

Exp.: [452/2022](#)

## RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Vista la Oferta Extraordinaria de Empleo Público de este Ayuntamiento para la estabilización del empleo temporal de larga duración prevista en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, respecto de las plazas de personal laboral fijo aprobada mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 09/05/2022, y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 58, de fecha 16 de mayo de 2022.

**CONSIDERANDO:** La aprobación de las Bases Generales de la convocatoria excepcional que regirán los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal de larga duración (Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre) del Ayuntamiento de Betancuria para cubrir las plazas de personal laboral fijo por parte de la Mesa General de Negociación del Personal Laboral del Ayuntamiento de Betancuria de fecha 16 de diciembre de 2.022.

**CONSIDERANDO:** La competencia para la aprobación de la mencionada excepcional Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento corresponde al Alcalde, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Regimen Local.

Es por lo que se **RESUELVE**,

**PRIMERO.-** Aprobar las BASES GENERALES DE LA CONVOCATORIA EXCEPCIONAL QUE REGIRÁN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LARGA DURACIÓN ( DISP.ADICIONAL SEXTA DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE) DEL AYUNTAMIENTO DE ANTIGUA PARA CUBRIR LAS PLAZAS DE PERSONAL LABORAL FIJO.

### **PRIMERA: Objeto.**

Es objeto de las presentes bases generales establecer el marco en que se determinarán las bases específicas de la convocatoria excepcional que regirán los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal de larga duración, de naturaleza estructural y permanente para cubrir las plazas/puestos ocupados temporalmente por personal laboral no fijo en el Ayuntamiento de Betancuria, en aplicación de la disposición sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre del Ayuntamiento de Betancuria, con sometimiento a la legislación vigente, de unas normas y un procedimiento común, para el ingreso por el TURNO DE ACCESO LIBRE mediante el SISTEMA DE CONCURSO de valoración de méritos, derivados de Oferta Extraordinaria de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal de larga duración de este Ayuntamiento mediante Resolución de este Ayuntamiento publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas con número 58 de fecha 16 de mayo de 2.022, las plazas vacantes que, en el seno de esta Administración, reúnen tales requisitos, se aprueban, en ejecución de dicha Oferta, de conformidad la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Las correspondientes posteriores Convocatorias y Bases Específicas se publicarán mediante anuncio en el Boletín Oficial de esta Provincia, así como en el Tablón de Anuncios y sede electrónica de este Ayuntamiento (<http://betancuria.sedelectronica.es>).

### **SEGUNDA: Motivación.**

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 del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes”.*

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, resulta de aplicación el sistema de concurso, al tratarse de plazas que están ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Es claro pues que, con arreglo a lo regulado la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, el legislador estatal ha venido, con carácter de normativa básica, a articular medidas frente a las temporalidades abusivas y estructurales en la Administración Pública, cuya constatación justifica sin ningún género de dudas la excepcionalidad y la legitimidad de los procesos extraordinarios de estabilización objeto de las presentes bases, teniendo en cuenta la doctrina jurisprudencial del TJUE en relación con la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada.

De acuerdo con los fundamentos que preceden, y considerando la necesidad imperiosa de poner fin a la temporalidad abusiva, proscrita por las cláusulas 1 y 5 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70 CE, a causa de la utilización de personal temporal para la realización de funciones que no son provisionales ni excepcionales, sino permanentes, estructurales u ordinarias y propias de funcionarios de carrera o del personal laboral fijo, según se trate (SSTJUE de 19 de marzo de 2020 o de 3 de junio de 2021); los sistemas selectivos deben configurarse pues atendiendo a la situación particular de los empleados temporales de la propia administración o entidad pública convocante.

En primer lugar, porque éstos conocen la forma de organizarse y de funcionar de su Administración Propuestas conjunta de bases generales Ley 20/2021, de 28 de diciembre. empleadora, lo que no es ajeno al principio de eficacia administrativa. En segundo lugar, porque a la vista del concepto comunitario de abuso al que se ha hecho referencia, existe un elemento de responsabilidad de las administraciones o entidades públicas convocantes para con sus propios empleados pues, en estricto cumplimiento de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, toda medida de reacción frente la utilización de empleados temporales más allá de los límites establecidos por la Directiva 1999/70/CE, requiere de una medida proporcional y adecuada a la entidad del perjuicio ocasionado, y es razonable que en esa ponderación de la proporcionalidad legalmente exigible se deba de tener presente los sujetos pasivos de la infracción o abuso cometido.

En este sentido, la particular situación de quienes han venido ocupando plazas estructurales en régimen de interinidad o temporalidad durante muchos años determina la preponderancia que se otorga a estos factores, al entender que tal y como proclama nuestro Tribunal Constitucional la consideración de la experiencia profesional y/o la antigüedad no es ajena al concepto de mérito y capacidad, pues el tiempo efectivo de servicios puede reflejar y refleja, con particular nitidez, la aptitud o capacidad para desarrollar una función o empleo público y, suponer además, en ese desempeño, unos méritos que pueden y deben ser reconocidos y valorados (SSTC



67/1989, de 18 de abril y 107/2003, de 2 de junio).

Además de todo ello, se acoge el criterio señalado por la jurisprudencia constitucional que en diversos pronunciamientos ha considerado legítima no sólo la mayor valoración de la experiencia adquirida en la Administración convocante (STC 12/1999, de 11 de febrero), debiéndose apreciar, por ende, que la experiencia acuñada en otras administraciones distintas de la administración o entidad pública convocante no es idéntica o equiparable a la atesorada por los empleados temporales de esta última, existiendo por tanto un factor diferenciador que, desde el punto de vista del mérito y capacidad, y en atención a la eficacia de la acción administrativa justifica una valoración distinta. Por su parte, el Tribunal Supremo también ha acogido este criterio en su jurisprudencia, en pronunciamientos tales como las Sentencias 878/2019 y 2186/2019, ambas de 24 de junio, avalando la mayor valoración de la experiencia adquirida en plazas de la Administración convocante.

### **TERCERA: Normativa aplicable.**

A estos procesos le será de aplicación lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; en la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, en el 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 Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de administración local, en la Orden APU/1641/2002, de 6 de Junio de 2002, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino, en la Ley 53/1984 de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en el Real Decreto 2-271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el Acceso al empleo público y la Provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad y en el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y por el resto de disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

### **CUARTA: Descripción de las plazas convocadas.**

La descripción de las plazas se realizará en las Bases Específicas que regulen cada convocatoria pública, haciendo referencia al Grupo profesional y Clase en la que se encuadra la plaza convocada de acuerdo con el Convenio Colectivo del personal laboral.

### **QUINTA: Requisitos de participación de los/las aspirantes.**

Quienes aspiren a ingresar en las plazas convocadas deberán poseer, el día de la presentación de la solicitud de participación y hasta su contratación como personal laboral fijo en la plaza convocada, los requisitos que se relacionan a continuación, así como los que se especifiquen en las correspondientes Bases Específicas.

#### **1. REQUISITOS GENERALES:**

Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario:

a. Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.





c. Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público, según anexo modelo de bases específicas.

e. Estar en posesión de la titulación requerida para el desempeño del puesto.

d. Haber abonado los derechos de examen correspondientes descritos en las Bases Específicas conforme a la Ordenanza Fiscal Reguladora de Tasas, acreditando la bonificación en su caso.

Estas condiciones y los méritos alegados, en su caso, estarán referidos, como fecha límite, a la de expiración del plazo de presentación de instancias.

Cualquier otro requisito que, en su caso, puedan exigirse en las correspondientes Bases Específicas, que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

Los aspirantes con discapacidad serán admitidos en igualdad de condiciones que los demás aspirantes, siempre que tales limitaciones no sean incompatibles con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes, y ello en los términos previstos por el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### **SEXTA: Solicitudes de participación.**

Quienes deseen participar en los procesos selectivos deberán hacerlo constar, mediante la presentación de la solicitud de participación debidamente cumplimentada en el modelo y forma que se determine en las Bases Específicas.

La presentación de la solicitud implica la indicación expresa del o la aspirante de que reúne todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria y de que autoriza a que los datos recabados en la solicitud, sean incorporados y tratados al objeto de llevar a cabo el proceso de selección de personal y su posterior contratación.

El/la aspirante, será en todo momento responsable de la veracidad de los datos requeridos.

Los datos de carácter personal no se cederán a terceros, salvo obligación legal, y el resultado del proceso de selección será publicado en el tablón de anuncios y sede electrónica de este Ayuntamiento (<http://betancuria.sedelectronica.es>).

Los datos de carácter personal se conservarán durante el tiempo necesario que se determine en la legislación competente en la materia.

Cuando la relevancia del documento lo exija o existan dudas derivadas de la calidad de la copia, se podrá solicitar de manera motivada el cotejo de la documentación aportada, para lo que podrán requerirse al aspirante la exhibición del documento o de la información original.

Plazo de presentación: El plazo para presentar las solicitudes será de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado». Los derechos de participación en el proceso selectivo se abonarán, en el plazo de presentación de solicitudes, conforme a la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por derechos de examen publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas en la forma que se



establezca en las Bases Específicas.

En ningún caso, la presentación y pago en la entidad colaboradora supondrá la sustitución del trámite de presentación en tiempo y forma de la solicitud de participación.

#### **SÉPTIMA: Admisión de aspirantes.**

1. Para ser admitido en el proceso selectivo será preciso que los aspirantes manifiesten en sus solicitudes que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la Base Quinta, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de las mismas, conjuntamente con la aportación de los documentos reseñados en la Base Sexta.

2. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el Sr. Alcalde-Presidente dictará resolución, en el plazo máximo de CINCO DÍAS NATURALES, aprobando la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, que se hará pública en el Tablón de Anuncios y página web del Ayuntamiento, concediéndose un plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES para la presentación de reclamaciones o subsanar los posibles defectos que hayan motivado la exclusión del aspirante, siempre que los mismos sean subsanables, sirviendo a tales efectos la publicación de la lista provisional con indicación de los defectos observados, como requerimiento expreso para que se lleve a cabo la subsanación de los mismos.

En caso de no presentarse ninguna reclamación, dicha lista queda elevada a definitiva. En el caso de presentarse reclamaciones, éstas serán aceptadas o rechazadas en la Resolución por la que se apruebe la lista definitiva de admitidos, que se hará pública en el Tablón de Anuncios de la página web del Ayuntamiento y en ella se fijará, asimismo, las fechas, lugar y hora para llevar a cabo la valoración de los méritos aportados. Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión, justificando su derecho a estar incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos.

La resolución que apruebe definitivamente la lista de admitidos pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el órgano que adoptó la citada resolución o recurso contencioso-administrativo, ante el órgano de la jurisdicción correspondiente sobre esta materia. No se considera defecto subsanable la falta de aportación de los méritos que se pretendan hacer valer, por lo que no se valorarán aquellos méritos que no resulten acreditados y/o aportados en dicho momento.

3. Los errores materiales, de hecho o aritméticos, podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del interesado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

#### **OCTAVA: Sistema selectivo.**

El sistema selectivo será UNA ÚNICA FASE DE CONCURSO, en el que se valorarán la experiencia profesional y formación que se indican en las presentes bases generales.

No se valorarán los méritos alegados que se hayan acreditado como requisito de acceso.

Todos los méritos y formación alegados deberán poseerse en el momento de la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

##### 1. EXPERIENCIA PROFESIONAL

La puntuación máxima en este apartado será de 10 puntos.

Se considerarán servicios efectivos los días efectivamente trabajados y los períodos de



excedencia voluntaria por cuidado de hijos o de un familiar a su cargo, incapacidad laboral, permiso de maternidad y paternidad, situación de riesgo durante el embarazo, la adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente.

Para la determinación de los días de servicios efectivos se atenderá a la certificación de tiempo trabajado de la administración que certifica teniendo que coincidir la categoría con la ofertada, y al tratarse de un sistema excepcional de acceso al empleo público (no siendo una provisión de puestos) tendrán que tener el vínculo durante ese período certificado, en el caso de oferta de personal laboral como personal laboral temporal, pudiendo solicitar el Tribunal en caso necesario el informe de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social o cualesquiera otras aclaraciones que considere oportunas.

En los supuestos de contratos de trabajo a tiempo parcial, se valorará exclusivamente los días de jornada efectivamente desarrollados, y solamente se computarán una vez los servicios prestados simultáneamente.

De manera general, se valorará la experiencia de la siguiente manera:

- 0,0555 puntos por meses ocupando puestos en los que se hayan desempeñado funciones propias de la plaza objeto de la convocatoria en el Ayuntamiento de Betancuria, como personal laboral temporal.

-0,0222 puntos por meses ocupando puestos en los que se hayan desempeñado funciones propias de la plaza objeto de la convocatoria en otros Ayuntamientos, como personal laboral temporal.

-0,0133 puntos por meses ocupando puestos en los que se hayan desempeñado funciones propias de la plaza objeto de la convocatoria en el resto del Sector Público, como personal laboral temporal.

## 2. FORMACIÓN.

Se valorarán los cursos de formación, con una puntuación máxima de 1,5 puntos, con certificado de asistencia y/o aprovechamiento, debiendo versar sobre materias relacionadas con las funciones y tareas de la plaza objeto de la convocatoria, incluidas las de Prevención de Riesgos Laborales así como aquellas de carácter genérico orientadas a la adquisición de competencias y conocimientos relacionados con las funciones y tareas de dicha plaza, regulando la baremación concreta las bases específicas, ya que éstas se determinarán dependiendo de la plaza objeto de la convocatoria con motivo de la especificidad de las funciones de dicha plaza.

Además de las horas completas, se valorarán las fracciones de éstas con la puntuación proporcional que corresponda.

No se valorarán los cursos en los que no se especifique el número de horas de duración, su contenido y fecha de celebración o, en su defecto, fecha de expedición.

## **NOVENA. Criterio de desempate.**

En caso de empate en la puntuación de concurso de méritos, los criterios de desempate por orden de prelación serán:

- 1.- Venir desempeñando puesto de trabajo en la plaza convocada en el Ayuntamiento de Betancuria incluidos entre los vinculados a la convocatoria que se trate.
- 2.- Mayor puntuación obtenida en el apartado 8.1 (experiencia profesional).
- 3.- Mayor puntuación obtenida en el apartado 8.2 (formación).
- 4.- Mayor edad.



### **DÉCIMA: Composición, designación y actuación del Tribunal Calificador.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 60 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y de paridad entre mujeres y hombres en el conjunto de las convocatorias de la oferta de empleo público respectiva. Los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria.

En ningún caso pueden formar parte de los órganos de selección el personal de elección o de designación política, representantes sindicales, personal funcionario interino o laboral temporal, el personal eventual, ni las personas que en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas o hubieran colaborado durante ese período con centros de preparación de opositores.

El Tribunal calificador estará constituido por:

- 1 Presidente/Presidente Suplente.
- 1 Vocal Secretario/Vocal Secretario Suplente.
- 3 vocales y sus correspondientes suplentes.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, al menos, de Presidente/a, dos Vocales y Secretario/a. El Tribunal permanecerá constituido hasta un mes después de la publicación de la propuesta de personas que han superado el proceso selectivo. Los miembros del tribunal deberán tener una formación igual o superior a la que se exige para tomar parte de la convocatoria.

El Tribunal estará integrado además por los suplentes respectivos que han de ser designados conjuntamente por los titulares. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Los/as miembros del Tribunal son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria, así como de la sujeción a los plazos establecidos para la realización, valoración de las pruebas y para la publicación de sus resultados.

Las resoluciones de los Tribunales vinculan a la Administración, sin perjuicio de que ésta, en su caso, pueda proceder a su revisión, conforme a lo previsto en la Ley 39/2015 de procedimiento administrativo común. El Tribunal Calificador estará facultado para resolver todas las cuestiones que pudieran suscitarse en el curso del proceso selectivo.

La designación de los miembros nominativos del Tribunal se hará pública conjuntamente con la lista definitiva de admitidos al proceso.

### **DÉCIMA PRIMERA: Propuesta del Tribunal.**

Una vez realizadas las valoraciones finales del sistema selectivo, el Tribunal publicará en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Betancuria (<http://betancuria.sedelectronica.es>).

una relación única de la valoración final de los/las aspirantes, por orden de puntuación decreciente.



NO se aprobarán listas de reserva en estos procesos extraordinarios de estabilización de empleo temporal.

Simultáneamente a su publicación, el Tribunal propondrá la relación anteriormente señalada al órgano competente en materia de personal para su contratación.

Con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los/las aspirantes propuestos/as, antes de su contratación, se continuará con el siguiente candidato del listado propuesto, para su posible contratación como personal laboral fijo en las plazas convocadas.

#### **DÉCIMA SEGUNDA:** Contratación y/o nombramiento.

A propuesta del Tribunal Calificador, por Resolución del órgano competente en materia de personal, se aprobará, la relación de aspirantes propuestos/as para su contratación como laboral fijo o nombramiento como funcionario en la plaza convocada, concediéndole un plazo de un mes para la firma del contrato de la plaza objeto de estabilización.

Quienes no pudieran formalizar la contratación en el plazo indicado por causa de fuerza mayor debidamente acreditada y apreciada por la Administración, podrán efectuarla con posterioridad, previa autorización expresa del órgano competente en materia de personal, en caso contrario, perderán todos los derechos derivados del proceso selectivo y de la contratación conferida.

El/la aspirante contratado/a deberá mantener la posesión de los requisitos exigidos en la convocatoria durante todo el proceso selectivo y mantenerlos después de su contratación.

Período de prueba: El personal laboral fijo de nuevo ingreso quedará sometido/a un período de prueba que tendrá la duración recogida en el convenio colectivo de este Ayuntamiento.

No obstante, no estará sometido al periodo de prueba el personal cuya antigüedad sea en el Ayuntamiento de Betancuria, siempre y cuando haya prestado estos servicios en un periodo de DOCE MESES anteriores a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Al término de dicho período, los/as aspirantes habrán de obtener una valoración de apto o no apto de conformidad con el procedimiento regulado al efecto. La Resolución de la declaración de aptitud corresponderá al órgano competente en materia de personal, previo los correspondientes informes. En el supuesto de no superar el período de prueba, por Resolución motivada del órgano competente de la Corporación en materia de personal se dispondrá la extinción de su relación laboral.

#### **DÉCIMA TERCERA:** Régimen de Incompatibilidades.

Los/las aspirantes que superen el proceso selectivo y sean contratados/as desempeñarán las funciones propias de las plazas a que accedan y quedarán sometidos al régimen de incompatibilidades, lo que supondrá la prohibición de ejercer cualquier otra actividad en el sector público o privado sin el previo reconocimiento de compatibilidad, salvo las legalmente excluidas en dicho régimen.

#### **DÉCIMA CUARTA:** Impugnación.

Contra la Resolución que apruebe las convocatorias públicas y sus Bases Específicas podrá interponerse los recursos administrativos que procedan ante el órgano competente, en el plazo de UN MES a contar desde la publicación de las mismas en el Boletín Oficial de La Provincia de Las Palmas.





Contra las resoluciones y actos de trámite del Tribunal Calificador si estos últimos deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar en el procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos o intereses legítimos, los/as interesados/as podrán interponer recurso de alzada ante la autoridad que haya nombrado a su Presidente.

**DÉCIMO QUINTA:** Incidencias.

En todo lo no previsto en estas bases generales que han de regir las Bases Específicas de las convocatorias públicas, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente que le sea de aplicación.

**DÉCIMO SEXTA.** Publicación.

Las presentes bases generales se publicarán en el Boletín Oficial de esta Provincia, y un extracto del mismo, en el Tablón de Anuncios de esta Corporación, informando que ponen fin a la vía administrativa y, en consecuencia, podrán ser objeto de Recurso Potestativo de Reposición ante el mismo órgano que dictó, en el plazo DE UN MES, o bien podrá interponerse directamente Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de DOS MESES, ante la Jurisdicción Contenciosa.

**SEGUNDO.-** De la presente se dará cuenta a la Intervención Municipal de fondos, al Departamento de Recursos Humanos a los efectos que resulten procedentes y al Pleno en la subsiguiente sesión que se celebre.

