

En Arrecife, a trece de abril de dos mil veintitrés.

EL CONSEJERO DELEGADO, (por delegación de firma de la Excm. Sra. Presidenta del Cabildo Insular de Lanzarote, mediante Decreto número 3779, de 14 de septiembre de 2020), Andrés Stinga Perdomo.

101.013

## RED TRIBUTARIA LANZAROTE

### ANUNCIO

#### 1.283

La Titular Accidental del Órgano de Apoyo al Secretario del Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo Insular de Lanzarote,

CERTIFICA: Que el Consejo Rector de la Red Tributaria de Lanzarote, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de abril de 2023, adoptó, entre otros, el acuerdo que se transcribe a continuación:

2. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA MODIFICACIÓN DE LAS BASES GENERALES DE LA OFERTA DE EMPLEO 2020-2022. EXPEDIENTE 53/2023.

A su lectura y por unanimidad de los miembros presentes, se acordó aprobar la modificación de las Bases Generales de la Oferta de Empleo 2020-2022, en el contenido del Decreto 2023-0078, de fecha 28 de febrero de 2023, el cual se transcribe:

“Visto el Informe Jurídico 2023-0013, de fecha 22 de febrero de 2023, del Asesor Jurídico y Responsable de RR.HH. del Organismo Autónomo Insular de Gestión de Tributos, cuyo tenor literal es el siguiente:

#### INFORME JURÍDICO.

El Asesor Jurídico y Responsable de RRHH del Organismo Autónomo Insular de Gestión de Tributos del Cabildo de Lanzarote (en adelante OAIGT), según Pleno del Cabildo de Lanzarote de 30 de marzo de 2017, donde se adoptaron los acuerdos sobre el contenido, alcance, condiciones y régimen jurídico, avocación, revocación, renuncia, extinción y vigencia al que se sujetan las delegaciones de las facultades y actividades administrativas correspondientes a la aplicación de determinados tributos locales, así como

de precios públicos y demás ingresos de derecho público, para cada uno de los Ayuntamientos, como mejor proceda en Derecho, atendiendo a los siguientes

#### ANTECEDENTES DE HECHO

1. El día 28/12/2022 (Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 156) se han publicado las Bases Generales (en adelante, BBGG) de las ofertas de empleo de la Red Tributaria correspondientes a los ejercicios 2020 y 2022.

En el apartado B.1 de la Base Octava, puede leerse lo siguiente:

B.1. A la experiencia profesional.

Deberá referirse a las funciones y tareas propias del puesto objeto de cada convocatoria, aplicándose de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Por cada mes completo de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo con clasificación de funcionario o funcionario interino: 0,0625 puntos por mes completo, con un máximo de 3 puntos.

2. Por cada mes completo de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo: 0,0167 puntos por mes completo, con un máximo de 1 punto.

3. Por cada mes completo de trabajo al servicio de una empresa privada, en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo: 0,0083 puntos por mes completo, con un máximo de 1 punto.

El máximo de puntos en este apartado es de 3, si bien se contabilizará el total de puntos obtenido en caso de desempate (Base décima).

2. Se han presentado tres recursos de reposición con parecido contenido alegando, muy resumidamente, que la diferencia de calificación por estar el aspirante clasificado como funcionario o funcionario interino responde a un criterio desproporcionado y discriminatorio con otras formas de relación laboral.

3. Las Bases Generales fueron negociadas entre los Delegados de Personal y la Dirección del Organismo. Como Secretario de la Mesa de Negociación, con voz, pero sin voto, ejerció don Román León García, asesor jurídico de la Red Tributaria.

4. El día 25/01/2023 se remitió a la Asesoría Jurídica del Cabildo de Lanzarote la solicitud de emisión de informe jurídico al respecto de los citados recursos, así como el texto de los mismos.

5. El día 30/01/2023 se comunicó a los Delegados de Personal la presentación de los citados recursos de reposición, solicitando éstos la remisión de los mismos como interesados. Una vez anonimizados, fueron enviados el día 02/02/2023.

El día 6/02/2023 se presentaron sus alegaciones, dándose traslado también a la Asesoría Jurídica del Cabildo:

De la lectura de las actas de la Asamblea y Mesa de Negociación citadas, se desprende que los Delegados de Personal han informado, tanto a los empleados públicos como a los miembros de la Mesa de Negociación, de los motivos y fundamentos que inspiran los criterios de valoración de la experiencia profesional aprobados en las bases generales impugnadas, siendo de todo punto incierto que los mismos se hayan incluido de manera sorpresiva, como erróneamente se indica en los recursos potestativos de reposición presentados contra las citadas Bases Generales, pues fueron llevados a la Asamblea de fecha 28.11.2022, donde se explicaron las diferentes opciones y su fundamento, siendo aprobados por una amplia mayoría de los trabajadores.

Segundo. En relación con el desarrollo de las argumentaciones recogidas en los recursos de reposición en cuanto a la falta de criterio objetivo que justifique la distinta valoración de la experiencia profesional, se traslada por los recurrentes que dicho criterio no responde a una pauta equitativa y favorece a los funcionarios frente al personal laboral. Se argumentan de contrario varias Sentencias con base en la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 sobre el trabajo de duración determinada, obviando que dicha Directiva, de la que deriva numerosa jurisprudencia al respecto, parte de la protección del trabajador temporal frente al fijo por lo que no resulta de consideración en el presente, en el que concurren dos estamentos dentro de la función pública, ambos

de carácter temporal, por un lado el funcionario interino y por otro lado, el personal laboral, bien temporal bien indefinido no fijo, pero en cualquier caso, temporal.

Como consecuencia de la negociación colectiva antes indicada, se termina decidiendo que la baremación distinga la experiencia profesional en función del origen de la relación de empleo público, lo cual no constituye per se una discriminación a los efectos planteados por los recurrentes, dado que la situación origen de cada estamento, es diferente y, por tanto, justifica a todas luces, que la baremación también lo sea.

En este sentido, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias ha venido definiendo el juicio de identidad del que se debe partir en cuanto a la discriminación en el ámbito laboral.

“En relación al principio de igualdad, la sentencia de la Sala 1049/2019 de 14/10/19 en el recurso de suplicación 887/2019, recordando la sentencia de la misma Sala dictada en recurso número 565/2013, indica:

“En lo que se refiere al principio de igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley por los poderes públicos que proclama el primer inciso del artículo 14 de la norma fundamental, la doctrina constitucional (SSTC 22/81, 41/13, 40/14) y, haciéndose eco de la misma, la jurisprudencia ordinaria (SSTS 8/07/10, Rec. 248/09• 21/01/14, Rec. 1194/13), ha fijado las siguientes pautas básicas:

a) No toda desigualdad de trato supone una infracción del artículo 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable.

b) El principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas•

c) El principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas, o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados.

d) Para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos.

e) Ello comporta que cuando se alegue la vulneración del principio de igualdad han de llevarse a cabo dos juicios:

1º. El «juicio de identidad», es decir la necesidad de acreditar la existencia de un nivel suficiente de similitud respecto a la situación de la que se invoca el agravio• y 2º. el «juicio de racionalidad», es decir debe tener una consistencia de *fumus boni iuris*, sin arbitrariedad.

A la vez, la desigualdad únicamente es calificable de constitucional cuando se superan otros dos juicios:

(a) el «causal o finalista», es decir, cuando exista una causa «objetiva y razonable» conforme a criterios o juicios de valor generalmente aceptados• y (b) el «de adecuación o proporcionalidad», cuando la medida adoptada y el resultado que produce son adecuados al fin pretendido y no resultan especialmente gravosos para los afectados.”

En la misma línea, la Sala Social TSJ Canarias en Sentencia de 17 de febrero de 2022, recurso 1733/20200 se pronuncia de la siguiente manera:

“La doctrina sobre la materia y mantenida por esta Sala es la citada en la sentencia de instancia. Doctrina que resume la sentencia de fecha 14 de octubre de 2019, rec. 887/2019 y que transcribimos parcialmente: “...Traemos a colación la sentencia de esta Sala dictada en recurso número 565/2013, en la respecto del principio de igualdad que se decía así: “En lo que se refiere al principio de igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley por los poderes públicos que proclama el primer inciso del artículo 14 de la norma fundamental, la doctrina constitucional (SSTC 22/81, 41/13, 40/14) y, haciéndose eco de la misma, la jurisprudencia ordinaria (SSTS 8/07/10, Rec. 248/09• 21/01/14, Rec. 1194/13), ha fijado las siguientes pautas básicas: a) No toda desigualdad de trato supone una infracción del artículo 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable. b) El principio

de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas• c) El principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas, o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados.

d) Para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos• e) Ello comporta que cuando se alegue la vulneración del principio de igualdad han de llevarse a cabo dos juicios: 1º. el «juicio de identidad», es decir la necesidad de acreditar la existencia de un nivel suficiente de similitud respecto a la situación de la que se invoca el agravio• y 2º. el «juicio de racionalidad», es decir debe tener una consistencia de *fumus boni iuris*, sin arbitrariedad. A la vez, la desigualdad únicamente es calificable de constitucional cuando se superan otros dos juicios: (a) el «causal o finalista», es decir, cuando exista una causa «objetiva y razonable» conforme a criterios o juicios de valor generalmente aceptados• y (b) el «de adecuación o proporcionalidad», cuando la medida adoptada y el resultado que produce son adecuados al fin pretendido y no resultan especialmente gravosos para los afectados.”

Se debe comenzar por tanto, realizando el juicio de identidad entre el personal funcionario interino y el personal laboral temporal sin que exista esa identidad de situación entre ambos que sostenga la argumentación de desequilibrio, habida cuenta que el primer grupo ha superado unas pruebas selectivas siguiendo los principios constitucionalmente previstos de igualdad, mérito y capacidad, además de cumpliendo requisitos de formación académica previos a la admisión, criterios por los que no han transitado el personal laboral de este organismo. Dicha causa objetiva y razonable ha permitido que a virtud de las distintas negociaciones colectivas y como consecuencia de la decisión adoptada por la asamblea de trabajadores, se establezca un criterio de baremación que diferencie la experiencia profesional de acuerdo a lo expuesto.

Tercero. Que se termina solicitando la declaración de nulidad de la Resolución por la que se aprueban las bases que regirán las convocatorias de los procedimientos selectivos y posterior formación de listas específicas de empleo de la Red Tributaria de

Lanzarote, publicada en el B.O.P. de Las Palmas, número 156, de 28 de diciembre de 2022 sin aducir mayor argumentación que la expuesta en el expositivo anterior, por lo que no se hace referencia a defectos formales o de fondo que permitan, con base en el artículo 47 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, considerar que concurre alguno de los supuestos previstos para ello con apenas la exposición realizada en los escritos de recursos, lo cual es a todas luces desproporcionado y carente de sustento jurídico, evidenciando una voluntad por parte de los recurrentes que excede a aquella recogida en la normativa reguladora del proceso y que vulnera el principio de conservación de los actos administrativos.

A los anteriores hechos les son de aplicación los siguientes

#### FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. El informe jurídico del Cabildo de Lanzarote se expresa en los siguientes términos:

La Constitución Española de 1978 establece en su artículo 23 el derecho de los ciudadanos a “acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.” recoge también el texto constitucional en su artículo 103.3 que “la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso de los función pública, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad (...)”.

Así, bien recoge el artículo 55 del TREBEP que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico. Cumpliendo así el legislador, con el mandato constitucional.

De lo anterior, queda claro cuáles son los principios que deben regir en el acceso a la función pública, cuestión que nos va a permitir dilucidar la causa que nos trae, la formulación de recursos contra lo establecido en las Bases Generales de las ofertas de empleo público de los años 2020 y 2022, en cuanto a la valoración de la baremación de los méritos.

Alegan los recurrentes una valoración discriminatoria ya que diferencian las bases una valoración de méritos, por mes y con un máximo diferente para aquellos que

lo acrediten por experiencia profesional al servicio de las Administraciones Públicas en puestos de igual o mayor nivel con clasificación de funcionarios o funcionarios interinos, de aquellos otros cuya experiencia profesional al servicio de Administraciones Públicas lo hayan hecho con otra clasificación o vínculo, concretamente con una relación laboral con la Administración. Exponen que dicha desproporción no responde a una causa objetiva.

En la Sentencia del Tribunal Constitucional 111/2014, de 26 de junio de 2014 se declara “Así, se propugna que las convocatorias sean libres y no restringidas. Tiene que haber pruebas selectivas. Aunque nada impide que se valoren los servicios prestados, pero siempre dentro del límite de lo tolerable.” Y es que ya ha sido en reiteradas ocasiones donde el propio Tribunal Constitucional (STC166/2001, de 16 de julio) se ha pronunciado sobre la imposibilidad de establecer requisitos discriminatorios en los procedimientos de acceso a la función pública. El propio tribunal ya ha expresado, que estas prácticas de valoración diferente de puestos similares han sido censuradas (STC 281/1993, de 27 de septiembre). Lo que se evidencia es que la doctrina constitucional ha venido afirmando en reiterados pronunciamientos que no deben valorarse de forma distinta los servicios prestados si son objetivamente idénticos lo que determina la nulidad de pleno derecho por conculcar el artículo 23.2 CE (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 24 de octubre de 2002, Rec. 624/1998).

Como ya hemos abordado anteriormente el artículo 23.2 y 103.3 de la Constitución Española recoge los principios que deben respetarse en el acceso a la función pública constituyendo el principio de igualdad una especificación del amparado en el artículo 14 de la Carta magna. Así podemos decir que el principio general de igualdad opera en dos planos, como igualdad en la aplicación de la ley y de otra como igualdad ante la ley. Es en este último plano, la igualdad implica para el legislador no sólo la prohibición de establecer diferencias que carezcan de una fundamentación razonable y objetiva, sino más precisamente aún y en conexión con el artículo 103.3 CE la prohibición de establecer diferencias que no guarden relación con el mérito y capacidad. La igualdad se predica por tanto de las condiciones establecidas por la Ley, y por ello lo que el artículo 23.2 CE viene a prohibir entre otras cosas es que las reglas de procedimiento para el acceso a la función pública se establezcan mediante referencias individualizadas y concretas, y no mediante

términos generales y abstractos, términos en los que se ha expresado el Tribunal Supremo, Sentencia de 23 de septiembre de 2002 (Rec. 2738/1998) y que además recoge en cuanto la aplicabilidad el artículo 23 de la CE “Obviamente, su aplicabilidad no exige la absoluta prohibición de la diferenciación de trato a diversas categorías de ciudadanos, sino la proscripción de la discriminación entre personas, categorías y grupos, por lo que puede entenderse que quiebra la igualdad cuando la diferenciación no está basada en motivos objetivos y, por el contrario, no resulta violada cuando dicha diferencia tiene una justificación racional y suficiente en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida”. Cuestión que no parece que tenga causa de justificación en el caso que nos ocupa.

Así estas prácticas de valoración diferente de puestos similares fueron censuradas por el Tribunal Constitucional (STC281/1993), y es más, estas prácticas también han sido censuradas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea desde la perspectiva de la libertad de circulación de trabajadores (Sentencia de 23 de febrero de 1994, SCHOLZ contra Universidad Caligari, asunto C-419/92, y esta línea las posteriores sentencias del Tribunal de Justicia de 12 de mayo de 2005 y 26 de octubre de 2006, Comisión contra Italia).

Recientemente el Tribunal Supremo en su Sentencia de 18 de octubre de 2022 (rec. 2145/2021) en su fundamento cuarto señala “Ninguna razón se ha dado por la Diputación Provincial de Málaga para justificar tal disparidad establecida en las bases. Tampoco puede deducirse del conjunto del expediente y de las actuaciones el motivo por el que el mismo trabajo deba valorarse de tan diferente manera cuando de lo que se trata es de apreciar la experiencia, o sea los servicios prestados. A falta de la imprescindible explicación e, insistimos, aun dando por cierto que, además del recurrente, los dos recurridos que vieron amortizadas sus plazas, ejercieron continuadamente funciones de guarda, debemos concluir que el distinto trato dado a uno y a otros carece de justificación objetiva y razonable y, por tanto, incurre en la vulneración del artículo 23.2 de la Constitución y, en relación con él, de su artículo 103.3. Por tanto, debemos anular la sentencia de la Sección Segunda de la Sala de Málaga y, atendiendo a la pretensión principal del recurrente en este litigio, debemos estimar el recurso de apelación del Sr. XX, anular también la sentencia del Juzgado y estimar el Recurso Contencioso-Administrativo.

La estimación implica anular de las bases generales y específicas los apartados que permiten puntuar el doble los servicios prestados como guarda en las plazas vinculadas a la convocatoria y, en consecuencia, supone que se puntúen por igual los de los aspirantes que han desempeñado funciones de guarda”.

Por todo lo anterior, la valoración establecida en la Base Octava, concretamente en el apartado B.1, diferenciando entre funcionario o funcionario interino, aplicando una valoración de 0,0625 puntos por mes trabajo, con un máximo de 3 puntos, del resto de los empleados que hayan podido tener o tienen una relación diferente con la Administración Pública, al que se le aplicaría un 0,0167 puntos por mes trabajado, con un máximo de 1 punto, cuando las funciones realizadas y según su categoría hayan podido ser las mismas, se puede entender a todas luces discriminatorio dado que choca con el principio de igualdad previsto en el artículo 23.3 de la Constitución, tal y como la reiterada Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la del Tribunal Supremo ha venido manteniendo.

## CONCLUSIÓN

De lo expuesto en el presente informe, las determinaciones de la legislación aplicable y su adecuación al caso que nos ocupa, puede concluirse:

- Los procedimientos de selección para el acceso a la función pública deben respetar los principios recogidos en el artículo 23.2 y 103.3 de la C.E.
- La valoración de los méritos por experiencia profesional no deberá establecer criterios discriminatorios en función del vínculo estatutario o laboral del candidato, ya que lo que se valora es precisamente la experiencia profesional, no el tipo de relación (funcionario o laboral) que haya mantenido con la Administración.

SEGUNDO. El apartado B.1. de la Base General Octava literalmente dice «Por cada mes completo de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo con clasificación de funcionario o funcionario interino: 0,0625 puntos por mes completo, con un máximo de 3 puntos.

Por cada mes completo de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas en un puesto de igual o

mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo: 0,0167 puntos por mes completo, con un máximo de 1 punto.

Por cada mes completo de trabajo al servicio de una empresa privada, en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo: 0,0083 puntos por mes completo, con un máximo de 1 punto».

De este modo, este motivo de recurso ha de ser acogido.

Si se atiende al contenido del informe jurídico y a los recursos de reposición presentados, la redacción «con clasificación de funcionario o funcionario interino» es contraria discriminatoria y contraria a Derecho.

Así pues, deberá eliminarse de las BBGG, quedando el apartado B.1 redactado como sigue:

«Por cada mes completo de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo: 0,0625 puntos por mes completo, con un máximo de 3 puntos.

Por cada mes completo de trabajo al servicio de una empresa privada, en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo: 0,0083 puntos por mes completo, con un máximo de 1 punto».

TERCERO. En cuanto a las alegaciones presentadas por los Delegados de Personal, resumidamente, es aplicable el criterio seguido por la Asesoría Jurídica del Cabildo, por lo que deben ser desestimadas.

CUARTO. En la solicitud de los recursos se pide anular la resolución que aprobó las BBGG y dictar otra distinta sobre la base de la convocatoria publicada en 2018.

Esta petición no puede tener acogida.

Las BBGG han sido tratadas en la Mesa de Negociación del Organismo y responden, conforme a lo dispuesto en el artículo 37.1.c) EBEP, a criterios a disposición de la Administración convocante, sin que éstos hayan sido calificados como discriminatorios por parte del informe antes mencionado.

En la convocatoria de 2018, dictada para crear bolsas de empleo de funcionarios interinos, se daba una puntuación de 0,2 puntos por año completo, hasta un máximo de 2 puntos, a la experiencia en las Administraciones Públicas (sin diferenciar el tipo de relación laboral), mientras que en ámbito privado era solo de 0,1 puntos por año.

La fase de oposición tenía un peso del 70% sobre el total del proceso selectivo.

QUINTO. En las BBGG recurridas, el peso de la oposición se sitúa en el 60%, si bien en los criterios de concurso se sigue diferenciando entre experiencia en las Administraciones Públicas y el ámbito privado, sin que esto último haya sido motivo de impugnación.

Esta fórmula ha sido la recogida en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con el siguiente tenor: «Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público».

Así pues, no existe fundamento jurídico para establecer un porcentaje distinto de la negociación colectiva del Organismo, que se ajusta a Derecho.

SEXTO. Según el artículo 47.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPACAP), los actos de las Administraciones Públicas son nulos de pleno derecho si lesionan los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional. En el caso que nos ocupa, se ha lesionado el principio de igualdad, recogido en los artículos 9 y 23.2 CE.

Continúa el artículo 49.2 LPACAP advirtiendo que la nulidad en parte del acto administrativo no implicará la de las partes del mismo independientes de aquélla, salvo que la parte viciada sea de tal importancia que sin ella el acto administrativo no hubiera sido dictado.

Hemos de entender que las BBGG no deben ser anuladas en su conjunto, sino solo esta mención de la Base Octava, apartado B.1: «con clasificación de funcionario o funcionario interino».

De acuerdo con el artículo 51 LPACAP, el órgano que declare la nulidad o anule las actuaciones dispondrá siempre la conservación de aquellos actos y trámites cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse cometido la infracción.

De este modo, la resolución de estos recursos debe únicamente corregir la mención declarada discriminatoria y mantener intacto el resto de BBGG, que no se han impugnado.

SÉPTIMO. En sesión de la Mesa de Negociación de 13/02/2023 se acordó lo siguiente:

La resolución que se ha propuesto es eliminar dicha mención y el segundo criterio de puntuación, ya que, con dicha eliminación, sería idéntico al primero. Así pues, el apartado B.1 quedaría redactado como sigue:

«Por cada mes completo de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo: 0,0625 puntos por mes completo, con un máximo de 3 puntos.

Por cada mes completo de trabajo al servicio de una empresa privada, en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo: 0,0083 puntos por mes completo, con un máximo de 1 punto».

3. También han sido aprobadas las Bases Específicas (en adelante, BBEE) de las convocatorias de las plazas de Responsable de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (puesto RPT: 1.5.10.01; expediente: 326/2022) y Técnico en Informática y Telecomunicaciones (puesto RPT: 1.5.1.01; expediente 452/2022).

En ellas ya se habían tenido en cuenta los recursos presentados contra las BBGG. Se ha omitido la expresión «con clasificación de funcionario o funcionario interino» en la Base Octava.

4. Los Delegados de Personal han recomendado incluir en las BBEE de las convocatorias una aclaración a la

documentación que ha de presentarse en el apartado B.1 de la Base Octava, con el siguiente texto:

«Para la acreditación de las funciones realizadas y la experiencia profesional, será necesario presentar certificado o similar expedido por la Secretaría u Órgano competente en materia de fe pública de la Administración donde se hubieran prestado los servicios alegados, con el contenido mínimo siguiente:

a) Nombramiento o asignación de plaza o puesto de trabajo y su fecha.

b) Categoría funcionarial o laboral.

c) Funciones realizadas contenidas en la RPT de la Administración certificadora. Si no hubiera RPT, listado de las funciones realizadas, para su valoración por el Tribunal».

OCTAVO. De acuerdo con el artículo 14 de los Estatutos del OAIGT, corresponde a la Dirección de la Red Tributaria la dirección técnica y coordinación administrativa del Organismo Autónomo y concretamente, la inmediata dirección de la actividad del mismo, así como la coordinación, impulso y supervisión de sus Unidades y Departamentos, adoptando las resoluciones necesarias al respecto.

NOVENO. Según el artículo 12.2.h) de los Estatutos, es competencia de la Presidencia, ostentar a todos los efectos la jefatura superior del personal laboral del Organismo y del personal funcionario del Cabildo, adscrito al Organismo, sin perjuicio de las funciones atribuidas por estos Estatutos en materia de personal a la Dirección y las que en esta pueda delegar.

DÉCIMO. Según el artículo 10.e) de los Estatutos, corresponde al Consejo Rector la aprobación de plantillas, la relación de puestos de trabajo y las bases de selección de personal, así como la aprobación del sistema de incentivos de personal, respetando lo dispuesto en el artículo 85.bis.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Por todo lo anterior,

1. Se propone a la Dirección del Organismo estimar parcialmente los recursos interpuestos contra las BBGG de las convocatorias de empleo para las ofertas de 2020 y 2022 del OAIGT, proponiendo a la Presidencia

y al Consejo Rector la modificación de las mismas, con la nueva redacción del apartado B.1 de la Base Octava:

«Por cada mes completo de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo: 0,0625 puntos por mes completo, con un máximo de 3 puntos.

Por cada mes completo de trabajo al servicio de una empresa privada, en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo: 0,0083 puntos por mes completo, con un máximo de 1 punto».

Una vez resuelta la modificación, deberá aprobarse por el Consejo Rector del Organismo y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

2. Se propone desestimar el resto de alegaciones.

A los anteriores hechos les son de aplicación los siguientes:

En uso de las atribuciones que me confieren los artículos 124.4.ñ) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en su redacción dada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local y el artículo 12.2.e) de los Estatutos del OAITG.

En virtud de las competencias delegadas por Decreto 2020-3780, de fecha 14 de septiembre de 2020,

#### RESUELVO

PRIMERO. ESTIMAR parcialmente los recursos interpuestos contra el apartado B.1 de la Base Octava de las Bases Generales de las convocatorias de empleo para las ofertas de 2020 y 2022 del OAITG, eliminando la mención «con clasificación de funcionario o funcionario interino».

La nueva redacción del apartado B.1 de la Base Octava sería como sigue:

«Por cada mes completo de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de

Trabajo: 0,0625 puntos por mes completo, con un máximo de 3 puntos.

Por cada mes completo de trabajo al servicio de una empresa privada, en un puesto de igual o mayor nivel, relacionado directamente con las funciones descritas en la Relación de Puestos de Trabajo: 0,0083 puntos por mes completo, con un máximo de 1 punto».

SEGUNDO. DESESTIMAR el resto de alegaciones.

TERCERO. APROBAR la presente modificación y posterior resolución en la primera sesión del Consejo Rector que se celebre, así como, publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

CUARTO. ORDENAR la notificación de este mandamiento a aquellas unidades de gestión de este Organismo Autónomo y del Cabildo de Lanzarote necesarias para el cumplimiento del mismo.

Contra la presente resolución, podrá interponerse, con carácter potestativo, Recurso de Reposición ante la Presidenta Delegada del Organismo Autónomo Insular de Gestión Tributaria del Excmo. Cabildo Insular de Lanzarote, en el plazo de UN MES desde su notificación o bien Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de DOS MESES contados a partir de dicha notificación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Las Palmas de Gran Canaria, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, significándose, que en caso de interponer Recurso de Reposición, no se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo.

Así lo ordena y firma la Sra. Presidenta Delegada del Organismo Autónomo Insular de Gestión de Tributos del Excmo. Cabildo Insular de Lanzarote, con la intervención así mismo, a los exclusivos efectos de dar fe de su autenticidad, de la Titular Accidental del Órgano de Apoyo al Secretario del Consejo de Gobierno Insular.”

Se somete a votación, aprobándose por unanimidad de los miembros presentes, la modificación de las Bases Generales de la oferta de empleo público 2020-2022. Votan a favor: Sras. Callero Cañada, Guadalupe



García y Merino Betancor y Sres. Aguiar Lasso, Rocío Romero, Delgado Betancor, Jiménez Cabrera.

Y para que conste, a reserva de los términos definitivos en que quede redacta el Acta en el momento de su aprobación, se expide la presente certificación de orden y con el visto bueno de la Sra. Presidenta Delegada, a trece de abril de dos mil veintitrés.

LA PRESIDENTA-DELEGADA, Rasa Mary Callero Cañada.

LA TITULAR DEL ÓRGANO DE APOTO, María Dolores García Cid.

101.462

## **EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA**

### **Secretaría General del Pleno**

#### **Negociado de la Vicesecretaría General del Pleno**

#### **ANUNCIO**

#### **1.284**

Se hace público, a los efectos del artículo 44 del R.O.F., que por el Alcalde, con fecha 18 de abril de 2023, se ha dictado el siguiente acuerdo:

“Decreto del Alcalde número 16449/2023, de 18 de abril, de sustitución del Concejal de Gobierno del Área de Administración Pública, Recursos Humanos, Innovación Tecnológica y Deportes, desde las 19:00 horas del día 19 de abril hasta el día 21 de abril, de 2023,

#### **ANTECEDENTES**

Decreto del Alcalde número 29036/2019, de 26 de junio, por el que se establece la estructura orgánica superior y directiva de las Áreas de Gobierno, se procede a la designación y nombramiento de los titulares de las mismas y de los de las Concejalías Delegadas y marco legal de funciones de estos.

Decreto del Alcalde número 30454/2019, de 19 de julio, por el que se establecen los ámbitos materiales, sectores funcionales y la estructura organizativa del Área de Gobierno de Administración Pública, Recursos Humanos, Innovación Tecnológica y Deportes.

Escrito de fecha 18 de abril de 2023, por el que se comunica la ausencia del Concejal de Gobierno del Área de Administración Pública, Recursos Humanos, Innovación Tecnológica y Deportes, don Mario Marcelo Regidor Arenales, con motivo de la asistencia al Congreso Digital Tourist en Bernidorm, desde las 19:00 horas del día 19 de abril hasta el día 23 de abril de 2023, y se determina su sustitución por la Concejala de Gobierno del Área de Economía y Hacienda, Presidencia y Cultura, doña Encarnación Galván González.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

- Artículos 11 y 14 del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración (ROGA).

- Artículos 124.4-g) y 5 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

- Artículo 43 y ss. del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF).

En virtud de las atribuciones que me confiere la normativa vigente,

#### **DECRETO**

PRIMERO. La sustitución, por ausencia, entre órganos superiores del gobierno municipal y por el tiempo que se expresa:

Concejal de Gobierno sustituido: Don Mario Marcelo Regidor Arenales, Área de Gobierno de Administración Pública, Recursos Humanos, Innovación Tecnológica y Deportes.

Concejala de Gobierno sustituta: Doña Encarnación Galván González, Área de Gobierno de Economía y Hacienda, Presidencia y Cultura.

Período de la sustitución: Desde las 19:00 horas del día 19 de abril hasta el día 21 de abril de 2023.

SEGUNDO. La publicación del presente decreto en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con los artículos 14, ROGA, y 44, ROF, la notificación a los interesados y su publicación en la página web, dando cuenta del mismo al Pleno en la primera sesión que este celebre.

TERCERO. Régimen de Recursos. Contra este acto