Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11897

1

45.158

A´ rea de Gobierno de Presidencia, Hacienda, Modernizacio´n y Recursos Humanos

Concejal´a Delegada de Recursos Humanos

Direccio´n General de Recursos Humanos

Servicio de Recursos Humanos

ANUNCIO

2

.735

En ejecucio´n de lo establecido en los art´culos 43 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento

Administrativo Comu´n de las Administraciones Pu´blicas, se hacen pu´blicos el acuerdo de la Junta de Gobierno

de la Ciudad adoptado en sesiones ordinaria celebrada en fecha 29 de mayo de 2025, por el que se aprueba la

´

´

´

´

MODIFICACION PARCIAL DEL MANUAL DE DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO, DE LA

MODIFICACION PARCIAL DEL MANUAL DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO, DE LA

´

´

APLICACION DE LOS CRITERIOS DEL MANUAL DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y

SU TRASLACION Y APROBACION DE LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL TRIBUNAL

´

´

´

ECONO´ MICO-ADMINISTRATIVO MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN

CANARIA.

Adopcio´n de acuerdo de conformidad con el art´culo 127.1 h) de la Ley reguladora de las Bases del Re´gimen

Local, modificada por la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de medidas para la modernizacio´n del Gobierno Local.

O´ RGANO COMPETENTE: Junta de Gobierno de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.

SESIO´ N: 8 de mayo de 2025.

´

TRAMITE INTERESADO: Adopcio´n de acuerdo de conformidad con el art´culo 127.1.h) de la Ley 7/1985,



de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Re´gimen Local.

I. ANTECEDENTES

I. Con fecha 7 de diciembre de 2017, se aprueban mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, la

“descripcio´n de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria” y el “manual de valoracio´n

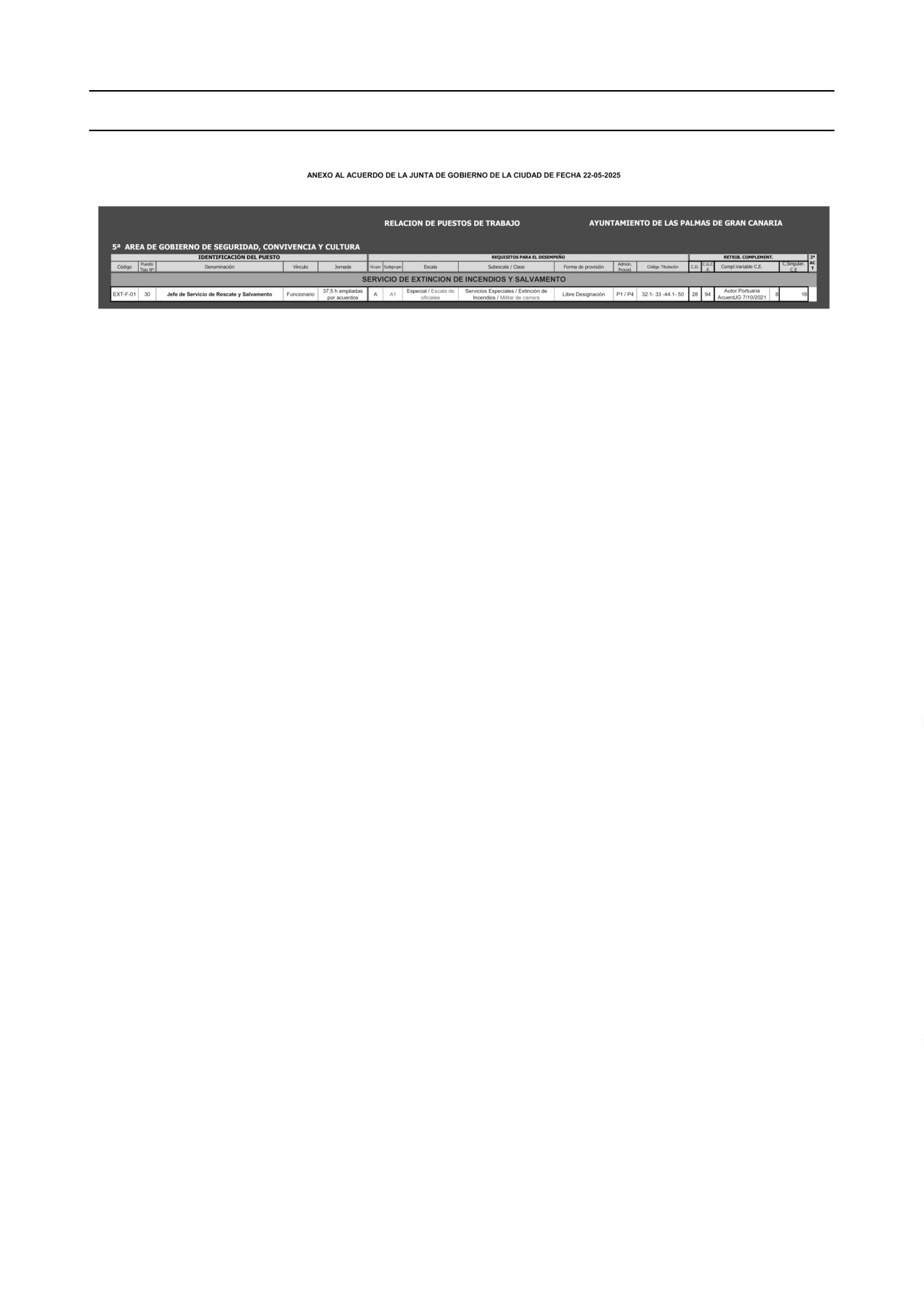
de puestos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria”, publica´ndose ambos acuerdos en el Bolet´n Oficial

de la Provincia de Las Palmas (en delante BOP), Anexo al nu´mero 152, de fecha 20 de diciembre de 2017.

II. Con fecha 21 de diciembre de 2017, se aprueba mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad,

la Relacio´n de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (en adelante RPT-2018)

publica´ndose en el BOP nu´mero 156, de fecha 28 de diciembre de 2017.



1

1898

Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

En dicha RPT-2018 se recoge entre los puestos de trabajo descritos, los puestos con co´digos TEA-F-01, TEA-

F-02 Y TEA-F-03, que desde 2018 esta´n adscritos a la Concejal´a del A´ rea de Gobierno cuyas competencias

correspond´an con la tribuidas a las funciones del TEAM. Dichos puestos eran los siguientes:

Puesto

Tipo Nº

Subescala/

Clase

Forma de

provisio´n

Admo´n.

Co´digo

Co´digo

Denominacio´n

V´nculo

Jornada

General

Grupo

A

Subgr.

A1

Escala

Proced. Titulacio´n C.D. C.G.C.E.

TEA-F-01

52

Te´cnico Superior

Administracio´n

General

Funcionario

Admo´n.

General

Te´cnica

Concurso

P1

01

22

57

TEA-F-02

TEA-F-03

19

19

Gestor

Gestor

Funcionario

Funcionario

General

General

C

C

C1/C2

C1/C2

Admo´n.

General

Administrativa/

Auxiliar

Concurso

Concurso

P1

P1

03-04

03-04

18

18

34

34

Admo´n.

General

Administrativa/

Auxiliar

Desde la fecha de entrada de la RPT-2018, el d´a 1 de abril de 2028, varios empleados pu´blicos municipales

han sido adscritos a los tres puestos de trabajo de apoyo administrativo al TEAM con co´digo TEA-F-01, TEA-

F-02 Y TEA-F-03, situacio´n que continua a la fecha del presente informe.

III. Con fecha 14 de diciembre de 2023, el pleno del Ayuntamiento aprueba inicialmente la Modificacio´n del

Reglamento Orga´nico espec´fico de funcionamiento del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal, (BOP

nu´mero 152, de fecha 18 de diciembre de 2023) y tras el tra´mite de informacio´n pu´blica y audiencia a los interesados

por el plazo m´nimo de treinta d´as para la presentacio´n de reclamaciones y sugerencias, en las condiciones que

se recogen en el anuncio publicado, y dado que no se presento´ ninguna reclamacio´n o sugerencia, se considera

definitivamente adoptado el d´a 31 de enero de 2024, de acuerdo con el art. 49 in fine de la Ley 7/1985 LRBRL,

publica´ndose el acuerdo definitivo en el BOP nu´mero 22, de fecha 19 de febrero de 2024.

IV. Acuerdos de la Junta de Gobierno Local de fecha 7 de marzo, y 4 y 11 de abril de 2024, por los que se

aprobaron la modificacio´n de la Relacio´n de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria

(RPT-2018), estableciendo nuevos co´digos que permitan identificar los puestos con vinculacio´n laboral, afectando

a la unidad administrativa del TEAM en los te´rminos que figuran en el cuadro que se acompan˜a; con objeto de

que, en su momento, si procede aplicar la Sentencia nu´mero 489/2023, dictada por la Sala de lo Contencioso-

Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Auto´noma de Canarias, las personas afectadas

puedan ser nombradas en puestos con v´nculo laboral en lugar de en los puestos funcionariales, adecuando las

caracter´sticas de los puestos de trabajo afectados a las condiciones que establece la Sentencia 489/2023,

estableciendo el v´nculo de personal laboral a las plazas afectadas por el proceso de estabilizacio´n previsto en

la Ley 20/2021, y poder as´ realizar posteriormente la Oferta de Empleo Pu´blico Extraordinario de Estabilizacio´n

de Empleo Temporal con la mayor seguridad jur´dica, publica´ndose los citados acuerdos en el BOP nu´m. 22,

de fecha 19 de febrero de 2024.

Puesto

Tipo Nº

Subescala/

Clase

Forma de

provisio´n

Admo´n.

Co´digo

Co´digo

Denominacio´n

V´nculo

Jornada

General

Grupo

A

Subgr.

A1

Escala

Proced. Titulacio´n C.D. C.G.C.E.

TEA-F-01

52

Te´cnico Superior

Administracio´n

General

Funcionario

Admo´n.

General

Te´cnica

Concurso

P1

01

22

57

TEA-F-02

TEA-F-03

TEA-L-03

19

19

19

Gestor

Gestor

Gestor

Funcionario

Funcionario

Laboral

General

General

General

C

C

C

C1/C2

C1/C2

C1/C2

Admo´n.

General

Administrativa/

Auxiliar

Concurso

Concurso

Concurso

P1

P1

P1

03-04

03-04

03-04

18

18

18

34

34

34

Admo´n.

General

Administrativa/

Auxiliar

Admo´n.

General

Administrativa/

Auxiliar

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

a) Normativa aplicable



Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11899

-

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Re´gimen Local (T´tulo X de re´gimen de organizacio´n

de los municipios de gran poblacio´n y disposicio´n Final Tercera).

-

-

Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

Estatuto Ba´sico del Empleado Pu´blico (en adelante, EBEP), especialmente sus art´culos 37, 76, Disposicio´n

Transitoria Tercera y Disposicio´n Adicional se´ptima.

-

Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones

vigentes en materia de Re´gimen Local.

-

Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto

Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

-

Reglamento Orga´nico del Gobierno y de la Administracio´n del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran

Canaria (en adelante ROGA).

-

-

Reglamento Orga´nico del Pleno y sus Comisiones del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (ROP).

Reglamento Orga´nico espec´fico de funcionamiento del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal.

b) Consideraciones Jur´dicas.

´

´

´

PRIMERA. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA CREACION, MODIFICACION Y SUPRESION DE

PUESTOS DE TRABAJO EN LA RELACIO´ N DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

Se establece el procedimiento de modificacio´n de puestos de trabajo en el propio Manual de Descripcio´n de

Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, disponiendo al efecto que se considerara´n

modificaciones de la relacio´n de puestos de trabajo, aquellas que por necesidades organizativas y de optimizacio´n

de la gestio´n de personal, se realicen, referidas a cualquiera de las determinaciones previstas en la Relacio´n de

Puestos de Trabajo, debiendo seguirse el mismo cauce procedimental que el sen˜alado para la creacio´n de

puestos, con justificacio´n, en este caso, de la variacio´n o las variaciones que se proponen.

Llegados a este punto conviene determinar que´ tipo de modificacio´n es la que se pretende introducir y en que´

medida se requiere dar estricto cumplimiento al procedimiento que el referido Manual establece. De este modo,

el documento que aprueba la Relacio´n de Puestos de Trabajo aprobada por el Acuerdo de Junta de Gobierno

de 21 de diciembre de 2017 (BOP 156, de 28 diciembre) distingue claramente dos tipos de modificaciones de

la misma: sustanciales y simples y dice:

“

- Sera´n de cara´cter sustancial las modificaciones de la RPT en caso de creacio´n, supresio´n, transformacio´n

y modificacio´n de puestos de trabajo, cuando tengan repercusio´n econo´mica en el Presupuesto, cuando se produzcan

modificaciones sustanciales en las estructuras organizativas y/o cuando afecten a los siguientes conceptos de

cualquier puesto de trabajo existente:

•

Grupo y/o subgrupo de clasificacio´n profesional.

•

Escala, subescala, clase y/o categor´a, en caso de funcionarios, y, en caso de laborales, de las plazas que

pueden adscribirse al puesto.

•

V´nculo del puesto.



1

1900

Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

•

•

•

Forma de provisio´n, titulacio´n acade´mica y administracio´n de procedencia.

Complemento espec´fico y/o complemento de destino.

Las modificaciones de jornadas.

Toda modificacio´n de la RPT que tenga este cara´cter requerira´ del inicio de un expediente de modificacio´n

de RPT y seguira´ el procedimiento descrito en los art´culos siguientes, sin perjuicio de cualesquiera otros tra´mites

establecidos legalmente.

-

Sera´ de cara´cter simple y se considerara´ de mera adaptacio´n de la RPT, cualquier otra modificacio´n no contemplada

en el punto anterior. Se entendera´n incluidas en este supuesto las adaptaciones realizadas como consecuencia

de:

•

Los decretos del alcalde por los que se establecen los sectores funcionales y la estructura organizativa de

las diferentes a´reas de gobierno.

•

Los acuerdos que aprueben el nu´mero de puestos del personal eventual y su re´gimen retributivo al inicio del

mandato corporativo o con ocasio´n de la aprobacio´n del Presupuesto”.

Dado que las modificaciones introducidas afectan al Manual de Descripcio´n de Puestos de Trabajo, hemos

de calificar esta modificacio´n con cara´cter sustancial, ya que se ha de adecuar las retribuciones de los puestos

de trabajo de “Gestor del TEAM” adscritos al Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal a las retribuciones

del resto de puestos de ide´ntica denominacio´n que integran la organizacio´n administrativa. De este modo, las

modificaciones que se introducen en virtud del presente acuerdo comportan no so´lo la adecuacio´n de las

funciones de los puestos a las funciones atribuidas a la unidad administrativa por el Reglamento Orga´nico espec´fico

de funcionamiento del Tribunal que establece que “el Tribunal dispondra´ de su propia Relacio´n de Puestos de

Trabajo Secretar´a General del Pleno, sino tambie´n la equiparacio´n de las retribuciones inherentes a los puestos

de “Jefe de Servicio” y de “Gestor” con la debida especialidad de las funciones atribuidas al Tribunal Econo´mico-

Administrativo Municipal, como son las funciones que pasa a desarrollar el puesto denominado “Jefe de la oficina

administrativa – TEAM as´ como del puesto denominado “Gestor TEAM”.

Con la modificacio´n que se introduce, la relacio´n de puestos de trabajo de la Tribunal Econo´ mico-Administrativo

Municipal del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, queda como se recoge en el Anexo III del presente

acuerdo.

SEGUNDA. DE LA NECESIDAD DE APROBAR UNA RELACIO´ N DE PUESTOS DEL TRABAJO DEL

TRIBUNAL ECONO´ MICO-ADMINISTRATIVO MUNICIPAL.

El art´culo 137 de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernizacio´n del Gobierno Local,

impone a los Municipios afectados por el T´tulo X del mismo Texto Legal la obligacio´n de crear un o´rgano para

la resolucio´n de las reclamaciones econo´mico administrativas.

El a´mbito de actuacio´n de este o´rgano esta´ constituido por la revisio´n de todos los actos administrativos que

impliquen o generen ingresos de derecho pu´blico de cualquier naturaleza.

La creacio´n del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria

no so´lo ha supuesto cumplir con la expresada imposicio´n legal sino por la necesidad de dotar a los ciudadanos

de un instrumento ma´s y mejor de defensa de su patrimonio frente a la actuacio´n administrativa sin necesidad

de acudir a los Juzgados o Tribunales de lo Contencioso-Administrativo.

Por otra parte, el re´gimen jur´dico de la gestio´n econo´ mico-financiera de los municipios afectados por el T´tulo

X de la Ley 57/2003 trata de homologar la organizacio´n de la Hacienda Municipal con la Hacienda Estatal y



Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11901

Regional lo que hace denominar a este o´rgano como Tribunal Econo´ mico-Administrativo del Estado, siguiendo

lo dispuesto en el pa´rrafo 5 del art´culo 137 de la citada Ley 57/03.

Respecto a la estructura organizativa del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal, el “Reglamento Orga´nico

espec´fico de funcionamiento del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal” aprobado definitivamente el

d´a 31 de enero de 2024, (BOP nu´m. 22, de fecha 19 de febrero de 2024) establece en su art´culo 3 relativo a

la composicio´n del Tribunal, que estara´ constituido por un nu´mero impar de miembros, con un m´nimo de tres

y un ma´ximo de cinco, integrado por la Presidencia y las Vocal´as que procedan, adema´s de disponer que sera´n

nombrados, a propuesta del concejal del a´rea de gobierno competente en materia de Hacienda, por el Pleno de

la corporacio´n con el voto favorable de la mayor´a absoluta de sus miembros.

Por otra parte el apartado 8 del art´culo 4 del citado Reglamento Orga´nico espec´fico de funcionamiento del

Tribunal establece que “el Tribunal dispondra´ de su propia Relacio´n de Puestos de Trabajo”, por lo cual se estima

necesario que la vigente estructura administrativa se traslade de la vigente RPT-2018 del Ayuntamiento a una

RPT propia del TEAM, con el objetivo de que configure la estructura administrativa futura tanto para este an˜o

2

025 como para los sucesivos, estructura que se pretende suficiente y adecuada para que se agilicen los

procedimientos de tramitacio´n y resolucio´n de reclamaciones, al tiempo que se mantiene y fomenta la mejora

de la calidad de las resoluciones dictadas por el Tribunal, motivo por el cual se an˜ade a la nueva estructura respecto

a la vigente, el puesto de trabajo denominado “Jefatura de la Oficina Administrativa del TEAM”, puesto que

debera´ ser cubierto por un funcionario perteneciente al Subgrupo A1 y con licenciatura o grado en Derecho, y

que de acuerdo con el art´culo 7 del Reglamento Orga´nico espec´fico de funcionamiento del Tribunal ostentara´

adema´s las funciones de la Secretar´a del Tribunal.

´

´

TERCERA. SOBRE LA RELACION DE PUESTOS DEL TRABAJO DEL TRIBUNAL ECONOMICO-

ADMINISTRATIVO MUNICIPAL, DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

I. Marco legal, jurisprudencia de intere´s y naturaleza jur´dica

Dispone el art´culo 74 del TREBEP:

“

Las Administraciones Pu´blicas estructurara´n su organizacio´n a trave´s de relaciones de puestos de trabajo u

otros instrumentos organizativos similares que comprendera´n, al menos, la denominacio´n de los puestos, los

grupos de clasificacio´n profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que este´n adscritos, los sistemas de provisio´n

y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos sera´n pu´blicos”.

Por su parte, el art´culo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Re´gimen Local,

establece que “las Corporaciones Locales formara´n la relacio´n de todos los puestos de trabajo existentes en su

organizacio´n, en los te´rminos previstos en la legislacio´n ba´sica sobre funcio´n pu´blica, correspondiendo al

Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo,

la descripcio´n de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creacio´n, as´ como las normas

ba´sicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promocio´n de los funcionarios a

niveles y grupos superiores”. Tambie´n la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Funcio´n

Pu´blica, en su art´culo 15.1 dispone que “las relaciones de puestos de trabajo de la Administracio´n del Estado

son el instrumento te´cnico a trave´s del cual se realiza la ordenacio´n del personal, de acuerdo con las necesidades

de los servicios y se precisan los requisitos para el desempen˜o de cada puesto”.

En cuanto a la naturaleza jur´dica de la RPT, la cuestio´n se ha visto sujeta a variaciones y vaivenes doctrinales

y jurisprudenciales a los que ha venido a poner fin la Sentencia de 5 de febrero de 2014, Rec. 2986/2012 dictada

por el Tribunal Supremo. Sen˜ala el TS en esta aclaratoria sentencia que “(…) sobre esa base, y en la alternativa

conceptual de la caracterizacio´n como acto administrativo o como norma, entendemos que lo procedente es la

caracterizacio´n como acto, y no como norma o disposicio´n general. Tal caracterizacio´n como acto, segu´n se ha

expuesto antes, es por lo dema´s la que ha venido proclama´ndose en la jurisprudencia (por todas reiteramos la

cita de las sentencias de 19 de junio de 2006 y la de 4 de julio de 2012 y 10 de julio de 2013), aunque lo fuera



1

1902

Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

en referencia al plano sustantivo, al diferenciarlo del procesal”, y que “, y en l´nea con la doctrina de las sentencias

que se acaban de citar, entendemos que la RPT no es un acto ordenador, sino un acto ordenado, mediante el que

la Administracio´n se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado

en ella.”

En definitiva, la Relacio´n de Puestos de Trabajo tiene la consideracio´n de acto administrativo y constituye el

elemento objetivo de la organizacio´n, configurador de la relacio´n de servicios y de las necesidades organizativas

objetivadas en un momento dado. Por tanto, sobre la base de la concepcio´n de la RPT como acto administrativo,

sera´ ya esa caracterizacio´n jur´dica la que determinara´ la aplicacio´n de la normativa administrativa rectora de

los actos administrativos, y la singular del acto de que se trata, la que debe aplicarse en cuanto a la dina´mica de

su produccio´n, validez y eficacia, impugnabilidad, procedimiento y requisitos para la impugnacio´n, en v´a administrativa

y ulterior procesal, etc., y no la que corresponde a la dina´mica de las disposiciones generales.

´

´

CUARTA. PROCEDIMIENTO DE APROBACION DE LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE

´

´

DEL TRIBUNAL ECONOMICO-ADMINISTRATIVO MUNICIPAL Y TRAMITES DE OBLIGADO

CUMPLIMIENTO

Teniendo en cuenta, por tanto, la reciente doctrina jurisprudencial, en la que la Relacio´n de Puestos de Trabajo

se considera acto y no reglamento o disposicio´n general, cabe destacar que los tra´mites de obligado cumplimiento

para que la Relacio´n de Puestos de Trabajo de Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal se ajuste a

legalidad son:

1

º) Con cara´cter previo, la Relacio´n de Puestos de Trabajo, as´ como las retribuciones complementarias

inherentes a los mismos, han de ser objeto de negociacio´n colectiva. Pues bien, se acredita que la negociacio´n

colectiva se llevo´ a cabo por la documental que obra en el expediente administrativo, de conformidad con lo

dispuesto en el art´culo 37.1, apartados b, c y k, del TREBEP.

2

º) Aprobada la Relacio´n de Puestos de Trabajo en el marco de la negociacio´n colectiva, debe emitirse la propuesta

de resolucio´n por parte del jefe de servicio de Recursos Humanos, en atencio´n a lo dispuesto en los art´culos

74 y 175 del ROF, en la que no se entran a valorar los criterios de conveniencia y oportunidad, sino en la legalidad

1

de los acuerdos adoptados y en la sujecio´n a norma de la estructuracio´n de los puestos planteada, es decir, la

denominacio´n de los puestos, los grupos de clasificacio´n profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que

se adscriban, los sistemas de provisio´n y las retribuciones complementarias de los mismos, cuantificando

asimismo las modificaciones que se introducen y pronuncia´ndose igualmente en cuanto a la competencia del

o´rgano que ha de adoptar el acuerdo y el procedimiento que se ha de seguir para su entrada en vigor. Este tra´mite

es al que se trata de dar cumplimiento con la presente propuesta de acuerdo.

3

º) Corresponde a la Junta de Gobierno de la Ciudad, la competencia para aprobar la relacio´n de puestos de

trabajo y de los manuales que determinan su valoracio´n, entre los que se encuentra el Manual de Descripcio´n

´

de Puestos de Trabajo, aprobado por Acuerdo de dicho Organo de 7 de diciembre de 2017 (BOP 152, de 20 de

diciembre), con las modificaciones introducidas por acuerdos puntuales posteriormente adoptados por el mismo

o´rgano de gobierno.

Trata´ndose en este caso de una modificacio´n de acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno de la Ciudad,

corresponde al mismo o´rgano adoptar tal acuerdo.

4

º) Por u´ltimo, al ser la RPT un acto administrativo, y no una disposicio´n reglamentaria, surte efectos desde

su aprobacio´n, y contra su aprobacio´n o modificacio´n se puede interponer el recurso potestativo de reposicio´n

regulado en el art´culo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Comu´n de

las Administraciones Pu´blicas, si bien se exige su publicacio´n para conocimiento de los interesados. No obstante,

procede su publicacio´n, no como requisito de eficacia, sino para que pueda ser conocida por los interesados,

como aclara la STS de 26 de mayo de 1998, siendo suficiente su publicacio´n en el Bolet´n Oficial de la Provincia

de Las Palmas.



Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11903

´

´

QUINTA. CONTENIDO MINIMO DE LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL TRIBUNAL

ECONO´ MICO-ADMINISTRATIVO MUNICIPAL

Cada Relacio´n de Puestos de Trabajo o documento similar puede tener un contenido distinto, en funcio´n del

establecimiento y desarrollo de determinados aspectos relacionados con las necesidades de la organizacio´n municipal

y de los servicios a prestar por esta, en funcio´n de su propia potestad de autoorganizacio´ n.

Sin embargo, hay un contenido m´nimo exigido, como anteriormente se apunto´, por la normativa de cara´cter

ba´sica establecida en el art´culo 74 del TREBEP:

-

-

-

-

Denominacio´n de los puestos.

Grupos de clasificacio´n y escalas que pueden desempen˜arlos.

Sistemas de provisio´n.

Retribuciones complementarias.

En defecto de regulacio´n espec´fica para las entidades locales en esta materia, el apartado Segundo de la Orden

de 2 de diciembre de 1988, reguladora de las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administracio´n del Estado,

sen˜ala lo siguiente:

“

Las relaciones comprendera´n, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo de personal funcionario de

cada centro gestor, el nu´mero y las caracter´sticas de los que puedan ser ocupados por personal eventual, as´

como los de aquellos otros que puedan desempen˜arse por personal laboral. En dichas relaciones se indicara´ la

denominacio´n y caracter´sticas esenciales de los puestos de trabajo, los requisitos exigidos para su desempen˜o,

el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento espec´fico, cuando hayan de ser desempen˜ados

por personal funcionario, o la categor´a profesional y re´gimen jur´dico aplicable cuando sean desempen˜ados

por personal laboral. Entre las caracter´sticas esenciales de los puestos de trabajo y los requisitos exigidos para

su desempen˜o debera´n figurar necesariamente el tipo de puesto, el sistema de provisio´n y los Grupos, Cuerpos

y Escalas a que deban adscribirse y, en su caso, la titulacio´n acade´mica y formacio´n espec´fica necesarias para

el correcto desempen˜o del puesto de trabajo. Igualmente podra´n especificarse aquellas condiciones particulares

que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempen˜o”.

Con posterioridad, el vigente art´culo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de

la Funcio´n Pu´blica, indica el contenido m´nimo de las Relaciones de Puestos de Trabajo para la Administracio´n

General del Estado, sen˜alando lo citado a continuacio´n:

“

a) Las relaciones comprendera´n, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario

de cada Centro Gestor, el nu´mero y las caracter´sticas de los que puedan ser ocupados por personal eventual,

as´ como los de aquellos otros que puedan desempen˜arse por personal laboral.

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicara´n, en todo caso, la denominacio´n, tipo y sistema de provisio´n

de los mismos; los requisitos exigidos para su desempen˜o; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el

complemento espec´fico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempen˜ados por personal

funcionario, o la categor´a profesional y re´gimen jur´dico aplicable cuando sean desempen˜ados por personal

laboral”.

´

´

SEXTA. ESTRUCTURA DE LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL TRIBUNAL ECONOMICO-

ADMINISTRATIVO MUNICIPAL

La estructura de la Relacio´n de Puestos de Trabajo del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal del

Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria es la siguiente:



1

1904

Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

6

.1. Identificacio´n del puesto

a) Co´digo del puesto: Estara´ compuesto por tres iniciales que hara´n referencia a la unidad administrativa correspondiente,

por la referencia a la clasificacio´n del puesto en funcionario (F), laboral (L) o eventual (E) y por la numeracio´n

correlativa de los puestos de trabajo, dentro de la unidad administrativa. En el caso concreto de la RPT del Tribunal

Econo´ mico-Administrativo Municipal todos los puestos son de funcionario, si bien el puesto de trabajo

denominado “Gestor TEAM” con co´digo TEA-F-03, se encuentra duplicado en el puesto de “Gestor TEAM”

con co´digo TEA-L-03, de v´nculo laboral, en virtud de los acuerdos de la Junta de Gobierno Local de fecha 7

de marzo, y 4 y 11 de abril de 2024, por los que se aprobaron la modificacio´n de la Relacio´n de Puestos de

Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (RPT-2018), estableciendo nuevos co´digos que permitan

identificar los puestos con vinculacio´n laboral, en los te´rminos que figuran en el anexo al presente Acuerdo;

con objeto de que, en su momento, si procede aplicar la Sentencia nu´mero 489/2023, dictada por la Sala de lo

Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Auto´noma de Canarias, las personas

afectadas puedan ser nombradas en puestos con v´nculo laboral en lugar de en los puestos funcionariales, adecuando

las caracter´sticas de los puestos de trabajo afectados a las condiciones que establece la Sentencia 489/2023,

estableciendo el v´nculo de personal laboral a las plazas afectadas por el proceso de estabilizacio´n previsto en

la Ley 20/2021, y poder as´ realizar posteriormente la Oferta de Empleo Pu´blico Extraordinario de Estabilizacio´n

de Empleo Temporal con la mayor seguridad jur´dica.

b) Denominacio´n del puesto: Se indica la denominacio´n de cada puesto, acorde a la descripcio´n de puestos

realizada. Dentro de cada unidad administrativa, los puestos de trabajo se ordenara´n de mayor a menor nivel de

complemento de destino y, en cada nivel, segu´n la puntuacio´n correspondiente el complemento espec´fico, de

mayor a menor.

c) V´nculo: Conforme a la clasificacio´n de los puestos en personal funcionario, laboral o eventual. En el caso

concreto de la RPT del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal todos los puestos son de funcionario,

excepto el puesto de Gestor con co´digo TEA-L-03 que esta´ afectado por la ejecucio´n de la Sentencia nu´mero

489/2023, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad

Auto´noma de Canarias

En aplicacio´n del art´culo 8 del TREBEP, el personal al servicio de las entidades locales esta´ integrado por

funcionarios de carrera, funcionarios interinos, contratados en re´gimen de derecho laboral y personal eventual,

refirie´ndose el art´culo 13 al personal directivo profesional.

El TREBEP define al personal laboral, en su art´culo 11, como aquel “que en virtud de contrato de trabajo

formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratacio´n de personal previstas en la legislacio´n

laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Pu´blicas. En funcio´n de la duracio´n del contrato

este podra´ ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”.

El TREBEP persigue, como una finalidad que se explicita en su Exposicio´n de Motivos, establecer una

regulacio´n de los elementos comunes aplicables al conjunto de los funcionarios y al personal laboral. El alto

porcentaje de contratados laborales en las corporaciones locales, en comparacio´n con el de otras administraciones,

trae, sin duda, su causa normativa a lo que establec´a el art´culo 92.2 de la LRBRL. Por este art´culo solo se

reservaban obligatoriamente a funcionarios las siguientes funciones: las que impliquen autoridad, fe pu´blica y

asesoramiento legal preceptivo (secretar´a); control y fiscalizacio´n del gasto (intervencio´n), contabilidad y

tesorer´a (tesorer´a) y aquellas otras que para garantizar la objetividad, imparcialidad e• independencia se decida

reservar expresamente a funcionarios.

A partir de esta referencia, correspond´a a las corporaciones locales la aprobacio´n de las relaciones de puestos

de trabajo reservados al personal laboral (art´culos 126.1 y 129.2 TRRL).

El art´culo 9.2 del TREBEP, el cual en su art´culo 9.2 contempla una nueva redaccio´n: “En todo caso, el ejercicio

de las funciones que impliquen la participacio´n directa o indirecta en el ejercicio de las potestades pu´blicas o



Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11905

en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Pu´blicas corresponden

exclusivamente a los funcionarios pu´blicos, en los te´rminos que en la ley de desarrollo de cada Administracio´n

Pu´blica se establezca”.

Y en su art´culo 11.2, dice: “Las Leyes de Funcio´n Pu´blica que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecera´n

los criterios para la determinacio´n de los puestos de trabajo que pueden ser desempen˜ados por personal laboral,

respetado en todo caso lo establecido en el art´culo 9.2.”.

El TREBEP, al igual que la LRBRL, no concreta las funciones que han de ser desempen˜adas por el personal

sujeto al estatuto funcionarial y se remite a las leyes de la Funcio´n Pu´blica que se dicten en desarrollo del mismo.

No obstante, la ocupacio´n de puestos en la Administracio´n por parte de personal laboral se ha delimitado en

funcio´n de que la necesidad de cobertura sea temporal, que se trate de funciones propias de un oficio, su cara´cter

instrumental, puestos que exijan conocimientos especializados de los que no exista un Cuerpo o Escala concreta

de funcionario, o las funciones sean de apoyo o instrumental. Por lo tanto, se trata de funciones extran˜as a las

notas propias de la relacio´n funcionarial, esto es, permanente y profesional (Sentencia del Tribunal Superior de

Justicia de Madrid, 19 de febrero de 2008).

Con respecto a la condicio´n de funcionarios de determinados puestos, la Sentencia del Tribunal Superior de

Justicia de Canarias, de 6 de julio de 2007, indica lo siguiente: “… pero no cabe duda que conforme a los anteriores

preceptos legales, el puesto de Arquitecto superior no debe ser clasificado como laboral. Siempre en el

entendimiento del criterio consolidado del Tribunal Constitucional en el sentido de que en principio todos los

puestos de la Administracio´n pu´blica deben ser desempen˜ados por funcionarios, constituyendo una excepcio´n

su provisio´n por quienes no tengan la condicio´n”.

Atendiendo a los requisitos legales y pronunciamientos judiciales expuestos, se ha elaborado la Relacio´n de

Puestos de Trabajo de Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran

Canaria, en la que figura el v´nculo de personal funcionario para todos los puestos de trabajo, menos el puesto

de trabajo con co´digo TEAM-L-03 por los motivos ya expuestos.

d) Jornada: Diferenciando entre jornada general o jornada en re´gimen de especial dedicacio´n.

-

Jornada general. La duracio´n de la jornada general sera´ de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo

de promedio en co´mputo anual, equivalente a mil seiscientas cuarenta y dos horas anuales. Como regla general,

la distribucio´n de la jornada semanal se realizara´ de la siguiente manera:

-

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo sera´ de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El tiempo

restante hasta completar la jornada semanal se realizara´ en horario flexible, entre las 7:00 y las 9:00 y entre las

1

4:00 y las 19:00 de lunes a viernes.

Durante la jornada de trabajo se podra´ disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computara´

como trabajo efectivo. Esta interrupcio´n no podra´ afectar a la prestacio´n de los servicios.

-

Jornada en re´gimen de especial dedicacio´n. La duracio´n de la jornada en re´gimen de especial dedicacio´n

sera´ de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en co´mputo anual, equivalente a mil setecientas

cincuenta y dos horas anuales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades

del servicio. En la Relacio´n de Puestos de Trabajo figurara´n, en funcio´n de la naturaleza y caracter´sticas del

servicio, aquellos puestos de trabajo que deban prestarse en re´gimen de especial dedicacio´n, que en todo caso

sera´n los puestos de secretario y aquellos de nivel de complemento de destino igual o superior a 26. Como regla

general, la distribucio´n de la jornada semanal se realizara´ de la siguiente manera:

-

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo sera´ de 09:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El tiempo

restante hasta completar la jornada semanal se realizara´ en horario flexible, entre las 7:00 y las 09:00 y entre

las 14:00 y las 19:00 de lunes a viernes.



1

1906

Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

-

La jornada m´nima obligatoria sera´ de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo. El excedente hasta

las 40 horas semanales se debera´ realizar en co´mputo anual, es decir, al finalizar el ejercicio debera´n haberse

realizado un total de 110 horas anuales por encima de las mil seiscientas cuarenta y dos horas.

6

.2. Requisitos para el desempen˜o

a) Grupo y subgrupo: Para el personal funcionario es el establecido en el art´culo 76 y la disposicio´n transitoria

tercera del TREBEP, es decir:

-

Grupo A, dividido en dos subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigira´

estar en posesio´n del t´tulo universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro t´tulo universitario

sera´ este el que se tenga en cuenta.

-

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo B se exigira´ estar en posesio´n del t´tulo de Te´cnico

Superior.

-

Grupo C. Dividido en dos subgrupos, C1 y C2, segu´n la titulacio´n exigida para el ingreso (C1: t´tulo de bachiller

o te´cnico; C2: t´tulo de graduado en educacio´n secundaria obligatoria).

Para el personal laboral se atiende, asimismo, a lo dispuesto en sus acuerdos o disposiciones convencionales,

de conformidad con lo establecido en el art´culo 77 del TREBEP.

Para la adscripcio´n de los puestos de trabajo a los grupos de clasificacio´n sen˜alados, se combinan las exigencias

derivadas de las funciones de un puesto en cuanto a titulacio´n y cualificacio´n con factores de desempen˜o no

vinculados a la pertenencia a un grupo, como la dificultad te´cnica, la experiencia o las responsabilidades

profesionales que conlleve asumir, de modo que determinados puestos puedan ser ocupados por funcionarios

de dos grupos o subgrupos de clasificacio´n consecutivos.

Por tanto, los puestos de trabajo se podra´n adscribir a dos grupos/subgrupos consecutivos, cuando se trate de

puestos en que la titulacio´n no sea un requisito esencial.

Se adscribira´n los puestos a un solo grupo/subgrupo cuando el contenido de dichos puestos, en lo que se refiere

a capacidad te´cnica y responsabilidad profesional, responda a la titulacio´n y especializacio´n propia de ese grupo/subgrupo.

En cualquier caso, la adscripcio´n respetara´ los intervalos de niveles de complemento de destino correspondientes

a cada grupo/subgrupo de titulacio´n establecidos en la normativa vigente.

b) Escala, subescala y clase: De conformidad con lo dispuesto en el art´culo 15.2 de la LMRFP, los puestos

de trabajo sera´n de adscripcio´n indistinta para todos los funcionarios incluidos en el a´mbito de aplicacio´n de

dicha ley. U´ nicamente podra´n adscribirse con cara´cter exclusivo puestos de trabajo a funcionarios de un

determinado Cuerpo o Escala cuando tal adscripcio´n se derive necesariamente de la naturaleza y de la funcio´n

que se deba desempen˜ar en ellos (como es el caso de la Polic´a Local o del Servicio de Extincio´n de Incendios).

El art´culo 167 del TRRL dispone que los funcionarios de carrera de la administracio´n local que no tengan

habilitacio´n de cara´cter nacional se integrara´n en las escalas de Administracio´n General y Administracio´n Especial

de cada corporacio´n, que quedara´n agrupadas conforme a lo dispuesto en la legislacio´n ba´sica del Estado sobre

funcio´n pu´blica, en los grupos que este determine, de acuerdo con la titulacio´n exigida para su ingreso.

Corresponde a los funcionarios de la escala de administracio´n general el desempen˜o de funciones comunes

al ejercicio de la actividad administrativa. En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocra´ticos

habra´n de ser desempen˜ados por funcionarios te´cnicos, te´cnicos de gestio´n, administrativos, auxiliares y

subalternos de administracio´n general (art´culo 169.1 TRRL).



Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11907

Tendra´n la consideracio´n de funcionarios de administracio´n especial los que tengan atribuido el desempen˜o

de las funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesio´n, arte u oficio (art´culo 170.1 TRRL).

Siguiendo lo dispuesto en los art´culos 169 y siguientes del TRRL, se establece la siguiente divisio´n:

Escalas:

-

-

-

Funcionarios de Administracio´n Local con habilitacio´n de cara´cter nacional.

Escala de Administracio´n General.

Escala de Administracio´n Especial.

A) Subescalas correspondientes a la Escala de Administracio´n General:

De la Escala de Administracio´n General

-

-

-

-

-

Subescala Te´cnica

Subescala de Gestio´n

Subescala Administrativa

Subescala Auxiliar

Subalterna

B) Subescalas correspondientes a la Escala de Administracio´n Especial:

Correspondencias con cada subescala

De la Escala de Administracio´n Especial

Subescala Te´cnica

de la Escala de Administracio´n Especial

- Te´cnica Superior

-

-

Te´cnica Medio

Te´cnica Auxiliar

Subescala de Servicios Especiales

- Polic´a Local y sus auxiliares

-

-

-

Servicio de Extincio´n de Incendios

Cometidos Especiales

Personal de Oficios

c) Forma de provisio´n: De conformidad con el art´culo 20.1 de la LMRFP, los puestos de trabajo se proveera´n

de acuerdo con los procedimientos de concurso y libre designacio´n. En similares te´rminos, el art´culo 78 del

TREBEP dispone que la provisio´n de los puestos de trabajo en cada Administracio´n Pu´blica se llevara´ a cabo

por los procedimientos de concurso y libre designacio´n con convocatoria pu´blica.

El sistema general sera´ el de concurso para la totalidad de los puestos de trabajo.

d) Administracio´n de procedencia: Cada corporacio´n tiene competencia para determinar, en la Relacio´n de



1

1908

Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

Puestos de Trabajo, la administracio´n de procedencia: Estado, Comunidad Auto´noma, Administracio´n Local o

del propio Ayuntamiento, as´ como el resto de combinaciones.

En este apartado, por tanto, se especifica la administracio´n a la que debe pertenecer el titular del puesto de

trabajo, en los te´rminos siguientes:

-

-

-

-

P1: Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria y sus organismos auto´nomos.

P2: Administracio´n Local.

P3: Administracio´n Local y Autono´mica.

P4: Administracio´n indistinta.

Segu´n lo dispuesto en el art´culo 101 de la LRBRL, “Los puestos de trabajo vacantes que deban ser cubiertos

por los funcionarios a que se refiere el art´culo anterior se proveera´n en convocatoria pu´blica por los procedimientos

de concurso de me´ritos o de libre designacio´n, de acuerdo con las normas que regulen estos procedimientos en

todas las Administraciones pu´blicas. En dichas convocatorias de provisio´n de puestos de trabajo, adema´s de la

participacio´n de los funcionarios propios de la entidad convocante, podra´n participar los funcionarios que

pertenezcan a cualquiera de las Administraciones pu´blicas, quedando en este caso supeditada la participacio´n

a lo que al respecto establezcan las relaciones de puestos de trabajo”.

En el caso de la RPT del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal, todos los puestos, con la excepcio´n

del puesto denominado “Jefe de la Oficina administrativa del TEAM” puesto tipo num. 29, esta´n reservados a

empleados del Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria y sus organismos auto´nomos.

e) Titulacio´n: Para el personal funcionario, cuando se trata de puestos de la escala de administracio´n general,

las titulaciones son las requeridas para las correspondientes subescalas en el art´culo 169.2 TRRL:

-

Para el ingreso en la subescala te´cnica se precisara´ estar en posesio´n del t´tulo de Licenciado en Derecho,

en Ciencias Pol´ticas, Econo´micas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario o grado universitario

equivalente.

-

Para el ingreso en la subescala administrativa se precisara´ estar en posesio´n del t´tulo de bachiller, formacio´n

profesional de segundo grado, o equivalente.

-

Para el ingreso en la subescala auxiliar se precisara´ estar en posesio´n de t´tulo de graduado escolar, formacio´n

profesional de primer grado, o equivalente.

-

Para el ingreso en la subescala subalterna, se exigira´ el certificado de escolaridad.

Lo anterior se debe interrelacionar con lo dispuesto en el art´culo 76, disposicio´n adicional sexta y disposicio´n

transitoria tercera del TREBEP, incorporando las titulaciones establecidas en el citado art´culo y dejando sin

efectos la exigencia de titulacio´n para las Agrupaciones Profesionales del Grupo E.

Asimismo, para la subescala de gestio´n de la escala de administracio´n general, al no especificarse titulacio´n

alguna en el TRRL, se debera´ acudir a lo dispuesto en el art´culo 25 de la LMRFP, que exige para el grupo B

(actual Grupo A/Subgrupo A2) disponer de alguna de las siguientes titulaciones: Ingeniero Te´cnico, Diplomado

Universitario, Arquitecto Te´cnico, Formacio´n Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Cuando son puestos de la escala de administracio´n especial, subescala te´cnica, se indica la rama universitaria

o la titulacio´n espec´fica, en cumplimiento de lo establecido en los art´culos 170 y 171 del citado texto normativo,



Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11909

atendiendo al listado de titulaciones obrante en el anexo II. Asimismo, en atencio´n al cara´cter y nivel del t´tulo

exigido, se dividen en te´cnicos superiores, medios y auxiliares y, a su vez, cada clase podra´ comprender distintas

ramas y especialidades.

Para la determinacio´n de las funciones propias y ba´sicas de cada puesto hay que remitirse a lo dispuesto en

el art´culo 169 y siguientes 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 Re´gimen Local. Sin embargo, resulta ma´s adecuado

a la realidad actual el contenido funcional m´nimo de las distintas Escalas y Subescalas que fija el art´culo 59

del Ley 7/2015, de 1 de abril, de Municipios de Canarias, cuando dice:

“Sin perjuicio de las tareas espec´ficas que las relaciones de puestos de trabajo asignen a cada puesto en particular

corresponde a los integrados en cada subescala las siguientes funciones:

1

. En la escala de administracio´n general:

a) A la subescala te´cnica, las de nivel superior no reservadas a la subescala te´cnica de administracio´n especial.

b) A la subescala de gestio´n, la colaboracio´n con los titulares de puestos de trabajo de la subescala te´cnica.

c) A la subescala administrativa, el desempen˜o de tareas de tramitacio´n de procedimientos.

d) A la subescala auxiliar, tareas de materializacio´n de documentos por medios tecnolo´gicos, archivo y

custodia de los mismos.

e) A la subescala subalterna, tareas materiales de porteo, reprograf´a, vigilancia y otras operaciones manuales

generales no reservadas al personal de oficios.

2

. En la escala de administracio´n especial:

a) A la subescala te´cnica de administracio´n especial, las tareas propias del ejercicio de una profesio´n titulada

determinada.

b) A la polic´a local: seguridad pu´blica, polic´a demanial y de servicios pu´blicos, ejecucio´n material de actos

de autoridad y las restantes que le atribuyan las leyes de fuerzas y cuerpos de seguridad y de coordinacio´n de

polic´as locales de Canarias.

c) Al personal de extincio´n de incendios: prevencio´n y lucha contra el fuego y salvamento y proteccio´n de

personas y bienes en situaciones de emergencia.

d) Al personal de oficios: tareas manuales espec´ficas de una actividad o arte”.

Asimismo, se ha realizado, como documento complementario a la RPT, la Descripcio´n de Puestos del

Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, Documento que contiene el mapa de puestos y la descripcio´n

de los mismos (funciones generales, funciones espec´ficas y perfil competencial).

Por u´ltimo, especificar que cuando se trata de puestos de jefatura, la titulacio´n exigida var´a en funcio´n de las

especificidades del a´rea concreta.

6

.3. Retribuciones complementarias

Los niveles fijados son el resultado de la aplicacio´n a los puestos relacionados correspondientes a la unidad



1

1910

Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

administrativa del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal, del Manual de Valoracio´n de Puestos de Trabajo

del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, aprobado por la Junta de Gobierno el 7 de diciembre de 2017

y cuya aplicacio´n a la RPT del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal se aprueba tambie´n por el

presente acuerdo.

Para ello, se ha utilizado el denominado me´todo de puntos por factor, aplica´ndose los siguientes factores:

a) Complemento de destino: Se establece el nivel del puesto de trabajo, a los efectos de determinar su

complemento de destino, dentro de los intervalos establecidos en el art´culo 71 del RGI.

Cuerpo o Escala

Nivel m´nimo/ma´ximo

20 al 30

Grupo A, subgrupo A1

Grupo B, subgrupo A2

16 al 26

Grupo C, subgrupo C1

11 al 22

Grupo D, subgrupo C2

9 al 18

Grupo E, agrupaciones profesionales

Factores del complemento de destino:

7 al 14

-

-

-

-

Factor I: Especializacio´n formacio´n (Grados A, B, C, D, E).

Factor II: Desarrollo de competencias (Grados A, B, C, D, E, F).

Factor III: Complejidad funcional (Grados A, B, C, D, E, F, G, H, I).

Factor IV: Tipo de mando (Grados A, B, C, D, E, F, G).

b) Complemento espec´fico: Aunque en el Manual de Valoracio´n se ha diferenciado entre distintos componentes

del complemento espec´fico (componente general de devengo fijo, singular de devengo fijo y de devengo

variable), a los efectos de los puestos de trabajo de la RPT de la SGP u´nicamente procede describir el componente

general del complemento espec´fico, al ser el u´nico que determinara´ el nivel de destino de los referidos puestos:

b.1. De devengo fijo

1

º) Componente general del complemento espec´fico: Fijado conforme a los criterios que se contemplan con

cara´cter gene´rico en el Manual de Valoracio´n de Puestos aplicable en cada momento. Este componente es el

que de modo una´nime se aplica a la generalidad de los puestos de trabajo que respondan a tales criterios, en los

porcentajes y con la ponderacio´n que en el referido manual se recogen. Son componentes generales de devengo

fijo del complemento espec´fico los que resulten, por tanto, de la aplicacio´n del manual de valoracio´n resen˜ado.

Los factores del componente general de devengo fijo del complemento espec´fico, desarrollados en el Manual

de Valoracio´n de Puesto de Trabajo, son los siguientes:

-

-

Factor I: Dificultad te´cnica (Grados A, B, C, D, E, F, G, H, I).

Factor II: Dedicacio´n, jornada, turno (Grados A, B, C, D, E, F, G, H).



Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11911

-

-

-

-

Factor III: Incompatibilidad (Grados A, B, C, D, E, F).

Factor IV: Responsabilidad (Grados A, B, C, D, E, F, G, H).

Factor V: Peligrosidad (Grados A, B, C, D, E).

Factor VI: Penosidad (Grados A, B, C, D, E).

Respecto al valor del punto del complemento espec´fico, se correspondera´ con el valor asignado por la

Comunidad Auto´noma de Canarias a sus empleados pu´blicos, en la correspondiente Ley de Presupuestos

Autono´micos y experimentara´ las modificaciones que se introduzcan por las sucesivas Leyes de Presupuestos

Generales del Estado para cada ejercicio, de acuerdo con los presupuestos anuales del Ayuntamiento de la Palmas

de Gran Canaria para cada ejercicio econo´mico.

De acuerdo con tales criterios, y segu´n el resultado del proceso de valoracio´n, se fija el nu´mero de puntos que

corresponde a cada puesto de trabajo de personal funcionario o laboral.

En conclusio´n, el complemento espec´fico, en los te´rminos de una consolidada doctrina jurisprudencial esta´

vinculado exclusivamente a la calidad y circunstancias del puesto de trabajo al que se le asigna (Sentencias del

Tribunal Supremo de 14 de diciembre de 1990 -RJ 1990/10163-, 20 de mayo -RJ 1994/5305- y 27 de septiembre

de 1994 -RJ 1994/7366-).

´

´

´

´

SEPTIMA. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA CREACION, MODIFICACION Y SUPRESION DE

PUESTOS DE TRABAJO.

-

Creacio´n: La creacio´n de puestos de trabajo del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal se ajustara´

al siguiente procedimiento:

a) El Presidente del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal remitira´ propuesta justificada, y con el

visto bueno de Concejal´a de A´ rea competente en materia de Hacienda, a la Direccio´n General de Recursos

Humanos u o´rgano competente en materia de gestio´n de personal, conteniendo la motivacio´n y/o razones por

las cuales es precisa la creacio´n del puesto, incluyendo los datos sobre su denominacio´n, la descripcio´n de las

funciones ba´sicas a realizar y otros requisitos que se consideren esenciales para su desempen˜o (formacio´n complementaria,

experiencia, etc.), salvo que el puesto que se pretenda crear sea similar a algu´n otro de los comprendidos en la

Relacio´n de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento, en cuyo caso se indicara´ esta circunstancia.

b) El Servicio de Recursos Humanos emitira´ informe razonado y propuesta de aceptacio´n o desestimacio´n de

la creacio´n del puesto y, en caso de aceptacio´n, concretara´ las determinaciones del mismo (naturaleza,

denominacio´n, requisitos y caracter´sticas esenciales para su desempen˜o), de conformidad con el marco jur´dico

y los requisitos te´cnicos relacionados con el proceso de elaboracio´n de la Relacio´n de Puestos de Trabajo del

Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal.

c) Cuando proceda, segu´n lo dispuesto en el apartado anterior, la creacio´n del puesto, se llevara´ a cabo el proceso

de negociacio´n, en lo que se refiere a sus retribuciones complementarias, de acuerdo con lo dispuesto en el art´culo

3

7.1.b) del TREBEP.

d) Tras los informes oportunos que deben emitirse en el expediente, la Junta de Gobierno de la Ciudad, adoptara´

el acuerdo correspondiente y la consiguiente modificacio´n de la Relacio´n de Puestos de Trabajo de Tribunal

Econo´ mico-Administrativo Municipal.

-

Modificacio´n: Por necesidades organizativas y de optimizacio´n de la gestio´n de personal, se podra´n realizar



1

1912

Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

modificaciones en los puestos, referidas a cualquiera de las determinaciones previstas en la Relacio´n de Puestos

de Trabajo del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal, debiendo seguirse el mismo cauce procedimental

que el sen˜alado para la creacio´n de puestos, con justificacio´n, en este caso, de la variacio´n o las variaciones que

se proponen.

Asimismo, se procedera´ a la negociacio´n de la modificacio´n solicitada y aceptada por el Servicio competente

en materia de Recursos Humanos, cuando afecte a las retribuciones complementarias y posterior aprobacio´n

por la Junta de Gobierno de la Ciudad.

-

Supresio´n: Los puestos de trabajo que no se consideren necesarios para la prestacio´n del servicio en el Tribunal

Econo´ mico-Administrativo Municipal sera´n suprimidos, pudiendo iniciar este procedimiento tanto la propia

Concejal´a de A´ rea competente en materia de Hacienda como el Servicio de Recursos Humanos, teniendo en

cuenta las pol´ticas, criterios generales o pautas de actuacio´n en materia de dimensionamiento de efectivos o

de gestio´n racional de los puestos de trabajo de cara´cter estructural.

En todo caso, se adoptara´ el acuerdo de supresio´n por la Junta de Gobierno de la Ciudad.

En aquellos casos en los que se haga referencia a la transformacio´n de un puesto de trabajo, debera´ entenderse

la misma como creacio´n de un puesto de trabajo y la supresio´n de otro de manera simulta´nea.

´

´

´

OCTAVA. CLAUSULAS PARA LA APLICACION DE LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL

TRIBUNAL ECONO´ MICO-ADMINISTRATIVO MUNICIPAL

8

.1. Documentos que forman parte de la Relacio´n de Puestos de Trabajo del TEAM

Forman parte de la Relacio´n de Puestos de Trabajo del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal del

Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria tanto la Descripcio´n de los Puestos de Trabajo como el Manual

de Valoracio´n los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Estos dos documentos

han sido aprobados mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad adoptado en sesio´n ordinaria celebrada

en fecha 7 de diciembre de 2017, y su aplicacio´n a los puestos de trabajo del Tribunal Econo´ mico-Administrativo

Municipal quedara´ diferida al momento en que entre en vigor la RPT de la Tribunal Econo´ mico-Administrativo

Municipal.

8

.2. Aprobacio´n del complemento personal transitorio (CPT) y del complemento de garant´a retributiva

(CGR).

Procede mantener la restauracio´n de las retribuciones existentes antes de la entrada en vigor de la Relacio´n

de Puestos de Trabajo, es decir a diciembre de 2017, segu´n informe emitido al respecto por la Intervencio´n General

en fecha 4 de diciembre de 2017, mediante el establecimiento de un Complemento Personal Transitorio al personal

funcionario y al personal laboral fijo, y de un Complemento de Garant´a Retributiva al personal laboral no fijo,

por la aplicacio´n del proceso de valoracio´n de puestos de trabajo, reconociendo de esta manera los derechos

contemplados en el Convenio Colectivo que continu´a hasta el momento vigente y garantizando que la relacio´n

de puestos de trabajo no suponga una merma en los derechos retributivos del personal afectado.

Los complementos sera´n los resultantes de la diferencia entre la cantidad a percibir por el desempen˜o del puesto

de trabajo al cual se le adscriba y sus retribuciones a diciembre de 2017, que debera´n coincidir con las

retribuciones de diciembre de 2014 ma´s los incrementos salariales del 1 por ciento previstos en las Leyes Generales

de Presupuestos del Estado de los an˜os 2016 y 2017, teniendo como l´mite ma´ximo en el complemento de destino

el que corresponda en funcio´n del subgrupo de titulacio´n al que pertenezca el empleado pu´blico.



Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11913

De conformidad con la normativa ba´sica del Estado, tanto el complemento personal transitorio como el

complemento de garant´a retributiva sera´n absorbidos por cualquier mejora retributiva, en las condiciones que

establezcan las sucesivas leyes de presupuestos.

El reconocimiento de los dos complementos se sustenta en el concepto denominado por la doctrina jurisprudencial

“

derechos adquiridos” y en la aplicacio´n del principio de igualdad pero concretamente en el reconocimiento de

complementos personales al personal funcionario y laboral fijo, por una parte, y al personal laboral no fijo, por

otra.

Hay que tener en cuenta, por u´ltimo, que las adscripciones provisionales realizadas a puestos de una Relacio´n

de Puestos de Trabajo considerada nula, no pueden servir de base para el ca´lculo de los complementos personales

referidos. Si bien este centro gestor realiza la misma interpretacio´n que la Direccio´n General de la Asesor´a

Jur´dica en su informe de fecha 8 de noviembre de 2017 (folios nu´m. 1.419-1.423 del expediente administrativo)

respecto a la no procedencia de la devolucio´n de los haberes percibidos indebidamente, aplicando los principios

de buena fe y confianza leg´tima, en equilibrio con la seguridad jur´dica; Ello no obsta para que tales retribuciones

impliquen una consolidacio´n. Es decir, si bien las retribuciones superiores percibidas indebidamente, en

principio, no debera´n ser devueltas, estas cantidades no entrara´n a formar parte del ca´lculo del CPT o CGR,

segu´n corresponda.

8

.3. Consolidacio´n de conceptos retributivos del personal laboral

El personal laboral consolidara´ los mismos conceptos retributivos y de la misma forma que se contempla para

el personal funcionario, es decir, las retribuciones ba´sicas y el complemento de destino, en su caso, con sujecio´n

a ide´nticas reglas; no siendo consolidable, por tanto, ni el complemento espec´fico ni la indemnizacio´n por residencia.

8

.4. Complementos retributivos que pudieran haberse estado percibiendo a 31 de diciembre de 2013 y que

quedan absorbidos por el complemento espec´fico asignado a cada puesto de trabajo. Derogacio´n de los mismos.

Dado que la valoracio´n de puestos de trabajo que finalmente resulto´ aprobada, ha tenido en cuenta todas y

cada una de las caracter´sticas y peculiaridades de cada puesto de trabajo, asigna´ndoseles as´ el complemento

de destino y espec´fico que responda con justicia a la valoracio´n resultante, debe tenerse en cuenta que todos y

cada uno de los conceptos retributivos que pudieran venir percibie´ndose hasta el 31 de diciembre de 2013 quedan

sin efecto ni valor alguno.

En el Manual de Valoracio´n de Puestos de Trabajo que forma parte de la presente Relacio´n de Puestos de

Trabajo, uno de los factores de valoracio´n del componente general de devengo fijo del complemento espec´fico

es el Factor Incompatibilidad, con un peso relativo del 21 por ciento, y cuya descripcio´n es la que sigue: “Se

tendra´ en cuenta tanto la incompatibilidad ordinaria (entendida como la imposibilidad de todos los empleados

de compatibilizar el empleo pu´blico con otro puesto de trabajo en el sector pu´blico o privado, de acuerdo a lo

establecido legalmente) como la incompatibilidad vinculada al coste de oportunidad de no poder compatibilizar

el puesto de trabajo con ningu´n otro. Mientras que la primera sera´ igual para todos los puestos, la segunda diferenciara´

entre los subgrupos de pertenencia, al entender que este modifica el coste de oportunidad”.

Por tanto, cabe recordar que la Junta de Gobierno de la ciudad derogo´ todos los acuerdos descritos en los

antecedentes de hecho del acuerdo de la Relacio´n de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de

Gran Canaria RPT-2018, tanto colectivos como individuales, de asignacio´n del concepto de incompatibilidad

a incluir en el complemento espec´fico, al formar ya parte de la valoracio´n de todos los puestos, dentro del complemento

espec´fico, el concepto incompatibilidad.



1

1914

Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

8

.5. Personal laboral que desempen˜e funciones de cara´cter estructural, vinculadas a puestos de trabajo que

ostenten la condicio´n o v´nculo de funcionario

8.5.1. El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempen˜ando

funciones de personal funcionario, o pasare a desempen˜arlos en virtud de pruebas de seleccio´n o promocio´n

convocadas antes de dicha fecha, podra´ seguir desempen˜a´ndolos.

Asimismo, podra´ participar en los procesos selectivos de promocio´n interna convocados por el sistema de

concurso-oposicio´ n, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en

aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempen˜e, siempre que

posea la titulacio´n necesaria y reu´na los restantes requisitos exigidos, valora´ndose a estos efectos como me´rito

los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a

esta condicio´n, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Disposicio´n Transitoria Segunda del vigente

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto

Ba´sico del Empleado Pu´blico, que trae causa de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del EBEP.

8

.6. Otros conceptos retributivos diferentes de los previstos en el Manual de Valoracio´n de Puestos de Trabajo

A partir de la aplicacio´n efectiva del nuevo marco retributivo, por la entrada en vigor de la Relacio´n de Puestos

de Trabajo del Tribunal Econo´ mico-Administrativo Municipal, queda sin efectos cualquier concepto de esta

naturaleza y de cara´cter complementario establecido en Acuerdos, Pactos o Convenios Colectivos del Ayuntamiento

de Las Palmas de Gran Canaria, que retribuyan las caracter´sticas, condiciones de trabajo, dedicacio´n u otro

concepto ana´logo de los distintos puestos, con el propo´sito de obtener una mayor integracio´n, homogeneidad

y coherencia en el tratamiento de los aspectos o factores relacionados con el desempen˜o de los cometidos profesionales.

8

.7. Adscripciones definitivas a puestos de trabajo

Se mantendra´n como definitivas aquellas adscripciones a puestos de trabajo efectuadas como consecuencia

de la tramitacio´n del correspondiente procedimiento de provisio´n de puestos, atendie´ndose al contenido funcional

del puesto en el caso de que hubieran cambiado de denominacio´n.

As´ mismo, tendra´n cara´cter definitivo las adscripciones del personal funcionario que se encuentre en

asignacio´n inicial de puesto de trabajo por nuevo ingreso, es decir de aquellos funcionarios que desde el inicio

de su relacio´n con esta Administracio´n hayan venido prestando servicios en el mismo puesto de trabajo,

realizando ide´nticas funciones a las que tuviese asignadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Relacio´n

de Puestos de Trabajo.

Los puestos que actualmente se encuentren vacantes o que sean de nueva creacio´n, se mantendra´n vacantes

hasta la correspondiente celebracio´n del preceptivo concurso de me´ritos, salvo urgente e inaplazable necesidad

que debera´ constar acreditada convenientemente en el expediente, y con las excepciones previstas en el art´culo

2

6 del RGI. En tal caso, previamente se debera´ informar a la Mesa General de Negociacio´n de dicha necesidad,

publica´ndose en la Intranet Municipal la misma, durante el per´odo de tiempo que se estime conveniente, que

en ningu´n caso podra´ ser inferior a 5 d´as, a fin de que quienes estuvieran interesados en ocuparlo lo pongan

de manifiesto. Correspondera´ al jefe de servicio, que haya informado la necesidad, elegir al candidato de entre

los concurrentes que, a su juicio, acredite mejor idoneidad para el desempen˜o del puesto, al que sera´ adscrito

provisionalmente hasta tanto se convoque el correspondiente proceso de provisio´n.

Las convocatorias de concursos de me´ritos para la provisio´n de todos los puestos de trabajo que no se

encuentren en adscripcio´n definitiva (vacantes, adscripciones provisionales, interinidades, etc.), se realizara´n a

lo largo del ejercicio en el que entre en vigor la Relacio´n de Puestos de Trabajo, preferentemente en el primer

semestre del mismo.



Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11915

Dado que tres de los cuatro puestos de trabajo que se aprueban en la presente RPT estaban contenidos ya en

la vigente RPT del Ayuntamiento y son regulados en la nueva RPT del Tribunal Econo´ mico-Administrativo

Municipal, una vez aprobado el presente acuerdo los empleados municipales adscritos a los anteriores puestos

de la RPT-2018 sera´n adscritos a los nuevos puestos en las mismas condiciones y con los mismos derechos que

ostentaban en la anterior adscripcio´n.

´

´

NOVENA. SOBRE LA COMPETENCIA PARA LA APROBACION DE LA RELACION DE PUESTOS

DE TRABAJO DEL TRIBUNAL ECONO´ MICO-ADMINISTRATIVO MUNICIPAL

Corresponde a la Junta de Gobierno de la Ciudad, la competencia para aprobar la relacio´n de puestos de trabajo

y de los manuales que determinan su valoracio´n, entre los que se encuentra el Manual de Descripcio´n de Puestos

de Trabajo, aprobado por Acuerdo de dicho O´ rgano de 7 de diciembre de 2017 (BOP 152, de 20 de diciembre),

con las modificaciones introducidas por acuerdos puntuales posteriormente adoptados por el mismo o´rgano de

gobierno, as´ como fue aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad, el Manual de Valoracio´n de Puestos

de Trabajo, aprobado por Acuerdo de dicho O´ rgano de 7 de diciembre de 2017 (BOP 152, de 20 de diciembre),

con las modificaciones introducidas por acuerdos puntuales posteriormente adoptados por el mismo o´rgano de

gobierno.

Por todo lo anteriormente expuesto, habie´ndose dado cumplimiento a las formalidades que se establecen en

el art´culo 175 del Real Decreto 2568/19986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organizacio´ n,

Funcionamiento y Re´gimen Jur´dico de las Entidades locales, y en el ejercicio de la atribucio´n que resulta del

art´culo 40.2 d) de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias y 41.d) del R.O.G.A., al amparo

de las competencias que tiene conferidas por Decreto nu´m. 28121/2023, de 12 de julio, esta Concejal´a de Gobierno

somete a consideracio´n de la JUNTA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD, la siguiente propuesta de

ACUERDO

PRIMERO. Modificar parcialmente el Manual de Descripcio´n de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de

Las Palmas de Gran Canaria, con la inclusio´n de los puestos tipo denominados “Jefe de la oficina administrativa

-

TEAM” con co´digo 29.1 y del puesto denominado “Gestor TEAM” con co´digo 19.20, en los te´rminos que

figura en el Anexo I al presente Acuerdo.

SEGUNDO. Modificar parcialmente el Manual de Valoracio´n de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de

Las Palmas de Gran Canaria, con la inclusio´n de los puestos tipo denominados “Jefe de la oficina administrativa

-

TEAM con co´digo 29.1 y del puesto denominado “Gestor TEAM” con co´digo 19.20, en los te´rminos que figura

en el Anexo II al presente Acuerdo, aplicando la valoracio´n obtenida a los puestos de trabajo descritos en el

Anexo I aprobado en el punto anterior del presente acuerdo.

TERCERO. Aprobar la Relacio´n de Puestos de Trabajo (RPT) del Tribunal Econo´ mico-Administrativo

Municipal del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, en los te´rminos que figura en el Anexo III al presente

Acuerdo, creando el nuevo puesto denominado “Jefe de la Oficina Administrativa -TEAM” con co´digo TEA-

F-00, manteniendo el puesto denominado “Te´cnico Superior Administracio´n General” con co´digo TEA-F-01,

y transformando los actuales puestos de la unidad administrativa del TEAM denominados “Gestor” con co´digo

RPT: TEA-F-02, TEA-F-03 y TEA-L-03 en puestos denominados “Gestor TEAM” con co´digos TEA-F-02, TEA-

F-03 y TEA-L-03.

CUARTO. La determinacio´n del valor del punto del complemento espec´fico de acuerdo con el fijado para

cada an˜o por la Comunidad Auto´noma de Canarias en la Ley de Presupuestos Generales, actualizable anualmente

segu´n dispongan las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado, de acuerdo con los presupuestos anuales

del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria para cada ejercicio econo´mico.



1

1916

Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

QUINTO. Adecuar las retribuciones de los empleados pu´blicos municipales a la nueva valoracio´n de los puestos

de trabajo del TEAM con efectos del d´a siguiente a la aprobacio´n del presente acuerdo.

SEXTO. Practicar las publicaciones que procedan, as´ como su insercio´n en la intranet y en la pa´gina web

corporativa.

RE´GIMEN DE RECURSOS.

Contra este acto expreso, que es definitivo en v´a administrativa, se podra´ interponer en el plazo de DOS MESES,

contados desde el d´a siguiente al de su publicacio´n, Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de

lo Contencioso-Administrativo de Las Palmas que por reparto corresponda, a tenor de lo establecido en el art´culo

46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdiccio´n Contencioso-Administrativa, en concordancia

con el art´culo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Comu´n de las Administraciones

Pu´blicas.

No obstante, con cara´cter potestativo y previo al Recurso Contencioso-Administrativo, sen˜alado en el pa´rrafo

anterior, contra el acto expreso que se publica, podra´ interponerse Recurso de Reposicio´n, ante el mismo o´rgano

que lo ha dictado, en el plazo de UN MES, que se contara´ desde el d´a siguiente al de la fecha de la publicacio´n

en el BOP del presente anuncio, de conformidad con lo dispuesto en el art´culo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de

octubre, del Procedimiento Administrativo Comu´n de las Administraciones Pu´blicas.

A tenor del apartado 2 del art´culo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo

Comu´n de las Administraciones Pu´blicas, el plazo ma´ximo para dictar y notificar la resolucio´n del recurso sera´

de UN MES; transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolucio´n expresa, de conformidad con el

art´culo24.1, pa´rrafo tercero, de la ley referida, se producira´ silencio administrativo desestimatorio, y podra´ interponer

Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de SEIS MESES, computados a partir del d´a siguiente a aquel

en el que el Recurso Potestativo de Reposicio´n debe entenderse desestimado por silencio administrativo.

Todo ello sin perjuicio de cualquier otra accio´n o recurso que estime oportuno interponer para la mejor defensa

de sus derechos.

Las Palmas de Gran Canaria, a siete de julio de dos mil veinticinco.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 2 de mayo de 2025. La Jefa de Servicio de Recursos Humanos (por encomienda,

Resolucio´n 29601/2024, de 22 de julio), Te´cnico Medio de Relaciones Laborales. Mar´a Isabel Tav´o Hinestrosa.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 2 de mayo de 2025. La Directora General de Recursos Humanos (por Vacancia

Resolucio´n 37869/2024, de 4 de octubre), Esther Lidia Mart´n Martin.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 2 de mayo de 2025. La concejala delegada de Recursos Humanos (Decreto

nu´m. 26777/2023, de 26 de junio), Esther Lidia Mart´n Martin.

Conforme, tram´tese para su deliberacio´n en Junta de Gobierno con arreglo a lo dispuesto en el art´culo 41

d) del R.O.G.A. En Las Palmas de Gran Canaria, a 2 de mayo de 2025. El Concejal de Gobierno del A´ rea de

Presidencia, Hacienda, Modernizacio´n y Recursos Humanos (Decreto nu´mero 26777/2023, de 26 de junio), Francisco

Herna´ndez Sp´nola.

En Las Palmas de Gran Canaria, a siete de julio de dos mil veinticinco.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (Acuerdo de la Junta de Gobierno de 5 de junio

de 2025), Mar´a Teresa Rodr´guez Sa´nchez.



Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11917

$

1(;2ꢀ,

$FXHUGRꢀGHꢀODꢀ-XQWDꢀGHꢀ\*RELHUQRꢀGHꢀODꢀ&LXGDGꢀGHꢀ/DVꢀ3DOPDVꢀGHꢀ\*UDQꢀ&DQDULDꢀGHꢀIHFKDꢀꢁꢀGHꢀPD\RꢀGHꢀꢂꢃꢂꢄ

0

0

2',),&$&,21ꢀ3$5&,$/ꢀ'(/ꢀ0$18$/ꢀ'(ꢀ'(6&5,3&,Ï1ꢀ'(ꢀ38(6726ꢀ'(ꢀ75$%$-2ꢅꢀ'(ꢀ/$ꢀ02',),&$&,21ꢀ3$5&,$/ꢀ'(/

$18$/ ꢀ '( ꢀ 9$/25$&,Ï1 ꢀ '( ꢀ 38(6726 ꢀ '( ꢀ 75$%$-2ꢅ ꢀ '( ꢀ /$ ꢀ $3/,&$&,Ï1 ꢀ '( ꢀ /26 ꢀ &5,7(5,26 ꢀ '(/ ꢀ 0$18$/ ꢀ '(

9

$/25$&,21ꢀ'(ꢀ38(6726ꢀ'(ꢀ75$%$-2ꢀ<ꢀ68ꢀ75$6/$&,21ꢀ<ꢀ$352%$&,Ï1ꢀ'(ꢀ/$ꢀ5(/$&,21ꢀ'(ꢀ38(6726ꢀ'(ꢀ75$%$-2

'

(/ꢀ75,%81$/ꢀ(&21Ï0,&2ꢆ$'0,1,675$7,92ꢀ081,&,3$/ꢀ'(/ꢀ$<817$0,(172ꢀ'(ꢀ/$6ꢀ3$/0$6ꢀ'(ꢀ\*5$1ꢀ&$1$5,$ꢇ

7

ULEXQDOꢀ(FRQyPLFRꢀ$GPLQLVWUDWLYRꢀ0XQLFLSDO



1

1918

Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

ꢀ

ꢀ

ꢁ&RODERUDUꢁHQꢁODꢁFRQIRUPDFLyQꢁ\ꢁVHJXLPLHQWRꢁGHOꢁWUiPLWHꢁDGPLQLVWUDWLYRꢁGHꢁORV H[SHGLHQWHVꢂꢁLQFRUSRUDQGRꢁORVꢁGRFXPHQWRVꢁTXHꢁYDQꢁOOHJDQGRꢁDꢁVXꢁXQLGDGꢃ

ꢁ'LVWULEXLUꢁ\ꢁVXSHUYLVDUꢂꢁHQꢁIXQFLyQꢁGHꢁODVꢁFRPSHWHQFLDVꢁTXHꢁVHꢁOHꢁDVLJQHQꢁSRUꢁODꢁMHIDWXUDꢂꢁHOꢁWUDEDMRꢁDꢁORVꢁDX[LOLDUHVꢁDGPLQLVWUDWLYRVꢁ\ꢁUHDOL]DUꢁDTXHOODVꢁWDUHDV

DGPLQLVWUDWLYDVꢁFRPSOHPHQWDULDVꢁTXHꢁVHDQꢁQHFHVDULDVꢁSDUDꢁODꢁPDUFKDꢁGHOꢁWUDEDMRꢃꢁ

ꢀ

ꢀ

ꢁ5HVROYHUꢁORVꢁSUREOHPDVꢁRSHUDWLYRVꢁTXHꢁOHꢁSODQWHHQꢁORVꢁDX[LOLDUHVꢁDGPLQLVWUDWLYRVꢃ

ꢁ5HDOL]DUꢁRSHUDFLRQHVꢁFRQFUHWDVꢁFRPRꢁFXPSOLPHQWDUꢁLPSUHVRVꢂꢁUHDOL]DUꢂꢁYHULILFDUꢁRꢁFRPSUREDUꢁOLTXLGDFLRQHVꢂꢁUHDOL]DFLyQꢁGHꢁFiOFXORVꢁGHꢁFRPSOHMLGDGꢁPHGLDꢁ\

PDQHMDUꢁODVꢁSULQFLSDOHVꢁDSOLFDFLRQHVꢁLQIRUPiWLFDVꢁGHꢁJHVWLyQꢁSDUDꢁHOꢁGHVHPSHxRꢁGHꢁODꢁDFWLYLGDGꢁDGPLQLVWUDWLYDꢂꢁSUHYLDꢁDGHFXDGDꢁDGDSWDFLyQꢁRꢁDSUHQGL]DMHꢂꢁVL

IXHUDꢁQHFHVDULRꢃꢁ

ꢀ

ꢀ

ꢀ

ꢁ3URSRQHUꢁ\ꢁSRQHUꢁHQꢁSUiFWLFDꢁQXHYRVꢁSURFHGLPLHQWRVꢁGHꢁHMHFXFLyQꢁGHꢁWDUHDVꢁDGPLQLVWUDWLYDVꢃꢁ

ꢁ6XSHUYLVDUꢁHOꢁFXPSOLPLHQWRꢁGHꢁODVꢁDFWLYLGDGHVꢁHQꢁORVꢁSOD]RVꢁ\ꢁFDOLGDGHVꢁSUHYLVWDVꢃ

ꢁ5HVSRQVDELOL]DUVHꢁGHꢁVXꢁWUDEDMRꢂꢁHQꢁHOꢁiPELWRꢁGHꢁVXꢁFRPSHWHQFLDꢂꢁHQꢁFDVRꢁGHꢁDXVHQFLDꢁGHꢁVXꢁVXSHULRUꢂꢁ\ꢁDVXPLUꢂꢁVLꢁHVꢁQHFHVDULRꢂꢁODVꢁIXQFLRQHVꢁRSHUDWLYDVꢁGH

ORVꢁDX[LOLDUHVꢁDGPLQLVWUDWLYRVꢃ

ꢀ

ꢀ

ꢀ

ꢀ

ꢀ

ꢀ

ꢁ$UFKLYDUꢂꢁUHJLVWUDUꢁ\ꢁFDWDORJDUꢁH[SHGLHQWHVꢁRꢁGRFXPHQWRVꢁGHꢁODꢁGHSHQGHQFLDꢃ

ꢁ5HVSRQGHUꢁ\ꢁUHDOL]DUꢁOODPDGDVꢁWHOHIyQLFDVꢃ

ꢁ2UGHQDUꢂꢁQXPHUDUꢁ\ꢁHQFXDGHUQDU H[SHGLHQWHVꢃ

ꢁ$SOLFDUꢁDꢁODꢁWUDPLWDFLyQꢁ\ꢁJHVWLyQꢂꢁORVꢁPHGLRVꢁWHFQROyJLFRVꢁSXHVWRVꢁDꢁVXꢁGLVSRVLFLyQꢁSDUDꢁIDFLOLWDUꢁHOꢁDFFHVRꢁ\ꢁODꢁWUDPLWDFLyQꢁHOHFWUyQLFDꢃ

ꢁ)RUPXODUꢁtQGLFHVꢂꢁFRQWURODUꢁ\ꢁGLVWULEXLUꢁPDWHULDOꢃ

ꢁ2WUDVꢁWDUHDVꢁHVSHFtILFDVꢁTXHꢂꢁHQꢁHOꢁiPELWRꢁGHꢁODVꢁIXQFLRQHVꢁGHꢁVXꢁXQLGDGꢁDGPLQLVWUDWLYDꢂꢁOHVꢁVHDQꢁHQFRPHQGDGDVꢁSRUꢁVXVꢁVXSHULRUHVꢃ

(63(&,$/,'$'(6

ꢀ

ꢀ

ꢀ

ꢀ

ꢁ&RPSOHMLGDGꢁIXQFLRQDOꢃ

ꢁ5HVSRQVDELOLGDGꢃꢁ

ꢁ(VSHFLDOL]DFLyQꢃ

ꢁ&RQRFLPLHQWRꢁHVSHFtILFRꢁGHꢁODꢁQRUPDWLYDꢁWULEXWDULDꢁ\ꢁUHFDXGDWRULDꢃ

3

(5),/ꢀ&203(7(1&,$/

ꢀ&RQRFLPLHQWRV

ꢁ

ꢀ ÈPELWR ꢀ DGPLQLVWUDWLYRꢂ ꢀ&RQRFLPLHQWRV ꢁ GH ꢁ OD ꢁ QRUPDWLYD ꢁ UHJXODGRUD ꢁ GHO ꢁ SURFHGLPLHQWR ꢁ DGPLQLVWUDWLYR ꢁ FRP~Q ꢁ ꢄHO ꢁ DFWR ꢁ DGPLQLVWUDWLYRꢂ ꢁ SOD]RVꢂ

UHFXUVRVꢁDGPLQLVWUDWLYRVꢂꢁHWFꢃꢅꢂꢁJHQHUDOꢁWULEXWDULDꢁ\ꢁUHJODPHQWRꢁJHQHUDOꢁGHꢁUHFDXGDFLyQꢂꢁ\ꢁORVꢁUHODFLRQDGRVꢁFRQꢁVXꢁiPELWRꢁGHꢁDFWXDFLyQꢃ

ꢁ

ꢁ

1RUPDWLYRVꢂꢁ&RQRFLPLHQWRVꢁLQWHUPHGLRVꢁGHꢁOHQJXDMHꢁMXUtGLFRꢂꢁGHUHFKRꢁDGPLQLVWUDWLYRꢁ\ꢁGHꢁRUJDQL]DFLyQꢁDGPLQLVWUDWLYDꢃ

$SOLFDFLyQꢀODꢀJHVWLyQꢂꢁFRQRFLPLHQWRVꢁLQWHUPHGLRVꢁGHꢁSURWHFFLyQꢁGHꢁGDWRVꢁGHꢁFDUiFWHUꢁSHUVRQDOꢂꢁGHꢁJHVWLyQꢁSRUꢁSURFHVRVꢂꢁWpFQLFDVꢁGHꢁRUJDQL]DFLyQꢂꢁVLVWHPDV

GHꢁJHVWLyQꢁGHꢁODꢁFDOLGDGꢂꢁJHVWLyQꢁGHꢁSUR\HFWRVꢁ\ꢁSURJUDPDVꢁ\ꢁUHGDFFLyQꢁ\ꢁSUHVHQWDFLyQꢁGHꢁLQIRUPHVꢃ

ꢁ

,QIRUPiWLFDꢂꢁ&XOWXUDꢂꢁSDUWLFLSDFLyQꢁ\ꢁFLYLVPRꢁGLJLWDOꢂꢁWHFQRORJtDꢁGLJLWDOꢁ\ꢁXVRꢁGHOꢁRUGHQDGRUꢁ\ꢁGHOꢁVLVWHPDꢁRSHUDWLYRꢂꢁQDYHJDFLyQꢁ\ꢁFRPXQLFDFLyQꢁHQꢁHOꢁPXQGR

GLJLWDOꢂꢁWUDWDPLHQWRꢁGHꢁODꢁLQIRUPDFLyQꢁHVFULWDꢂꢁWUDWDPLHQWRꢁGHꢁODꢁLQIRUPDFLyQꢁJUiILFDꢂꢁWUDWDPLHQWRꢁGHꢁODꢁLQIRUPDFLyQꢁQXPpULFDꢂꢁWUDWDPLHQWRꢁGHꢁORVꢁGDWRVꢁ\

SUHVHQWDFLyQꢁGHꢁFRQWHQLGRVꢁꢄQLYHOꢁPHGLRꢅꢃ

ꢀ

+DELOLGDGHV

ꢁ

ꢀ&RPSHWHQFLDꢀGLJLWDOꢂꢁFDSDFLGDGꢁGHꢁXWLOL]DUꢁHQꢁWRGDVꢁVXVꢁSRVLELOLGDGHVꢁODVꢁ7,&ꢁDVtꢁFRPRꢁIRPHQWDUꢁRꢁLPSXOVDUꢁHOꢁXVRꢁGHꢁpVWDVꢁHQꢁRWURVꢁiPELWRVꢁRꢁSHUVRQDVꢁD

WUDYpVꢁGHOꢁDVHVRUDPLHQWRꢁRꢁODꢁIRUPDFLyQꢃ

ꢁ

ꢀ2ULHQWDFLyQꢀDOꢀFLXGDGDQRꢂꢁFDSDFLGDGꢁGHꢁDGDSWDUꢁODꢁSURSLDꢁFRQGXFWDꢁSDUDꢁVDWLVIDFHUꢁODVꢁGHPDQGDVꢁGHOꢁFLXGDGDQRꢂꢁXWLOL]DQGRꢁORVꢁUHFXUVRVꢁ\ꢁODꢁLQIRUPDFLyQ

QHFHVDULRVꢂꢁPiVꢁDOOiꢁGHꢁORVꢁSUHHVWDEOHFLGRVꢁDꢁSULRULꢃ

ꢀ\*HVWLyQꢀGHꢀODꢀLQIRUPDFLyQꢂꢁ FDSDFLGDGꢁGHꢁXWLOL]DU HQꢁWRGDVꢁVXVꢁSRVLELOLGDGHVꢁORVꢁUHFXUVRVꢁ\ꢁIXHQWHVꢁGHꢁLQIRUPDFLyQꢁTXHꢁWLHQHꢁDꢁVXꢁDOFDQFHꢁGLUHFWDꢁR

LQGLUHFWDPHQWHꢁSDUDꢁREWHQHUꢁHOꢁPHMRUꢁUHVXOWDGRꢂꢁFRQꢁFULWHULRVꢁGHꢁULJRUꢁ\ꢁYHODQGRꢁSRUꢁODꢁH[DFWLWXGꢁGHꢁODꢁLQIRUPDFLyQꢁSURFHVDGDꢁXꢁREWHQLGDꢃ

ꢀ7RPDꢀGHꢀGHFLVLRQHVꢂꢁFDSDFLGDGꢁGHꢁDQDOL]DUꢁKHFKRVꢁRꢁVLWXDFLRQHVꢁFRPSOHMDVꢁ\ꢁGHFLGLUꢂꢁHQꢁFRODERUDFLyQꢁFRQꢁHOꢁUHVSRQVDEOHꢂꢁODꢁDOWHUQDWLYDꢁGHꢁVROXFLyQꢁPiV

DGHFXDGDꢁFXDQGRꢁpVWDꢁWLHQHꢁLPSDFWRꢁHQꢁXQꢁSURFHVRꢂꢁSURGXFWRꢁRꢁVHUYLFLRꢁ\ꢁDVXPLUꢁODVꢁFRQVHFXHQFLDVꢁWDQWRꢁSRVLWLYDVꢁFRPRꢁQHJDWLYDVꢃ

ꢀ 5HGDFFLyQ ꢀ GH ꢀ GRFXPHQWRVꢂꢁ &DSDFLGDG ꢁ GH ꢁ DSOLFDU ꢁ FRUUHFWDPHQWH ꢁ HO ꢁ OHQJXDMH ꢁ GH ꢁ HVSHFLDOLGDG ꢁ LGyQHR ꢁ HQ ꢁ FXDQWR ꢁ D ꢁ OD ꢁ XWLOL]DFLyQ ꢁ GHO ꢁ OHQJXDMH

FRUUHVSRQGLHQWHꢁDꢁFDGDꢁVLWXDFLyQꢂꢁVLHQGRꢁFDSD]ꢁGHꢁGHWHFWDUꢁHUURUHVꢁFRQꢁXQꢁPtQLPRꢁJUDGRꢁGHꢁVXSHUYLVLyQꢁHQꢁORVꢁGRFXPHQWRVꢁHODERUDGRVꢃ

ꢀ2ULHQWDFLyQꢀDꢀODꢀFDOLGDGꢀGHOꢀUHVXOWDGRꢂꢁFDSDFLGDGꢁSDUDꢁDOFDQ]DUꢁ\ꢁVXSHUDUꢁORVꢁHVWiQGDUHVꢁGHꢁGHVHPSHxRꢁ\ꢁORVꢁSOD]RVꢁHVWDEOHFLGRVꢂꢁILMiQGRVHꢁSRUꢁXQR

PLVPRꢁ\ꢆRꢁSRUꢁODVꢁGHPiVꢁSHUVRQDVꢁORVꢁSDUiPHWURVꢁDꢁDOFDQ]DUꢃ

ꢀ'HFiORJRꢀGHꢀKDELOLGDGHVꢀFRPXQHVꢂꢁ HGXFDFLyQꢀ\ꢀUHVSHWRꢃꢀHPSDWtDꢃꢀFRQILGHQFLDOLGDGꢃꢀULJXURVLGDGꢃꢀIOH[LELOLGDGꢀFRJQLWLYDꢃꢀWRPDꢀGHꢀGHFLVLRQHVꢃ

LQWHOLJHQFLDꢀHPRFLRQDOꢃꢀFRRUGLQDFLyQꢀ\ꢀWUDEDMRꢀHQꢀHTXLSRꢃꢀSHQVDPLHQWRꢀFUtWLFRꢀ\ꢀUHVROXFLyQꢀGHꢀSUREOHPDVꢀFRPSOHMRVꢃꢀ\ꢀFUHDWLYLGDGꢄ

ꢁ

ꢁ

ꢁ

ꢁ

ꢁ

ꢀ

$FWLWXGHV

ꢁ

ꢀ$XWRDSUHQGL]DMHꢂꢀFDSDFLGDGꢁGHꢁLGHQWLILFDUꢁODVꢁSURSLDVꢁQHFHVLGDGHVꢁHQꢁWpUPLQRVꢁGHꢁDSUHQGL]DMHꢁSURIHVLRQDOꢁ\ꢁSURSRQHUꢁDFWXDFLRQHVꢁGHꢁPHMRUDꢁHQ EDVHꢁDꢁORV

UHFXUVRVꢁRIUHFLGRVꢁSRUꢁODꢁFRUSRUDFLyQꢃ

ꢁ

ꢀ$GDSWDFLyQꢂꢁFDSDFLGDGꢁGHꢁDGDSWDUꢁODꢁFRQGXFWDꢁDꢁVLWXDFLRQHVꢁꢄSURFHGLPLHQWRVꢂꢁIXQFLRQHVꢂꢁQRUPDVꢂꢁHWFꢃꢅꢁQXHYDVꢁHQꢁHOꢁiPELWRꢁODERUDOꢁDꢁSDUWLUꢁGHꢁODVꢁGLUHFWULFHV

GHOꢁiUHDꢃ

&RPSURPLVR FRQ OD RUJDQL]DFLyQꢂ FDSDFLGDG GH RULHQWDU ORV FRPSRUWDPLHQWRV \ ODV DFFLRQHV FRWLGLDQDV HQ FRKHUHQFLD FRQ ORV REMHWLYRV \ SULRULGDGHV GH OD

RUJDQL]DFLyQꢂꢁDSOLFiQGRORVꢁHQꢁHOꢁiPELWRꢁGHꢁDFWXDFLyQꢁGHOꢁSURSLRꢁSXHVWRꢁGHꢁWUDEDMRꢁ\ꢁGHGLFDQGRꢁHOꢁHVIXHU]RꢁSHUVRQDOꢁQHFHVDULRꢁSDUDꢁDOFDQ]DUORVꢃ

ꢀ&RPXQLFDFLyQꢂꢁFDSDFLGDGꢁGHꢁDMXVWDUꢁORVꢁPHQVDMHVꢁDꢁODVꢁFDUDFWHUtVWLFDVꢁGHꢁORVꢁLQWHUORFXWRUHVꢂꢁHVFXFKDQGRꢁGHꢁPDQHUDꢁDFWLYDꢁ\ꢁKDFLHQGRꢁHOꢁHVIXHU]RꢁSDUD

HQWHQGHUꢁODVꢁLGHDVꢁ\ꢁSRVLFLRQHVꢁGHꢁHVWRVꢂꢁDXQTXHꢁVHDQꢁRSXHVWDVꢁDꢁODVꢁSURSLDVꢃ

ꢀ$XWRFRQWUROꢂꢁ FDSDFLGDGꢁSDUDꢂꢁHQꢁXQDꢁVLWXDFLyQꢁHQꢁSUHVHQFLDꢁGHꢁHPRFLRQHVꢁLQWHQVDVꢁFRPRꢁHOꢁGHVFRQWHQWRꢂꢁHOꢁHQRMRꢁRꢁODꢁIUXVWUDFLyQꢂꢁVHJXLUꢁKDEODQGRꢂ

DFWXDQGRꢁRꢁWUDEDMDQGRꢁFRQꢁVHUHQLGDGꢃ

ꢀ%~VTXHGDꢀGHꢀVROXFLRQHVꢂ ꢀFDSDFLGDGꢁGHꢁDSOLFDUꢁXQDꢁVROXFLyQꢁLQGLYLGXDOL]DGDꢁSDUDꢁFDGDꢁVLWXDFLyQꢁGLIHUHQWHꢁVREUHꢁODꢁEDVHꢁGHꢁVXVꢁFRQRFLPLHQWRVꢁ\

H[SHULHQFLDꢁSUHYLDꢂꢁDꢁILQꢁGHꢁPHMRUDUꢁORV UHVXOWDGRVꢃ

ꢀ+DELOLGDGHVꢀLQWHUSHUVRQDOHVꢂꢁFDSDFLGDGꢁSDUDꢁFRPSUHQGHUꢁHꢁLQWHUSUHWDUꢁFRUUHFWDPHQWHꢁORVꢁSUREOHPDVꢁ\ꢁSUHRFXSDFLRQHVꢁGHOꢁFLXGDGDQRꢃ

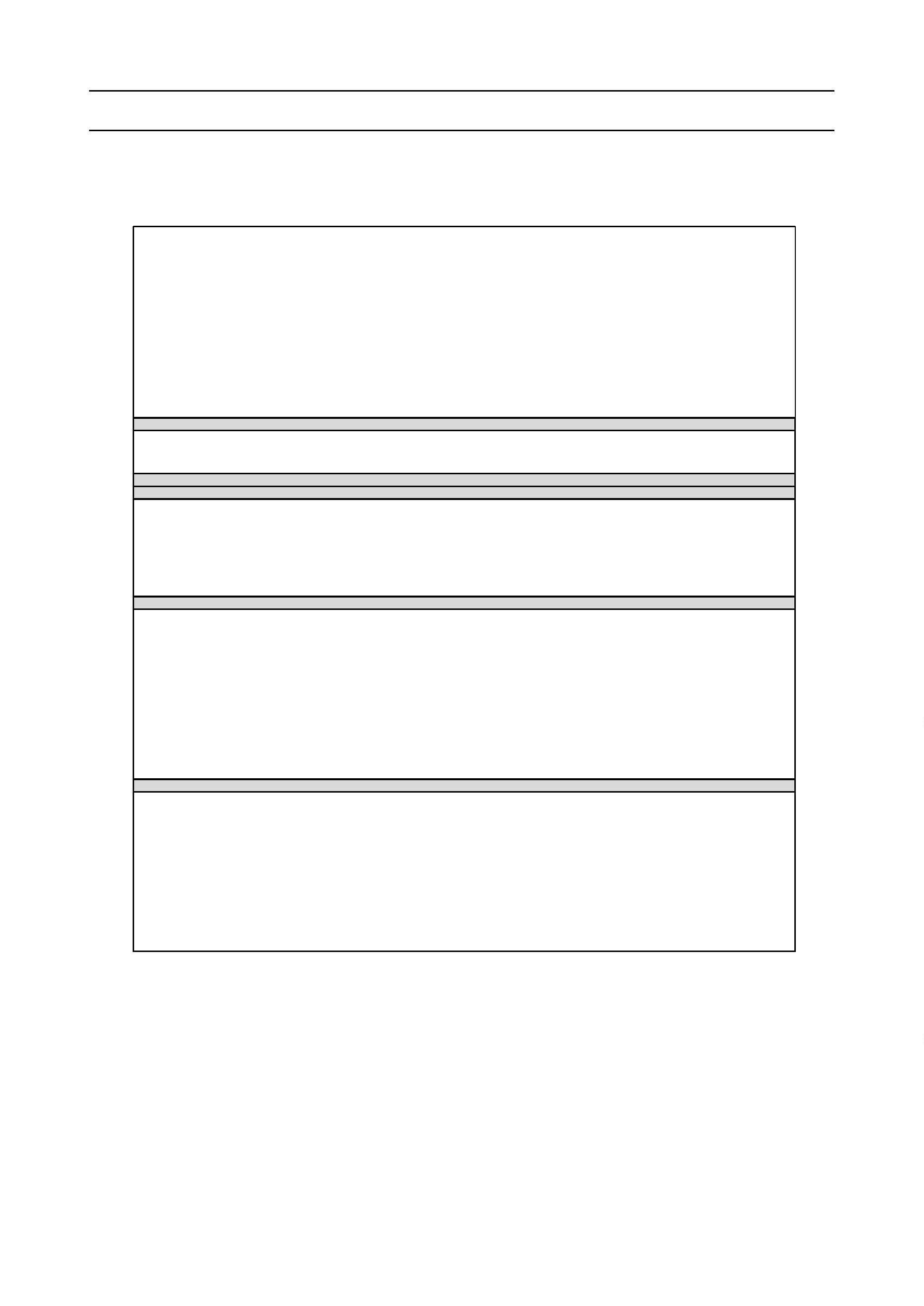
ꢁ

ꢁ

ꢁ

ꢁ

ꢁ



Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11919

)DFWRUHVꢀSDUDꢀHOꢀFiOFXORꢀGHOꢀFRPSOHPHQWRꢀGHꢀGHVWLQR

(VSHFLDOL]DFLyQꢀꢁꢀIRUPDFLyQ

ꢂꢃꢄ

ꢉꢃꢊ

'HVDUUROORꢀGHꢀFRPSHWHQFLDV

7LSRꢀGHꢀ0DQGR

ꢅꢃꢆ

ꢋ

&

'

(

ꢇꢈ

ꢊꢂ

&RPSOHMLGDGꢀIXQFLRQDO

)

DFWRUHVꢀSDUDꢀHOꢀFiOFXORꢀGHOꢀFRPSRQHQWHꢀJHQHUDOꢀGHOꢀFRPSOHPHQWRꢀHVSHFtILFR

'

5

LILFXOWDGꢀ7pFQLFD

HVSRQVDELOLGDG

ꢇꢇ

ꢌ

'HGLFDFLyQ

ꢋ

ꢋ

,QFRPSDWLELOLGDG

3HQRVLGDG

ꢇꢆ

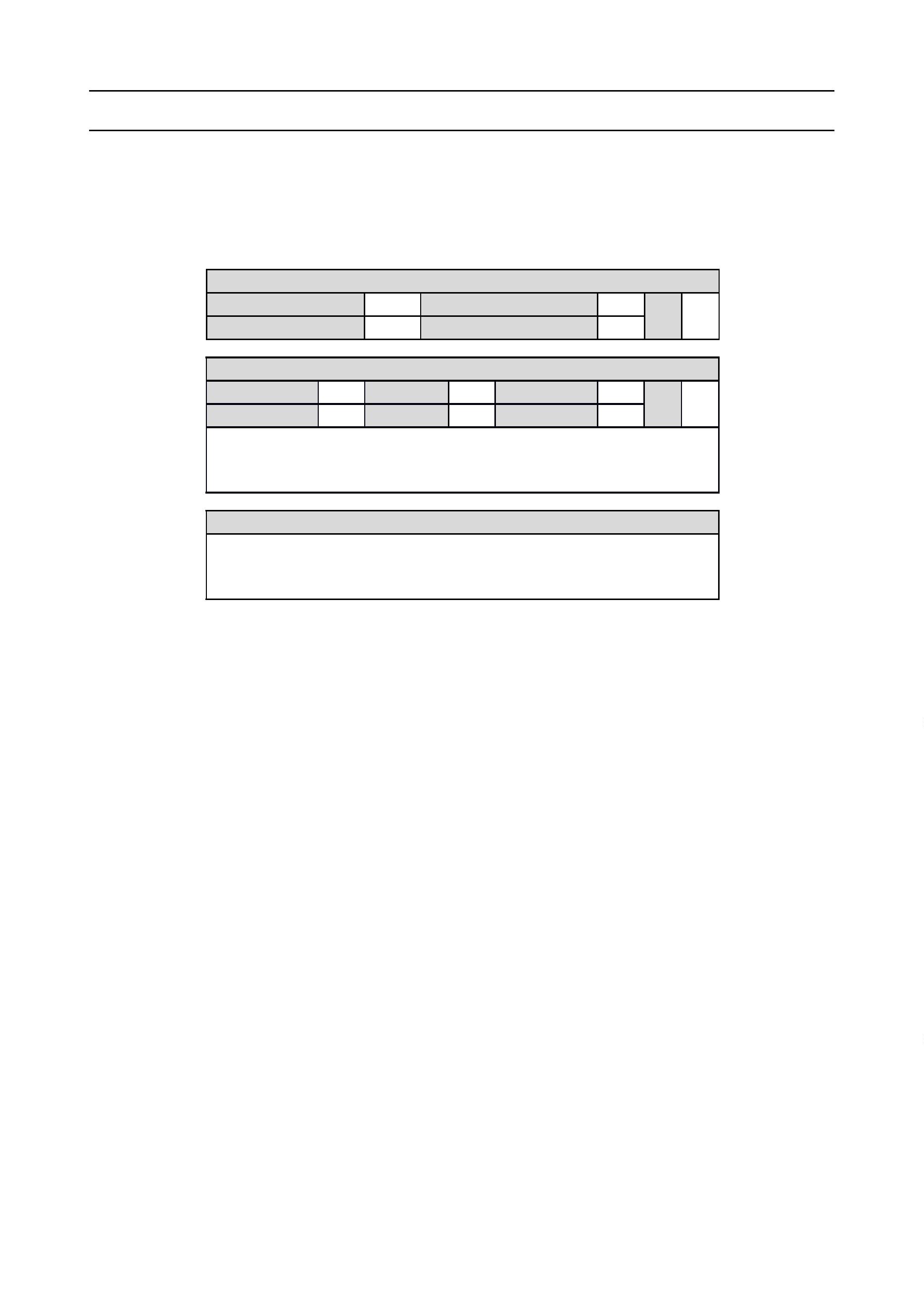
ꢄ

&

3HOLJURVLGDG

&

RPSRQHQWHꢀYDULDEOHꢀGHOꢀFRPSOHPHQWRꢀHVSHFtILFR



1

1920

Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

$

1(;2ꢀ,

$

FXHUGRꢀGHꢀODꢀ-XQWDꢀGHꢀ\*RELHUQRꢀGHꢀODꢀ&LXGDGꢀGHꢀ/DVꢀ3DOPDVꢀGHꢀ\*UDQꢀ&DQDULDꢀGHꢀIHFKDꢀꢁꢀGHꢀPD\RꢀGHꢀꢂꢃꢂꢄ

0

0

2',),&$&,21ꢀ3$5&,$/ꢀ'(/ꢀ0$18$/ꢀ'(ꢀ'(6&5,3&,Ï1ꢀ'(ꢀ38(6726ꢀ'(ꢀ75$%$-2ꢁꢀ'(ꢀ/$ꢀ02',),&$&,21ꢀ3$5&,$/ꢀ'(/

$18$/ꢀ'(ꢀ9$/25$&,Ï1ꢀ'(ꢀ38(6726ꢀ'(ꢀ75$%$-2ꢁꢀ'(ꢀ/$ꢀ$3/,&$&,Ï1ꢀ'(ꢀ/26ꢀ&5,7(5,26ꢀ'(/ꢀ0$18$/ꢀ'(ꢀ9$/25$&,21

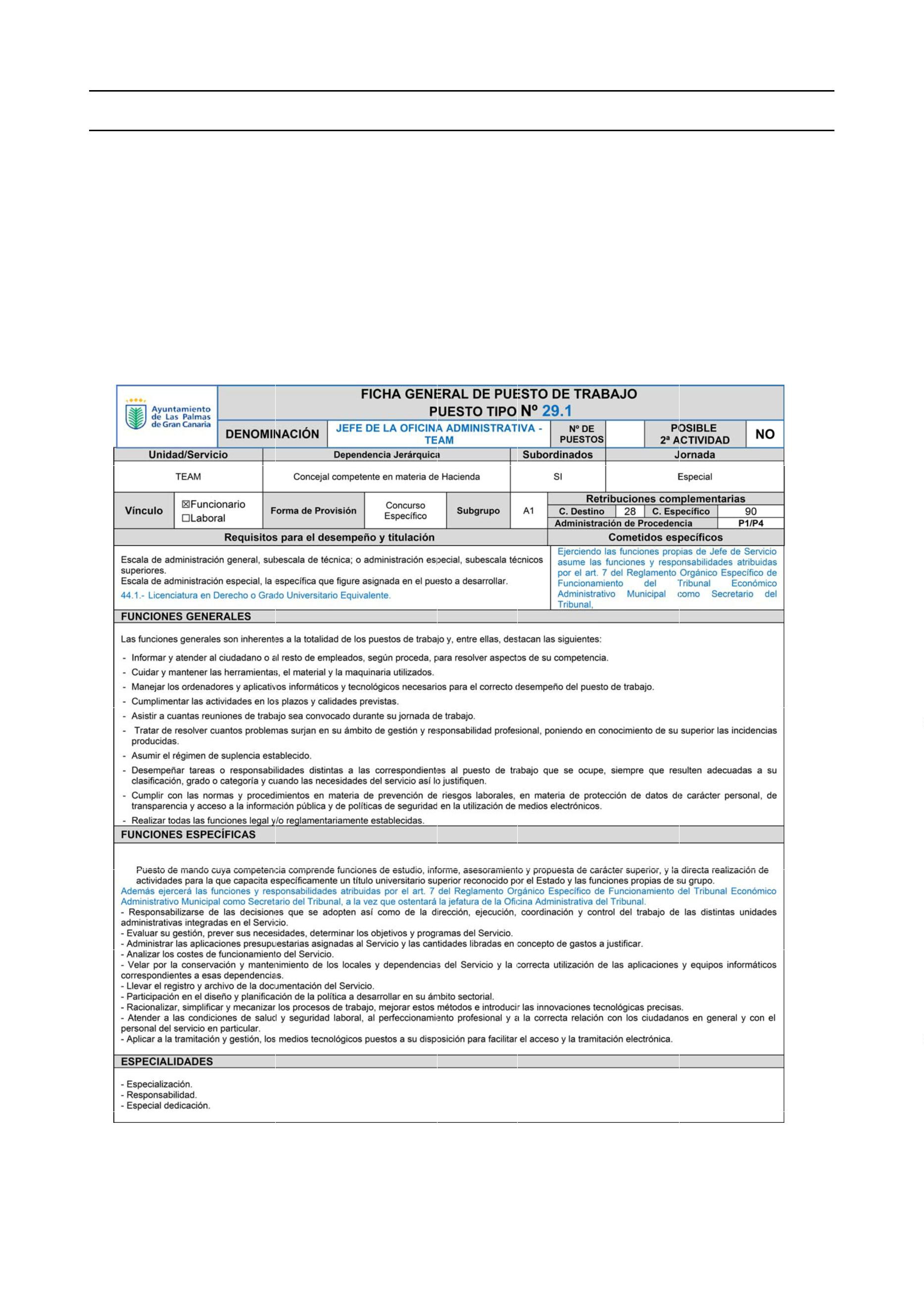
'

(ꢀ38(6726ꢀ'(ꢀ75$%$-2ꢀ<ꢀ68ꢀ75$6/$&,21ꢀ<ꢀ$352%$&,Ï1ꢀ'(ꢀ/$ꢀ5(/$&,21ꢀ'(ꢀ38(6726ꢀ'(ꢀ75$%$-2ꢀ'(/ꢀ75,%81$/

(&21Ï0,&2ꢂ$'0,1,675$7,92ꢀ081,&,3$/ꢀ'(/ꢀ$<817$0,(172ꢀ'(ꢀ/$6ꢀ3$/0$6ꢀ'(ꢀ\*5$1ꢀ&$1$5,$ꢃ

7

ULEXQDOꢀ(FRQyPLFRꢀ$GPLQLVWUDWLYRꢀ0XQLFLSDO



Bolet´n Oficial de la Provincia de Las Palmas. Nu´mero 83, viernes 11 de julio de 2025

11921

3

(5),/ &203(7(1&,$/

ꢀ

&RQRFLPLHQWRV

ꢁ

1RUPDWLYDꢂꢀFRQRFLPLHQWRVꢀHOHYDGRVꢀGHꢀOHQJXDMHꢀMXUtGLFRꢁꢀGHUHFKRꢀDGPLQLVWUDWLYRꢀ\ꢀGHꢀRUJDQL]DFLyQꢀDGPLQLVWUDWLYDꢀꢂIXHQWHVꢀGHOꢀGHUHFKRꢀS~EOLFRꢁꢀRUGHQDQ]DVꢀ\

UHJODPHQWRVꢁꢀHOꢀDFWRꢀ\ꢀHOꢀVLOHQFLRꢀDGPLQLVWUDWLYRꢁꢀHOꢀSURFHGLPLHQWRꢀDGPLQLVWUDWLYRꢀ\ꢀORVꢀUHFXUVRVꢁꢀORVꢀFRQWUDWRVꢀGHꢀODꢀDGPLQLVWUDFLyQꢁꢀHWFꢃꢀꢄꢁꢀGHUHFKRꢀSURFHVDOꢁ

IXQFLyQꢀS~EOLFDꢀ\ꢀGHUHFKRꢀORFDOꢁꢀGHUHFKRꢀGHOꢀWUDEDMRꢁꢀGHUHFKRꢀWULEXWDULRꢁꢀGHUHFKRꢀXUEDQtVWLFRꢀ\ꢀRWURVꢃ

ꢁ

$SOLFDFLyQꢀDꢀODꢀJHVWLyQꢂꢀFRQRFLPLHQWRVꢀHOHYDGRVꢀGHꢀUHGDFFLyQꢀ\ꢀSUHVHQWDFLyQꢀGHꢀLQIRUPHVꢁꢀFRQRFLPLHQWRVꢀLQWHUPHGLRVꢀGHꢀSURWHFFLyQꢀGHꢀGDWRVꢀGHꢀFDUiFWHU

SHUVRQDOꢁꢀJHVWLyQꢀSRUꢀSURFHVRVꢀ\ꢀJHVWLyQꢀGHꢀSUR\HFWRVꢀ\ꢀSURJUDPDVꢁꢀFRQRFLPLHQWRVꢀHOHYDGRVꢀGHꢀDGPLQLVWUDFLyQꢀHOHFWUyQLFDꢃ

,QIRUPiWLFDꢂꢀWHFQRORJtDꢀGLJLWDOꢀ\ꢀXVRꢀGHOꢀRUGHQDGRUꢀ\ꢀGHOꢀVLVWHPDꢀRSHUDWLYRꢁꢀQDYHJDFLyQꢀ\ꢀFRPXQLFDFLyQꢀHQꢀHOꢀPXQGRꢀGLJLWDOꢁꢀWUDWDPLHQWRꢀGHꢀODꢀLQIRUPDFLyQ

HVFULWDꢁꢀWUDWDPLHQWRꢀGHꢀODꢀLQIRUPDFLyQꢀJUiILFDꢁꢀWUDWDPLHQWRꢀGHꢀODꢀLQIRUPDFLyQꢀQXPpULFDꢁꢀWUDWDPLHQWRꢀGHꢀORVꢀGDWRVꢀ\ꢀSUHVHQWDFLyQꢀGHꢀFRQWHQLGRVꢀꢂQLYHOꢀPHGLRꢄꢃ

ꢁ

ꢀ

+DELOLGDGHV

ꢁ

ꢀ%~VTXHGDꢀGHꢀVROXFLRQHVꢂꢀ FDSDFLGDGꢀGHꢀDSOLFDUꢀXQDꢀVROXFLyQꢀHILFD]ꢀDꢀVLWXDFLRQHVꢀFRPSOHMDVꢁꢀPRYLOL]DQGRꢀGLIHUHQWHVꢀHQWLGDGHVꢁꢀUHFXUVRVꢀRꢀSHUVRQDVꢀ\

GHPRVWUDQGRꢀFUHDWLYLGDGꢀHQꢀVXꢀGLVHxRꢀ\ꢀGHILQLFLyQꢁꢀSDUWLHQGRꢀGHꢀPRGHORVꢀDSUHQGLGRVꢀRꢀH[SHULPHQWDGRVꢃ

ꢀ'HVDUUROORꢀGHꢀSHUVRQDVꢂꢀFDSDFLGDGꢀGHꢀDQDOL]DUꢀ\ꢀGHWHFWDUꢀHOꢀSRWHQFLDOꢀGHꢀFDGDꢀSHUVRQDꢀGHOꢀHTXLSRꢁꢀPiVꢀDOOiꢀGHꢀODꢀLQIRUPDFLyQꢀDSRUWDGDꢀSRUꢀORVꢀLQVWUXPHQWRV

GHꢀHYDOXDFLyQꢁꢀDꢀILQꢀGHꢀGHOHJDUꢀ\ꢅRꢀDVLJQDUꢀUHVSRQVDELOLGDGHVꢀHQꢀIXQFLyQꢀGHꢀVXꢀSHUILOꢃ

ꢀ'LUHFFLyQꢀGHꢀSHUVRQDVꢂꢀFDSDFLGDGꢀGHꢀFRQVHJXLUꢀTXHꢀVXꢀHTXLSRꢀDOFDQFHꢀORVꢀREMHWLYRVꢀPDUFDGRVꢁꢀHVWDEOHFLHQGRꢀ\ꢀDSOLFDQGRꢀORVꢀPHFDQLVPRVꢀGHꢀVHJXLPLHQWRꢀ\

VXSHUYLVLyQꢀTXHꢀVHDQꢀQHFHVDULRVꢀ\ꢀDOꢀPLVPRꢀWLHPSRꢀPDQWHQLHQGRꢀXQꢀFOLPDꢀGHꢀFRRSHUDFLyQꢃ

ꢀ2ULHQWDFLyQꢀDꢀODꢀFDOLGDGꢀGHOꢀUHVXOWDGRꢂꢀFDSDFLGDGꢀSDUDꢀDOFDQ]DUꢀ\ꢀVXSHUDUꢀORVꢀHVWiQGDUHVꢀGHꢀGHVHPSHxRꢀ\ꢀORVꢀSOD]RVꢀHVWDEOHFLGRVꢁꢀILMiQGRVHꢀSDUDꢀXQR

PLVPRꢀ\ꢅRꢀSDUDꢀODVꢀRWUDVꢀSHUVRQDVꢀORVꢀSDUiPHWURVꢀDꢀDOFDQ]DUꢃ

ꢀ5HGꢀUHODFLRQDOꢂꢀFDSDFLGDGꢀGHꢀSODQLILFDUꢁꢀSURPRYHUꢀ\ꢀGHVDUUROODUꢀUHGHVꢀGHꢀUHODFLRQHVꢀFRPSOHMDVꢀFRQꢀHQWLGDGHVꢁꢀVHUYLFLRVꢀ\ꢀRUJDQL]DFLRQHVꢀSDUDꢀPDQWHQHUVH

LQIRUPDGRꢁꢀLGHQWLILFDUꢀRSRUWXQLGDGHVꢀGHꢀPHMRUDꢁꢀIDFLOLWDUꢀODꢀFRQVHFXFLyQꢀGHꢀORVꢀREMHWLYRVꢀHVWDEOHFLGRVꢁꢀHWFꢃ

ꢀ'HFiORJRꢀGHꢀKDELOLGDGHVꢀFRPXQHVꢂꢀ HGXFDFLyQꢀ \ꢀUHVSHWRꢆꢀHPSDWtDꢆꢀFRQILGHQFLDOLGDGꢆꢀULJXURVLGDGꢆꢀIOH[LELOLGDGꢀFRJQLWLYDꢆꢀWRPDꢀGHꢀGHFLVLRQHVꢆꢀLQWHOLJHQFLD

HPRFLRQDOꢃꢀFRRUGLQDFLyQꢀ\ꢀWUDEDMRꢀHQꢀHTXLSRꢆꢀSHQVDPLHQWRꢀFUtWLFRꢀ\ꢀUHVROXFLyQꢀGHꢀSUREOHPDVꢀFRPSOHMRVꢆꢀ\ꢀFUHDWLYLGDGꢃ

ꢁ

ꢁ

ꢁ

ꢁ

ꢁ

ꢀ

$FWLWXGHV

ꢁ

ꢀ&RPSURPLVRꢀFRQꢀODꢀRUJDQL]DFLyQꢂꢀFDSDFLGDGꢀGHꢀFRQVHJXLUꢀTXHꢀRWUDVꢀSHUVRQDVꢀDOLQHHQꢀVXꢀGLQiPLFDꢀGHꢀWUDEDMRꢀ\ꢀVXVꢀREMHWLYRVꢀFRQꢀORVꢀGHꢀODꢀRUJDQL]DFLyQꢁ

DMXVWDQGRꢀORVꢀUHFXUVRVꢀ\ꢀPHGLRVꢀDꢀVXꢀDOFDQFHꢀKDFLDꢀHVWRVꢃ

ꢀ &RPXQLFDFLyQꢂꢀ FDSDFLGDG ꢀ GH ꢀ JHQHUDU ꢀ XQ ꢀ FOLPD ꢀ GH ꢀ FRPXQLFDFLyQ ꢀ SRVLWLYR ꢀ SDUD ꢀ HYLWDU ꢀ XQD ꢀ SRVLFLyQ ꢀ GHIHQVLYD ꢀ HQ ꢀ ORV ꢀ LQWHUORFXWRUHVꢁ ꢀ RIUHFLHQGR ꢀ OD

ꢁ

UHWURLQIRUPDFLyQ QHFHVDULDꢀSDUDꢀGHꢀDVHJXUDUVHꢀGHꢀTXHꢀHQWLHQGHQꢀFRUUHFWDPHQWHꢀHOꢀPHQVDMHꢀWUDQVPLWLGRꢃ

ꢁ

ꢁ

ꢁ

ꢀ$XWRFRQWUROꢂꢀFDSDFLGDGꢀSDUDꢀPDQWHQHUꢀODꢀFDOPDꢀ\ꢀDFWXDUꢀFRQꢀVHUHQLGDGꢀHQꢀVLWXDFLRQHVꢀIXHU]DꢀHVWUHVDQWHVꢀGHULYDGDVꢀGHꢀXQꢀFRQIOLFWRꢃ

ꢀ+DELOLGDGHVꢀLQWHUSHUVRQDOHVꢂꢀFDSDFLGDGꢀSDUDꢀFRPSUHQGHUꢀHꢀLQWHUSUHWDUꢀFRUUHFWDPHQWHꢀORVꢀSUREOHPDVꢀ\ꢀSUHRFXSDFLRQHVꢀGHOꢀFLXGDGDQRꢃ

ꢀ9LVLyQꢀHVWUDWpJLFDꢂꢀFDSDFLGDGꢀGHꢀGHWHFWDUꢀODVꢀRSRUWXQLGDGHVꢀGHꢀPHUFDGRꢀJHQHUDGDVꢀSRUꢀXQꢀHQWRUQRꢀFDPELDQWHꢀ\ꢀODVꢀIRUWDOH]DVꢀ\ꢀODVꢀGHELOLGDGHVꢀGHꢀODꢀSURSLD

RUJDQL]DFLyQꢀFXDQGRꢀGHEHꢀUHVSRQGHUꢀDꢀHVWHꢁꢀDꢀILQꢀGHꢀVHUꢀFDSD]ꢀGHꢀRIUHFHUꢀODꢀPHMRUꢀUHVSXHVWDꢀHVWUDWpJLFDꢃ

)

DFWRUHVꢀSDUDꢀHOꢀFiOFXORꢀGHOꢀFRPSOHPHQWRꢀGHꢀGHVWLQR

(VSHFLDOL]DFLyQꢀꢄꢀIRUPDFLyQ

ꢅꢆꢅꢇ

'HVDUUROORꢀGHꢀFRPSHWHQFLDV

ꢈꢆꢈꢇ

ꢋ

&

'

(

ꢉꢅ

ꢍꢇ

&

RPSOHMLGDGꢀIXQFLRQDO

ꢊꢆꢊꢇ

7LSRꢀGHꢀ0DQGR

)

'

DFWRUHVꢀSDUDꢀHOꢀFiOFXORꢀGHOꢀFRPSRQHQWHꢀJHQHUDOꢀGHOꢀFRPSOHPHQWRꢀHVSHFtILFR

LILFXOWDGꢀ7pFQLFD

ꢉꢊ

ꢉꢇ

'HGLFDFLyQ

3HOLJURVLGDG

ꢌꢋ

ꢉ

,QFRPSDWLELOLGDG

3HQRVLGDG

ꢉꢌ

ꢎ

&

5

HVSRQVDELOLGDG

&

RPSRQHQWHꢀYDULDEOHꢀGHOꢀFRPSOHPHQWRꢀHVSHFtILFR

