



SRA. CONSEJERA:

Vistas las alegaciones y reclamaciones presentadas, por las personas y fechas indicadas en el anexo a este informe, en el trámite de Información pública y audiencia a los interesados del expediente para la aprobación de nuevo Reglamento de bolsas de empleo del Cabildo de Gran Canaria, cuya aprobación inicial tuvo lugar en sesión ordinaria celebrada el día 31 de marzo de 2023 por el Pleno de esta Excm. Corporación, se tiene a bien emitir el siguiente informe:

ANTECEDENTES

Primero.- En el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas. Número 21, lunes 18 de febrero de 2019, se publica el Reglamento de Listas de Reserva del Cabildo de Gran Canaria, aprobado en sesión Plenaria de fecha 25 de enero de 2019, entrando el vigor a los 15 días hábiles de su publicación, esto es, el 12 de marzo de 2019.

Segundo.- El 19 de agosto de 2020, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos emite Informe en el que se manifiesta la complejidad observada durante el año y medio de vigencia del reglamento, aprobado en 2019, en la gestión de las Listas de reserva; los retrasos en la contratación y nombramiento del personal temporal derivados del actual sistema de llamamiento; el aumento de las solicitudes de colaboración de otras administraciones locales de nuestro ámbito territorial entidades locales; complicación de las situaciones de los aspirantes en las Listas de Reserva; pérdida de vigencia de listas con disponibilidad que obliga a nuevas convocatorias; necesidad de un sistema de gestión para la realización de la oferta e inicio del expediente de nombramiento o contratación temporal, llevando, todo ello, a la necesidad de replantear la regulación actual.

Tercero.- Mediante Resolución nº 1109 de 30 de septiembre de 2020, de la Consejería de Función Pública y Nuevas Tecnologías, se inicia el expediente para la aprobación de nuevo Reglamento para la regulación de nombramientos interinos y contratación laboral temporal a través de Bolsas de Empleo Público Temporal en el Cabildo de Gran Canaria, que sustituirá el actual Reglamento.

Cuarto.- A continuación se llevó a cabo el preceptivo trámite de Consulta Previa conforme a lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Quinto.- Finalizado el citado trámite, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos elabora Anteproyecto de reglamento, iniciando el procedimiento de negociación correspondiente con la representación sindical, siendo negociado en las Mesas Generales de Negociación Conjunta celebradas el 9 y 12 de febrero de 2021.

Sexto.- Remitida la documentación del expediente y solicitado a la Asesoría Jurídica el informe requerido en el artículo 60.3.a) del Reglamento Orgánico de Gobierno y Administración del Excmo. Cabildo de Gran Canaria y artículo 164.1 del Reglamento Orgánico del Pleno, el 29 de julio de 2022 (registro nº 202246014275) tiene entrada informe de 28 de julio de 2022 en el que la Asesoría Jurídica formula las siguientes conclusiones:

1. Se estima conforme a Derecho lo establecido respecto de los principios de buena regulación y del procedimiento a seguir para la tramitación del nuevo Reglamento de Listas de Reserva,

Código Seguro De Verificación	blKuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/blKuP40/RcLdEbH41/97Sw=	Página	1/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Página	1/43





en los informes suscritos por la Jefa del Servicio de Gestión de Recursos Humanos obrantes en el expediente, de fecha 19 de agosto de 2020 y 7 de abril de 2022

II. En cuanto al contenido del Reglamento se deberá evitar en lo posible el uso de conceptos jurídicos indeterminados, debiendo aclarar qué se entiende por causa justificada los efectos previstos en el art. 7, apartado f).

III. El contenido del sistema de gestión es más propio de una disposición de carácter general y no de un acto administrativo, por lo que no se considera que su aprobación mediante Resolución del órgano competente sea un instrumento adecuado.

IV. La obligación de relacionarse por medios electrónicos impuesta a los integrantes de las bolsas de empleo conlleva como contrapartida para la Administración la habilitación de medios para ello, los cuales no aparecen contemplados en los documentos que integran expediente, así como cumplir con las exigencias previstas en el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos.

V. No existe ningún impedimento en nuestro ordenamiento para reconocer eficacia retroactiva a las disposiciones de carácter general siempre que se respeten los límites previstos en el ordenamiento jurídico.

Séptimo.- El 27 de septiembre de 2022 (registro nº 202232017400), se remite a la Asesoría Jurídica nuevo texto del Anteproyecto de Reglamento adaptado a las apreciaciones contenidas en el informe de la Asesoría de 28 de julio de 2022, al objeto de emisión del informe requerido en el artículo 60.3.a) del Reglamento Orgánico de Gobierno y Administración del Excmo. Cabildo de Gran Canaria y artículo 164.1 del Reglamento Orgánico del Pleno.

Octavo.- En Mesa General de Negociación Conjunta celebrada el 11 de noviembre de 2022, se negocia una modificación al anteproyecto del reglamento relativo a la integración en las listas de reserva del personal que ocupe una plaza afectada por el proceso de estabilización, que participe en el mismo, y que viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo convocado en ejecución de la oferta Extraordinaria de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal.

Atendiendo a lo negociado, se modifica el texto del anteproyecto en el que, respecto al enviado en septiembre de 2022, se añade un apartado 3 en el artículo 3 y una Disposición adicional única.

Noveno.- El 2 de diciembre de 2022 (registro nº 202232022108) se remite a la Asesoría Jurídica el texto del anteproyecto de reglamento con las modificaciones indicadas en el apartado anterior, al objeto de emisión del informe requerido en el artículo 60.3.a) del Reglamento Orgánico de Gobierno y Administración del Excmo. Cabildo de Gran Canaria y artículo 164.1 del Reglamento Orgánico del Pleno.

Décimo.- El 26 de enero de 2023 (registro nº 202346001647), la Asesoría Jurídica remite informe de fecha 24 de enero de 2023, en el que se concluye:

1. El procedimiento para la aprobación de la nueva propuesta de Reglamento de las bolsas de empleo público temporal del Cabildo de Gran Canaria, señalado en los informes suscritos

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	2/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	2/43



por la Jefa del Servicio de Gestión de Recursos Humanos, con fecha 19 de agosto de 2020 y 7 de abril de 2022 se considera ajustado a derecho.

II. La nueva Propuesta de Reglamento de las bolsas de empleo público temporal del Cabildo de Gran Canaria (versión 30.11.2022) ha refundido las anteriores propuestas de Reglamento y de Sistema de Gestión remitidas el 16 de diciembre de 2021. Además, al texto resultante, se han añadido novedades que se consideran ajustadas a derecho, si bien se recomienda una nueva redacción para el apartado 1 de la disposición adicional única:

“1.- El personal temporal que ocupe una plaza afectada por el proceso de estabilización, que participe en el mismo, y que viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo convocado en ejecución de la oferta Extraordinaria de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal de personal funcionario y laboral del Cabildo de Gran Canaria, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas nº63, de 27 de mayo de 2022, serán incluidos en las bolsas de empleo temporal generadas conforme al artículo 3 de este Reglamento, con preferencia en el llamamiento respecto a las indicadas en el citado artículo”.

III. En cuanto al contenido de la nueva propuesta de Reglamento (30-11-2022), se reitera lo ya señalado en nuestro informe de 28 de julio de 2022 (801-I/21) respecto del uso de conceptos jurídicos indeterminados.

Undécimo.- El 9 de febrero de 2023, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos emite informe, en el que se propone continuar los trámites para la aprobación del Proyecto de Reglamento de Listas de Reserva del Cabildo de Gran Canaria, en el que se han atendido las apreciaciones señaladas por la Asesoría Jurídica, al cumplir con la legislación básica en materia de empleo público Local y normativa de desarrollo.

Duodécimo.- En sesión ordinaria celebrada el 22 de febrero de 2023, el Consejo de Gobierno Insular aprueba el Proyecto de “Reglamento de las bolsas de empleo público temporal del Cabildo de Gran Canaria”, que es remitido a la Secretaría General del Pleno del Cabildo de Gran Canaria, conforme al artículo 165 del Reglamento Orgánico del Pleno al objeto de seguir el trámite de aprobación establecido en los artículos 162 y siguientes del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Pleno y sus Comisiones.

Décimo tercero.- En sesión ordinaria celebrada el día 31 de marzo de 2023, el Pleno de esta Excm. Corporación aprueba inicialmente el “REGLAMENTO DE LAS BOLSAS DE EMPLEO PÚBLICO TEMPORAL DEL CABILDO DE GRAN CANARIA” y someter el Reglamento aprobado inicialmente al trámite de información pública y audiencia a los interesados, para la presentación de reclamaciones y sugerencias durante un plazo de TREINTA DIAS hábiles tras publicar el correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas y en la sede electrónica del Cabildo de Gran Canaria.

Décimo cuarto.- En el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas nº 45, de 14 de abril de 2023, se publica anuncio de la aprobación inicial del Reglamento de Bolsas de Empleo del Cabildo de Gran Canaria y de la apertura del plazo de 30 días del trámite de información pública y audiencia a los interesados.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	3/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	3/43



En la página de transparencia del Cabildo se publica el acuerdo de aprobación inicial el 13 de abril de 2023.

El periodo de información pública y audiencia a los interesados finalizó el 29 de mayo de 2023.

Décimo Quinto.- Abierto el plazo para la presentación de reclamaciones y sugerencias, se han presentado las indicadas en el anexo a este informe.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- El presente informe se realiza sobre las alegaciones, sugerencias y reclamaciones efectuadas en el trámite de información pública y audiencia a los/as interesados/as conforme a lo dispuesto en los artículos 83 y 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

A continuación, se tratará cada uno de los escritos presentados en el citado trámite de información pública y audiencia a los/as interesados/as, de los sucintamente se extraerán las alegaciones, reclamaciones y sugerencias planteadas.

1º.- Don Juan Jesús [REDACTED] (Registro nº 2023031740, de 16/04/2023). Plantea modificar el texto del apartado primero de la Disposición Adicional Única, en el sentido de sustituir la frase "por la no superación del proceso selectivo convocado", por la siguiente redacción "por la superación sin consecución de plaza, o por la no superación, del proceso selectivo convocado". Motiva su alegación en que de lugar y cabida a los aprobados en el proceso selectivo que se queden sin plaza y no haya dudas de lo mismo.

La alegación efectuada pretende una aclaración del texto de la Disposición Adicional Única, apartado primero. El texto aprobado inicialmente dice:

"1. El personal temporal que ocupe una plaza afectada por el proceso de estabilización, que participe en el mismo, y que viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo convocado en ejecución de la oferta Extraordinaria de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal de personal funcionario y laboral del Cabildo de Gran Canaria... ."

Se entiende que el texto es lo suficientemente claro para que no existan dudas de las personas a las que se aplicaría tal disposición. Estas serían aquellas personas que ocupen una de las plazas convocadas en el proceso de estabilización, que participe en el mismo y que finalicen su relación con el Cabildo por no superar el proceso selectivo de estabilización. La duda que parece tener el interesado se encuentra en la expresión "superación del proceso selectivo". En este sentido indicar que superar el proceso selectivo se debe entender con obtener unas de las plazas convocadas, más si cabe en el proceso de estabilización en que no hay nota mínima para "aprobar" el proceso. Por tanto, en ese sentido supera el proceso quién obtenga la plaza convocada.

Por ello, procedería desestimar la alegación efectuada al quedar claro el sentido y los destinatarios del apartado primero de la Disposición Adicional Única.

Código Seguro De Verificación	blKuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/blKuP40/RcLdEbH41/97Sw=	Página	4/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Página	4/43





2º.- Doña Erica [REDACTED] (Registro nº 2023032069, de 17/04/2023). Solicita la anulación de la Disposición Adicional Única del Reglamento por ser nula de pleno derecho, según el artículo 47 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Motiva tal petición que esa Disposición está incurriendo en un estado de nulidad del reglamento al vulnerar un principio Constitucional recogido tanto en La Constitución como en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que es el principio de igualdad, pues se está otorgando unas ventajas a ciertos opositores sobre otros en procesos totalmente diferentes y que, a su vez además, el proceso selectivo efectuado por esos opositores aventajados con esta disposición es de una complejidad mucho menor que el realizado por el resto de opositores que conforman las listas del reserva.

La alegante considera nulo de pleno de derecho, por vulnerar el principio de igualdad, el otorgar "unas ventajas a ciertos opositores sobre otros en procesos totalmente diferentes". Cabe entender que las ventajas a las que se refiere es la preferencia en el llamamiento de quienes ocupan una de las plazas convocadas mediante la convocatoria de estabilización de empleo temporal y ven finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo respecto a los aspirantes que se encuentran integrados en las Bolsas de Empleo conforme a las convocatorias indicadas en el artículo 3 del Reglamento de Bolsas de Empleo (OEP, Promoción interna, convocatorias de empleo temporal o interino,...).

En primer lugar, la posibilidad de establecer una lista o bolsa de empleo temporal específica para el caso del personal no supere el proceso de estabilización de empleo temporal se encuentra prevista expresamente en la Disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en cuyo apartado 2 dice:

"2. Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente."

Por tanto, existe habilitación legal que permite establece una bolsa de empleo temporal específica para ese personal. Respecto a la supuesta vulneración del principio de igualdad, cabe hacer mención al Preámbulo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en cuyo apartado III, cabe resaltar los siguientes párrafos:

"Sobre este concurso como proceso excepcional, cabe traer a colación 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).

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	[REDACTED]	Página	5/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	5/43

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)."

Por tanto, la propia Ley que habilita el proceso extraordinario de estabilización motiva en su preámbulo las condiciones para que no se entienda vulnerado el principio de igualdad en el acceso al empleo público. En el caso del Reglamento y de la preferencia que otorga a aquellas personas que ocupando una de las plazas convocadas no superan el proceso selectivo por no superar el proceso de estabilización, se encuentra justificado en el carácter extraordinario y excepcional de la convocatoria de estabilización de empleo temporal y en la previsión de la propia Ley 20/2021 de formar listas o bolsas de empleo específicas para ese personal.

Además, si la propia Ley prevé el acceso excepcional por el sistema de concurso o por el sistema de concurso oposición sin sujetarse a un temario mínimo (la Disposición adicional primera de la Ley 20/2021 excluye la aplicación del 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) a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo, se entiende admisible la posibilidad de quien no obtenga la plaza ocupada y convocada en el proceso de estabilización de una preferencia en los llamamientos futuros para necesidades temporales, dado que estamos ante un proceso excepcional dirigido al personal temporal de larga duración, con lo que esas personas que "pierden" la plaza convocada habrán acreditado mérito y capacidad suficiente por el tiempo transcurrido desde que ocupan la plaza y, además, por el hecho de que la práctica totalidad del personal temporal que ocupa plazas en esta Corporación lo hace tras pasar un proceso selectivo de Oferta de Empleo Público o superar una convocatoria de Listas de Reserva.

A la vista de lo expuesto, procedería desestimar la alegación efectuada al quedar justificada la preferencia establecida en la Disposición Adicional Única del Reglamento.

3º.- Doña Nereida [REDACTED] (Registro nº 2023032073, de 17/04/2023). Alegación coincidente a la anterior, por lo que nos remitimos a los mismos argumentos para su desestimación.

4º.- Don Carlos [REDACTED] (Registro nº 2023031995, de 17/04/2023). Alegación coincidente a la anterior, por lo que nos remitimos a los mismos argumentos para su desestimación.

5º.- Doña Andrea [REDACTED] (Registro nº 2023032111, de 18/04/2023). Por un lado, solicita la anulación de la Disposición Adicional Única del Reglamento bajo los mismos motivos que las alegaciones anteriores. Por otro lado, solicita la anulación de la disposición transitoria única señalando que "Esta incluye a nuestra lista a personal de promoción interna y turno libre de procesos ya CADUCADOS y a los funcionarios de carrera y personal laboral fijo que hayan perdido tal condición por sentencia."

Respecto a la alegación de la Disposición Adicional Única nos remitimos a los argumentos expresados anteriormente para su desestimación.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	[REDACTED]	Página	6/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	6/43

En lo que se refiere a la Disposición Transitoria Única, la única motivación utilizada es la expuesta en cursiva. De tal argumentación no es posible determinar con claridad el motivo de la nulidad pretendida. En esa Disposición transitoria se prevé, por un lado, la integración en las bolsas de empleo de quienes “pierdan” la plaza como personal temporal o interino con motivo de resolución de convocatorias de promoción interna o turno libre derivadas de Ofertas de Empleo y, por otro, la integración de aquellos funcionarios/as de carrera, o personal laboral fijo que perdieran tal condición con motivo de ejecución de Sentencia. En ambos casos, se entiende adecuada la medida dado que estamos, en este segundo caso, incluyendo en la bolsa a personas que tienen la condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo tras completar un proceso selectivo derivado de Oferta de Empleo Público, pero que han dejado de serlo por sentencia judicial. En el primer caso, estamos ante personal temporal o interino en plaza vacante que deja de serlo por la ejecución de la convocatoria de promoción interna o turno libre. En ambos casos, la medida de integración en la bolsa de empleo se encuentra justificada en la acreditación de esas personas de mérito y capacidad pues, o superaron una convocatoria completa de Oferta de Empleo Público o cuentan con experiencia como interinos en plaza vacante a la que han accedido en la práctica totalidad de los casos tras superar el correspondiente proceso selectivo para integrarse en lista de reserva.

6º.- Doña Cristina [REDACTED] (Registro nº 2023032183, 18/04/2023). Por un lado, solicita la anulación de la Disposición Adicional Única del Reglamento bajo los similares motivos que las alegaciones anteriores (vulneración del principio de igualdad). Por otro lado, solicita la anulación de la disposición transitoria única, igualmente, por vulneración del principio de igualdad, al considerar que se pretende integrar en la Bolsa de Empleo a funcionarios/as o laboral interino/a, aspirantes de listas de reserva cuya vigencia haya finalizado y a funcionarios/as de carrera o personal laboral fijo que perdieran tal condición con motivo de ejecución de sentencia, incurriendo en un estado de nulidad, por incluir a personas que no han participado en la misma y, por tanto, no han accedido a la misma en condiciones de igualdad respecto a aquellos que sí se les exigió pasar un proceso selectivo que incluía tanto el pago de tasas del examen como la superación de ambas pruebas.

Respecto a la alegación de la Disposición Adicional Única nos remitimos a los argumentos expresados anteriormente para su desestimación.

En lo que se refiere a la Disposición Transitoria Única, reiterar lo indicado en la contestación a la alegación del anterior interesado, la medida de integración en la bolsa de empleo se encuentra justificada en la acreditación de esas personas de mérito y capacidad, pues o superaron una convocatoria completa de Oferta de Empleo Público o cuentan con experiencia como interinos en plaza vacante a la que han accedido en la práctica totalidad de los casos tras superar el correspondiente proceso selectivo para integrarse en lista de reserva. En cuanto a la vulneración del principio de igualdad, debe indicarse que tal principio no prohíbe la desigualdad de trato, sino que lo que excluye es la discriminación. Así, entre otras, se puede citar la Sentencia del Tribunal Constitucional 23/1981, de 10 de julio, en cuyo fundamento jurídico cuarto dice:

“Dicho principio de igualdad ha de entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en relación con el cual se invoca. Puede decirse, pues, que el principio de igualdad encierra una prohibición de discriminación, de tal manera que ante situaciones iguales deben darse tratamientos iguales. Sólo podría aducirse la quiebra del principio de igualdad cuando dándose los requisitos previos de

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	[REDACTED]	Página	7/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	7/43



una igualdad de situaciones entre los sujetos afectados por la norma, se produce un tratamiento diferenciado de los mismos en razón a una conducta arbitraria o no justificada de los poderes públicos.”

Por ello, no cabe admitir la vulneración del principio de igualdad por el simple hecho de tratar dos situaciones de diferente manera. Para que exista esa vulneración debemos estar ante situaciones iguales que, en el presente caso, sería que los integrantes de la lista estuviesen en iguales circunstancias. En el caso de la Disposición transitoria se recoge la situación de personas con circunstancias especiales respecto a la situación normal de los integrantes de las listas o bolsas de empleo, como son las personas que dejan las plazas que ocupan por circunstancias como la ejecución de una Oferta de Empleo Público o Promoción interna o por ejecución de sentencia en caso de ser funcionario de carrera o laboral fijo. Ante esas concretas situaciones, el Reglamento establece que se integren en la lista de reserva, lo cual, como se ha expuesto, está suficientemente justificado al estar ante personas que han acreditado mérito y capacidad, toda vez que, o superaron una convocatoria completa de Oferta de Empleo Público, o cuentan con experiencia como interinos en plaza vacante a la que han accedido en la práctica totalidad de los casos tras superar el correspondiente proceso selectivo para integrarse en lista de reserva.

7º.- Doña Almudena [REDACTED] (Registro nº 2023032457, 19/04/2023). Alegación coincidente a la 2ª, 3ª, 4ª y 5ª, relativa a la Disposición Adicional Única, por lo que nos remitimos a los mismos argumentos para su desestimación.

8º.- Doña María Astrid [REDACTED] (Registro nº 2023032464, 19/04/2023). Alegación relativa a la Disposición Adicional Única coincidente a la 2ª, 3ª, 4ª y 5ª, por lo que nos remitimos a los mismos argumentos para su desestimación.

Igualmente, la relativa a la Disposición Transitoria Única resulta coincidente a la 5ª, por lo que nos remitimos a los mismos argumentos para su desestimación.

9º.- Doña Tania María [REDACTED] (Registro nº 2023033450, 21/04/2023). La alegación se centra en el artículo 7.e) del Reglamento, solicitando que se clarifique en mayor medida el alcance de la salvedad a la exclusión por renuncia sobrevenida al nombramiento o baja del contrato laboral, y que quede patente que se hace extensible a cualquier llamamiento para prestar servicios en el sector público derivado de cualquier lista de reserva de cualquier Administración Pública siempre que suponga una superior estabilidad o sea de categoría distinta.

El artículo 7.e) del Reglamento establece:

“ARTÍCULO 7. EXCLUSIÓN DE LOS INTEGRANTES DE LA BOLSA

Las personas serán excluidas de la bolsa en los siguientes casos:

...

e) Por la renuncia sobrevenida al nombramiento o baja del contrato laboral en el puesto de trabajo obtenido mediante llamamiento, salvo que sea por aceptación de llamamiento para cobertura de superior estabilidad previsible, o llamamiento en bolsa de categoría distinta.”

La Sra. Yáñez Sánchez pretende que la excepción a la exclusión de la bolsa por aceptación de llamamiento para cobertura de superior estabilidad previsible, o llamamiento en bolsa de categoría

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	[REDACTED]	Página	8/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	8/43



distinta, sea no solo respecto a los llamamientos desde las bolsas de empleo temporal del Cabildo de Gran Canaria, sino también respecto a los llamamientos que otras Administraciones Públicas puedan realizar desde sus propias listas de reserva o bolsas de empleo.

Por un lado, el artículo 7.e) del Reglamento no establece expresamente que esa salvedad sea solo para llamamientos de Cabildo. Sin embargo, cabe entender que es así, dado que estamos ante un Reglamento propio del Cabildo de Gran Canaria y, en consecuencia, regula los llamamientos que se realicen desde las propias Bolsas de empleo temporal, no desde las listas o bolsas de otras Administraciones, las cuales tendrán su propia regulación.

Por otro lado, respecto al fondo de la petición, el Reglamento de Bolsas en trámite de aprobación establece, en su artículo 8, los dos tipos de oferta (prioritaria y general) que se prevén y atendiendo a las mismas se determinará si es una cobertura de superior estabilidad o no. Otras administraciones tendrán otros criterios para determinar si una necesidad de nombramiento o contratación tiene una mayor o menor estabilidad y para determinar el orden de llamamiento según el tipo de necesidad. Por ello, se considera que la gestión de las bolsas de empleo se vería complicada si se tuviese que valorar la mayor o menor estabilidad de una necesidad en otra Administración para establecer si se excluye o no a un integrante de la bolsa. Más si cabe cuando estamos hablando de bolsas de empleo del Cabildo cuyo principal objetivo es que los integrantes de las bolsas, cuando son nombrados o contratados, cubran la necesidad sin excesivos cambios ni rotaciones en los nombramientos o contrataciones. Se ha establecido la excepción para la exclusión de la bolsa solo para llamamientos del propio Cabildo, dado que, aun cuando puede incrementar el movimiento del personal, al menos ese personal se mantiene en la propia corporación, lo que a su vez resulta beneficioso para ambas partes dado que se aprovecha los conocimientos adquiridos en la otra necesidad. Admitir esa excepción a los llamamientos de otras Administraciones, se entiende que perjudicaría los intereses corporativos, afectando la prestación del servicio público, al incrementar la rotación de personal para una misma necesidad. Por lo tanto, atendiendo a que estamos ante bolsas de empleo temporal propias del Cabildo, siendo de interés que quienes prestan servicios a través de la mismas continúen en la Corporación, ampliar la excepción contenida en la letra e) del artículo 7 se entiende que supondría un aumento de la rotación del personal para una misma necesidad.

10º.- Doña María Victoria [REDACTED] (Registro nº 2023035814, 03/05/2023). Se pregunta la Sra. Castro Messeri si existe alguna penalización para la persona que causa baja voluntaria en una prestación de servicios, cuando sea consecuencia de la aceptación de un llamamiento realizado a través de la lista de reserva de otra categoría, o bien por tener que tomar posesión tras haber conseguido una plaza como funcionario de carrera. Indica que en el artículo 7.e) del Reglamento no aparece si se mantiene el mismo puesto en la lista, indicando que por el contrario el actual reglamento si prevé que el aspirante pase al final de la lista en caso de causar baja voluntaria en una necesidad por la aceptación de un llamamiento realizado a través de la lista de reserva de otra categoría para la cobertura por interinidad en plaza vacante, para la ejecución de programas temporales, contratos en prácticas, contratos de obra o servicio o para sustitución del titular de la plaza en situación de servicios especiales o excedencias forzosa por cargo público, tanto en el Cabildo como en un organismo autónomo del Cabildo, Consorcio en que participe la Corporación o un Ayuntamiento de la Isla, así como en otras entidades públicas previstas en la Disposición Adicional primera con las que se haya suscrito el oportuno convenio.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	[REDACTED]	Página	9/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	9/43



Tal cual está redactado el Reglamento, el integrante de la Bolsa de Empleo que renuncie a un nombramiento o cause baja en contrato laboral con motivo de la aceptación de llamamiento para cobertura de superior estabilidad previsible, o llamamiento en bolsa de categoría distinta, no será excluido de la bolsa de empleo. El Reglamento no hace mención a ninguna penalización, por lo que se mantendrá en el puesto que le corresponda según el orden establecido por el propio Reglamento.

11º.- Doña Aida María [REDACTED] (Registro nº 2023036594, 05/05/2023). Respecto a la Disposición Adicional Única plantea la duda respecto al llamamiento del personal temporal que ocupe una plaza afectada por el proceso de estabilización, que participe en el mismo y que viera finalizada su relación con administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización del empleo temporal. Solicita que se especifique si esa preferencia en el llamamiento es indefinida o existe un periodo de tiempo de duración de esa preferencia.

A la vista del texto de la Disposición Adicional Única no se establece expresamente ninguna limitación temporal para esa preferencia en el llamamiento. Por ello, se entiende que tendrá una duración indefinida. No obstante, respecto a esos llamamientos preferentes, es necesario advertir que habrán de tenerse en cuenta las limitaciones legales para los nombramientos y contrataciones de personal interino y temporal que estén o puedan establecerse normativamente, tales como las relativas a limitaciones a la duración de contratos y nombramiento dispuestas en el Estatuto de los Trabajadores o en el Estatuto Básico del Empleado Público. Por ello, a pesar de establecerse esa preferencia, conforme a las limitaciones normativas que puedan existir, puede que la misma no pueda hacerse efectiva por no cumplir el aspirante con las condiciones legales para el nombramiento o contratación.

12º.- Don Heriberto [REDACTED], delegado sindical de Intersindical Canaria (Registro nº 2023038507, de 13/05/2023). Se presentan tres alegaciones sobre la Disposición Adicional Única.

En primer lugar, se alega que se aprueba provisionalmente en el Consejo de Gobierno Insular del 7 de marzo de 2023, sin haber pasado por Mesa de Negociación en ningún momento, pues el Proyecto de Reglamento de Bolsas se había acabado de negociar y votar en febrero de 2021, y posteriormente se remite para ser visado por Asesoría Jurídica. Desde ese momento no se vuelve a traer el borrador a Mesa de Negociación, y ya lo vemos con la Disposición Única redactada en la forma que hemos visto, en el texto que se aprueba en el CGI, y se remite posteriormente a las Secciones Sindicales.

Antes de nada, indicar que la sección sindical de Intersindical Canaria no forma parte de la Mesa General de Negociación Conjunta con voz y voto al no cumplir con las condiciones establecidas legalmente para su participación en tal Mesa. Sí que consta acuerdo para que puedan acudir a la citada Mesa con voz pero sin voto. Por tanto, no cabe la alegación de falta de negociación de una sección sindical que no tiene tal capacidad en la Mesa General de Negociación conjunta donde fue negociado el Reglamento de Bolsas del Empleo temporal.

No obstante, indicar que en la reunión de la Mesa General de Negociación Conjunta celebrada el 11 de noviembre de 2022, se trató la cuestión de la situación en que quedarían en la Lista de reserva el personal que “perdía” la plaza en las convocatorias de estabilización de empleo temporal, planteando la Administración el acuerdo de que ese personal se quedarían los primeros en la lista de reserva y así se plantearía a la Asesoría Jurídica. Conforme a tal planteamiento se redactó el artículo 3.3 y la Disposición Adicional Única del Reglamento.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	[REDACTED]	Página	10/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	10/43



En segundo lugar, se alega que la citada Disposición Adicional consolida una grave discriminación de trato que no se justifica en ninguna normativa, creando una situación de diferencia en la accesibilidad al empleo público temporal entre personas que son ocupantes de plazas a estabilizar y que pierdan su interinidad, y aquellas que no lo son, las cuales, aunque demuestren que están en un nivel superior en capacidades y méritos, por el mero hecho de no estar ocupando una plaza de estabilización, son apartadas y minusvaloradas en su acceso a contrataciones dentro del Cabildo de Gran Canaria. Se expone en una tabla cuáles pueden ser las situaciones derivadas tanto de este posicionamiento.

En lo que se refiere a esta alegación, se entiende contestada con lo expuesto anteriormente respecto a las alegaciones de otros interesados sobre la Disposición adicional única del reglamento.

En la tercera alegación se dice que el proceso de Estabilización, siendo una Oferta Pública de Empleo de libre concurrencia, va a generar unas listas supletorias a las existentes en el Cabildo, que implica que la posición de llamamiento de las personas que estén en ellas por superar el concurso o el concurso-oposición de estabilización, estarán por debajo incluso de los aspirantes que salgan de convocatorias de bolsas de empleo, incluyendo las excepcionales por concurso. Esta decisión supone, dicen, una desigualdad de trato que no está amparada en la Ley 20/2021 y tampoco en la Constitución Española.

En esta cuestión indicar que la Ley 20/2021 habilita establecer una bolsa de empleo temporal específica para ese personal que participe en las convocatorias de estabilización. En cuando al carácter supletorio de la bolsa que genere las convocatorias de estabilización de empleo, indicar que tal carácter es reflejo de lo establecido en las bases generales de los procesos de estabilización de empleo temporal de esta Corporación que fueron negociadas y aprobadas en la Mesa General de negociación conjunta con la representación sindical. En esas bases negociadas, acordadas, aprobadas y publicadas se establecía ese carácter supletorio y las condiciones de acceso para que los aspirantes en esas convocatorias se integrasen en la Bolsa de empleo.

A la vista de lo expuesto, procederá desestimar la alegación efectuada

13°.- Don José Justo [redacted], en nombre y representación de la Sección Sindical de Servicios Públicos de UGT en el Cabildo de Gran Canaria (Registro nº 2023038887, de 15/05/2023), como delegado Sindical. Se solicita que se declare la nulidad de la DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.- RÉGIMEN ESPECIAL DE LAS BOLSAS DE EMPLEO DERIVADAS DE PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LA LEY 20/2021, en lo relativo a la formación de la bolsa de empleo específica y supletoria, atendiendo a tal efecto, a lo dispuesto en el vigente Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, el Reglamento de Listas de Reserva del Cabildo de Gran Canaria y las Bases Generales de los procedimientos selectivos para generar bolsas de empleo público temporal de la Corporación Insular.

Resumidamente, las alegaciones efectuadas vienen a decir lo siguiente. En primer lugar, se alega que el Reglamento no fue negociado en la correspondiente Mesa General de Negociación.

Por otro lado, respecto al Reglamento en sí, se alega que la facultad reconocida a la Administración Pública en estos procesos de estabilización, de integrar a los candidatos participantes que no hubieran superado el proceso selectivo en las listas de reserva ya existentes o específicas en su caso, lo es con carácter genérico y sin exclusiones por razones de carácter personal del respectivo aspirante o

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	[redacted]	Página	11/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[redacted]	Página	11/43



candidato. Por parte de la Administración Insular, exponen, se ha aprovechado el “Proyecto de Reglamento de empleo público temporal del Cabildo de Gran Canaria”, para operar unos nuevos criterios de integración en las listas de reserva del Cabildo de Gran Canaria, al margen de la normativa vigente sobre listas de reserva, estableciendo en varios aspectos criterios contradictorios con la actual regulación dispuesta para la generación de listas de reserva en el Reglamento de Listas de Reserva del Cabildo de Gran Canaria. A continuación, exponen los motivos por los que entienden vulnerada la normativa vigente sobre listas de reserva. Por un lado, señalan que se declara el carácter supletorio de dicha lista de reserva, disponiendo que sólo se acudiría a ellas cuando no haya candidatos disponibles en las bolsas de empleo temporal que se rigen por el Reglamento de Bolsas de Empleo temporal del Cabildo de Gran Canaria, considerando que se contraviene el vigente Reglamento de Listas de Reserva y sus Bases Generales de convocatoria para lista de reserva, que no prevé dicha figura, sino al contrario, listas genéricas y únicas por categoría o categorías análogas. Por otro lado, se establece que, caso de empate entre dos aspirantes de la bolsa, se acudiría a los criterios de desempate establecidos en las bases de las convocatorias del respectivo proceso de estabilización, con lo que entienden se contraviene lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio y en el apartado segundo del art. 8 del vigente Reglamento de Listas de Reserva. Continúan señalando que se dispone exclusivamente para el personal temporal afectado por el proceso de estabilización y participante en el mismo, que pierda la plaza con motivo de la convocatoria, su inclusión en las bolsas de empleo temporal en los términos previstos en el Reglamento de Bolsas de Empleo temporal vigente en el momento de finalización de las correspondientes convocatorias, supuesto que indican no está contemplado en el vigente Reglamento de Listas de Reserva y que resulta discriminatorio respecto del resto de empleados públicos insulares participantes en el proceso selectivo de estabilización correspondiente, careciendo el mismo de justificación, sobre todo si tenemos en cuenta que dicho proceso selectivo de estabilización, supondrá para algunos interinos no incluidos en el mismo, la pérdida automática de sus actuales puestos de trabajo, pues no encontrándose entre el personal interino incluido para estabilizar por no reunir los años de antigüedad exigidos en la D.A. 6ª, y en atención al baremo establecido, hace imposible su participación en igualdad de condiciones, careciendo de cualquier posibilidad de obtener plaza. Se alega que no es entendible, porque si la propia ley y la Administración consideran que estos procesos selectivos son suficientes para acreditar los méritos y las capacidades necesarias para lo más, o sea, acceder a la función pública con carácter definitivo, sin embargo, la Administración Insular considere que no es igualmente suficiente para lo menos, o sea, acceder a una lista o bolsa de empleo, para sustituciones e interinidades. Se dispensa, entiende, con dichos criterios un trato desigual y no justificado a los distintos candidatos participantes en los procesos selectivos de estabilización, aun cuando en ellos concurren circunstancias de igual o similar condición, como es el caso de otros funcionarios interinos participantes.

Finalmente, entienden, por tanto, que lo lógico y racional, en base a lo anteriormente expuesto es que, bien no exista lista de reserva, o en caso de existir, que se reconozca el derecho a integrarse en la misma a todos los candidatos participantes en el proceso selectivo que cumplan con los requisitos exigidos en la vigente normativa en la materia, pues no es posible ni coherente sostener por una parte que dicho proceso es adecuado para el acceso a la función pública conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, a la vez que implícitamente se sostiene lo contrario por la Administración Insular para negar el reconocimiento del derecho a integrarse en las listas de reserva a la mayoría de los candidatos participantes en los procesos selectivos de estabilización, que

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	12/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	12/43



recuérdese son de libre concurrencia, incluso aún en el supuesto de que éstos acrediten mayores méritos y capacidades que el propio personal temporal afectado por el proceso de estabilización y participante en el mismo que pierda la plaza con motivo de la convocatoria, únicos a los que se reconoce tal derecho de integración en la actualidad.

Sobre las alegaciones efectuadas, en primer lugar, señalar que el Reglamento fue objeto de negociación en la Mesa General de Negociación Conjunta, constando esa negociación en las reuniones celebradas el 9, 12 y 17 de febrero de 2021 y el 11 de noviembre de 2022. Es cierto que en las primeras reuniones se separó el reglamento de bolsas de empleo del sistema de gestión de esas Bolsas, al considerar que ese sistema era una materia de gestión interna que no procedía incluir en el Reglamento, pero tras informe de Asesoría Jurídica de 28 de julio de 2022, se incluyeron ambas cuestiones en un mismo Reglamento, que es el ahora objeto de aprobación.

Continuando con el resto de alegaciones, indicar como se ha expuesto al contestar otras alegaciones, que la Ley 20/2021 habilita la creación de listas de reserva o bolsas de empleo específicas y, por ello, diferenciadas de las que con carácter general disponga la administración convocante. Por tanto, previsto ese carácter específico y diferenciado de las bolsas que surjan de las convocatorias de estabilización, es lógico que las mismas tengan unas condiciones igualmente diferenciadas respecto a las bolsas de empleo temporal que podemos calificar de generales, pues es caso contrario, sin tales diferencias, no tendría sentido que la Ley hubiese previsto la creación de listas o bolsas específicas. Por otro lado, en cuanto a las convocatorias de estabilización de empleo, debe recordarse que estamos ante procesos extraordinarios y excepcionales que han sido habilitados legalmente por los motivos ya conocidos y expuestos en la propia Ley 20/2021 de reducir la excesiva temporalidad del empleo público, siendo tal reducción un compromiso de España ante la Unión Europea, y que no cabe equiparar a las convocatorias “generales” para el acceso al empleo público. Por tanto, ese carácter extraordinario y excepcional se entiende se transmitiría a las bolsas de empleo que se creen con los aspirantes que participen en esas convocatorias. En este sentido, como se ha expuesto respecto a otra alegación, no cabe tratar igual situaciones que no son iguales, pues el principio de igualdad y no discriminación exige tratar igual a quien se encuentra en la misma situación. Por tanto, no cabe alegar la vulneración de normativa de aplicación pensada para situaciones o convocatorias “normales” o “generales”, cuando estamos ante procesos extraordinarios y excepcionales habilitados legalmente.

Siguiendo con las alegaciones, se dice que se vulnera el vigente Reglamento de Listas de Reserva y las actuales bases Generales de los procedimientos para generales bolsas de empleo temporal, dado que no prevén listas supletorias ni exclusiones personales de participantes. Se dice que la Administración Insular ha aprovechado el “Proyecto de Reglamento de empleo público temporal del Cabildo de Gran Canaria”, para operar unos nuevos criterios de integración en las listas de reserva del Cabildo de Gran Canaria, al margen de la normativa vigente sobre listas de reserva, estableciendo en varios aspectos criterios contradictorios con la actual regulación. Sobre esta cuestión, se considera que lo propio es adaptar la reglamentación de listas de reserva o bolsas de empleo para que recoja la nueva situación de convocatorias extraordinarias para la estabilización del personal temporal. Evidentemente, si se propone un nuevo Reglamento de listas o bolsas de empleo lo normal es que la nueva regulación modifique la anterior, en caso contrario no sería necesario una nueva reglamentación. Por ello, no se entiende que se alegue que el nuevo reglamento vulnera o contradice el anterior, pues es lo que normalmente conllevan los cambios normativos, que adaptan la regulación al momento o

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	13/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	13/43



circunstancias actuales, no pudiendo pretender la “congelación” de la normativa en base a que lo establecía la anterior regulación.

Como antes se ha expuesto, si la propia Ley prevé el acceso excepcional por el sistema de concurso o por el sistema de concurso oposición sin sujetarse a un temario mínimo (la Disposición adicional primera de la Ley 20/2021 excluye la aplicación del 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) a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo, se entiende admisible la posibilidad de quien no obtenga la plaza ocupada y convocada en el proceso de estabilización de una preferencia en los llamamientos futuros para necesidades temporales, dado que estamos ante un proceso excepcional dirigido al personal temporal de larga duración, con lo que esas personas que “pierden” la plaza convocada habrán acreditado mérito y capacidad suficiente por el tiempo transcurrido desde que ocupan la plaza y, además, por el hecho de que la práctica totalidad del personal temporal que ocupa plazas en esta Corporación lo hace tras pasar un proceso selectivo de Oferta de Empleo Público o superar una convocatoria de Listas de Reserva.

A la vista de lo expuesto, procedería desestimar las alegaciones efectuadas.

14º.- Doña Ana María [REDACTED] (Registro nº 2023040463, de fecha 22/05/2023), propone que se contemple la aplicación del nuevo reglamento a las listas de reserva vigentes en el año de entrada en vigor del mencionado nuevo reglamento, que se estima que será en el presente año 2023.

Por tanto, la interesada propone extender los efectos del nuevo Reglamento de bolsas de empleo temporal a listas de reserva que ya estuviesen caducadas en el momento de la fecha de entrada en vigor del Reglamento de manera que pasen a ser indefinidas, siempre que éstas hubiesen caducado durante el año 2023.

Dicha cuestión viene regulada en la disposición transitoria única, en los siguientes términos: *“Las listas de reserva vigentes en la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento se integrarán de oficio en la correspondiente bolsa, en la ordenación prevista en el presente reglamento, conservando las situaciones en las que se encontraban los integrantes en dichas listas, pasando a ser indefinidas.”*

Respecto a esta alegación, se aclara que en la primera propuesta de borrador del Reglamento que fue objeto del informe de Asesoría Jurídica se contenía la siguiente redacción: *“Las listas de reserva operativas en la fecha en que se dictó la resolución 1109/2020, de 30 de septiembre, por la que se aprobó el inicio del expediente de aprobación del presente reglamento, se integrarán de oficio en la correspondiente bolsa, en la ordenación prevista en el presente reglamento, conservando las situaciones en las que se encontraban los integrantes en dichas listas.”*

No obstante, en el informe emitido por el Servicio de Asesoría Jurídica de fecha 28 de julio de 2022 (Reg. Nº 202246014275, de 29-07-2022), se cuestionó dicha “aplicación retroactiva” del nuevo reglamento realizando la siguiente observación con respecto a la redacción inicial de la primera propuesta de borrador del Reglamento de la disposición transitoria: *“... podría ocurrir que una lista operativa en la fecha en que se dictó la resolución número 1109/2020, de 30 de septiembre, cuando entre en vigor el nuevo reglamento, esté caducada. Según la citada disposición, como la lista estaba*

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	[REDACTED]	Página	14/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	14/43



operativa a fecha 30 de septiembre de 2020, cuando entre el vigor el reglamento se integraría de oficio en la bolsa y además dicha integración se producirá en la posición que le otorgue la calificación obtenida y el tipo de convocatoria de procedencia. Lo anterior implicaría que integrantes de listas caducadas fueran reactivados y su posición en la lista pudiera ser mejor que la de integrantes que forman parte de listas no caducadas. Se produciría en este caso un perjuicio para los integrantes de listas vigentes que podrían verse afectados en su posición en la lista. Una posible solución, para evitar que esa eficacia retroactiva lesione derechos de terceros, podría ser que la retroactividad solo alcanzará a las listas que estén vigentes a tiempo de la entrada en vigor del reglamento o bien, si se quiere otorgar mayor eficacia a las listas anteriores, que se prevea expresamente que, una vez aprobado el reglamento, los integrantes que hayan visto caducado su derecho durante la tramitación de este expediente se integren al final de la lista..”

De conformidad con el 47.2 LPACAP, serán nulas de pleno derecho las disposiciones administrativas que establezcan la retroactividad de disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales.

Por ello, a fin de evitar situaciones que pudieran ir en contra de dichos límites es por lo que finalmente se optó por no dar eficacia retroactiva al Reglamento de Bolsas de empleo temporal, siendo únicamente aplicable a las listas de reserva vigentes en el momento de su entrada en vigor.

A la vista de lo expuesto, procedería desestimar las alegaciones efectuadas.

15º.- Doña Elena [REDACTED] (Registro nº 2023041216, de fecha 24/05/2023), alega que existe una indefinición de lo previsto en la Disposición Transitoria Única del nuevo Reglamento al señalar lo siguiente:

“... se integrarán en las correspondientes bolsas aquellos aspirantes de listas de reserva cuya vigencia haya finalizado y que, con motivo de resolución de convocatorias de promoción interna o turno libre derivadas de Ofertas de Empleo Público, pierdan la condición de funcionario/a o laboral interino/a. También se integrarán aquellos funcionarios/as de carrera, o personal laboral fijo que perdieran tal condición con motivo de ejecución de Sentencia.”

Alega que esta disposición no especifica cómo se integrarán en la bolsa de empleo temporal, lo que contrasta con la redacción dada a la Disposición Adicional Única, respecto de los interinos que ocupan puestos a estabilizar, que recoge que se integrarán en la bolsa con carácter preferente.

Por ello, propone una redacción alternativa al párrafo segundo de la Disposición Transitoria Única del Reglamento, añadiendo un segundo párrafo, para que quede redactada de la siguiente forma:

“Asimismo, se integrarán en las correspondientes bolsas aquellos aspirantes de listas de reserva cuya vigencia haya finalizado y que, con motivo de resolución de convocatorias de promoción interna o turno libre derivadas de Ofertas de Empleo Público, pierdan la condición de funcionario/a o laboral interino/a. También se integrarán aquellos funcionarios/as de carrera, o personal laboral fijo que perdieran tal condición con motivo de ejecución de Sentencia.

La integración en la bolsa en vigor se realizará teniendo en cuenta el orden que tuvieron en la bolsa de empleo por la que tuvieron acceso a la condición de funcionario interino y teniendo en cuenta los

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestión de Recursos Humanos		
Url De Verificación	[REDACTED]	Página	15/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	15/43



méritos alcanzados por el desempeño del puesto que hayan venido ocupando en el Cabildo de Gran Canaria."

Respecto a esta alegación, cabe señalar que no existe tal indefinición, sino que se da por hecho que la integración será conforme al orden de puntuación obtenido en la convocatoria por la que accedieron a la lista de reserva. Si no fuera así, se hubiera indicado otro tipo de orden, como es el caso de la disposición adicional única, en la que se indica "con preferencia en el llamamiento".

A la vista de lo expuesto, procedería desestimar las alegaciones efectuadas.

16º.- Celina [REDACTED] (Registro nº 2023042437, de fecha 26/05/2023), presenta escrito de alegaciones en el que expone que, en relación a la Disposición Adicional única, que contempla la inclusión en las bolsas de empleo temporal con preferencia en el llamamiento, respecto al personal temporal que esté afectada por el proceso de estabilización y "pierda" la plaza, propone que se tenga en cuenta también el supuesto, en el que la persona funcionaria interina afectada por la estabilización de empleo temporal pierda su puesto de trabajo –no la plaza-, con motivo del concurso de méritos para la provisión de los puestos de personal funcionario de carrera, también sea incluida en la Bolsa de Empleo Temporal con las mismas condiciones que si ocupara esa plaza, es decir, con preferencia en los llamamientos.

Respecto a esta cuestión, cabe señalar que la convocatoria de provisión de puestos de trabajo mediante concurso de méritos, reservados al personal funcionario de carrera, a priori, no implica el cese del interino que se vea desplazado por el funcionario de carrera, ya que el interino pasará a estar adscrito al puesto de trabajo que deje libre el funcionario de carrera.

En caso de que la provisión del puesto a través del concurso de méritos suponga el reingreso del funcionario de carrera, e implicase el cese de funcionario interino, el criterio que siempre se ha mantenido, es el de efectuar el reingreso en plaza vacante, o en caso de no existir, proceder al cese del interino que tenga menor antigüedad, por lo que no alcanzaría a las plazas incluidas en la estabilización de empleo temporal, que llevan ocupadas más de cinco años, y sobre las cuales se ha establecido la obligatoriedad de proceder a la convocatoria, a tenor de la Ley 20/2021.

A la vista de lo expuesto, procedería desestimar las alegaciones efectuadas.

17º.- Ero José [REDACTED] (Registro nº 2023042440, de fecha 26/05/2023), presenta escrito de alegación en el que expone lo siguiente:

"En relación al apartado 2 del artículo 4 del Proyecto de Reglamento de Bolsas de Empleo, debe valorarse que, tal como queda redactado, las convocatorias que conforman las bolsas de empleo que se realicen o se hayan realizado por concurso-oposición quedan desvirtuadas en cuanto a la valoración de la fase concurso, toda vez que la puntuación obtenida en esa fase no se tendría en cuenta para ordenar a los aspirantes en la bolsa de empleo de existir en la lista aspirantes provenientes de una convocatoria por sistema de oposición (es decir, sin fase de concurso).

Atendiendo a la vigencia indefinida de las bolsas de empleo que se plantea en el nuevo de reglamento, desde el momento en que exista en una bolsa de empleo aspirantes de una

Código Seguro De Verificación	blKuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	https://verifirma.grancanaria.com/verifirma/code/blKuP40/RcLdEbH41/97Sw=	Página	16/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	16/43



convocatoria por el sistema de oposición, las convocatorias pasadas o futuras por concurso oposición perderían la fase de concurso a efectos de orden en la Bolsa.

Por ello, se debe aclarar tal cuestión, considerando que en el Reglamento debe preverse un sistema que tenga en cuenta la fase de concurso para ordenar la lista en aquellas convocatorias por concurso oposición que coincidan con otras realizadas únicamente por concurso.”

Respecto a esta alegación relativa al orden de los aspirantes en la lista, el artículo 4 relativo al orden en la bolsa, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 4. ORDEN EN LA BOLSA

1.- Cada bolsa relaciona a las personas aspirantes por orden de prioridad para el llamamiento. Ese orden atiende a la puntuación alcanzada en la convocatoria por la que se integre.

2.- En caso de varios procesos selectivos de igual jerarquía, según el apartado precedente, se computará el de mejor nota final en la fase de oposición cuando esa nota se haya calculado en una escala con máximo de diez puntos. En caso de usarse otra escala, la nota de referencia se recalculará con base en dicha escala.”

Por el contrario, el Reglamento vigente de listas de reserva para interinidades y contrataciones temporales –que quedaría derogado con la aprobación del nuevo reglamento de bolsas de empleo temporal- establece lo siguiente:

“En esa lista se relacionarán a los/as aspirantes de forma decreciente atendiendo a la puntuación final alcanzada en la convocatoria por la que se integre o, en su caso, opte integrarse, fijándose un tope de diez puntos con independencia del baremo utilizado en la convocatoria.”

El sistema aplicado en la actualidad con el Reglamento vigente que se pretende derogar, según el cual no se tiene en cuenta la fase de oposición como referente para calcular el orden en la lista, sino la puntuación final con un tope de 10 puntos con independencia del baremo, ha sido objeto de diversas reclamaciones por parte de los aspirantes que han superado convocatorias con el sistema de concurso-oposición, y se han visto perjudicados con la integración de una convocatoria por el sistema de oposición de la categoría de Técnico de Gestión (Reclamaciones con registro nº 2023048843, de 10/06/23, y nº 2023048864, de 11/06/23).

Dichos aspirantes no hubiesen resultado tan perjudicados de haberse aplicado el criterio de ordenación establecido en el nuevo Reglamento, ya que su nota de la fase de oposición no se hubiese visto tan reducida al aplicar la homologación en la puntuación final.

Es decir, se trata de un sistema de ordenación que puede beneficiar o perjudicar a unos aspirantes respecto de otros, lo que dependerá de la situación particular de cada uno, por lo que no es posible admitir la alegación, ya que el sistema que figura en el texto del Reglamento de bolsas de empleo temporal provoca menos situaciones de agravio comparativo.

Por otra parte, no cabe establecer –como propone el interesado- “un sistema que tenga en cuenta la fase de concurso para ordenar la lista en aquellas convocatorias por concurso oposición que coincidan con otras realizadas únicamente por concurso”, ya que las realizadas únicamente por concurso, según el texto del Reglamento no van en el mismo nivel integración que las de oposición, y

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	17/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	17/43



concurso-oposición, sino en el último nivel de integración de la bolsa, y con carácter excepcional y supletorio. Así, en el artículo 3.2 se establece la siguiente jerarquía de los distintos procesos selectivos dentro de una bolsa de empleo:

“Los procesos selectivos se jerarquizan por el siguiente orden:

- a) Oferta de Empleo Público en plazas de nuevo ingreso, cuando resulten superados todos los ejercicios de la fase de oposición.*
- b) Promoción interna, cuando resulten superados todos los ejercicios de la fase de oposición.*
- c) Convocatoria de empleo interino o temporal mediante el sistema de oposición o concurso-oposición, cuando resulte superado el proceso.*
- d) Oferta de Empleo Público en plazas de nuevo ingreso, cuando resulten superados todos los ejercicios de la fase de oposición, salvo el último.*
- e) Promoción interna, cuando resulten superados todos los ejercicios de la fase de oposición, salvo el último.*
- f) Excepcionalmente, por convocatoria de empleo interino temporal mediante el sistema de concurso cuando resulte superado el proceso. La integración de este sistema en la bolsa se hará previa comunicación a los representantes de los empleados públicos, y no podrá utilizarse para cobertura de interinidad en plaza vacante, salvo que existiendo integrantes disponibles no hayan solicitado o aceptado el llamamiento.”*

A la vista de lo expuesto, procederá desestimar las alegaciones efectuadas.

18º.- Doña Rosa Delia [REDACTED] (Registro nº 2023042917, de 28/05/2023). Se solicita que se incluyan las fases de los procesos selectivos que han de regir cada convocatoria, para que el acceso sea igualitario. Resumidamente, la Sra. Castillo Armas viene a fundamentar su petición en las diferencias entre las convocatorias que se realizan unas de concurso oposición, otras únicamente por oposición e incluso entre las de concurso oposición valorando distintas cuestiones lo que, entiendo, está traduciéndose en un acceso no igualitario ni transparente entre los profesionales de unos servicios y otros de esta Corporación.

Sobre lo planteado por la Sra. Castillo Armas indicar que el Reglamento de Bolsas de Empleo no es el medio adecuado para establecer que procede o no valorar en una convocatoria, pues esa cuestión dependerá de las bases de la misma, donde atendiendo a las necesidades de cada momento se establecerán el sistema de acceso y, en su caso, la necesidad de unos u otros méritos a valorar en la convocatoria. Establecer o cerrar en un reglamento las fases de una convocatoria supondría limitar a la Administración la capacidad de decidir en cada momento que sistema de selección utilizar y la conveniencia de valorar méritos y el baremo de los mismos, que como se ha expuesto dependerá de múltiples factores como el tipo de necesidad a cubrir, la categoría convocada e incluso dentro de la categoría según el área donde va a ser adscrita puede requerir unos u otros méritos. Por tanto, no procedería lo planteado por la Sra. Castillo Armas al ser una cuestión propia de las Bases de las convocatorias.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	[REDACTED]	Página	18/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	18/43



A la vista de lo expuesto, procedería desestimar la alegación efectuada.

19º.- Doña Fátima del Rosario [REDACTED] (Registro nº 2023043452, de 29/05/2023). Se plantean varias cuestiones. Por un lado, sugiere que las personas que, teniendo la condición de funcionario/a interino/a, y que ocupen una plaza afectada por el proceso de estabilización, por motivos relacionados con un concurso de traslados perdiera la plaza que ocupan y no fuera posible que se incorporara a otra plaza en el marco del mismo concurso y perdieran su condición de funcionario/a o laboral interino/a, pudieran sean incluidas en las bolsas de empleo temporal existentes. Por otro lado, que esas personas se incorporen a las listas en términos similares a los que dan cobertura al personal que participe en la estabilización, que, en caso de no superar el proceso selectivo, se incorporará a la bolsa de empleo, y que tendrán preferencia en los llamamientos según indica el reglamento, toda vez que perdería la opción de incorporar en su participación en el proceso de estabilización la posibilidad de quedar incluido en la bolsa de empleo con opción de llamamiento preferente. Además, se plantea que, en caso de estimarse, esta opción de incorporación en las bolsas de empleo pueda ser extensible a otros concursos de traslado no vinculados al actual proceso de estabilización.

Asimismo, en relación al artículo 15, solicita que la exención de los llamamientos individuales pueda solicitarse para ofertas prioritarias, para ofertas generales o para ambas.

Y, en relación al artículo 17, entiende que será necesario establecer cuáles serán los medios de localización y que incluso después de aprobarse el reglamento, pudiera especificarse y comunicarse mediante los medios de publicidad correspondientes cuáles serán los medios de localización (llamadas, email, mensajes de texto, wasp, app...).

En contestación al primer apartado de esta alegación, tal y como ya se señaló en la contestación a la alegación nº 16 de este informe, se indica que la convocatoria de provisión de puestos de trabajo mediante concurso de méritos, reservados al personal funcionario de carrera, a priori, no implica el cese del interino que se vea desplazado por el funcionario de carrera, ya que el interino pasará a estar adscrito al puesto de trabajo que deje libre el funcionario de carrera.

En lo que se refiere a la alegación al artículo 15, atendiendo a los motivos que se recogen en el mismo, se trata de casos en que la persona no puede prestar servicios. Por tanto, la previsión de ese precepto es recoger las situaciones en que una persona no puede aceptar cualquier llamamiento por los motivos señalados, sin que pueda afectar solo a determinados llamamientos. Aceptar que esa excepción pueda realizarse según los intereses del integrante de la Bolsa desvirtuaría el objetivo de ese precepto que es, como se ha expuesto, permitir a la persona que no pueda en ese momento prestar servicios comunicar que existe causa para no aceptar un llamamiento individual. Si alguien está impedido para aceptar una oferta del Cabildo por paternidad, cuidado de familiar con discapacidad o causa similar, se entiende que lo está para todo tipo de necesidad.

En cuando a la alegación del artículo 17, tomando en consideración como avanza la tecnología y las formas para contactar con los ciudadanos, no se considera adecuado que en un Reglamento conste de forma taxativa los medios de localización de los integrantes de las bolsas. No obstante, en el citado artículo 17 se recoge que los integrantes de las bolsas deberán mantener actualizados en todo momento

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	[REDACTED]	Página	19/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	19/43



los datos facilitados para la localización (teléfono móvil y correo electrónico). Por tanto, los medios de localización de los aspirantes podrán ser cualquiera que utilice esos datos. Además, el propio artículo hace mención a que la localización será por cualquier medio que permita la constancia del mismo, por lo que siempre queda salvaguardado el derecho del integrante de la lista en cuanto a que, por el medio que se utilice, deberá dejar constancia de la comunicación.

A la vista de lo expuesto, procederá desestimar la alegación efectuada.

20º.- Don Roberto [REDACTED] (Registro nº 2023043384, de 29/05/2023). En la alegación presentada se solicita que se modifique el Reglamento para que las bases generales sean menos generales en que quepa todo, dando una discrecionalidad inaudita a las bases específicas (sin exigir informe justificativos de porque se hace una cosa y no otra), regulando más y mejor los procesos de oposición y concurso para evitar decisiones que evitan el acceso igualitario a las Bolsas de empleo temporal y que las especificaciones que necesita cada lista sean razonables y razonadas. Resumidamente, el Sr. García Guerra viene a decir que determinadas bases específicas de convocatorias han sido modificadas para pasar del sistema de oposición al concurso-oposición, o modificando la fase de concurso para primar determinados méritos. Considera que esos cambios suponen un trato discriminatorio entre los profesionales de unos servicios y otros, que en un principio optan a la lista en las condiciones establecidas en unas bases específicas que a posteriori son modificadas a petición de los servicios demandantes de cada una de las categorías profesionales.

Lo planteado en la presente alegación viene a coincidir con la petición de la alegación número 18. Como ya se expuso, el Reglamento de Bolsas de Empleo no es el medio adecuado para establecer que procede o no valorar en una convocatoria, pues esa cuestión dependerá de las bases de la misma, donde atendiendo a las necesidades de cada momento se establecerán el sistema de acceso y, en su caso, la necesidad de unos u otros méritos a valorar en la convocatoria. Establecer o cerrar en un reglamento las fases de una convocatoria supondría limitar a la Administración la capacidad de decidir en cada momento que sistema de selección utilizar y la conveniencia de valorar méritos y el baremo de los mismos, que como se ha expuesto dependerá de múltiples factores como el tipo de necesidad a cubrir, la categoría convocada e incluso dentro de la categoría según el área donde va a ser adscrita puede requerir unos u otros méritos. Por tanto, no procedería lo planteado por el Sr. García Guerra al ser una cuestión propia de las Bases de las convocatorias.

A la vista de lo expuesto, procederá desestimar la alegación efectuada.

21º.- Doña Pilar [REDACTED], en calidad de secretaria general de la sección sindical de SEPCA en el Cabildo de Gran Canaria (Registro nº 2023043302, de 29/05/2023). Se presentan alegaciones respecto a varios artículos del Reglamento.

En relación a las alegaciones formuladas por Doña M^a del Pilar Suarez León en calidad de secretaria de la sección sindical del Sindicato SEPCA en el Cabildo de Gran Canaria, conforme al artículo 10 de la Ley de Libertad Sindical las secciones sindicales están representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación	[REDACTED]	Página	20/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	20/43

En este caso, no consta la condición de delegada sindical de la Sra. Suárez León, ni acuerdo de la sección sindical ni de los delegados sindicales de SEPCA para formular las alegaciones ahora presentadas.

No obstante, ante un trámite de información pública abierto a la ciudadanía y posibles interesados y al objeto de aclarar las cuestiones planteadas se entrará a informar las alegaciones formuladas por la Sra. Suárez León

- En el artículo 2 se propone la siguiente redacción:

"ARTÍCULO 2.- PRINCIPIOS Y RÉGIMEN JURÍDICO

1.- *Los principios específicos que rigen este procedimiento son los de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad en la selección, así como ~~(los de publicidad, transparencia, agilidad, eficacia y eficiencia en la gestión)~~ los principios rectores de acceso al empleo público recogidos en el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*

2.- *~~El régimen jurídico del procedimiento se encuentra contenido fundamentalmente~~ Al procedimiento se aplicará el régimen jurídico que corresponda de conformidad con la normativa en vigor, siéndole de aplicación, entre otras, la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (en adelante, LBRL), en el Estatuto Básico del Empleado Público, en su texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (en adelante, TREBEP), en el Real Decreto Legislativo 781/1986, Texto refundido de las disposiciones legales vigente en materia de Régimen Local, en la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (en adelante, LFPC), 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 adelante RD 896/91) y en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba 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 (en adelante RD 364/95)."*

Respecto al apartado 1 del citado artículo se fundamenta la propuesta en ser exhaustivos en la numeración de los principios rectores que rigen el acceso al empleo público de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Española y en los artículos 10 y 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante TREBEP. Otra opción, en vez de mencionar los artículos del TREBEP, se alega, es transcribir todos los principios.

En cuanto a esa alegación indicar que los principios que se enumeran en el citado apartado se refiere al procedimiento de generación de las bolsas de empleo. Se entiende que en el texto de ese artículo se recogen todos los principios de rigen ese procedimiento. Acudiendo al artículo 55 del TREBEP se observa que los tres principios que no figuran en el apartado alegado son los de Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, de Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección y de Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar. Tales principios se entienden aplicables más bien a las convocatorias de selección que a los procedimientos de generación de las Bolsas de Empleo. Por tanto, la alegación se centra en una cuestión de redacción del artículo.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	21/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	21/43



En cuanto al apartado 2 relativo al régimen jurídico, se alega que la función del reglamento no es establecer el régimen jurídico, puesto que éste queda determinado por la normativa en vigor aplicable al caso (normativa básica, autonómica o local) así como, entre otros, por el principio de jerarquía normativa, por tanto, el régimen jurídico, es el que es, no el que disponga el reglamento. Por otro lado, si se cita la normativa, debería añadirse el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, ya que hay preceptos que tienen carácter de normativa básica.

Respecto a ese apartado, el Reglamento no pretende establecer el régimen jurídico, lo que se hace en ese artículo es determinar o hacer mención a la normativa aplicable al procedimiento de generación de las bolsas de empleo, pero sin ser excluír cualquier otra normativa que pueda resultar aplicable, dado que incluso se dice que ese régimen jurídico esta "contenido fundamentalmente" en determinadas normas legales y reglamentarias. Por tanto, las normas citadas en el artículo son las fundamentales o básicas de aplicación, pero no todas. En cuanto al Real Decreto Legislativo 781/1986, no se indica que preceptos son básicos respecto al procedimiento de generación de bolsas de empleo que haga "fundamental" su cita en el artículo alegado.

- En el artículo 3 se propone la siguiente redacción:

"ARTÍCULO 3. GENERACIÓN DE LAS BOLSAS.

1.- Las bolsas se integran por las personas aspirantes que hayan superado los procesos selectivos indicados en el siguiente apartado. Esta integración tendrá los siguientes criterios:

*a) Existirá una bolsa por cada categoría **o por la fusión de varias de la misma categoría en función de la jerarquía prelación establecida en el siguiente apartado.** ~~(o por la fusión de varias análogas o sustancialmente similares que resulten integradas. Excepcionalmente, podrán aprobarse bolsas específicas para puestos de trabajo concretos que requieran de determinados conocimientos y habilidades, requisitos o aptitudes.~~*

*b) La integración en una bolsa de empleo será en una única posición. Esa posición resultará de la ~~jerarquía prelación~~ **prelación** en procesos selectivos diferentes o de la mejor nota entre procesos selectivos de la misma ~~jerarquía prelación~~ **prelación**.*

*2.- Los procesos selectivos ~~se relacionan por el siguiente orden~~ **tienen la siguiente prelación:***

1º. Oferta de Empleo Público en plazas de nuevo ingreso, cuando resulten superados todos los ejercicios de la fase de oposición.

2º. Promoción interna, cuando resulten superados todos los ejercicios de la fase de oposición.

3º. Convocatoria de empleo interino o temporal mediante el sistema de oposición o concurso-oposición, cuando resulte superado el proceso.

4º. Oferta de Empleo Público en plazas de nuevo ingreso, cuando resulten superados todos los ejercicios de la fase de oposición, salvo el último.

5º. Promoción interna, cuando resulten superados todos los ejercicios de la fase de oposición, salvo el último.

*Excepcionalmente, **por causas debidamente justificadas** de urgencia y **sin que queden integradas en las bolsas generales, se crearán bolsas de empleo** por convocatoria de empleo interino temporal mediante el sistema de concurso cuando resulte superado el proceso. ~~La integración de~~*

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestión de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	22/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	22/43



~~este sistema en la bolsa~~ **Estas bolsas se crearán** previa comunicación a los representantes de los empleados públicos, y no podrá utilizarse para cobertura de interinidad en plaza vacante, ~~salvo que existiendo integrantes disponibles no hayan solicitado o aceptado el llamamiento.~~

3.- La integración en las bolsas de empleo de los aspirantes participantes en los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se regirá por la disposición adicional **única** de este Reglamento.”

Se fundamenta la eliminación de lo tachado en el apartado 1. a) en que las bolsas de empleo se conforman para acceder al empleo público mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos en el art. 55 del TREBEP. Entiende que no procede la integración en una misma bolsa de empleo de personas que han accedido a las mismas en condiciones sustancialmente distintas, cuestión esta que se extrae del citado precepto cuando se utilizan los términos de “categorías análogas o sustancialmente similares”, pretendiendo con ello, posibilitar, a libre criterio de la administración, la asimilación y fusión de distintas bolsas de empleo, lo que atenta contra el acceso al empleo público bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Continúa indicando que, en su defecto, deberá aclararse qué se entiende por categorías análogas o sustancialmente similares y si se refiere a personal laboral o funcionario o a ambos. Se alega que no procede la creación de bolsas de empleo para “puestos de trabajo concretos”, ni la integración en las bolsas de empleo que entendemos “generales”, de otras bolsas de empleo “específicas”, convocadas para ocupar, como recoge el reglamento “puestos de trabajo concretos” que, podemos atisbar, serán consideradas “análogas o sustancialmente similares” a las bolsas existentes (o generales) integrándose en las mismas y, con esto, alterar el orden de los llamamientos. Se alega que esto no está contemplado en la normativa de regulación y atenta contra los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público. Se entiende esta cuestión no es materia a abordar en un reglamento de bolsas de empleo temporal, que necesariamente tiene que ser por razones de urgente necesidad, sustituciones transitorias o programas temporales o acumulaciones de tareas, señalando, además, la jurisprudencia europea que prolongar en el tiempo dicha temporalidad es fraudulento. Se dice en las alegaciones que los puestos de trabajo se provisionan mediante concursos de mérito/traslados y según lo establecido en la relación de puestos de trabajo. Tampoco la legislación de aplicación establece procesos selectivos “excepcionales” por “habilidades” o “aptitudes”, señalando que, para cubrir temporalmente dichas plazas, se podrán seleccionar, en su caso, de la propia lista o bolsa, ya que a los integrantes de la misma se les ha considerado aptos y se debe entender que en el desarrollo del proceso se han cumplido los principios de igualdad, mérito y capacidad en el proceso. Por lo que solicitan la exclusión de dicho apartado. Finalmente, se considera más correcto utilizar el término “prelación” frente a “jerarquía”.

En primer lugar, respecto a la integración o fusión de varias análogas o sustancialmente similares que resulten integradas, debe indicarse que tal cuestión ya está recogida en el vigente Reglamento de Listas de Reserva que cuenta con un anexo donde se recogen las categorías que se consideran análogas. Ahora, en el Reglamento de Bolsas de Empleo objeto de las presentes alegaciones no se establece ni que categorías se consideran análogas o sustancialmente similares, ni una integración automática. Tampoco cabe decir que la redacción del artículo posibilita, a libre criterio de la administración, la asimilación y fusión de distintas bolsas de empleo. Debe señalarse que el artículo 19 del Reglamento establece que *la aprobación de una única bolsa de varias categorías análogas o sustancialmente similares, a efectos de lo previsto en el artículo 3.1 sobre bolsas únicas, se realizará - previo trámite de*

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	23/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	23/43



consulta a las secciones sindicales con representatividad en el Cabildo-, mediante resolución del órgano competente en materia de Función Pública, que quedará publicada en la sede electrónica del Cabildo de Gran Canaria. Por tanto, antes de esa integración existirá una consulta previa a las secciones sindicales con representatividad en el Cabildo, dictando una Resolución posteriormente. Por tanto, queda asegurado que en la decisión de la Corporación de fusionar categorías en una misma Bolsa se motivará la misma, como es lo propio cuando afecta a terceros interesados, tras consulta a la parte sindical.

En cuanto a la integración de categorías análogas o similares en una misma bolsa de empleo de personas que han accedido a las mismas se dice que no procede al acceder en condiciones sustancialmente distintas. Sobre esta cuestión señalar que el carácter análogo o similar se determinará a posteriori y previa consulta con las secciones sindicales donde se valorarían todas esas condiciones. Por otro lado, existen categorías que resultan evidentemente similares o análogas a entre sí, como puede ser la de Auxiliar de Administración General (funcionario) y Auxiliar Administrativo (laboral) en que parece que no existe duda de su similitud por mucho que en las Ofertas de empleo público se convoquen por procesos separados (en convocatorias de listas de reserva se hace conjuntamente). Igualmente, existen otras categorías que tienen vínculos distintos de personal funcionario/laboral aun cuando desempeñan funciones o tareas similares. Por ello, crear dos bolsas distintas en esos casos impediría en muchas ocasiones cubrir de forma inmediata las necesidades urgentes pues habría con realizar varias convocatorias específicas para formas bolsas de empleo temporal según fuese laboral o funcionario el vínculo de la categoría.

Se alega, igualmente, que no procede la creación de bolsas de empleo para "puestos de trabajo concretos", ni la integración en las bolsas de empleo que entendemos "generales", de otras bolsas de empleo "específicas". Respecto a la creación de bolsas para puestos de trabajo concretos se hace necesario contar con esa previsión en el Reglamento, dado que en multitud de ocasiones se requieren perfiles profesionales concretos que no se encuentran en las bolsas "generales" ya sea por requerirse titulaciones, formación o una experiencia específica. Debe indicarse además que las bolsas de empleo no solo serán utilizadas para cubrir necesidades propias de la plantilla o RPT de la Corporación, sino también para cubrir necesidades de Programas de carácter temporal en los que ocasiones se requieren perfiles concretos y específicos de los que no existe lista o bolsa de empleo temporal o la que existe no tiene integrantes con el perfil requerido. Respeto a estas listas "específicas" no se integrarían con las listas "generales".

En cuanto a la utilización del término prelación, se entiende que jerarquía es igualmente correcto para indicar el orden de prioridad de los procesos selectivos en las bolsas de empleo temporal.

En el apartado 2, letra f), del artículo 3, se alega que convocatoria por concurso, dado su carácter excepcionalísimo, no debería en ningún caso integrarse en las bolsas de carácter indefinido, sino ser un recurso limitado para coberturas urgentes o para sustituciones, sin carácter indefinido, nunca para vacantes, debiendo tener carácter de bolsas aparte y como recurso excepcional.

Sobre esa alegación indicar que, como se expresa el Reglamento, estamos ante unas convocatorias por concurso que serán excepcionales y que con carácter general no serán utilizadas para la cobertura de plazas vacantes, salvo que existiendo integrantes disponibles no hayan solicitado o aceptado el llamamiento. Se entiende que el sistema de concurso es un sistema admisible para conformar bolsas

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	24/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	24/43

de empleo temporal. No obstante, se le ha dado un carácter excepcional y su utilización para cubrir plazas vacantes cabe calificarlo como igualmente excepcional dado que se utilizarían para el caso de que no existan integrantes disponibles que no hayan solicitado o aceptado un llamamiento. Por tanto, existe una doble excepcionalidad en la utilización de esas convocatorias por concurso para cubrir vacantes. El principal objeto de las bolsas de empleo temporal es tener personas disponibles para cubrir las necesidades urgentes que surgen en la Corporación, por ello, en el caso de que no existan integrantes disponibles o éstos no hayan aceptado un llamamiento, si existen personas integradas en la bolsa provenientes de una convocatoria por concurso es razonable y lógico acudir a estas últimas y no esperar a convocar de nuevo un proceso de selección con el retraso que conlleva, dejando de cubrir una necesidad.

- En el artículo 4 se propone la siguiente redacción:

“ARTÍCULO 4. ORDEN EN LA BOLSA

*1.- Cada bolsa relaciona a las personas aspirantes por orden de prioridad para el llamamiento. Ese orden atiende a la puntuación alcanzada en la convocatoria por la que se integre **de conformidad con la prelación de los procesos selectivos establecida en el apartado 3.2.***

2.- Para su configuración, se abrirá un período durante el cual los integrantes que no han participado en un nuevo proceso selectivo, pero seguirán en la bolsa indefinida, podrán hacer constar su interés en continuar en la misma, así como actualizar los méritos acumulados durante el tiempo transcurrido desde su integración anterior en la bolsa.

*3.- En caso de varios procesos selectivos de igual jerarquía **prelación**, según el apartado precedente, se computará el de mejor nota final ~~en la fase de oposición cuando esa nota se haya calculado en una escala con máximo de diez puntos.~~ En caso de usarse otra escala, la nota de referencia se recalculará con base en dicha escala.*

4.- Los empates entre varias personas aspirantes se resolverán mediante la aplicación sucesiva de los siguientes criterios:

- a.- Personas incluidas en el turno de discapacidad.*
- b.- Mejor puntuación en la fase de oposición.*
- c.- Mejor puntuación en el último ejercicio de la fase de oposición.*
- d.- Mejor puntuación en el artículo de experiencia profesional de la fase de concurso.*
- e.- Sorteo público al que se convocará a los interesados.”*

En el apartado 1 del artículo 4 se propone se añada lo resaltado en negrita a los efectos de no inducir a error en el orden de los llamamientos dado que ha de tenerse en cuenta la prelación de los procesos selectivos.

No se entiende necesario esa aclaración, pues en el artículo 3 ya se indica la jerarquía de los procesos selectivos que se integran en las bolsas.

Se propone un nuevo apartado (que sería el 2, pasando el actual 2, a ser el 3) para que los integrantes en lista puedan actualizar así su puntuación en las bolsas de empleo.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	25/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	25/43

No cabe admitir la propuesta, pues con tal alegación se pretende una especie de convocatoria para actualizar méritos de quienes ya integran la bolsa pero no se han presentado a nuevas convocatorias. En ese caso, si quisieron actualizar la puntuación esos integrantes debieron participar en la correspondiente convocatoria. Además, no todas las convocatorias necesariamente tendrán fase de méritos, incluso aquella por la que ese aspirante se ha integrado en la bolsa puede haber sido por el sistema de oposición, por lo que esa futura actualización de méritos tampoco tendría sentido.

Se propone que, en el caso de varios procesos selectivos de igual prelación, se compute el de mejor nota final en conjunto, dado que ya se establece como criterio de desempate la mejor puntuación en la fase de oposición.

Alegación que coincide con la planteada por Ero José Gómez Castro en el apartado 17 de este informe.

- En el artículo 5 se propone la siguiente redacción (en negrita lo añadido):

“ARTÍCULO 5. VIGENCIA DE LA BOLSA

1.- La vigencia de la bolsa será indefinida, ya que será reordenada cada vez que se realice un nuevo proceso selectivo de los previstos en el artículo 3.2.

2.- Cada vez que se genere una nueva bolsa o una vigente registre nueva ordenación, quedará publicada en la sede electrónica del Cabildo de Gran Canaria.

3.- El Cabildo deberá implantar un sistema accesible, preferentemente electrónico, que permita tener las listas actualizadas permanentemente y que, además, permita al personal que forme parte de la bolsa podrá acceder a la misma, al objeto de conocer en cualquier momento el lugar que ocupa en la misma”.

Se propone un nuevo apartado 3, para garantizar los principios de publicidad y transparencia.

Sobre la alegación, indicar que en el artículo 5.2 del Reglamento se recoge la previsión de que cada vez que se genere una nueva bolsa o una vigente registre nueva ordenación, quedará publicada en la sede electrónica del Cabildo de Gran Canaria. Con esto, se entiende garantizado el derecho de los integrantes de las Bolsas a conocer su situación en las mismas.

- Respecto al artículo 6 se realizan las siguientes alegaciones.

Por un lado, no considera adecuado el establecimiento de un periodo de prueba para personal temporal, que se contrata por razones de urgente necesidad, existiendo varias sentencias en este sentido (se cita, por ser la más conocida, la del TSJ de Valencia de 17 junio de 2015). Se expone que entiende que el apartado segundo es contradictorio con lo establecido en el primero. “El periodo de pruebas del personal laboral temporal se rige por la legislación laboral, aplicándose las mismas condiciones para el periodo de práctica del personal funcionario interino”. Finalmente, se dice que el TREBEP, a grosso modo, establece un periodo de prueba de 6 meses para titulados superiores y 2 meses para el resto, considerando nulo el establecimiento de un periodo de prueba si se han desempeñado funciones en la empresa con anterioridad. Esto choca frontalmente con los periodos de prácticas aplicables al personal funcionario interino.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	26/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	26/43



Sobre la sentencia citada en las alegaciones, cabe citar otra que admitiría establecer un periodo de prácticas para los funcionarios interinos. Así, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª, Sentencia 252/2020 de 20 Jul. 2020, Rec. 85/2020, citando sentencias de otros Tribunales Superiores, dice:

“...

Es más. Tan esencial es el dato del periodo de prueba para acreditar el cumplimiento de estos principios que, al invocarse otras sentencias que confirman la validez de órdenes semejantes, considera que esta equivalencia no es tal pues el examen de esas otras normativas evidencia "diferencias significativas con la del litigio". Y entre las que considera no parangonables expresamente menciona aquéllas en que "no existe previsto un periodo de prácticas que acredite previamente la capacidad e idoneidad en general del funcionario interino, diferenciación entre funcionarios interinos en prácticas y los que, por haberlo superado se integran definitivamente en la bolsa de empleo que sí acoge la orden impugnada". Es la propia sentencia del Tribunal Supremo la que considera no son supuestos equiparables el aquí enjuiciado y el que fue objeto de confirmación.

En este mismo sentido se pronuncia la STSJ Galicia sec. 1ª, de 09-10-2019, nº 453/2019, rec. 275/2019 en que, como en el presente, cuando el supuesto de la Litis no guarda semejanza con el analizado en la STS de 21 de noviembre de 2017. De hecho, transcribe la argumentación del Alto Tribunal en lo relativo a la importancia del periodo de prácticas en la normativa andaluza para avalar el criterio del TSJ. Como indica el TS en la sentencia citada " los funcionarios interinos deben superar un periodo de prácticas, tras lo cual se les integra definitivamente en la bolsa de trabajo. Es decir, que habrán de acreditar su formación para acceder a la bolsa de empleo, y su capacidad para desempeñar los puestos de trabajo propios del Cuerpo a cuyos puestos aspiran". Y específicamente respecto del periodo de prácticas, razona lo siguiente:

" el sistema de integración en la bolsa de empleo de las personas que luego, tras ser admitidas en la misma, resultan nombradas para desempeñar como funcionarios interinos en un concreto puesto de trabajo, exige, contrariamente a lo que se dice por la Administración, la superación de un periodo de acreditación de la efectiva capacidad del funcionario interino. El art. 10 de la Orden impugnada prevé que la incorporación a la bolsa de trabajo sólo adquirirá carácter definitivo una vez que el candidato ha superado un determinado periodo de servicio efectivo que se considera como periodo en prácticas, que tiene una duración suficiente para constatar el desempeño efectivo de los cometidos del puesto (dos meses) y está dirigido precisamente a acreditar la capacidad técnica del funcionario interino en prácticas cuando sea la primera vez que accede a un puesto de trabajo del correspondiente Cuerpo. Nótese, además, que dicho periodo de prácticas sólo es exigible cuando se desempeña por primera vez un puesto de trabajo como funcionario interino en el Cuerpo correspondiente, al haber accedido a la bolsa de empleo por la vía de haber superado alguno de los ejercicios de las pruebas selectivas de acceso al cuerpo (art. 10, 1 en relación al art. 4, 2, a de la orden). Por el contrario, no es exigible el periodo de prácticas cuando se ha accedido a la bolsa de empleo vigente por haber prestado servicios durante un periodo mínimo de 360 días naturales en el respectivo cuerpo (art. 10.1 en relación con el art. 4, 2, b de la Orden).

" La superación de este periodo de prácticas, otorga carácter definitivo a la integración en la bolsa de trabajo correspondiente (art. 10.5 de la orden), porque ha permitido acreditar la idoneidad

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestión de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	27/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKK276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	27/43

técnica del candidato y su capacidad objetiva real para el desempeño de los puestos de trabajo del correspondiente cuerpo de funcionarios.

(...) " Por el contrario, la no superación del periodo de prácticas supondrá el cese en el puesto de trabajo".

Por lo demás, **la no superación del periodo de prácticas como causa que habilita el cese del funcionario interino es cuestión generalizada** en los pronunciamientos de los distintos Tribunales Superiores de Justicia. Como argumenta TSJ de Andalucía, (Granada), sec. 3ª, de 14-11-2018, nº 2013/2018, rec. 963/2015, " si a un funcionario de carrera se le exige para poder desempeñar su puesto de trabajo que haya superado unas pruebas selectivas y que supere un periodo de prácticas, que se exija a los funcionarios interinos (que no han superado las pruebas selectivas) **un periodo de prácticas resulta de todo punto coherente con el principio de mérito y capacidad**. Lo que no tiene sentido es que a los funcionarios titulares se les exija para hacer el mismo trabajo un periodo de prácticas y a los interinos no". La capacidad profesional, una vez se ostenta la titulación adecuada, se supone una vez ha sido integrado en la bolsa de Trabajo tras superar el correspondiente proceso selectivo y ha superado el período de prácticas (ver en este sentido, TSJ, Murcia sec. 2ª, de 17-02-2014, nº 129/2014, rec. 195/2013), o STSJ Cataluña, sec. 4ª, de 26-03-2019, nº 188/2019, rec. 256/2018, entre muchas otras."

Respecto a la contradicción entre el apartado primero y el segundo, no se entiende que exista tal contradicción. Tampoco se expone en que consiste tal contradicción con lo cual no es posible contestar esa alegación.

Finalmente, respecto al periodo de prueba entre 6 meses para titulados y 2 meses para el resto, indicar que tal cuestión no figura en el TREBEP.

- Respecto al artículo 7 se propone la siguiente redacción:

ARTÍCULO 7. EXCLUSIÓN DE LOS INTEGRANTES DE LA BOLSA

Las personas serán excluidas de la bolsa en los siguientes casos:

- Por su solicitud expresa.
- Por la imposición de sanción disciplinaria **firme** de carácter grave o muy grave en cualquier puesto de trabajo obtenido mediante llamamiento.
- ~~Por la falta de superación del periodo de prácticas o de prueba.~~
- Por la incomparecencia injustificada a la formalización del llamamiento tras haberlo aceptado.
- Por la renuncia sobrevinida al nombramiento o baja del contrato laboral en el puesto de trabajo obtenido mediante llamamiento, salvo que sea por aceptación de llamamiento para cobertura de superior estabilidad previsible, o llamamiento en bolsa de categoría distinta.
- Por el rechazo de cinco llamamientos individuales, salvo que se acredite causa justificada para ello, de entre las indicadas en el artículo 14.3 del presente Reglamento.

En relación a lo propuesto, se expone que la sanción disciplinaria tenga carácter firme tal como dispone el TREBEP y eliminar el apartado c) de conformidad con lo expuesto en relación con el artículo 6.

Por otro lado, en relación con el apartado e), se plantea que se debe establecer o definir cuándo se consideran supuestos de "superior estabilidad previsible" a los efectos de dotar seguridad jurídica en

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	28/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	28/43



el momento de la decisión, así como que se aplique de forma idéntica a todos los que se encuentren en mismos supuestos. A este respecto se propone lo recogido en el artículo 10 que se tratará a continuación.

En relación a añadir que la sanción disciplinaria sea firme, no se entiende necesario, pues según el artículo 98 de la LPAC para la ejecutividad de resoluciones sancionadoras sujetas a derecho administrativo se requiere que no queda ningún recurso en vía administrativa. Por ello, no se considera necesaria la inclusión de que sea firme pues ya la legislación lo prevé así.

En cuanto a eliminar el apartado c), nos remitimos a lo indicado respecto a la anterior alegación al artículo 6, al considerar que es necesario establecer un periodo de práctica o prueba, siendo una consecuencia de su no superación la exclusión de la lista.

Respecto a la definición de cuándo se consideran supuestos de "superior estabilidad previsible" se atenderá a lo dispuesto en el artículo 10 (Tipo de Oferta), considerando que la mayor estabilidad previsible se correspondería con la definida como oferta prioritaria.

- Respecto al artículo 9 se propone la siguiente redacción:

ARTÍCULO 9. OBJETO Y PRINCIPIOS.

1. El objeto de este sistema es precisar la gestión de la bolsa de empleo público temporal para el nombramiento de personal funcionario interino y la contratación de personal laboral temporal.

2. Los principios específicos que rigen el sistema de gestión serán los de **publicidad, celeridad, transparencia, imparcialidad, eficacia y agilidad sin perjuicio de la objetividad**, así como la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal para las personas con discapacidad.

3. La solución de extremos no contemplados en la normativa de aplicación o **dudas en su interpretación**, será resuelta por el órgano competente en materia de Recursos Humanos y **los representantes de los trabajadores mediante una comisión paritaria convocada al efecto** y a través de la aplicación de los principios precitados. **Esta comisión será convocada siempre que lo pida la Administración o las secciones sindicales que representen, al menos, a la mayoría absoluta de los representantes de los trabajadores en el ámbito del Cabildo de Gran Canaria."**

Se alega que se deben recoger los principios que lo rigen de forma más exhaustiva conforme establece el TREBEP, o bien mediante su transcripción o bien mediante remisión a los artículos del texto normativo en los que se contemple. En cuanto al apartado 3, se dice que se considera más apropiado la existencia de una comisión paritaria de seguimiento e interpretación, no considerando justificado el cambio de criterio con el sistema actual, que supone igualmente una regresión de los principios antes citados. En todo caso, se debe aclarar qué órgano es el competente en materia de RRHH. También se propone se añada, a los efectos de ser operativa, que se convoque siempre que lo pida la mayoría de los representantes de los trabajadores en el ámbito del Cabildo de Gran Canaria.

Respecto a los principios, el citado precepto recoge aquellos que se entienden de aplicación a la gestión de las bolsas de empleo temporal.

En cuanto a la existencia de una comisión paritaria de seguimiento e interpretación, se entiende que la interpretación de una norma reglamentaria, dictada en virtud de la potestad reglamentaria de la que dispone esta Corporación, corresponde a la propia Administración, sin que pueda ser objeto de

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	29/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	29/43



transacción o negociación con la parte sindical, pues es la Administración la que aprueba el reglamento, quién lo aplica y la que asume los efectos jurídicos de la interpretación de la norma ante la ciudadanía y resto de entidades. Así, poniendo de ejemplo el vigente ROGA, se observa que, según su artículo 16.1.g), es el Presidente de la Corporación quién tiene la competencia para realizar las interpretaciones y aclaraciones de la normativa reguladora de la organización y funcionamiento interno del Cabildo y del propio ROGA, requiriendo informe preceptivo de la Asesoría Jurídica (en el caso de interpretar el ROGA). Por tanto, el órgano competente en materia de recursos humanos para interpretar o solucionar los extremos no contemplados en la normativa de aplicación sería la titular de la Consejería de Administración Pública y Transparencia por delegación del Consejo de Gobierno Insular.

- Respecto al artículo 10 se propone la siguiente redacción:

“ARTÍCULO 10. TIPOS DE OFERTA

1. La bolsa posibilitará ~~de~~ **tres** tipos de ofertas, en función de la temporalidad de las causas que motivan el nombramiento o contratación temporal de personal, en los servicios afectados.

2. Los tipos de oferta, serán los siguientes:

a) *Oferta Prioritaria: Cobertura de interinidad en puesto de trabajo estructural con plaza vacante ~~de conformidad~~ y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público o Cobertura de programa de ejecución temporal de duración igual o superior a 2 años **cuando al mismo le quede, al menos, dos años de duración.***

b) Oferta General de superior estabilidad previsible: Cobertura de sustituciones de excedencia con reserva de puesto o servicios especiales o programas temporales de hasta dos años.

c) *Oferta General: Cobertura de otras necesidades, tales como, acumulación de tareas, **sustituciones temporales o por bajas, así como cualquier otra temporalidad que se prevea en la normativa vigente en materia de función pública o laboral que no se encuadre dentro de las dos anteriores.***”

Se propone se modifique y se añada un apartado en donde se recojan sustituciones de excedencias con reserva de puesto o servicios especiales o programas temporales de hasta dos años, que tienen una superior estabilidad previsible que en sustituciones temporales o por bajas. Por tanto, aquellas con superior estabilidad previsible se sacan del apartado “b) Oferta General”, se crea un nuevo apartado “b) de Oferta General de superior estabilidad previsible”, y se propone un apartado “c) Oferta General” para el resto.

Sobre esta alegación indicar que con el establecimiento de dos tipos de ofertas se persigue una simplificación de la gestión de las bolsas de empleo, toda vez que a más tipologías de ofertas mayor complicación en la gestión de las listas, toda vez que existirá una mayor movilidad entre personal interino, cuestión que, por otro lado, como se ha expuesto respecto a otra alegación, se intenta reducir a fin de afectar lo menos posible la prestación de servicios. La continua movilidad del personal interino conlleva que la prestación de servicios se vea afectada, pues dejar una necesidad conlleva no solo paralizar esa prestación, sino iniciar de nuevo el trámite de nombramiento o contratación temporal con el tiempo que conlleva. Por ello, a más tipología de ofertas, mayor movilidad del personal y mayor afectación a la prestación de servicios.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	30/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	30/43

- Respecto al artículo 11 se propone la siguiente redacción:

ARTÍCULO 11. LLAMAMIENTO GENERAL

1. Las necesidades de cobertura se realizarán prioritariamente mediante Llamamiento General a la bolsa, en el que se hará constar, como mínimo, el puesto de trabajo, su localización, sus retribuciones brutas anuales, **si es oferta prioritaria, general de superior estabilidad previsible o general** y la tipología de cobertura (~~vacante, vacante condicionada o general~~), y el plazo para formular solicitudes, con un mínimo de ~~dos~~ **cinco** días hábiles.

2. **Los llamamientos generales serán públicos y realizarán mediante anuncio en la intranet del Cabildo de Gran Canaria, en el portal de transparencia, apartado de empleo público y mediante notificación por medios electrónicos, al correo electrónico o bien al número de teléfono que los integrantes en las bolsas hayan dejado como medio de notificación, o bien por cualquier otro medio válido en derecho y de forma que quede constancia de ello.**

3. Las personas interesadas en el llamamiento general podrán solicitar la oferta, en el plazo indicado en su publicación.

4. El llamamiento general no admitirá solicitudes de quienes ya estén trabajando en el Cabildo de Gran Canaria con tipo de cobertura de la misma necesidad y categoría, **salvo que sea para superior estabilidad previsible.**

5. La persona con mejor puesto en la bolsa, a la que se haya admitido en un Llamamiento General, será la designada para el nombramiento o contratación.

En relación con el artículo 11.1, se propone cambiar por el tipo de oferta establecido en el artículo 10, esto es, oferta prioritaria, general de superior estabilidad previsible o general y, dentro de cada una, en aras de la transparencia, que se especifique en el llamamiento la tipología de la cobertura, a los efectos de que los integrantes de las bolsas adopten con todo conocimiento y garantías la decisión correspondiente. Dada la trascendencia de la decisión, se propone que se otorgue un plazo máximo de 5 días hábiles de conformidad con lo dispuesto en los artículos 33 (para el caso de la tramitación de urgencia) y 68 (subsanción de solicitudes, por analogía) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A los efectos de dotar de más transparencia al procedimiento, se plantea establecer el medio a través del cual se hacen los llamamientos generales, proponiéndose que se añada el apartado 2 redactado marcado en negrita.

Se plantea añadir en el apartado 4, en coherencia con el artículo 7, que serán admitidos aquellos trabajadores del Cabildo que respondan para una superior estabilidad previsible, debiendo definirse, o establecerse unos criterios de cuándo se considera que un llamamiento otorga "superior estabilidad previsible" a los integrantes en lista, a los efectos de que se aplique a con igualdad.

Sobre lo alegado respecto al apartado 11.1, señalar que el llamamiento general que se realizará ya indicará el tipo de necesidad a cubrir, de manera que quién ocupe una necesidad derivada de oferta general (por ejemplo, una sustitución) recibirá llamamiento solo si la oferta es prioritaria, indicando que tipo de necesidad se oferta. Por ello, el determinar en el llamamiento si la oferta es prioritaria o general no tiene trascendencia, pues el integrante de la bolsa solo recibirá llamamientos adecuados a la necesidad que ocupa.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	31/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	31/43

En lo que se refiere a los dos días para contestar al llamamiento general debe partirse del hecho de que ese llamamiento lo es para cubrir una necesidad urgente e inaplazable. La realidad observada en la gestión de las listas de reserva nos hace ver que el plazo para cubrir las necesidades es más amplio de lo deseable. Por tanto, ampliar ese plazo de contestación supondría retrasar aun más la tramitación. Conforme al objetivo del Reglamento de agilizar la cobertura de las necesidades, el plazo de 2 días hábiles se entiende como el más adecuado y suficiente para que los integrantes en las bolsas puedan tomar una decisión, más si cabe cuando quien se encuentra en las mismas como disponible, se presupone que está, como se dice, disponible para empezar a trabajar, pues de no estar disponible el reglamento dispone de situaciones que permiten al aspirante colocarse de baja temporal o como no disponible.

Respecto al medio de efectuar el llamamiento, se propone una amplia variedad de medios (intranet, notificación electrónica, transparencia,...). Como ya se ha expuesto, uno de los objetivos del Reglamento es agilizar la cobertura de las necesidades urgentes e inaplazables que surjan en la corporación. Por ello, ampliar los medios de llamamiento tendría sentido si con ello se agiliza la tramitación de los expedientes de nombramiento y contratación. Sin embargo, se entiende que lo propuesto no lleva a esa conclusión, sino a todo lo contrario ampliando trámites a realizar. En el artículo 17 del Reglamento se recoge que la localización de los integrantes de la Bolsa será por cualquier medio que permita la constancia del mismo, debiendo facilitar teléfono móvil y correo electrónico actualizados. Por tanto, los medios de localización serán aquellos que permitan utilizar el teléfono móvil y/o correo electrónico del integrante de la bolsa, al considerar que son los medios más inmediatos para localizar a una persona. Por otro lado, indicar que con el llamamiento no estamos ante una notificación de un acto administrativo, sino ante una localización del integrante de la bolsa de empleo al objeto de ofrecimiento de una oferta. Por ello, no es necesario seguir la LPAC en lo que se refiere a la notificación de los actos administrativos. Se entiende que con el sistema de llamamiento planteado se garantiza la agilidad de la cobertura, con el derecho de los integrantes de la lista a obtener la información necesaria para tomar la decisión de aceptar o rechazar el llamamiento.

En cuanto a lo alegado en el apartado 4 del artículo 11, señalar que manteniendo solo dos tipos de oferta, no se considera que proceda añadir la frase propuesta (*“salvo que sea para superior estabilidad previsible”*).

- Respecto al artículo 12 se propone la siguiente redacción:

“ARTÍCULO 12. LLAMAMIENTOS INDIVIDUALES

1. En caso de no registrarse, en plazo, solicitudes en un Llamamiento General o que las registradas no puedan ser admitidas, se realizarán Llamamientos Individuales, que deben ser contestados en un plazo máximo de ~~dos~~ cinco días hábiles.

2. La no admisión deberá ser motivada y notificada a cada uno de los aspirantes que presentaron solicitud.

3. Los llamamientos individuales se realizarán a las personas integradas en la bolsa que no se encuentren trabajando en el Cabildo de Gran Canaria.

Los llamamientos individuales se realizarán siguiendo el orden de la bolsa hasta encontrar una persona que acepte ese llamamiento en un plazo de ~~dos~~ cinco días hábiles completos.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	32/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	32/43



Las personas aspirantes del turno de discapacidad serán llamadas con prioridad sobre el resto de la bolsa en los Llamamientos Individuales, correspondientes a la décima, trigésima, quincuagésima y sucesivas ocasiones en esa secuencia. La formalización de la relación de empleo será efectiva previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de estar en los supuestos previstos en el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, "Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos".

4. La comunicación se realizará mediante notificación por medios electrónicos, al correo electrónico o bien al número de teléfono que los integrantes en las bolsas hayan dejado como medio de notificación, o bien por cualquier otro medio válido en derecho y de forma que quede constancia de ello."

Se propone añadir un apartado 2 en donde se recoja que la no admisión deberá ser motivada y notificada a los efectos de cumplir con los principios de transparencia y seguridad jurídica. Por otro lado, en relación con el apartado 3 (anterior 2), se entiende que los llamamientos individuales se realizaran a personas integradas en la bolsa que no se encuentren trabajando en el Cabildo porque éstos, los empleados del Cabildo ya han tenido la oportunidad de atender al llamamiento mediante el llamamiento general. Se propone se añada un apartado 4 que haga referencia a los medios de notificación.

Respecto al apartado 2 propuesto, se entiende que los integrantes en las bolsas tendrán conocimiento en todo momento del plazo y de las condiciones para contestar al llamamiento general. Por tanto, en caso de no aceptada la solicitud del integrante en la bolsa este podrá formular las reclamaciones o alegaciones que entienda conveniente, exponiendo la corporación los motivos para esa no aceptación. En cuanto a la notificación de la no aceptación de la solicitud al llamamiento general indicar, como antes se ha expuesto, que con el llamamiento no estamos ante una notificación de un acto administrativo sino ante la localización de un integrante de la bolsa para una oferta de trabajo. Además, estamos ante un Reglamento que persigue la máxima agilidad en la tramitación de la cobertura de las necesidades urgentes e inaplazables, con lo que cualquier trámite añadido a los ya previstos retrasarán ese objetivo de agilidad y máxima inmediatez en las coberturas. Ello no supone una reducción en los derechos de los integrantes de la bolsa ni de la transparencia en la gestión de las bolsas, pues en todo momento los integrantes de las bolsas podrán requerir a esta Corporación la información que requieran en defensa de sus derechos e intereses.

En cuanto al apartado 4 propuesto, referido a la notificación, nos remitimos a lo expuesto respecto a la anterior alegación al artículo 11.

- Respecto al artículo 13 se propone la siguiente redacción:

"ARTÍCULO 13. ACEPTACIÓN DEL LLAMAMIENTO

1. En caso de solicitar el Llamamiento General y que se acepte la solicitud por su posición en la bolsa, la persona aspirante será designada, comunicándole la asignación de la oferta y el plazo para presentar la documentación necesaria para la formalización de la relación de empleo. **Dicho plazo, en atención a la necesidad urgente e inaplazable de incorporación a la prestación de servicios será como máximo al día siguiente hábil dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la comunicación de la designación.**

2. En caso de contestar afirmativamente al Llamamiento Individual, se procederá en los mismos términos del Llamamiento General, para la incorporación a la prestación de servicios."

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	33/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	33/43



Se propone un plazo máximo de 5 días hábiles de conformidad con lo dispuesto en los artículos 33 en el caso de tramitación de urgencia y 68 (subsanción de solicitudes) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sobre el plazo propuesto, reiterar los mismos argumentos relativos al objetivo de la máxima agilidad para la cobertura de las necesidades, expuestos respecto a la ampliación del plazo de 2 a 5 días para aceptar el llamamiento general.

- Respecto al artículo 14 se propone la siguiente redacción:

“ARTÍCULO 14. RECHAZO DEL LLAMAMIENTO INDIVIDUAL

- La contestación no aceptando el Llamamiento Individual, se considera rechazo expreso.
- El Llamamiento Individual que no sea contestado en plazo implicará su rechazo tácito.
- El rechazo, expreso o tácito, al Llamamiento Individual conllevará la reubicación en el último lugar de la bolsa, salvo en los siguientes casos:

a) Que la persona aspirante acredite ser víctima de violencia sobre la mujer y que esa situación le impida el desempeño del puesto de trabajo ofrecido por razones de seguridad personal. En este caso, se cuidará especialmente la confidencialidad de los datos acreditados frente al principio de transparencia.

b) Que la persona aspirante acredite enfermedad que le incapacite para el desempeño del puesto, mediante informe específico emitido por el Servicio Canario de Salud. En este caso, se cuidará especialmente la confidencialidad de los datos acreditados frente al principio de transparencia.

c) Que la persona aspirante acredite encontrarse en cualquiera de las situaciones prevista en las normas de conciliación de la vida familiar que impida su incorporación a la prestación de servicios.

d) Que la persona aspirante acredite causa de fuerza mayor debidamente justificada que impida la prestación de servicios.

e) Estar cubriendo otra plaza de categoría distinta o de mayor estabilidad previsible en la propia o distinta administración.

f) Estar ausente de forma temporal de la isla impidiéndole presentar la documentación necesaria en plazo, lo cual deberá ser acreditado.

No se estimará causa justificada la ausencia temporal de la isla o la residencia en otra isla diferente a Gran Canaria.

4. La incomparecencia, tras realizarse la designación tendrá los mismos efectos que el rechazo al Llamamiento Individual, continuándose en ese caso el procedimiento de llamamientos.”

Se propone incluir como causa justificada, de manera expresa, y en consonancia con lo establecido en el artículo 7 e), la de estar cubriendo otra plaza de categoría distinta o de mayor estabilidad previsible en la propia o distinta administración.

Por otro lado, también se propone se incluya un apartado f) “Estar ausente de forma temporal de la isla impidiéndole presentar la documentación necesaria en plazo, lo cual deberá ser acreditado” dado que no considerarlo como causa justificada supone una penalización excesiva si los integrantes no tienen acceso a la situación actualizada de las bolsas, o teniéndola, se desconozca el tiempo en que se realizará el siguiente llamamiento, impidiéndoles por ejemplo, viajes de larga duración.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	34/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	34/43

Por otro lado, en cuanto a residir en otro territorio o isla diferente a Gran Canaria, se propone se incluya como causa de exención de llamamiento individual.

Respecto a la causa propuesta como letra e), señalar que el integrante de la bolsa tiene la posibilidad de situarse como no disponible cuando se encuentre trabajando en otra Administración Pública o sector privado. Por ello, si no ha hecho uso de esa posibilidad, se encuentra disponible para un llamamiento y si no lo acepta pasaría al final de la lista. Como antes se ha dicho, quién se encuentra disponible en la Bolsa se presupone que está disponible para acceder a un puesto en la Corporación. Las listas deben recoger a todos los integrantes efectivamente disponibles. De no ser así, admitiendo al momento del llamamiento renuncias o no aceptaciones sin justificar, más cuando existe una opción para “congelarse”, se causa un perjuicio a la Administración al tener que volver a realizar el llamamiento a otros integrantes de la bolsa, con el retraso en la cobertura que ello supone. Por ello, es de interés a la corporación que la disponibilidad de las bolsas listas sean lo más real posible, de manera que si un integrante no se ha “congelado” y no acepta un llamamiento pase al final de la bolsa al considerar que realmente no estaba disponible.

En cuanto a la causa propuesta como letra f), cabe reiterar los mismos argumentos. Si una persona se encuentra en una bolsa empleo se presupone que se encuentra disponible para aceptar un llamamiento que, como se ha expuesto, es para una necesidad urgente e inaplazable. En caso de no estar disponible por estar ausente de la Isla cabría equiparar esa situación a la no disponibilidad por “Causa justificada de análogas características a las anteriores” prevista en el artículo 15.

- Respecto al artículo 15 se propone la siguiente redacción:

“ARTÍCULO 15. EXENCIÓN DE LLAMAMIENTOS INDIVIDUALES

1. Quienes integren la bolsa podrán solicitar la no disponibilidad para llamamientos individuales acreditando encontrarse en los siguientes casos:

- a) Embarazo, permiso de maternidad, paternidad, o situación asimilada.
- b) Cuidado directo de persona mayor o con discapacidad, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que requiera especial dedicación y no pueda valerse por sí mismo.
- c) Encontrarse trabajando en otra Administración Pública o sector privado.
- ~~e) Causa justificada de análogas características a las anteriores.~~

d) Encontrarse en situación de incapacidad temporal o acredite enfermedad que le incapacite para el desempeño del puesto, mediante informe específico emitido por el Servicio Canario de Salud. En este caso, se cuidará especialmente la confidencialidad de los datos acreditados frente al principio de transparencia.

e) Residir en otro territorio.

2. El integrante de la bolsa de empleo temporal que se encuentre como no disponible por alguna de las causas descritas anteriormente, podrá solicitar su disponibilidad en la bolsa de empleo, siendo efectiva su incorporación en la lista a los diez días hábiles a contar desde la presentación de la solicitud.”

Se considera que el apartado d) es demasiado ambiguo a modo de cajón de sastre que puede ser aplicada de forma desigual.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	35/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	35/43

Se propone cambiar el apartado d) por “encontrarse en situación de incapacidad temporal o acreditada enfermedad que le incapacite para el desempeño del puesto, mediante informe específico emitido por el Servicio Canario de Salud. En este caso, se cuidará especialmente la confidencialidad de los datos acreditados frente al principio de transparencia”. En este sentido, las personas que se encuentren en IT, además de rechazar los llamamientos individuales, tendrán la opción de “congelarse” mediante la exención al llamamiento.

Sobre lo alegado, se entiende necesario mantener el apartado d) tal como se ha redactado, dado que es prácticamente imposible determinar todas las causas que puedan impedir o dificultar aceptar un llamamiento. Ante esa situación no prevista expresamente, la Corporación la valorará y motivará su aceptación o su rechazo.

En cuanto a la letra d) propuesta, la misma causa se recoge también como causa para rechazar un llamamiento individual y no pasar al final de la bolsa. Se entiende más adecuado que una incapacidad temporal o enfermedad que le incapacite para el desempeño del puesto sea tratado como causa no pasar al final de la bolsa que como causa para situarse como no disponible. E incluso es más beneficioso para el integrante de la lista pues la no disponibilidad conlleva que la activación se producirá a los diez días, en cambio la causa para rechazar un llamamiento individual permite al integrante mantenerse en la bolsa para el siguiente llamamiento si esperar diez días.

- Respecto al artículo 17 se propone la siguiente redacción:

ARTÍCULO 17. NOTIFICACIÓN A LOS INTEGRANTES DE LA BOLSA.

- La ~~localización~~ **notificación** a los integrantes de la bolsa **mediante** el llamamiento general e individual se realizará por cualquier medio que permita la constancia del mismo.
- Los integrantes de las bolsas de empleo temporal deberán mantener actualizados en todo momento los datos facilitados para la localización (teléfono móvil y correo electrónico) así como atender a las comunicaciones que se les realicen.

Se propone cambiar el término de localización por el de notificación. Se deberá garantizar la comunicación al interesado y quedar debidamente acreditado en el expediente.

Respecto a la cuestión de la notificación, nos remitimos a lo expuesto anteriormente al motivar que no estamos ante una notificación sino ante una localización del integrante de la bolsa para ofertarle un puesto de trabajo.

- Respecto al artículo 18 se propone la siguiente redacción:

“ARTÍCULO 18. UTILIZACIÓN DE LA BOLSA EN COLABORACIÓN COOPERACIÓN INTERADMINISTRATIVA.

- De conformidad con lo previsto en el Reglamento, las entidades del sector público insular y otras entidades locales de Gran Canaria podrán solicitar al Cabildo la realización de Llamamiento General en su bolsa, en el marco la ~~colaboración~~ **cooperación** interadministrativa. Dicha ~~colaboración~~ **cooperación** se realizará, en los términos previstos en el art. 141.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Por lo que esta Corporación tendrá que contar con los medios suficientes para ello, no causando perjuicio grave a los intereses cuya tutela tiene encomendada o al cumplimiento de sus propias funciones o cuando la información solicitada tenga carácter confidencial o reservado.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	36/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	36/43



Las necesidades de personal del Cabildo de Gran Canaria, para la prestación de los servicios de las competencias atribuidas, tendrán carácter prioritario ante las solicitudes de colaboración de los organismos autónomos, así como las solicitadas por otras administraciones públicas.

2. Quien acuda a un Llamamiento General a favor de ~~entidades del sector público insular u otra entidad local~~ **otras administraciones públicas**, mantendrá su derecho a cursar solicitud en los Llamamientos Generales del Cabildo.

3. Previa **negociación** con las secciones sindicales con representatividad en el Cabildo, la Corporación también podrá acudir a las bolsas de empleo temporal o sistemas análogos de otras ~~entidades públicas~~ **administraciones públicas** en caso de no disponer de bolsa en alguna categoría, **sin que sea preciso convenio específico para ello.**

En este caso, se acudirá, de manera preferente, a listas de otras entidades locales con un sistema de acceso similar o idéntico al Cabildo de Gran Canaria, debiendo motivarse la elección de la lista seleccionada sobre otras similares.

Se expone que conforme a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, es más correcto hablar de cooperación interadministrativa, dado que lo que se procede es a prestar recursos o medios "personales", por tanto, no es conforme a derecho la exclusión de convenio o al menos acuerdo motivado adoptado por el órgano competente, que permita acudir a las bolsas de empleo o sistemas análogos de otras Administraciones Públicas, a los efectos de publicidad y transparencia. Por otro lado, se considera que se debe dejar constancia de la fundamentación del porqué el Cabildo acude a bolsas de otras Administraciones, (o bien porque no sea posible convocar bolsas de empleo temporal, o bien porque no se puede cubrir con personal integrado en bolsas ya existentes de carácter análogo o similar, así como la tipología de la necesidad a cubrir, la categoría...) y la regulación, o el régimen de esa relación y del personal al que "afecte". Asimismo, se propone que se realice previa negociación con las secciones sindicales con representatividad en el Cabildo. Se entiende que se debe modificar la denominación de "entidades públicas" por "Administraciones Públicas", más apropiada a lo establecido legalmente; y que se deberá garantizar que esas "Administraciones Públicas" establezcan un sistema de selección análogo al establecido en el Cabildo de Gran Canaria y se motive debidamente porque se utiliza una lista en preferencia sobre la de otra Administración. Igualmente, que se deberá establecer una prelación, dando preferencia, por similitud de temarios, a unas corporaciones locales frente a otras. Por otro lado, se expone que el apartado 1 recoge los términos "entidades del sector público insular y otras entidades locales" y en el segundo párrafo los términos de organismos autónomos y otras administraciones públicas, prestándose a confusión.

Entrando a lo alegado, en lo que se refiere a la cooperación o colaboración interadministrativa, se considera que lo recogido en el Reglamento es propiamente colaboración más que cooperación. El artículo 141.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP) define la colaboración, entre otras, como "Prestar, en el ámbito propio, la asistencia que las otras Administraciones pudieran solicitar para el eficaz ejercicio de sus competencias". Y como técnica de colaboración, el artículo 142 establece en su letra e) "El deber de asistencia y auxilio, para atender las solicitudes formuladas por otras Administraciones para el mejor ejercicio de sus competencias, en especial cuando los efectos de su actividad administrativa se extiendan fuera de su ámbito territorial".

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestión de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	37/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	37/43



Por el contrario, respecto a la cooperación, el artículo 143 de la LRJSP, señala que “Las Administraciones cooperarán al servicio del interés general y podrán acordar de manera voluntaria la forma de ejercer sus respectivas competencias que mejor sirva a este principio”. Dentro de las técnicas de cooperación, citada en la alegación es “La prestación de medios materiales, económicos o personales a otras Administraciones Públicas” (la alegación dice: de recursos o medios “personales”).

En el caso del Reglamento, no se presta propiamente medios personales pues no cede o presta personal a otra Administración. Se considera que nos encontramos más bien ante una asistencia a otras Administraciones que solicitan acudir a las bolsas de empleo del Cabildo para el eficaz ejercicio de sus competencias. Igualmente, nos encontraríamos en la misma situación cuando el Cabildo solicita asistencia a otra Administración para acudir a sus listas de reserva o bolsas de empleo. En ese caso, el propio reglamento establece que esa asistencia se solicitaría en caso de no disponer de bolsa en alguna categoría y siempre para acudir a las bolsas de empleo temporal o sistemas análogos de otras entidades públicas. Por otro lado, advertir que esa solicitud de asistencia por parte del Cabildo a otras entidades suele ser excepcional, pues la práctica totalidad de las necesidades de esta Corporación se cubren a través de listas o bolsas de empleo propias.

Como ya se ha repetido, el principal objetivo del reglamento es agilizar la cobertura de las necesidades urgentes e inaplazables que van surgiendo. Por ello, en caso de no contar con bolsa o no existir aspirantes disponibles de una concreta categoría, no es posible esperar a una ejecutar una nueva convocatoria de selección o plantear una negociación con la parte sindical. Lo que preocupa en ese momento es cubrir la necesidad en el plazo más breve posible y si existe una entidad que cuenta con lista o bolsa de empleo temporal que permita cubrir esa necesidad, lo más ágil y rápido es solicitar la asistencia a esa entidad, todo ello, sin perjuicio de que se proceda a realizar convocatoria para contar con bolsa propia. En cuanto a que la bolsa de esa otra entidad sea similar o parecida a los efectos de publicidad y transparencia, debe indicarse que todas las Administraciones se sujetan a esos principios, entre otros, en el acceso al empleo público. Por tanto, como expresa el artículo 3 de la LRJSP, en las relaciones entre Administraciones se rigen por, entre otros, el principio de confianza legítima. Por ello, de solicitar asistencia a otra Administración se parte que la misma ha dado cumplimiento a los principios de acceso al empleo público en la configuración de sus listas o bolsas de empleo temporal.

Finalmente, en cuanto a la utilización de “entidades públicas” o “Administraciones Públicas” se utilizan ambos términos toda vez que la asistencia solicitada en ocasiones son de entidades públicas que no Administraciones Públicas, siendo necesario recoger ambos casos, dado que en el sector público del propio Cabildo se encuentran entidades que no son propiamente Administraciones Públicas, pero si requieren de nuestra asistencia para cubrir sus necesidades temporales de personal.

- Respecto al artículo 19 se propone la siguiente redacción:

“ARTICULO 19. ACUMULACIÓN DE CATEGORÍAS ANÁLOGAS

*La aprobación de una única bolsa de varias **categorías análogas o sustancialmente similares**, a efectos de lo previsto en el artículo 3.1 sobre bolsas únicas, se realizará **previa negociación** con ~~previo trámite de consulta~~ a las secciones sindicales con representatividad en el Cabildo-, mediante resolución del órgano competente en materia de Función Pública, que quedará publicada en la sede electrónica del Cabildo de Gran Canaria.”*

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	38/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	38/43



Se expone que debe definirse que se consideran categorías análogas o sustancialmente similares y aplicarse excepcionalmente y de forma motivada. Igualmente, que la aprobación de una única bolsa deberá hacerse previa negociación con las secciones sindicales con representatividad en el Cabildo.

Sobre dicha propuesta se considera que la propia calificación de análoga o sustancialmente similar es suficiente no siendo preciso establecer o definir que se debe entender o considerar como análogo o sustancialmente similar, cuestión que se valorará caso por caso. En esa determinación de que categorías pueden considerarse análogas o sustancialmente similares a efectos de aprobar una única bolsa se contará con la participación de las secciones sindicales mediante un trámite de consulta, considerando tal tramita suficiente y más ágil que entablar una negociación sobre lo que se considera análogo o similar. En todo caso, si algún interesado se mostrarse disconforme con la decisión tomada podrá impugnar la Resolución que acuerde la aprobación de la bolsa de varias categorías análogas o sustancialmente similares.

- Respecto a la Disposición transitoria única se propone la siguiente redacción:

“DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. INTEGRACIÓN EN LA BOLSA DE LAS LISTAS DE RESERVA Y DE PERONAL FUNCIONARIO O LABORAL

Las listas de reserva vigentes en la fecha ~~de entrada en vigor~~ en la que se dictó la Resolución nº 1109/20 de inicio del expediente para la aprobación del presente Reglamento se integrarán de oficio en la correspondiente bolsa, en la ordenación prevista en el presente reglamento, conservando las situaciones en las que se encontraban los integrantes en dichas listas, pasando a ser indefinidas.

Asimismo, se integrarán en las correspondientes bolsas aquellos aspirantes de listas de reserva cuya vigencia haya finalizado y que, con motivo de resolución de convocatorias de promoción interna o turno libre derivadas de Ofertas de Empleo Público, pierdan la condición de funcionario/a o laboral interino/a. También se integrarán aquellos funcionarios/as de carrera, o personal laboral fijo que perdieran tal condición con motivo de ejecución de Sentencia.

La integración en la bolsa en vigor se realizará según el orden y prelación que tuvieron en la bolsa de empleo por la que tuvieron acceso, a lo que se añadirán los méritos alcanzados por el desempeño del puesto que hayan venido ocupando en el Cabildo de Gran Canaria.”

En relación con el párrafo primero, se propone que se integren las listas vigentes a la fecha de inicio del expediente según lo acordado en la Mesa de Negociación de febrero de 2021.

En relación con la integración de los aspirantes de listas de reserva cuya vigencia haya finalizado y que, con motivo de resolución de convocatorias de promoción interna o turno libre derivadas de Ofertas de Empleo Público, pierdan la condición de funcionario/a o laboral interino/a y de los/las funcionarios/as de carrera, o personal laboral fijo que perdieran tal condición con motivo de ejecución de Sentencia, se propone se integren conforme lo añadido como párrafo tercero.

Respecto a la integración de las listas vigentes a la fecha de inicio del expediente –como ya se citó respecto a la alegación nº 14 de este informe- en informe de la Asesoría Jurídica de 28 de julio de 2023 se informa que para evitar que la eficacia retroactiva lesione derechos de terceros, esa retroactividad solo alcance a las listas que estén vigentes a tiempo de la entrada en vigor del reglamento. Como alternativa plantea que, si se quiere otorgar mayor eficacia a las listas anteriores, se

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	39/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	39/43

prevea expresamente que, una vez aprobado el reglamento, los integrantes que hayan visto caducado su derecho durante la tramitación de este expediente se integren al final de la lista. Por ello, la integración de las listas vigentes al inicio del expediente que hayan visto finalizada su vigencia durante la tramitación del expediente no sería posible realizarla con carácter general, la única posibilidad que entiende la Asesoría Jurídica sería integrar a los aspirantes que han perdido su vigencia en las listas al final de las bolsas que resulten con la aprobación del Reglamento. De ambas alternativas, se ha considerado la de integrar en las bolsas de empleo las listas vigentes al momento de la entrada en vigor del Reglamento.

En lo que se refiere al párrafo añadido, se entiende que no procede, dado que se pretende una actualización de méritos. Como se expuso respecto a la alegación al artículo 4, con tal propuesta se pretende una especie de convocatoria para actualizar méritos de quienes ya integran la bolsa pero no se han presentado a nuevas convocatorias. En ese caso, si quisieron actualizar la puntuación esos integrantes debieron participar en la correspondiente convocatoria. Además, no todas las convocatorias necesariamente tendrán fase de méritos, incluso aquella por la que ese aspirante se ha integrado en la bolsa puede haber sido por el sistema de oposición, por lo que esa futura actualización de méritos tampoco tendría sentido.

A la vista de lo expuesto, procedería desestimar la alegación efectuada.

III.- Cumplido el trámite de información pública y audiencia a los interesados e informadas las alegaciones, sugerencias y reclamaciones formuladas, el siguiente trámite consiste en la contestación y resolución de las mismas, debiendo notificar su estimación o rechazo a quién las presentó. En ese trámite de resolución de sugerencias y reclamaciones se seguirá, en general, el mismo que dio lugar a la aprobación inicial de la ordenanza o reglamento, no siendo necesario su paso por el Consejo de Gobierno Insular.

En caso de aceptar alguna sugerencia o reclamación que modifique el texto del Reglamento procedería solicitar de nuevo informe a la Asesoría Jurídica.

Por tanto, procede elevar propuesta al Pleno de la Corporación al objeto de que resuelva las sugerencias y reclamaciones formuladas y una vez resueltas proceda a la aprobación definitiva del Reglamento de Listas de Reserva, para posteriormente proceder a su publicación en el Boletín Oficial de Las Palmas, entrando en vigor transcurridos quince días hábiles desde la publicación íntegra.

IV.- Además de los trámites citados en el apartado anterior, debe tomarse en consideración lo dispuesto en la normativa de transparencia y que afecta a la tramitación para la aprobación de normas reglamentarias, especialmente en lo que se refiere a la publicidad de los trámites. El artículo 105 de la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares, establece que los cabildos insulares mantendrán permanentemente actualizada de la siguiente información:

- La iniciación de los procedimientos de elaboración de los proyectos de ordenanza o reglamento, especificando su objeto y finalidad.
- Los procedimientos de elaboración normativa que estén en curso, indicando su objeto y estado de tramitación.
- Los textos de los proyectos de ordenanza o reglamento una vez ultimados y, en todo caso, simultáneamente a la solicitud de los informes preceptivos.

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	40/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	40/43



- d) Las memorias o informes justificativos, en los que deben constar los motivos que justifican la aprobación de los proyectos.
- e) Las alegaciones presentadas durante la fase de información pública y, en el caso de que se haya sometido a participación pública, el resultado de dicha participación.
- f) Los informes y dictámenes generados en la tramitación del procedimiento de elaboración.
- g) Los textos de las ordenanzas y reglamentos dictados por la corporación.
- h) Los textos de las sentencias que afecten a la vigencia e interpretación de las normas dictadas por la corporación.
- i) Los textos de las directrices, instrucciones y circulares que tengan incidencia en los ciudadanos, así como aquellas directrices, instrucciones, acuerdos, circulares o respuestas a consultas planteadas por los particulares u otros órganos en la medida en que supongan una interpretación del Derecho o tengan efectos jurídicos.

A la vista de lo anterior, en la tramitación de la iniciativa reglamentaria que se pretende llevar a cabo, habrán de cumplirse las obligaciones de información establecidas en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y en la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares. En estos momentos del procedimiento procedería la publicación de las alegaciones presentadas durante la fase de información pública y, en el caso de que se haya sometido a participación pública, el resultado de dicha participación, así como el presente informe. Una vez aprobado el Reglamento, procederá su publicación en el portal de transparencia y, como ya se ha dicho, en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

CONCLUSIONES

- Tomando en consideración lo expuesto en este informe respecto a las alegaciones, sugerencias y reclamaciones presentadas en el trámite de información pública y audiencia a los interesados se entiende que procede desestimar, por los motivos expuestos en el presente informe, las alegaciones presentadas por los interesados que figuran en la relación anexa a este informe.

Tal es mi informe que emite la Jefa del Servicio de Gestión de Recursos Humanos que suscribe, sometiéndome a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

Las Palmas de Gran Canaria, a fecha de firma electrónica.

LA JEFE DE SERVICIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Fdo: M^a Concepción Gallardo González

SRA. CONSEJERA DE ADMINISTRACION PUBLICA Y TRANSPARENCIA.-

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	41/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	41/43



Anexo

	APELLIDOS	NOMBRE	NIF	Nº REGISTRO	FECHA	ARTÍCULO OBJETO DE ALEGACIÓN
1		JUAN JESÚS		2023031740	16/04/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA
2		ERICA		2023032069	17/04/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA
3		NEREIDA		2023032073	17/04/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA
4		CARLOS		2023031995	17/04/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA
5		ANDREA		2023032111	18/04/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA
6		CRISTINA		2023032183	18/04/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA
7		ALMUDENA		2023032457	19/04/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA
8		MARÍA ASTRID		2023032464	19/04/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA
9		TANIA MARÍA		2023033450	21/04/2023	ARTÍCULO 7, APTDO. e)
10		MARÍA VICTORIA		20230035814	03/05/2023	
11		AIDA MARÍA		2023036594	05/05/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA
12	DELEGADO SINDICAL DE INTERSINDICAL CANARIA	HERIBERTO		2023038507	13/05/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA
13	EN REPRESENTACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT	JOSÉ JUSTO		2023038887	15/05/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA
14		ANA MARÍA		2023040463	22/05/2023	

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	María Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	42/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKK276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	42/43



15		ELENA		2023041216	24/05/2023	DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA
16		CELINA		2023042437	26/05/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA
17		ERO JOSÉ		2023042440	26/05/2023	ARTÍCULO 4, APTDO. 2
18		ROSA DELIA		2023042917	28/05/2023	
19		FÁTIMA DEL ROSARIO		2023043452	29/05/2023	DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA ARTÍCULO 15 ARTÍCULO 17
20		ROBERTO		2023043384	29/05/2023	
21	SECRETARIA GENERAL DE LA SECCIÓN SINDICAL DE SEPCA	Mª PILAR		2023043302	29/05/2023	ARTÍCULO 2; ARTÍCULO 3; ARTÍCULO 4, ARTÍCULO 5, ARTÍCULO 6, ARTÍCULO 7, ARTÍCULO 9, ARTÍCULO 10, ARTÍCULO 11, ARTÍCULO 12, ARTÍCULO 13, ARTÍCULO 14, ARTÍCULO 15, ARTÍCULO 17, ARTÍCULO 18, ARTÍCULO 19, DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Código Seguro De Verificación	b1KuP40/RcLdEbH41/97Sw==	Fecha	24/08/2023
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Maria Concepcion Gallardo Gonzalez - Jefe/a Serv. Gestion de Recursos Humanos		
Url De Verificación		Página	43/43

Código Seguro de Verificación:	LQUCAQSCAYWKX276OOCJLO7TN4	Fecha y Hora	14/09/2023 08:37:36
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo al Reglamento (UE) n.º 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo	Validez del documento	Original
Firmado por	CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA		
Url de verificación		Página	43/43