

Expediente n.º: 5541/2022

Resolución con número y fecha establecidos al margen

Procedimiento: Selecciones de Personal y Provisiones de Puestos

Fecha de iniciación: 30/11/2022

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA APROBANDO LA CONVOCATORIA Y LAS BASES

Vista la necesidad de aprobar las Bases Generales que han de regir las convocatorias y el proceso de estabilización de las plazas incluidas en la Oferta Extraordinaria de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre.

Vista la propuesta del servicio de personal de fecha 16/12/2022 por la que se propone que se aprueben unas bases generales reguladoras de los procesos selectivos para la cobertura de plazas de funcionarios de carrera y de personal laboral que se convoque en el ámbito de esta Entidad, en ejecución de la Oferta de Empleo Público para la reducción de la temporalidad, aprobada por Decreto de la Alcaldía n.º 296 de fecha 19 de mayo de 2022 (BOP N.º 62 de 25 de mayo de 2022), con las correcciones aprobadas por Decreto de la Alcaldía n.º 498 de fecha 12 de septiembre de 2022 (BOP N.º 113 de 19 de septiembre de 2022) y Decreto de Alcaldía n.º 710 de fecha 16 de diciembre de 2022 y según lo dispuesto en 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, en cuanto a los procesos de estabilización del empleo temporal.

Visto acta de la reunión de la Mesa de Negociación de fecha 16 de diciembre de 2022 por la que se acuerda aprobar las Bases Generales reguladoras de los procesos de Estabilización de personal del Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás.

Examinadas las bases de la convocatoria en relación con la selección del personal y de conformidad con el artículo 21.1 g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar las Bases Generales que han de regir las convocatorias y el proceso de estabilización de selección de personal, en los términos en que figuran:

«BASES GENERALES QUE HAN DE REGIR LAS CONVOCATORIAS DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE LAS PLAZAS INCLUIDAS EN LA OFERTA EXTRAORDINARIA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD, APROBADA POR DECRETO DE ALCALDÍA N.º 296 DE FECHA 19 DE MAYO DE 2022 (BOP N.º 62 DE 25 DE MAYO DE 2022) SEGÚN LO DISPUESTO EN LA LEY 20/2021 DE 28 DE DICIEMBRE, EN EL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE LA ALDEA DE SAN NICOLÁS.

PRIMERA.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las presentes Bases tienen por objeto regular los aspectos comunes de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas de funcionarios de carrera y de personal laboral fijo, que se convoquen en el ámbito de la Administración Local del Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás, en ejecución de la Oferta de Empleo Público para la reducción de la temporalidad, aprobada por Decreto de la Alcaldía n.º 296 de fecha 19 de mayo de 2022 (BOP N.º 62 de 25 de mayo de 2022), con las correcciones aprobadas por Decreto de la Alcaldía n.º 498 de fecha 12 de septiembre de 2022 (BOP N.º 113 de 19 de septiembre de 2022) y Decreto de Alcaldía n.º 710 de fecha 16 de diciembre de 2022 y según lo dispuesto en el artículo 2 y las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público.

SEGUNDA.- FUNDAMENTACIÓN Y NORMATIVA APLICABLE.

2.1 Fundamentación.

El artículo 103 de la Constitución española impone la obligación de que el acceso al empleo público ha de quedar sujeto necesariamente a los principios de mérito y capacidad, de forma que el servicio público que preste la Administración a la ciudadanía responda con objetividad y profesionalidad a los intereses generales, con pleno sometimiento a la Ley y al Derecho.

El citado precepto sirve para ampliar el alcance y contenido material del artículo 23.2 del citado texto constitucional en el que reconoce el derecho fundamental a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalan las leyes (cfr. lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional número 235/2000).

El propio alto órgano constitucional en su sentencia número 138/2000, de 29 de mayo, dispuso que *“...la igualdad que la Ley ha de garantizar en el acceso a las funciones públicas tiene, por otra parte, un contenido material que se traduce en determinados condicionamientos del proceso selectivo y, de manera especialmente relevante, el que las condiciones y requisitos exigidos sean referibles a los principios de mérito y capacidad, pues, aunque la exigencia de que el acceso a la función pública se haga conforme a los mencionados principios figura en el artículo 103.3 de la Constitución y no en el artículo 23.2 de la Constitución, la necesaria relación recíproca entre ambos preceptos constitucionales, que una interpretación sistemática no puede desconocer, autoriza a concluir que, además de la definición genérica de los requisitos o condiciones establecidas para aspirar a los distintos cargos y funciones, el artículo 23.2 de la Constitución impone la obligación de no exigir para el acceso a función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los*

indicados conceptos de mérito y capacidad...”.

El principal activo con el que cuenta la Administración pública es el capital humano, que hasta la fecha ha venido y viene desempeñando con profesionalidad y objetividad, con sometimiento pleno al ordenamiento jurídico, la defensa y promoción del interés general que preside toda actuación de la Administración pública.

La progresiva asunción de competencias por parte de las Administraciones públicas, con la fijación de nuevos y más ambiciosos retos, acordes con las necesidades que demanda la sociedad actual considerando la situación ambiental y territorial del entorno de nuestro territorio, normalmente no han venido acompañadas de las medidas necesarias y ágiles para la selección y provisión de puestos de trabajo en el sector público. Situación agravada considerando los límites presupuestarios y legales de carácter básico derivados de la fijación de la tasa de reposición de efectivos que fije el Estado anualmente, que han constreñido enormemente la capacidad de gestión y crecimiento de la Administración pública a la hora de ofertar y gestionar la cartera de servicios públicos, limitando la dotación de plazas de nuevo ingreso.

Esta situación prolongada a lo largo del tiempo ha devenido en tasas de temporalidad en el empleo público excesivas. En este contexto si bien una tasa de temporalidad razonable resulta necesaria e inherente a cualquier organización, ésta no lo es cuando deviene en estructural.

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, (en adelante, el Acuerdo Marco), ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia. (vid. por todas, la sentencia dictada en unificación de doctrina por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social número 649/2021, de 28 de junio) una influencia decisiva a la hora de tender a la igualdad en las condiciones de trabajos de todos los empleados, proscribiendo todo tipo de conducta abusiva y discriminatoria.

La cláusula 5.^a del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad (cfr. apartado 27 de la Sentencia de 3 de junio de 2021, así

como sentencia de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros, C 760/18, EU:C:2021:113, apartado 37).

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ampara que, en atención a nuestro ordenamiento nacional, no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, en los términos expresados (cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2018, números 1425/2018 y 1426/2018, así como la Sentencia de la Sala Séptima del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021, asunto C-726/19).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, “los planes de recuperación y resiliencia serán coherentes con los retos y prioridades específicos de cada país, determinados en el marco del Semestre Europeo”.

Para la obtención de los fondos europeos, el componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado por el Estado Español, referido a la modernización de las Administraciones Públicas, España se comprometió a adoptar una reforma normativa al término del primer semestre de 2021 que articule medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias para poner fin a la excesiva temporalidad en el empleo público. Esta reforma ha merecido un juicio favorable de la Comisión Europea, reflejado en el informe que acompaña la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, el que se señala específicamente que “el plan de España contiene medidas que deberían contribuir significativamente a la reducción de la elevada proporción de contratos temporales que también se observa en el sector público”.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, vino a establecer en su artículo 2 la ampliación de los procesos de estabilización contenidos en las sucesivas leyes de presupuestos, como medida dirigida a resolver la situación actual de excesiva de tasas de empleo temporal en el sector público.

La disposición adicional sexta del citado texto legislativo prevé: “*Las Administraciones*

Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.”

Dentro de los plazos marcados por el legislador, el Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás a través del Decreto de la Alcaldía n.º 296 de fecha 19 de mayo de 2022, aprobó la Oferta Extraordinaria de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal de personal funcionario y laboral, conforme con el ámbito de aplicación previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Los procesos selectivos de acceso amparados por el artículo 2 y disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, habilitan jurídicamente una respuesta extraordinaria a la situación de excesiva temporalidad en el empleo público, todo ello en paralelo a los procesos ordinarios de acceso al empleo público en ejecución de las ofertas ordinarias aprobadas anualmente (cfr. lo dispuesto en el respectivo artículo 70 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como en la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria).

Con ocasión de la interpretación y aplicación de la disposición transitoria cuarta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Tribunal Constitucional en la Sentencia número 107/2005 dictaminó *“la finalidad de consolidar el empleo público temporal no puede considerarse a priori constitucionalmente ilegítima (dice el fundamento jurídico 5º de la Sentencia 107/2003), ya que pretende conseguir estabilidad en el empleo para quienes llevan un período más o menos prolongado de tiempo desempeñando satisfactoriamente las tareas encomendadas, ni por lo tanto lo será tampoco la previsión de valorar en la fase de concurso los servicios prestados como experiencia previa del personal afectado. La valoración como mérito de la antigüedad o la experiencia previa no puede estimarse, pues, como una medida desproporcionada, arbitraria o irrazonable a esa finalidad de consolidación del empleo temporal y, aunque efectivamente establece una desigualdad, ésta viene impuesta en atención a un interés público legítimo y no responde al propósito de*

excluir a nadie de la posibilidad efectiva de acceso a la función pública.”

El apartado cuarto del citado artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, prevé que la articulación de los procesos selectivos para la estabilización del empleo temporal garantizará, en todo caso, el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad (vid. Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional número 38/2021, de 18 de febrero de 2021, así como las Sentencias número 151/1992, de 19 de octubre, FJ 3, y 302/1993, de 21 de octubre, FJ 3).

La doctrina fijada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos (artículo 23.2 CE), que únicamente puede ser exceptuada por razones excepcionales y objetivas. Además, este acceso ha de ordenarse de manera igualitaria en la convocatoria mediante normas abstractas y generales con el fin de preservar la igualdad ante la ley de la ciudadanía, lo que obliga al legislador y a la Administración a elegir reglas fundadas en criterios objetivos y presididos por los cánones de mérito y capacidad que el artículo 103.3 CE dispone (SSTC 67/1989, 27/1991 y 60/1994).

Entre las condiciones que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del principio de igualdad de acceso a cargos y empleos públicos del artículo 23.2 de la Constitución se encuentran, en primer lugar, que se trate de una situación excepcional; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional y tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal (STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999).

La Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en su Sentencia número 878/2019, de 24 de junio de 2019, número de recurso 1176/2016, vino a concluir que *“no es arbitrario valorar de distinto modo la experiencia adquirida en Administraciones diferentes y añadir que tampoco hay precepto alguno que imponga tratar de igual modo los servicios prestados en los ayuntamientos y los prestados en la Administración autonómica.”*

En tal sentido, continúa exponiendo habida cuenta que *“no es el mismo el contexto organizativo y funcional correspondiente ni de que tampoco coinciden, en principio, las competencias y funciones ni la normativa a aplicar. Por lo tanto, mediando esas diferencias no es irrazonable que también difiera la puntuación.”* (cfr. lo resuelto por el Tribunal Constitucional acerca del Plan de Estabilidad Laboral, en la sentencia 107/2003). En el supuesto de hecho amparado por el alto órgano judicial se llegó a reconocer una diferencia

valorativa de hasta un cuatro veces, respecto de la desempeñada en otras administraciones públicas. (vid. STC 67/1989).

La Sentencia del Tribunal Constitucional número 42/1981 amparó la diferencia impuesta en razón de la experiencia profesional sea adecuada a la naturaleza propia de las tareas a realizar. A diferencia de los procedimientos ordinarios de acceso al empleo público, para la ejecución de los procesos selectivos habilitados por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, previamente la Administración pública ha debido identificar e individualizar los puestos de trabajo que cumplen con los requisitos que amparan su convocatoria para su provisión extraordinaria, estabilizando el empleo temporal que de forma ininterrumpida lo ha venido desempeñando.

2.2 Normativa Aplicable.

A este proceso le será de aplicación lo establecido, con carácter específico, en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, complementándose con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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 la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, en la 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el Real Decreto 2271/2004, 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.

TERCERA.- PUBLICIDAD DE LAS CONVOCATORIAS.

Las convocatorias de los procesos selectivos, junto con las bases específicas, serán publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, en el tablón físico y en el de

la Sede Electrónica del Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás.

CUARTA.- SISTEMA SELECTIVO.

Los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el empleo público se desarrollarán por el sistema selectivo de **Concurso de valoración de méritos**.

QUINTA.- REQUISITOS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES.

Para poder participar en las pruebas selectivas incluidas en el ámbito de aplicación definido en la base primera, será necesario reunir los siguientes requisitos generales:

1. Tener la nacionalidad española.

También podrán participar, en igualdad de condiciones que las personas con nacionalidad española, a excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas:

a) Las personas nacionales de los Estados Miembros de la Unión Europea.

b) El cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados Miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea su nacionalidad, siempre que no estén separados de derecho. Y sus descendientes y los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, que sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

c) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

Las personas aspirantes no residentes en España incluidos en el apartado b), así como las personas extranjeras incluidas en el apartado c), deberán acompañar a su solicitud, documento que acredite las condiciones que se alegan.

2. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas correspondientes al Cuerpo, Escala y Especialidad del personal funcionario o de las diferentes Categorías profesionales/plazas de los grupos y subgrupos del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás objeto de la correspondiente convocatoria.

3. Tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

4. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso, al cuerpo o escala del personal 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.

5. En su caso, estar en posesión de la titulación académica oficial que se requiera en las bases específicas de cada convocatoria, o reunir las condiciones necesarias para obtenerla al momento de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

En el caso de titulaciones obtenidas fuera de España deberá estarse en posesión de la credencial que acredite su homologación. Este requisito no se aplicará a las personas aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de la cualificación profesional de títulos en aplicación de la normativa de la Unión Europea.

Según la Disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre: *“además de los Grupos clasificatorios establecidos en el artículo 76 del presente estatuto, las Administraciones Públicas podrán establecer otras agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo”*. Específicamente, las agrupaciones profesionales (antiguo Grupo E) no requerirán estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo

6. De conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, será requisito para el acceso y ejercicio de cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, el no haber sido condenado por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el título VII bis del Código Penal. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro

Central de delincuentes sexuales.

Si el conjunto de las funciones propias del cuerpo, escala y especialidad o de la categoría profesional/plaza del grupo y subgrupo objeto de la convocatoria no se encontraran afectadas por lo dispuesto en el párrafo anterior, pero sí pudiera estar incurso en el mismo el ámbito funcional de alguna de las plazas convocadas por razón de su destino o adscripción específica, las personas adjudicatarias de los puestos en los que concurra esta exigencia legal habrán de acreditarlo con carácter previo a su nombramiento o formalización del contrato, junto con el resto de los requisitos exigidos para el ingreso, de acuerdo con el procedimiento de acreditación establecido.

Todos los requisitos enumerados anteriormente deberán poseerse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes, durante todo el proceso selectivo y mantenerse en el momento de la contratación como personal laboral fijo o nombramiento como funcionario de carrera.

SEXTA.- SOLICITUDES DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO SELECTIVO.

1. La solicitud para participar en los procesos selectivos se presentará utilizando el formulario oficial que se recogerá en las bases específicas, y que debidamente cumplimentado, deberá presentarse a través de los siguientes medios o lugares:

1. En el Registro Electrónico del Ayuntamiento, para ello se deberá acceder a la Sede Electrónica directamente a través de la web <https://laaldeadesannicolas.sedelectronica.es>, y utilizar el trámite habilitado al efecto que se encontrará en la sección “trámites destacados”.
2. Acudiendo presencialmente a la Oficina de Asistencia en Materia de Registros del Ayuntamiento, ubicada en la Calle Doctor Don Francisco León Herrera n.º 8.
3. En el resto de lugares o medios definidos en el Artículo 16, punto 4, de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La no presentación de la solicitud de participación en el plazo establecido al efecto, a través del formulario oficial, supondrá la exclusión de la persona aspirante.

2. En la solicitud, las personas participantes deberán aportar junto al formulario oficial debidamente cumplimentado la siguiente documentación:

a) Copia auténtica del Documento Nacional de Identidad o, en caso de no poseer la nacionalidad española, del documento nacional correspondiente al país del que sean nacionales o del pasaporte.

b) En su caso, copia auténtica de la documentación acreditativa del título académico exigido o de la certificación académica que acredite haber realizado todos los estudios necesarios para la obtención del título, acompañada de la correspondiente acreditación del abono de tasas por la expedición del mismo.

c) Documentación acreditativa de los méritos a los efectos de valoración en el concurso. En concreto, los méritos de las personas aspirantes a valorar han de estar referidos a fecha igual o anterior a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes y deberán aportarse de la siguiente forma:

- Cursos: copia auténtica del certificado u otro documento acreditativo de cada uno.

- Titulaciones académicas de nivel igual o superior distintas a la exigida para el acceso a la plaza convocada: copia auténtica de cada una.

- Experiencia profesional: el personal del Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás podrá acreditar los requisitos y méritos profesionales relacionados con los servicios prestados, mediante la declaración de conformidad a la consulta de los datos de su expediente personal que obran en esta entidad convocante. Si la persona participante careciera de dato alguno en el Registro de Personal del Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás, no estuviese activo en esta Entidad, o siendo personal del Ayuntamiento también tuviese experiencia en otras Administraciones públicas, deberá aportar copia auténtica del certificado expedido por la administración correspondiente en el que figure el tiempo de servicios prestados, indicando la categoría profesional/plaza, grupo y subgrupo en el caso del personal laboral; y cuerpo/escala/subescala/especialidad y grupo/subgrupo, en el caso del personal funcionario.

d) Copia del Justificante de pago de tasas por derechos de examen o de la documentación acreditativa del derecho a la bonificación y/o exención.

3. El plazo para presentar las solicitudes será de **VEINTE (20) DÍAS HÁBILES** contados desde el día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

4. El importe del derecho de examen será de **60,10 Euros**, según lo dispuesto en la

Ordenanza Fiscal municipal de la tasa aplicable. En el momento de presentación de las solicitudes se deberá acreditar su abono o el derecho a las bonificaciones y exenciones en vigor, y sus medios de acreditación.

En ningún caso, la presentación y pago de la tasa de los derechos de examen supondrá la sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma de la solicitud.

Los errores materiales, de hecho o aritméticos que se adviertan en las solicitudes podrán subsanarse, en cualquier momento, de oficio o a petición de la persona interesada.

No procederá la devolución de los derechos de examen cuando la persona aspirante sea excluida del proceso selectivo por causa imputable a la misma, o cuando siendo admitida no participe en el proceso selectivo por causas ajenas a esta Administración.

5. En las solicitudes, la persona interesada declarará bajo su responsabilidad que son ciertos los datos consignados en ella y que reúne los requisitos generales exigidos para su ingreso en la Función Pública, y los especialmente señalados en cada convocatoria. De acuerdo con el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se entiende prestado su consentimiento a esta Administración para la consulta de los datos necesarios a los efectos de la comprobación de los requisitos exigidos. En el supuesto de que no se otorgue el consentimiento, la persona interesada deberá marcar las casillas previstas en el formulario de solicitud a tal efecto, comprometiéndose al mismo tiempo a aportar la documentación acreditativa.

Asimismo, si la persona interesada presta el consentimiento para que esta Administración realice las correspondientes comprobaciones, pero la consulta de alguno de los requisitos no estuviese disponible en las redes corporativas, plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto, la persona interesada lo acreditará a través de su aportación en cualquiera de los lugares o medios citados para la presentación de solicitudes, previo requerimiento de esta Administración, en el plazo de **DIEZ (10) DÍAS HÁBILES**.

SÉPTIMA.- ADMISIÓN DE LAS PERSONAS ASPIRANTES.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el Alcalde dictará resolución en un plazo máximo de tres meses, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, en el Tablón de anuncio físico y en el de la Sede Electrónica de este Ayuntamiento, y en la que, además de aprobar la lista de personas

admitidas, se relacionarán las personas aspirantes excluidas con indicación de la causa de exclusión y el plazo concedido para la subsanación de defectos.

La admisión para la participación en el proceso selectivo en modo alguno confiere derecho alguno para ser contratado o nombrado una vez culminado el proceso selectivo, momento a partir del cual se verificará el cumplimiento de los requisitos para acceder a la plaza objeto de convocatoria, en particular, y en su caso, en lo que concierne a la titulación oficial exigida para el acceso.

Las personas aspirantes excluidas dispondrán de un plazo de **DIEZ (10) DÍAS HÁBILES**, contados a partir del siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas de la citada resolución, para subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión u omisión, en los términos del artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Si dentro del plazo establecido no subsanan el defecto que haya motivado la exclusión, serán definitivamente excluidas de la participación en el proceso selectivo.

Transcurrido el plazo de subsanación, por el Alcalde se dictará resolución aprobando la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, en el Tablón de anuncio físico y en el de la Sede Electrónica de este Ayuntamiento.

OCTAVA.- TRIBUNALES CALIFICADORES.

1. El Tribunal Calificador (en adelante, Tribunal) de cada proceso selectivo estará compuesto por cinco titulares e igual número de suplentes, y se ajustará al resto de requisitos y sistema de funcionamiento señalados en los artículos 60 y 61 del TREBEP, 74 de la LFPC y 11 del RGI.

Su composición se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino, el personal laboral temporal o indefinido no fijo, y el personal eventual no podrán formar parte del Tribunal.

2. El Tribunal constituido en el procedimiento selectivo velará por la objetividad, independencia, imparcialidad y transparencia en el ejercicio de sus funciones y, de forma particular, por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos,

evitando cualquier tipo de discriminación.

3. El Tribunal podrá constituirse y actuar válidamente cuando se encuentren presentes al menos tres de sus miembros, precisándose, en todo caso, la asistencia de quienes ostenten la Presidencia y la Secretaría.

Sus acuerdos se adoptarán por mayoría, siendo dirimente, en caso de empate, el voto de la persona que ostente la Presidencia.

El procedimiento de actuación del Tribunal se ajustará a lo dispuesto en las Leyes 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, y demás disposiciones vigentes.

Previa convocatoria por la persona designada para ostentar la Presidencia, el Tribunal celebrará su primera sesión una vez aprobada la lista de admitidos y excluidos en el proceso de selección. En la misma acordará todas las decisiones que correspondan en orden al correcto desarrollo del procedimiento selectivo.

4. Los miembros del Tribunal deberán plantear su abstención para no formar parte del mismo cuando pudieran estar incurso en alguno de los supuestos previstos en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, o cuando hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria, debiendo comunicar la concurrencia de cualquiera de estas circunstancias al titular de la Administración convocante.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, las personas aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal cuando, a su juicio, concurren en los mismos las circunstancias previstas en este punto.

5. La entidad convocante, a propuesta del Tribunal, podrá nombrar personal al servicio del Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás para colaborar en el desarrollo del proceso de selección. Dicho personal limitará su actuación, bajo las instrucciones de la persona que ostente la Presidencia del Tribunal.

6. Los miembros del Tribunal y su personal colaborador, tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones o dietas que les correspondan conforme a la normativa aplicable en la fecha en la que se genere tal derecho.

A estos efectos, la persona que ostente la Secretaría del respectivo Tribunal, expedirá certificación acreditativa de las personas asistentes a cada una de las sesiones.

7. El Tribunal deberá documentar cada una de sus actuaciones e incidencias acaecidas conformando el expediente electrónico del proceso selectivo. Al finalizar el procedimiento selectivo, se elevará al órgano convocante el conjunto ordenado del expediente administrativo instruido, previa certificación del índice documental por parte de quien ostente la Secretaría del Tribunal.

NOVENA.- DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN. PERSONAL LABORAL.

Los procesos selectivos se desarrollarán por el sistema de **Concurso** (plazas correspondientes a los procesos de estabilización regidos por las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021).

SISTEMA SELECTIVO CONCURSO

El concurso consistirá en la valoración de los méritos de las personas aspirantes referidos hasta el momento de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, con el límite total de diez (10) puntos conforme al baremo y puntuación que se establece en este punto, y en ella se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en la categoría/plaza del grupo y subgrupo objeto de la convocatoria.

La valoración se distribuirá entre un máximo de 8 puntos correspondientes a méritos profesionales, y un máximo de 2 puntos correspondientes a otros méritos.

- **Méritos profesionales: máximo 8 puntos.**

A) Experiencia profesional, con una puntuación máxima de 7 puntos, estructurado en los siguientes apartados.

1. Se valorará el tiempo de servicios prestados como personal laboral temporal o indefinido no fijo en la categoría profesional/plaza del grupo y subgrupo objeto de la convocatoria, adquirido en el Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás, con una puntuación de **0,0486 puntos** por cada mes de servicios prestados.

2. Se valorará el tiempo de servicios prestados como personal laboral temporal o indefinido no fijo, en distintas categorías profesionales/plazas de igual o diferentes grupos y subgrupos a la categoría profesional/plaza objeto de la convocatoria, adquirido en el

Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás, con una puntuación de **0,0243 puntos** por cada mes de servicios prestados.

3. Se valorará el tiempo de servicios prestados como personal laboral temporal o indefinido no fijo en la categoría profesional/plaza del grupo y subgrupo objeto de la convocatoria, adquirido en otras Administraciones, con una puntuación de **0,0162 puntos** por cada mes de servicios prestados.

4. Se valorará el tiempo de servicios prestados como personal laboral temporal o indefinido no fijo, en distintas categorías profesionales/plazas de igual o diferentes grupos y subgrupos a la categoría profesional/plaza objeto de la convocatoria, adquirida en otras Administraciones, con una puntuación de **0,0140 puntos** por cada mes de servicios prestados.

B) Antigüedad, con una puntuación máxima de 1 punto.

Se valorará el tiempo total de servicios prestados en el Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás o en cualquier Administración pública de las incluidas en el ámbito de lo dispuesto en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, con una puntuación de **0,0138 puntos** por cada mes de servicios prestados.

- **Otros méritos: máximo 2 puntos.**

I. Cursos de formación y/o perfeccionamiento que estén relacionados y/o sean útiles para las funciones de la plaza convocada. Se incluyen los cursos que versen sobre las materias horizontales de igualdad, integridad y prevención de riesgos laborales.

Se valorarán cursos de formación y perfeccionamiento de una duración igual o superior a 5 horas, organizados u homologados por instituciones académicas (universidades), por centros colaboradores del Servicio Canario de Empleo (cursos especializados, programa formativo o certificado de profesionalidad), por administraciones públicas (Gobierno de Canarias, cabildos, ICAP, INAP, etc.), por corporaciones de Derecho Público (COSITAL y otros colegios profesionales reconocidos), y, en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, por organizaciones sindicales y asociaciones/federaciones de entidades locales (FEMP, FECAM, Mancomunidad de Ayuntamientos del Norte de Gran Canaria, FECAI...).

La puntuación máxima por este concepto es de 2 puntos, a razón de:

Duración en horas/curso	Puntuación por curso
-------------------------	----------------------

De 5 a 20 horas	0,500
De 21 a 40 horas	0,750
De 41 a 100 horas	1,000
De más de 100 horas	1,500

II. En su caso titulaciones académicas. Hasta un máximo de 2 puntos, de acuerdo con lo siguiente: por cada titulación académica de nivel igual o superior distinta a la exigida para el acceso a la plaza convocada, se valorará con 1 punto.

Los méritos de las personas aspirantes a valorar han de estar referidos a fecha igual o anterior a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes, conforme con el baremo y puntuación máxima fijada en el apartado anterior.

DÉCIMA.- DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO.

El proceso selectivo se desarrollará por el sistema de **Concurso** (plazas correspondientes a los procesos de estabilización regidos por las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021).

SISTEMA SELECTIVO CONCURSO

El concurso consistirá en la valoración de los méritos de las personas aspirantes referidos hasta el momento de finalización del plazo de presentación de solicitudes, con el límite total de diez (10) puntos conforme al baremo y puntuación que se establece en este punto, y en ella se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo/escala/subescala/especialidad y grupo/subgrupo de la plaza objeto de la convocatoria.

La valoración se distribuirá entre un máximo de 8 puntos correspondientes a méritos profesionales, y un máximo de 2 puntos correspondientes a otros méritos.

- **Méritos Profesionales: máximo 8 puntos.**

A) Experiencia profesional, con una puntuación máxima de 7 puntos, estructurado en los siguientes apartados.

1. Se valorará el tiempo de servicios prestados como funcionario interino en el cuerpo/escala/subescala/especialidad y grupo/subgrupo de la plaza objeto de la convocatoria, adquirido en el Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás, con una puntuación de **0,106** puntos por cada mes de servicios prestados.

2. Se valorará el tiempo de servicios prestados como personal funcionario interino en cuerpos/escalas/subescalas/especialidades y grupos/subgrupos diferentes a los de la plaza objeto de la convocatoria, adquirido en el Ayuntamiento de La Aldea de San Nicolás, con una puntuación de **0,065** puntos por cada mes de servicios prestados.

3. Se valorará el tiempo de servicios prestados como personal funcionario interino en el cuerpo/escala/subescala/especialidad y grupo/subgrupo de la plaza objeto de la convocatoria, adquirido en otras Administraciones, con una puntuación de **0,035** puntos por cada mes de servicios prestados.

4. Se valorará el tiempo de servicios prestados como personal funcionario interino en cuerpos/escalas/subescalas/especialidades y grupos/subgrupos diferentes a los de la plaza objeto de la convocatoria, adquirido en otras Administraciones, con una puntuación de **0,025** puntos por cada mes de servicios prestados.

B) Antigüedad, con una puntuación máxima de 1 puntos.

Se valorará el tiempo total de servicios prestados en el Ayuntamiento de La Aldea de san Nicolás o en cualquier Administración pública de las incluidas en el ámbito de lo dispuesto en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, con una puntuación de **0,0180** puntos por cada mes de servicios prestados.

- **Otros méritos: máximo 2 puntos.**

I. Cursos de formación y/o perfeccionamiento que estén relacionados y/o sean útiles para las funciones de la plaza convocada. Se incluyen los cursos que versen sobre las materias horizontales de igualdad, integridad y prevención de riesgos laborales.

Se valorarán cursos de formación y perfeccionamiento de una duración igual o superior a 5 horas, organizados u homologados por instituciones académicas (universidades), por centros colaboradores del Servicio Canario de Empleo (cursos especializados, programa formativo o certificado de profesionalidad), por administraciones públicas (Gobierno de

Canarias, cabildos, ICAP, INAP, etc.), por corporaciones de Derecho Público (COSITAL y otros colegios profesionales reconocidos), y, en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, por organizaciones sindicales y asociaciones/federaciones de entidades locales (FEMP, FECAM, Mancomunidad de Ayuntamientos del Norte de Gran Canaria, FECAI...).

La puntuación máxima por este concepto es de 2 puntos, a razón de:

Duración en horas/curso	Puntuación por curso
De 5 a 20 horas	0,500
De 21 a 40 horas	0,750
De 41 a 100 horas	1,000
De más de 100 horas	1,500

II. Titulaciones académicas. Hasta un máximo de 2 puntos, de acuerdo con lo siguiente: por cada titulación académica de nivel igual o superior distinta a la exigida para el acceso a la plaza convocada, se valorará con 1 punto.

Los méritos de las personas aspirantes a valorar han de estar referidos a fecha igual o anterior a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes, conforme con el baremo y puntuación máxima fijada en el apartado anterior.

DECIMOPRIMERA.- DESARROLLO DEL CONCURSO. CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO SELECTIVO: RELACIÓN DE PERSONAS ASPIRANTES SELECCIONADAS.

1. Constituido el Tribunal se procederá a la evaluación de los méritos alegados por las personas aspirantes.
2. Efectuada la valoración de los méritos para el sistema de concurso de las personas aspirantes, el Tribunal hará pública en el Tablón de anuncio físico y en el de la Sede Electrónica de este Ayuntamiento, con carácter provisional, las puntuaciones obtenidas por las personas aspirantes, desglosadas por cada concepto objeto de baremación.

La nota de corte para ser seleccionado es de **2 puntos**.

3. Frente a la misma, las personas aspirantes dispondrán de un plazo de 5 días hábiles desde su publicación en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica, para presentar reclamaciones, respecto de la valoración obtenida.

4. A la vista de las reclamaciones efectuadas, el Tribunal, podrá modificar las puntuaciones otorgadas en la baremación provisional, conforme con los criterios y requisitos fijados en las presentes bases, resolviendo cualquier defecto advertido en la baremación aplicada.

5. En caso de empate, el orden final de las personas aspirantes se establecerá atendiendo sucesivamente a los siguientes criterios:

a) Mayor puntuación obtenida en la valoración de experiencia profesional en la categoría profesional/plaza del grupo y subgrupo, o en el cuerpo/escala/subescala/especialidad y grupo/subgrupo, objeto de la convocatoria adquirida en la entidad convocante.

b) Mayor puntuación obtenida en la valoración de experiencia profesional en distintas categorías profesionales/plazas de igual o diferentes grupos y subgrupos, o en diferentes cuerpos/escalas/subescalas/especialidades y grupos/subgrupos, de la plaza objeto de la convocatoria adquirida en la entidad convocante.

c) Mayor puntuación obtenida en la valoración de experiencia profesional en la categoría profesional/plaza del grupo y subgrupo, o en el cuerpo/escala/subescala/especialidad y grupo/subgrupo, objeto de la convocatoria adquirida en otras Administraciones.

d) Mayor puntuación obtenida en la valoración de experiencia profesional en distintas categorías profesionales/plazas de igual o diferentes grupos y subgrupos, o en diferentes cuerpos/escalas/subescalas/especialidades y grupos/subgrupos, de la plaza objeto de la convocatoria adquirida en otras Administraciones.

e) A continuación, se atenderá a la mayor puntuación obtenida en el apartado de Antigüedad.

6. Concluida la fase de revisión, corrección o desempate de la baremación provisional, el tribunal elevará propuesta definitiva a la entidad convocante, por orden de puntuación, en un número no superior al de plazas cuya cobertura es objeto de la convocatoria. Cualquier resolución que contravenga lo establecido en esta base será nula de pleno derecho.

DECIMOSEGUNDA.- DOCUMENTACIÓN REQUERIDA PARA EFECTUAR LA CONTRATACIÓN COMO PERSONAL LABORAL FIJO O EL NOMBRAMIENTO DE

FUNCIONARIO DE CARRERA.

1. El órgano convocante aprobará mediante resolución la relación de las personas aspirantes seleccionadas que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, en el Tablón de anuncio físico y en el de la Sede Electrónica de este Ayuntamiento, a los efectos de proceder a su adjudicación, quedando sujeta esta a las reglas previstas en estas bases.

2. En el plazo de **VEINTE (20) DÍAS HÁBILES**, contados a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas de la resolución citada en el apartado anterior, las personas seleccionadas deberán presentar la siguiente documentación, a través de los lugares o medios establecidos para la presentación de solicitudes:

a) Copia auténtica de la certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales, en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 57 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, para las plazas que se haya solicitado en las bases específicas.

b) Copia auténtica de la declaración responsable de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales y de no hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso, al cuerpo o escala del personal funcionario o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado.

3. Si dentro del plazo fijado, y salvo los casos de fuerza mayor, algún aspirante no presentase la documentación requerida, o bien de su examen se dedujera que carece de alguno de los requisitos, no podrá ser contratado como personal laboral fijo o nombrado como funcionario de carrera y se declarará decaído en su derecho, sin perjuicio de la responsabilidad en la que hubiera podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

DECIMOTERCERA.- CESE DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL O PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y NOMBRAMIENTO COMO FUNCIONARIO DE CARRERA O CONTRATACIÓN COMO PERSONAL LABORAL FIJO.

1. Una vez finalizado el procedimiento y formalizados los nombramientos del nuevo personal funcionario de carrera o los contratos de trabajo de personal laboral fijo (o si ya viniesen prestando servicios en la Administración, la novación de sus contratos de trabajo),

procederá la toma de posesión de la plaza, lo cual supondrá el cese de la persona que, en su caso, viniera desempeñando aquella de forma temporal o interina.

No obstante, por las características del proceso es posible que la persona seleccionada, o en su caso la cesada, hayan podido resultar adjudicatarias de otra plaza distinta a la que viniesen ocupando, lo que supondrá la coordinación entre los ceses en las plazas que venían ocupando y las tomas de posesión de las nuevas plazas.

Si la persona contratada o nombrada con carácter temporal no ha obtenido plaza en el proceso, su cese debe ir precedido de un plazo de preaviso. En el caso del personal que preste servicios de forma temporal o interina, el cese se producirá comunicándole la extinción de su relación de servicios con la Administración.

2. En cuanto a los nombramientos y contrataciones, se actuará de conformidad con lo siguiente:

2.1. Se nombrará funcionario a la persona aspirante seleccionada, en el plazo de UN MES a contar desde la acreditación del cumplimiento de los requisitos exigidos de participación y acceso a la plaza.

El nombramiento mencionado se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas y en tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento. Una vez publicado el nombramiento de funcionario, éste deberá tomar posesión en el plazo de UN MES, contado desde la fecha de publicación de su nombramiento en el citado Boletín. Decaerán en su derecho quienes no tomaran posesión en dicho plazo, salvo que medie solicitud y concesión de prórroga justificada.

2.2. En el caso de personal laboral fijo, en el plazo de UN MES a contar desde la acreditación del cumplimiento de los requisitos exigidos de participación y acceso a la plaza, se procederá a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a la persona aspirante seleccionada y la incorporación al puesto de trabajo dentro del plazo que se establezca. Podrá establecerse la superación del período de prueba que corresponda de acuerdo con la normativa laboral, con lo que se culmina el proceso y el trabajador adquirirá la condición de personal laboral fijo.

Formalizado el contrato se deberá comunicar a la oficina pública de empleo que corresponda, en el plazo de los DIEZ DÍAS siguientes a su concertación; asimismo, se deberá informar a la representación legal de los trabajadores, mediante entrega de una copia básica de los contratos celebrados.

DECIMOCUARTA.- CONSTITUCIÓN BOLSAS DE PERSONAL.

De conformidad con la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, aquellas personas que no superen el proceso selectivo, serán incluidas en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas derivadas de este proceso extraordinario.

El orden en estas bolsas de personal vendrá determinada por la nota final de cada convocatoria. En caso de empate entre dos aspirantes de la bolsa, se acudirá a los criterios de desempate establecidos en estas bases. Para el funcionamiento de las bolsas de personal se estará a lo dispuesto en las bases específicas.

DECIMOQUINTA.- INCOMPATIBILIDADES.

Los aspirantes propuestos quedarán sujetos, en su caso, al cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y demás normativa aplicable.

DECIMOSEXTA.- INCIDENCIAS.

Las presentes bases podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Contra las bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados Recurso de Reposición previo al Contencioso-Administrativo en el plazo de UN MES ante la Alcaldía, o bien Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de DOS MESES ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Las Palmas o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en Las Palmas de Gran Canaria, a partir del día siguiente al de publicación del anuncio correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa).

DECIMOSÉPTIMA.- PLAZO MÁXIMO PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS.

Los procesos selectivos generados en el ámbito de aplicación de las presentes bases y de las específicas deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.»

SEGUNDO. Publicar el texto íntegro de las Bases Generales en el *Boletín Oficial de la Provincia*, y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://laaldeadesannicolas.sedelectronica.es>].

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE