

ejecución, debiéndose dar cuenta de dicho acuerdo a la Junta de Gobierno del Consejo Insular de Aguas para su ratificación, con un presupuesto base de licitación de un millón seiscientos ochenta y siete mil cuatrocientos ocho euros con cincuenta y cuatro céntimos (1.687.408,54 euros), IGIC incluido, calculado al tipo 7%.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común, por medio del presente, se somete a información pública el referido Proyecto, que permanecerá expuesto en el Consejo Insular de Aguas de La Palma, así como en la página web [www.lapalmaaguas.com](http://www.lapalmaaguas.com), por un plazo de VEINTE (20) DÍAS, contados a partir del día siguiente a la publicación del presente anuncio, a fin de que las personas que se consideren interesadas puedan presentar las reclamaciones que estimen pertinentes.

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

EL VICEPRESIDENTE, Carlos Javier Cabrera Matos.

## ANUNCIO

**1691**

**136858**

La Junta de Gobierno del Consejo Insular de Aguas de La Palma, en sesión ordinaria, celebrada el día 16 de mayo de 2022, adoptó, entre otros, acuerdo en relación con la OFERTA EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2022 DEL O.A. CONSEJO INSULAR DE AGUAS DE LA PALMA, tomando conocimiento del informe-propuesta de la Gerente, de fecha 10 de mayo de 2022, que transcrito dice:

“Con motivo de la aprobación de la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2022 del Organismo Autónomo Consejo Insular de Aguas, dependiente del Excmo. Cabildo Insular de La Palma, se emite este informe, en base a los siguientes:

### ANTECEDENTES

PRIMERO. Desde el Servicio de Recursos Humanos del Cabildo Insular de La Palma, se solicita a la gerente del Consejo Insular de Aguas 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. Que la Comisión Paritaria del Consejo Insular de Aguas de La Palma reunida el 24 de marzo de 2022 aprobó el listado de las plazas que van a entrar en el proceso de Estabilización de Empleo Temporal.

TERCERO. Que la Oferta de Empleo Público que articule el proceso de estabilización deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de S/C de Tenerife antes del 1 de junio 2021, a cuyo efecto y con carácter previo deberá ser revocada la última oferta de empleo publicada, esto es, la de 2018, respecto de las plazas afectadas por los procesos excepcionales establecidos en el artículo 2.1 y en las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava en 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 DE DERECHO

A) Respecto a la OEP con cargo a la tasa de reposición de efectivos:

PRIMERO. De conformidad con los artículos 91 y 127.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 69 y 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, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

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.

La tasa de reposición de efectivos se calculará tomando como referencia la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el anterior ejercicio presupuestario, dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos en el ejercicio por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. Asimismo, tendrá distintos ratios (120 o 110%) en función de si nos encontramos o no ante lo que la LGPE2022 considera sector prioritario.

Las plazas que la corporación incluya en su oferta de empleo público nunca podrá superar el ratio determinado por la tasa de reposición de efectivos establecida en la LPGE para el ejercicio, calculada en la forma señalada.

CUARTO. Como únicas excepciones a la aplicación de la tasa de reposición, la LPGE prevé que no computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos (artículo 20.uno.6 LPGE2022):

“a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62. 2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la Disposición Adicional Décima Cuarta de esta Ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.”

No obstante, el hecho de que las vacantes a tener en cuenta para el cálculo de la tasa de reposición de efectivos sólo puedan ser las producidas en el ejercicio anterior, no quiere decir que sólo puedan ofertarse dichas plazas, sino que la entidad, en ejercicio de su potestad de autoorganización, podrá ofertar de entre todas las vacantes existentes en la plantilla, aquellas plazas que, de forma motivada, considere que su provisión es más urgente o prioritaria.

QUINTO. 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 de cero.

B) Respecto a la OEP con cargo a la tasa adicional para la Estabilización de Empleo Temporal, derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público:

SEXTO. 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.

SÉPTIMO. 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 artículo 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.

OCTAVO. 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.

NOVENO. 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.

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

UNDÉCIMO. 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.

DUODÉCIMO. 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.

DECIMOTERCERO. 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.

DECIMOCUARTO. 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 estarán a lo que disponga al respecto la normativa de aplicación en cada administración pública en lo relativo a su posible acumulación.”

En virtud de lo anteriormente expuesto, A LA JUNTA SE PROPONE:

**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): 17 PLAZAS**

Nº RPT	PLAZA	GRUPO	ACCESO	PROCESO
172238001	Ingeniero Técnico	Grupo II	D.A. 6ª	Concurso
172238003	Ingeniero Técnico	Grupo II	D.A. 6ª	Concurso
172238004	Ingeniero Técnico	Grupo II	D.A. 6ª	Concurso
172238005	Ingeniero Técnico	Grupo II	D.A. 6ª	Concurso
172471001	Conductor	Grupo IV	D.A. 6ª	Concurso
172465002	Vigilante	Grupo IV	D.A. 6ª	Concurso
172465004	Vigilante	Grupo IV	D.A. 6ª	Concurso
172465005	Vigilante	Grupo IV	D.A. 6ª	Concurso
172457003	Auxiliar Administrativo	Grupo IV	D.A. 6ª	Concurso
172457004	Auxiliar Administrativo	Grupo IV	Art. 2.1.	Concurso - Oposición
1725113001	Vigilante	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso
172583004	Canalero	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso
172583005	Canalero	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso
172583006	Canalero	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso
172583009	Canalero	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso
172583010	Canalero	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso
1725830111	Canalero	Grupo V	D.A. 6ª	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 incluirse una única plaza en el proceso de estabilización en virtud del artículo 2.1 Ley 20/2021, no se pueden ofertar plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad.”

**EN SU CONSECUENCIA, LA JUNTA DE GOBIERNO, POR UNANIMIDAD ACUERDA LA APROBACIÓN DE 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): 17 PLAZAS.**

Nº RPT	PLAZA	GRUPO	ACCESO	PROCESO
172238001	Ingeniero Técnico	Grupo II	D.A. 6ª	Concurso
172238003	Ingeniero Técnico	Grupo II	D.A. 6ª	Concurso

172238004	Ingeniero Técnico	Grupo II	D.A. 6ª	Concurso
172238005	Ingeniero Técnico	Grupo II	D.A. 6ª	Concurso
172471001	Conductor	Grupo IV	D.A. 6ª	Concurso
172465002	Vigilante	Grupo IV	D.A. 6ª	Concurso
172465004	Vigilante	Grupo IV	D.A. 6ª	Concurso
172465005	Vigilante	Grupo IV	D.A. 6ª	Concurso
172457003	Auxiliar Administrativo	Grupo IV	D.A. 6ª	Concurso
172457004	Auxiliar Administrativo	Grupo IV	Art. 2.1.	Concurso - Oposición
1725113001	Vigilante	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso
172583004	Canalero	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso
172583005	Canalero	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso
172583006	Canalero	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso
172583009	Canalero	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso
172583010	Canalero	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso
1725830111	Canalero	Grupo V	D.A. 6ª	Concurso

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

EL VICEPRESIDENTE, Carlos Javier Cabrera Matos.

## CONSORCIO DE SERVICIOS DE LA PALMA

### ANUNCIO

1692

136525

Mediante Resolución del Presidente del Consorcio de Servicios de La Palma número 2022-0044 de fecha 19 de mayo de 2022, ha sido aprobada la Oferta de Empleo Pública para la estabilización del empleo temporal, que cumple las previsiones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgente para la reducción de la temporalidad en el empleo público, correspondiente a las plazas que a continuación se detallan:

#### PERSONAL LABORAL

A) Proceso de estabilización de plazas ocupada de formar temporal e interrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020

Nº	Nº plaza	Plaza	Proceso
1	50401	AUX. ADMINISTRATIVO	Concurso - Oposición
1	70202	TÉCNICO - OPERACIONES	Concurso - Oposición
1	60202	CAPATAZ	Concurso - Oposición
1	60307	CONDUCTOR	Concurso - Oposición