo 2.1 de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, que son las siguientes:

PLAZA	TASA	GRUPO	TITULACIÓN	Nº PLAZAS
<b>PERSONAL LABORAL</b>				
Ordenanza - Conductor	Tasa de reposición de efectivos	V	Certificado de escolaridad. Permiso de conducción B	1
Técnico Sanitario en Cuidados Auxiliares de Enfermería (T.C.A.E.)	Tasa adicional estabilización	IV	FP 1 Aux. Enf./T.C.A.E	2
Peón	Tasa de reposición de efectivos	V	Certificado de Escolaridad	1
<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>				
Auxiliar de Administración General	Tasa de reposición de efectivos	C2	Graduado Escolar, FP 1, ESO	2

QUINTO. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife el contenido de la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2022.

Contra el presente Acuerdo podrá interponerse, de conformidad con el artículo 101.1 del Reglamento Orgánico de Gobierno, Administración y Funcionamiento del Excmo. Cabildo Insular de La Palma, Recurso Potestativo de Reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de UN MES, o bien podrá interponerse directamente Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de DOS MESES, ante la Jurisdicción Contencioso - Administrativa. En todo caso, de interponerse el Recurso Potestativo de Reposición, no se podrá interponer el Recurso Contencioso-Administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta de aquél.

No obstante, lo anteriormente expuesto se podrá utilizar cualquier otro Recurso que se estime oportuno.”

En Santa Cruz de La Palma, a dieciséis de mayo de dos mil veintidós.

LA MIEMBRO CORPORATIVA CON DELEGACIÓN ESPECIAL EN MATERIA DE HACIENDA Y RECURSOS HUMANOS, María Nayra Castro Pérez.

## **O.A. Escuela Insular de Música**

### **Servicio de Recursos Humanos**

#### **ANUNCIO**

**1685**

**136825**

Que en fecha 16 de mayo de 2022 se dictó Decreto de la Presidencia del O.A. Escuela Insular de Música de La Palma 2022/35 cuyo tenor literal es el que sigue:

## “DECRETO

Visto el expediente referenciado y atendiendo a los siguientes:

### ANTECEDENTES

PRIMERO. Con fecha 17 de marzo de 2021 se dicta Providencia por la Sra. Presidenta del Organismo Autónomo Escuela Insular de Música, dependiente del Excmo. Cabildo Insular de La Palma, en virtud de la cual solicita al Servicio de Recursos Humanos que eleve un informe-propuesta en relación a las plazas que deben ser objeto del Proceso de Estabilización de Empleo Temporal derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.

SEGUNDO. Con fecha 28 de abril de 2022, el Jefe de Servicio de Recursos Humanos emite informe - propuesta con las plazas a incluir en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2022 por Estabilización de Empleo Temporal derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.

Y en virtud de los siguientes,

### FUNDAMENTOS

PRIMERO. En el Organismo Autónomo Escuela Insular de Música, el órgano competente para aprobar la Oferta de Empleo Pública (OEP) es la Presidenta, conforme al artículo 16. R) de los Estatutos: “Corresponden a la Presidencia del Consejo Rector y del Organismo Autónomo las siguientes atribuciones: r). Aprobar la oferta de empleo del Organismo Autónomo Insular, de acuerdo con el Presupuesto y Plantilla aprobados, aprobar las bases de las pruebas para la selección del personal, así como ratificar la adscripción al Organismo Autónomo Local de los Funcionarios de Carrera o Personal Laboral al servicio de la Corporación”.

SEGUNDO. La OEP es el medio que la ley pone a disposición de la Administración Pública para la comunicación externa de las plazas fijas o estructurales que precisa cubrir anualmente para el cumplimiento de las actividades que tiene encomendadas; pero el número de plazas que puedan incluirse en la Oferta de empleo público (OEP) está limitado por la tasa de reposición de efectivos que establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

TERCERO. Resulta de aplicación la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (LPGE22), que recoge en su artículo 20 las limitaciones que se imponen a la incorporación de personal de nuevo ingreso a las Administraciones Públicas.

No obstante, en nuestro caso, en relación al ejercicio presupuestario de 2021, no ha habido incorporaciones ni bajas de personal laboral fijo.

Por consiguiente, el resultado de la tasa de reposición de efectivos de este Organismo Autónomo para el ejercicio presupuestario 2022 es cero.

CUARTO. Respecto a la OEP con cargo a la tasa adicional de estabilización del empleo temporal derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, la Legislación aplicable viene determinada por:

- La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.

- El artículo 19. Uno 6 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

- El artículo 19. Uno 6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

- Los artículos 55 a 62 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

- Los artículos 133, 134 y 167 y siguientes del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

- Los artículos 15 a 26 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

- Los artículos 127.1.g), 91, 92, 100 a 102 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

QUINTO. 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, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público 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.

Excepcionalmente serán incluidas en estos procesos plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la LPGE17 y en los artículos 19.Uno.9 de la LPGE18 que incluidas en las ofertas de estabilización no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

SEXTO. A tenor de lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, el 1 de junio de 2022 es el plazo máximo que se otorga para aprobar y publicar la Oferta de Empleo Público (OEP) que recoja las plazas a estabilizar.

Asimismo, para aprobar y publicar las respectivas convocatorias de las plazas concretas, se ha establecido como fecha límite el 31 de diciembre de 2022. Y para la resolución y culminación de los procesos, hasta 31 de diciembre de 2024.

SÉPTIMO. La Ley 20/2021 considera que deben incluirse en el proceso de estabilización del empleo temporal las plazas que cumplan los siguientes requisitos:

- Plazas estructurales: por “plazas estructurales” debe entenderse aquellas que se refieren al desempeño de funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la Administración de que se trate, incluyendo por tanto, las plazas ligadas a programas o actuaciones que no gocen de sustantividad propia y diferenciada de la actividad ordinaria.

- Plazas dotadas presupuestariamente: que debe tratarse de puestos existentes que estén desempeñados efectivamente, si bien con carácter interino o temporal. La exigencia de dotación presupuestaria se deberá referir específicamente al puesto actual cuya estabilización se pretende realizar.

- Plazas ocupadas temporalmente:

1) Desde al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020: se convocarán por concurso-oposición (artículo 2.1 Ley 20/2021).

2) Desde antes del 1 de enero de 2016: se convocarán por concurso de méritos (D.A. 6ª Ley 20/2021).

3) Por un empleado que tenga una vinculación temporal con la Administración, aunque haya sido en otras plazas, anterior al 1 de enero de 2016: se convocarán por concurso de méritos (D.A. 8ª Ley 20/2021). Literalmente esta disposición establece 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”.

Respecto a las plazas incluidas en el proceso de estabilización en virtud del artículo 2.1 Ley 20/2021, 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.

La Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público de 1 de abril de 2022 es bastante clara al respecto, pero además la reciente Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, en su apartado 3.4.2, indica, sobre los Procesos derivados de la disposición adicional sexta y octava, que “El sistema será el de concurso de valoración de méritos (...)” sin posibilidad de opción.

No obstante, ha de tenerse en cuenta, respecto al concurso, que éste pudiera no consistir exclusivamente en una operación matemática sumatoria de méritos por experiencia profesional, formación o titulaciones académicas relevantes para la plaza convocada objeto de estabilización como parece entenderse en una inicial lectura de la norma.

A tal fin, la propia Resolución de la Secretaría de Estado, anteriormente citada, permite que “las convocatorias desarrolladas al amparo de este sistema selectivo excepcional podrán exigir el cumplimiento de otros requisitos específicos, como pruebas psicotécnicas o físicas, que guarden relación directa y objetiva con las funciones y las tareas a desempeñar, siendo de aplicación en dichas convocatorias los requisitos generales y específicos de acceso al empleo público del ámbito de que se trate y que vengan establecidos por la normativa básica, autonómica o sectorial en la materia”. Se entiende que hace referencia a aquellos supuestos en los que dichas pruebas constituyen requisito para el acceso a determinados cuerpos, como en el caso de policía local o bomberos. En estos supuestos, el acceso por concurso de méritos, sin acreditar dichos requisitos, podría suponer un incumplimiento legal respecto de las normas que establecen dichos requisitos.

OCTAVO. En la articulación de estos procesos selectivos se garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

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

DÉCIMO. 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.

DECIMOPRIMERO. Durante todo el proceso de selección, habrá de cumplirse con las exigencias de publicidad activa en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en la normativa vigente en materia de Transparencia.

DECIMOSEGUNDO. El artículo 59.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP) establece que:

“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, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

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”.

No obstante, en virtud de lo dispuesto en el apartado 3.5 de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021:

“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.”

Considerando la propuesta emitida por la Escuela Insular de Música de La Palma,

RESUELVO:

PRIMERO. Aprobar la OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO POR TASA ADICIONAL DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público): 6 PLAZAS

Plaza	Acceso	Proceso
1 Profesor Música (Esp. Formación Musical Complementaria)	D.A. 8ª	Concurso
1 Profesor de Violonchelo	D.A. 6ª	Concurso
1 Profesor de percusión	D.A. 6ª	Concurso
1 Profesor de música y movimiento	D.A. 6ª	Concurso
1 Profesor de Canto	D.A. 6ª	Concurso
1 Profesor de Piano	D.A. 8ª	Concurso

Asimismo, en cumplimiento del artículo 59.1 TRLEBEP en relación con el apartado 3.5 de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de

estabilización derivados de la Ley 20/2021, se debe reservar un cupo no inferior al 7% de las plazas vacantes que se oferten con cargo a la tasa de reposición de efectivos (artículo 20 LGPE2022) y las que deban ser ofertadas mediante el Proceso de Estabilización de Empleo Temporal que cumplan los requisitos del artículo 2.1 de la Ley 20/2021 para ser cubiertas por personas con discapacidad.

En este sentido, al ser cero la tasa de reposición de efectivos y al no incluirse en el proceso de estabilización ninguna plaza en virtud del artículo 2.1 Ley 20/2021, al cumplir todas ellas con los requisitos de la D.A. 6ª o D.A. 8ª Ley 20/2021, no se pueden ofertar plazas para ser cubiertas por el turno de discapacidad.

SEGUNDO. Publicar el contenido del presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Contra el presente Decreto, que agota la vía administrativa, podrá interponer Recurso de Reposición ante la Presidencia del Organismo Autónomo Escuela Insular de Música, de acuerdo con el artículo 42 de sus estatutos, en el plazo de UN MES contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 124 y 30.4 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien interponer directamente Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de DOS MESES a contar de la notificación (artículo 46 de la Ley 29/98 de 13 de julio Reguladora de las Jurisdicción Contencioso-Administrativa) ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife (artículo 8.1 de la precitada Ley). No obstante, el interesado podrá ejercitar cualquier otro que estime oportuno en defensa de sus derechos.”

En Santa Cruz de La Palma, a dieciséis de mayo de dos mil veintidós.

LA PRESIDENTA DEL O.A. ESCUELA INSULAR DE MÚSICA DE LA PALMA, Susana Machín Rodríguez.

## **Área de Seguridad, Emergencias, Participación Ciudadana, Servicios, Medio Ambientes y Cambio Climático**

### **Servicio de Medio Ambiente y Emergencias**

#### **ANUNCIO**

**1686****136773**

**ANUNCIO DE LA CONVOCATORIA PARA LAS PRUEBAS DE APTITUD DEL AÑO 2022 PARA OBTENER POR PRIMERA VEZ LA LICENCIA DE CAZA DE CANARIAS.**

El 16 de mayo de 2022, la Sra. Miembro Corporativo Delegada de Medio Ambientes del Excmo. Cabildo Insular de La Palma dictó la Resolución número 2022/4420, por la que resuelve:

Primero: Aprobar la convocatoria para las pruebas de aptitud del año 2022 para obtener por primera vez la Licencia para el Ejercicio de la Caza en Canarias, conforme a las Bases Regulatorias de las Pruebas de Aptitud del Cabildo Insular de La Palma para obtener por primera vez la Licencia de Caza de Canarias, que figuran como Anexo I de la Resolución del Consejero Delegado de Medio Ambiente y Servicios de fecha 22 de marzo de 2017, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, número 40, de 3 de abril de 2017 (<http://www.bopsantacruzdetenerife.org/descargar/2017/04/040/Bop040-17.pdf>), con el siguiente contenido:

1. Inicio de plazo de presentación de solicitudes: 23 de mayo de 2022.