Todo ello sin perjuicio de cualquier otra acción o recurso que estime oportuno interponer para la mejor defensa de sus derechos.

Las Palmas de Gran Canaria. La directora general de Recursos Humanos (Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, de 5 de junio de 2025), María Teresa Rodríguez Sánchez.

Dada con la intervención del Secretario General Técnico de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional 8ª de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el artículo 28 del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

Las Palmas de Gran Canaria, a diecinueve de octubre de 2026. El Secretario General Técnico de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria (por delegación, Resolución nº. 2656 de 30/01/2017) el Oficial Mayor, Domingo Arias Rodríguez.

Este acto administrativo ha sido PROPUESTO de conformidad con lo establecido en el artículo 8.7.a) del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, en Las Palmas de Gran Canaria. El Jefe de Servicio de Selección, Provisión y Formación (en comisión de servicio, Resolución 14316/2026 de 28 de abril), Jorge Puig Palma.

En Las Palmas de Gran Canaria, a veinte de octubre de dos mil veintiséis.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 5 de junio de 2025), María Teresa Rodríguez Sánchez.

2.150.666-B

Área de Gobierno de Higiene Urbana y Carnaval

Servicio Municipal de Limpieza

Sección de Gestión de Recursos Humanos y Administración

ANUNCIO

3.394

En ejecución de lo establecido en los artículos 43 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Púbicas, se hace pública la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos registrada en el Libro de Resoluciones y Decretos con número 35408/2026, de 08 de octubre, por la que se formaliza la contratación como personal laboral fijo de D. Fidel Viera Montesdeoca, con DNI **7565***, que han superado el proceso selectivo de la convocatoria de estabilización de una (1) plaza de Oficial Especialista Electricista, del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza, derivado de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria derivada de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y configuración de lista de reserva.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Resolución de la Directora General de Administración Pública número 38488/2022, de 11 de octubre, se aprueban las Bases Generales que han de regir las convocatorias y el proceso de estabilización de las plazas incluidas en la oferta de empleo extraordinaria de la Ley 20/201, de 28 de diciembre, mediante el procedimiento de estabilización de empleo temporal por concurso. Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 126/2022, de 19 de octubre.

Segundo. Resolución de la Directora General de Administración Pública número 46646/2022, de 28 de noviembre por la que se aprueban las bases específicas de la convocatoria que han de regir el proceso selectivo de estabilización para cubrir ochenta y tres (83) plazas, con el carácter de personal laboral fijo del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, por el turno de acceso libre y mediante el sistema excepcional de concurso de méritos y configuración de lista de reserva. Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 158/2022, de 30 de diciembre.

Tercero. Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de fecha 20 de agosto de 2022, por el que se aprueba la modificación de la oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 104/2024, de 26 de agosto.

Cuarto. Resolución de la Directora General de Recursos Humanos número 36142/2022, de 28 de noviembre, por la que se modifica la Resolución de la Directora General de Administración Pública número 46646/2022, de 28 de noviembre, aprobatoria de las bases específicas de la convocatoria que han de regir el proceso selectivo de estabilización de ochenta y dos (82) plazas, con el carácter de personal laboral fijo que incluyen siete plazas (7) por el turno de discapacidad de acuerdo con la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, configuración de lista de reserva; y se declara la tramitación de urgencia. Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 138/2024, de 13 de noviembre.

Quinto. Resolución de la Directora General de Recursos Humanos número 43120/2024, de 07 de noviembre, por la que se modifica la Resolución de la Dirección General de Administración Pública número 51379/2022, de 28 de diciembre, por la que aprueba la Convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de ochenta y dos (82) plazas, con el carácter de personal laboral fijo que incluyen siete plazas (7) por el turno de discapacidad de acuerdo con la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre, configuración de lista de reserva. Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 138/2024, de 13 de noviembre.

Sexto. Con fecha 21 de noviembre de 2024 se hace pública en el Boletín Oficial del Estado número 281/2024 un extracto de la convocatoria del proceso de estabilización para la cobertura, como personal laboral fijo, de una (1) plaza de Oficial Especialista Electricista, categoría equivalente al grupo C, subgrupo C2, incluida en la Oferta de Empleo extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según las D.A. 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Séptimo. Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 1643/2025 de 24 de enero de 2025, por la que se aprueba la lista provisional de las personas aspirantes admitidas y excluidas que ha de regir el proceso de estabilización de una (1) plaza de Oficial Especialista Electricista, perteneciente al grupo C, subgrupo C2, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y configuración de lista de reserva.

Octavo. Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 22952/2025 de 19 de junio, por la que se aprueba la lista definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas que ha de regir el proceso de estabilización de una (1) plaza de Oficial Especialista Electricista, perteneciente al grupo C, subgrupo C2, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y configuración de lista de reserva. Publicada en el Boletín Oficial de La Provincia número 83/2025, de 11 de julio.

Noveno. Con fecha 28 de octubre de 2025, se hace público el Anuncio número 1 del Tribunal Calificador, con la baremación provisional de una (1) plaza de Oficial Especialista Electricista, perteneciente al grupo C, subgrupo C2, incluida en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal, del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y configuración de lista de reserva.

Décimo. Con fecha 18 de mayo de 2026, se hace público el Anuncio número 4 del Tribunal Calificador con la baremación definitiva y propuesta al órgano convocante para la contratación como personal laboral fijo de una (1) plaza de Oficial Especialista Electricista, perteneciente al grupo C, subgrupo C2, incluida en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Undécimo. Consta en el expediente cuantificación y documentos contables para el período comprendido entre 15 de septiembre y el 31 de diciembre de 2026.

Duodécimo. De conformidad con lo establecido en la Base 27 de Ejecución del Presupuesto General para el ejercicio 2026, publicado en el BOP de fecha 30 de marzo de 2026, se trata de un expediente encuadrado dentro de los gastos no sometidos a fiscalización previa según varios informes emitidos por la Intervención General en la anualidad 2026.

NORMATIVA APLICABLE

• Constitución Española de 19788

• Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

• Convenio Colectivo General del Personal Laboral de Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (Boletín de la Provincia de Las Palmas. Anexo número 12 de 16 de junio de 1995).

• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

• Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

• Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

• Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET).

• Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

• Ley 31/2023, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

• Ley 2/2025, de 26 de junio , de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, la gestión eficiente y la calidad en el empleo público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como para la protección de la infancia en el ámbito de los juegos de azar y apuestas.

• Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, en su versión consolidada de 28 de junio de 2024 (ROGA).

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

1ª. Formalización del contrato de trabajo como Personal Laboral Fijo de la persona aspirante seleccionada tras la superación del proceso selectivo de estabilización de una (1) plaza de Oficial Especialista Electricista y adscripción al puestos de trabajo de la vigente RPT.

Atendiendo a lo establecido en la base novena "Relación de Aprobados, Acreditación de Requisitos Exigidos y Nombramiento", de las bases específicas que rige el citado proceso selectivo; se ha realizado por el Servicio de Recursos Humanos la necesaria comprobación de los requisitos exigidos para ser contratado como personal laboral fijo, de D. Fidel Viera Montesdeoca.

Asimismo y en relación a la citada base, en lo que respecta a la posibilidad de establecer la superación del período de prueba y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece que "(...) Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación".

Además de lo anterior, y según la jurisprudencia que se relaciona se puede establecer que con carácter general, se entiende abusivo el periodo de prueba cuando el trabajador ya ha desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa bajo cualquier modalidad contractual, en la medida que el objeto es comprobar las aptitudes del trabajador. En tal caso, se considera que carece de justificación volverlo a pactar, pues si las tareas son iguales y en las mismas condiciones, la aptitud del trabajador ya es conocida por la empresa (TS 18-1-05, EDJ 7094; 25-11-05, EDJ 307111).

Respecto a la realización del período de prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio Colectivo del Servicio Municipal de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos del Excelentísimo Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, Anexo al número 70, de 30 de mayo de 2014).

En el caso de D. Fidel Viera Montesdeoca que, habiendo superado el proceso selectivo, no ocupa actualmente la plaza objeto de la convocatoria, consta en su expediente que ha desempeñado con anterioridad y de forma efectiva las funciones específicas correspondientes a dicha plaza, mediante un contrato de sustitución.

Por todo lo expuesto, esta Administración entiende que no deberá realizar periodo de prueba, justificándose la exención del citado periodo con la experiencia previa en el mismo puesto.

2ª. Sobre la modalidad de contratación.

Se debe proceder a la suscripción de un contrato fijo (clave 100 contrato «INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO»), produciéndose la modificación del contrato temporal irregular que tenía suscrito el trabajador con el Ayuntamiento.

Así viene expresamente establecido en el documento publicado por la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública, denominado "Criterios Comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017", que dispone:

"Toma de posesión de la plaza y cese del temporal o interino.

Una vez finalizado el procedimiento y nombrados los nuevos funcionarios de carrera o formalizados los contratos de trabajo de personal fijo (o si ya viniesen prestando servicios en la Administración, la novación de sus contratos de trabajo), los aspirantes seleccionados podrán tomar posesión de la plaza produciéndose el cese en el mismo momento de la persona que en su caso la viniere desempeñando de forma temporal o interina. Dado que, por las características del proceso, es posible que esta persona haya resultado adjudicataria de otra plaza, se considera aconsejable que se articule previamente que estos cese y tomas de posesión tengan lugar de forma coordinada".

En el mismo sentido, se pronuncia el apartado 3.11 de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

«Una vez finalizado el procedimiento y formalizados los nombramientos del nuevo personal funcionario de carrera o los contratos de trabajo de personal fijo (o si ya viniesen prestando servicios en la Administración, la novación de sus contratos de trabajo), procederá la toma de posesión de la plaza, lo cual supondrá el cese de la persona que, en su caso, viniera desempeñando aquella de forma temporal o interina».

Por tanto, finalizado el procedimiento y formalizados los contratos de trabajo de personal fijo, (clave 100 contrato «INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO»), los aspirantes seleccionados podrán tomar posesión de la plaza, y se producirá la extinción de la relación laboral de las personas que, en su caso, vinieren desempeñando de forma temporal en la plaza.

Si el/la trabajador/a que ocupaba temporalmente la plaza es la que ha obtenido la misma en el proceso de estabilización, se produce una novación de su contrato de trabajo, ya que deben mantenerse las mismas condiciones laborales (antigüedad, categoría, salario, etc...) que hasta ese momento tenía el/la trabajador/a al continuar ocupando la plaza, ahora ya en propiedad, con solución de continuidad.

Concluyendo, una vez formalizado el contrato como personal laboral fijo tras el proceso de estabilización, se produce la novación del contrato que tuviera suscrito con el Ayuntamiento, fuera indefinido o temporal. Es decir, deberá cambiarse la clave del contrato que, en su momento, se informó a la Seguridad Social cuando se dio de alta al trabajador en el sistema RED, a la clave correspondiente al contrato fijo, siendo esta la clave 100 correspondiente al contrato indefinido ordinario.

No se requiere una baja de los/las trabajadores/as y posterior alta, sino únicamente un cambio de clave de contrato, manteniendo el alta existente e informando de una situación que de hecho ya se había producido en un momento anterior y que en este momento se regulariza.

En el presente proceso, la persona propuesta por el tribunal para la contratación como personal laboral fijo, D. Fidel Viera Montesdeoca, no ostenta la condición de personal laboral indefinido no fijo del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

Por tanto, al no existir una relación laboral indefinida no fija previa que deba ser objeto de transformación, procede una contratación como personal laboral fijo ordinaria; mediante la suscripción del correspondiente contrato fijo (clave 100 contrato <<INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO-ORDINARIO>>).

3ª. Sobre la no procedencia de derecho a la percepción de indemnización con motivo de la contratación como personal laboral fijo tras superación de proceso selectivo de estabilización.

Entiende esta jefatura que no procede la percepción por parte de las personas aspirantes, de indemnización por la conversión de su contrato como personal laboral temporal (indefinido no fijo en este supuesto) a personal laboral fijo, por cuanto no se ha producido un extinción de su relación laboral inicial con este Ayuntamiento, al contrario, la transformación de su vínculo laboral ha de considerarse como novación contractual, esto es, una conversión de temporalidad a fijeza, manteniendo además la misma categoría profesional que ostentaba, sueldo, antigüedad, etc. sin que se vea perjudicado en modo alguno.

En tal sentido, se estima de extrema importancia la reciente Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Gáldar, de fecha 7 de marzo de 2025, la cual, en un supuesto idéntico, esto es, la contratación como personal laboral fijo de personal laboral temporal (laboral indefinido no fijo) como consecuencia de la superación de un proceso de estabilización, desestima la pretensión de percepción de indemnización de los demandantes, al producirse la conversión de su relación laboral de personal laboral temporal en personal laboral fijo; así en su fundamento de derecho tercero, dispone:

"1. Que no procede calificarse como extinción de la relación laboral de cada actor con el Ayuntamiento demandado la decisión de ambos de concurrir al proceso de estabilización y, posteriormente, suscribir los respectivos contratos de trabajo con la condición de fijos en el seno de dicha Entidad Pública demandada y con idénticas condiciones de antigüedad, categoría profesional, salarios, etc. Por contra, la transformación de dichos vínculos laborales ha de calificarse de sendas novaciones contractuales, esto es, auténticas conversiones desde contratos de trabajo de carácter indefinidos no fijos hacia contratos de trabajo de carácter fijos.

2. Que, dada la inexistencia de las rupturas de las relaciones laborales entre los actores y el Ayuntamiento demandado, es por lo que no resultan tributarios de las oportunas indemnizaciones por extinción de los respectivos contratos de trabajo […]

3. Que, en todo caso, la parte actora no tendría derecho a las pretendidas indemnizaciones por cuanto no han perdido puestos de trabajo, por contra, han concurrido libre y voluntariamente al proceso selectivo de estabilización y han obtenido la cobertura de las mismas plazas que venían ocupando y en idénticas condiciones que venía desempeñando los mismos. Pero es que, igualmente, la parte actora no aporta ni acredita, en su caso, los eventuales daños bien materiales bien morales que sean susceptibles de resultar indemnizados en los términos interesados en sus respectivas demandas. […]".

Por lo tanto, se considera que no procede indemnizar a la persona aspirante seleccionada que adquieren la condición de personal laboral fijo, como consecuencia de la superación de un proceso de estabilización.

4ª. Con relación al objeto de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre:

I. La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, tiene por objeto la reducción de la tasa de temporalidad en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, configurándose la convocatoria de procesos de estabilización como la medida inmediata "para remediar la elevada temporalidad existente" a que se refiere el preámbulo de la Ley.

En ese marco, el propio preámbulo establece que la exigencia de los plazos fijados tiene por objeto "evitar dilaciones en estos nuevos procesos".

En ese sentido, si bien se parte de la vinculación de todas las Administraciones Públicas al cumplimiento de estos plazos, es necesario destacar que la no observancia de alguno de ellos no deja de habilitar para el cumplimiento del objetivo finalista contemplado en la norma.

II. Sobre la naturaleza de los plazos previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, respecto a los procesos selectivos de estabilización.

La Dirección General de Función Pública del entonces Ministerio de Hacienda y Función Pública, con fecha 4 de julio de 2022 (Ref.: consulta 157/2022 - MMM) en respuesta a consulta sobre el criterio a seguir en la aplicación de los plazos legales previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, afirmó lo siguiente:

"La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, incluye una serie de plazos temporales para dar cumplimiento al compromiso de España con la Unión Europea, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), en relación con la reducción de la temporalidad por debajo del 8% en las administraciones públicas para finales del año 2024. (…) Tal y como dispone la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su artículo 48.3: "La realización de actuaciones administrativas fuera del tiempo establecido para ellas sólo implicará la anulabilidad del acto cuando así lo imponga la naturaleza del término o plazo, lo que implicaría que se pueda subsanar el retraso.

Los tres plazos previstos en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, carecen de carácter esencial, con lo que su incumplimiento constituye un vicio subsanable, de forma que cabe aprobar las ofertas con

posterioridad al plazo establecido, así como publicar las convocatorias y concluir los procesos selectivos con posterioridad a los plazos correspondientes.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto a la ejecución de la oferta, particularmente, para la publicación de la convocatoria, al tratarse de la ejecución de una "oferta de empleo público o instrumento similar", se aplicaría el artículo 70.1 del TREBEP, de forma que si bien los plazos del artículo 2.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no son esenciales, sí operaría el plazo esencial de tres años dispuesto "en todo caso" en tal artículo. (…) Entender lo contrario implicaría una inacción de las Administraciones que conllevaría el mantenimiento del empleo temporal, ya que no pudiendo aprobarse la oferta o ejecutarse ésta, se mantendrían puestos estructurales ocupados de forma interina o temporal que es, precisamente, el problema que se quiere atajar y dentro del plazo legal acordado con la Unión Europea para la recepción de los fondos asociados al PRTR.

Nos encontramos ante plazos legales, que carecen desde el punto jurídico de carácter esencial, y cuya dilación supondría un vicio subsanable, pero que son de obligado cumplimiento en el marco de los hitos acordados con la Comisión Europea en relación con el PRTR, y en especial, en lo relativo los plazos de 31 de diciembre de 2022 y de 31 de diciembre de 2024."

La indicada interpretación ha sido acogida por numerosas administraciones, como puede comprobarse con su reproducción en respuestas a consultas planteadas respecto al mismo asunto, así como por dictámenes de órganos consultivos, como el Consejo Consultivo de Canarias, que en su dictamen número 260/2023, de 13 de junio, la reproduce, coincidiendo igualmente en la consideración de los plazos citados de la Ley 20/2021 como no esenciales, al concluir:

"Conforme a lo razonado, se considera que los plazos establecidos en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021 no tienen la consideración de esenciales, con las consecuencias que de ello se derivan".

III. Sobre la posible caducidad de las ofertas de empleo público y el artículo 70.1 del TREBEP.

La controversia respecto a la caducidad de las ofertas de empleo público había sido resulta por la jurisprudencia que recoge, por todas, la Sentencia número 4195/2019, de 12 de diciembre de 2019, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, al determinar:

"Este vicio de invalidez del acto administrativo permite, no obstante, la conservación de los actos y trámites cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse cometido la infracción que hemos apreciado, según faculta el artículo 51 de la Ley 39/2015. Y lo cierto es que el procedimiento selectivo se desarrolló sin que se atribuya vicio o tacha alguna, en su ejecución, determinante de su invalidez.

(…) Además, esta Sala tradicionalmente ha mantenido, con una reiteración que nos excusa de cita, el criterio de no alterar el resultado de la selección, respecto de los seleccionados, en los casos de impugnación de convocatorias o del resultado de procesos selectivos, sin perjuicio de determinar los efectos en cada caso"

Criterio que se reitera en numerosas sentencias, como ocurre con claridad meridiana en la Sentencia número 467/2023, de 16 de mayo de 2023, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, que concluye:

"Sentado lo anterior, comenzaremos señalando que no concurre la causa de nulidad relativa a que el cese trae causa de una OPE caducada. Es verdad que el Tribunal Supremo ha reconocido que el plazo del artículo 70.1 EBEP tiene carácter esencial. Ello supondría que la realización de actuaciones fuera de ese plazo incurriría en vicio de anulabilidad, por aplicación del artículo 48.3 de la Ley 39/2015. A partir de ahí, nuestro alto tribunal ha mantenido la viabilidad de conservar los actos y trámites cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse superado ese plazo de tres años, conforme a lo previsto en el artículo 49 de ese mismo texto legal. De tal modo que, en el caso de que el procedimiento selectivo se hubiera desarrollado sin vicio o tacha alguno determinante

de su invalidez, han de mantenerse las actuaciones realizadas, aun cuando se hubiera superado el plazo máximo del artículo 70.1 EBEP (sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo 1.718/2019, de doce de diciembre -Rec. 3.554/2017).

No obstante, lo anterior la interpretación que hace el apelante del artículo 70.1 EBEP no se acomoda a la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Así, considera el recurrente que, dentro de ese plazo de tres años, ha de haberse culminado el proceso de selección. Sin embargo, no es esa la interpretación que se deduce de las sentencias de nuestro alto tribunal, que computa este plazo desde la publicación de la OPE hasta que se produce la convocatoria (así, sentencias 1.718/2019, de doce de diciembre Rec. 3.554/2017- y 1.747/2018, de diez de diciembre -Rec. 129/2016-) Y en este caso no se ha superado el plazo de tres años entre la aprobación de la OPE, el 13 de diciembre de 2016 y la publicación de la convocatoria el 10 de diciembre de 2016".

Sin embargo, la Sala Tercera de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo en su reciente Sentencia número 930/2025, de 9 de julio (Rec. 5278/2023), ha cambiado la jurisprudencia precedente.

Como es el artículo 70 del TREBEP dispone que "Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años".

La Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, del Tribunal Supremo en Sentencia número 1718/2019, de 12 Dic. 2019, Rec. 3554/2017, había reconocido el carácter esencial de tal plazo de tres años, de modo que la realización de actuaciones administrativas fuera del tiempo establecido por la ley para su desarrollo, cuando, como en este caso, la naturaleza del plazo lo impone, determinaría la anulabilidad del acto administrativo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 48.3 de la Ley 39/2015. Con arreglo a la Sentencia número 1718/2019 el «dies a quo» para el comienzo del plazo pasaba ser el de la publicación de la Oferta de Empleo Público en el Boletín Oficial correspondiente, siendo el «dies ad quem» el de la publicación de la Convocatoria de las correspondientes plazas.

Así señaló que, el artículo 70 del TRLEBEP establece "la obligación de convocar procesos selectivos para las plazas comprometidas" y exige ejecutar la oferta de empleo público "en todo caso" dentro de este margen temporal. El plazo legal se interpreta como "improrrogable", lo que implica que, "salvo razones muy poderosas"», el incumplimiento del plazo tiene el carácter invalidante.

Es decir, para el Tribunal Supremo el incumplimiento del plazo tiene carácter invalidante, determinando la caducidad de la oferta, salvo que concurran las que denomina «razones muy poderosas», lo que se especifica en cada administración y para el supuesto específico de la concreta gestión de los expedientes de convocatorias de plazas objeto de estabilización. Declara la Sentencia número 1718/2019, de 12 dic. 2019, Rec. 3554/2017, en su fundamento jurídico cuarto lo siguiente:

"CUARTO. La interpretación del artículo 70.1 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre (TRLEBEP)

En relación con la caracterización del plazo, como esencial o no, respecto de la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar, previsto en el inciso final del artículo 70.1 citado, en nuestra Sentencia de 21 de mayo de 2019, citando a su vez la precedente Sentencia de 10 de diciembre de 2018 (recurso de casación número 129/2016), declaramos su carácter esencial, al señalar que <<En cambio, sí es relevante tener presente que el límite de los tres años acompaña a la lógica de que se ejecuten las ofertas de empleo público aprobadas para un ejercicio determinado mientras permanezcan las necesidades en virtud de las cuales se elaboraron, necesidades que razonablemente pueden variar de manera significativa más allá de ese margen. En todo caso, llama la atención

que la Comunidad de Madrid no haya explicado la razón a la que se debe la demora de nueve y siete años en efectuar las convocatorias.

Por último y en relación con lo que se acaba de decir, es menester señalar que la recurrente en casación no ha desvirtuado los argumentos con los que la sentencia justifica el carácter esencial del plazo de tres años para ejecutar las ofertas de empleo público establecido por el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público. Ante una prescripción legal que impone "la obligación de convocar procesos selectivos para las plazas comprometidas" y exige ejecutar la oferta de empleo público "en todo caso" dentro de ese margen temporal y luego añade que el plazo será "improrrogable", son precisas razones muy poderosas para no deducir de esa disposición el carácter invalidante del incumplimiento del plazo.

No existen razones para modificar lo allí dicho en que ya se afirmó el carácter esencial del plazo".

La reciente sentencia de la Sala Tercera de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo número 930/2025, de 9 de julio (REC. 5278/2023), declaró en su fundamento de derecho quinto, lo siguiente (subrayado nuestro):

15. De todo lo expuesto y para resolver la cuestión de interés casacional, cabe deducir lo que sigue:

1º Que la OEP se configura como un instrumento de planificación del empleo público de forma que los conceptos de "desarrollo" y "ejecución" comprenden, desde luego, la convocatoria de procesos selectivos de las plazas previstas en la OEP, una convocatoria que se inserta así en la lógica de la ejecución y desarrollo de una OEP.

2º Si el artículo 70.1 del EBEP, inciso final, ordena que la ejecución de la OEP deba desarrollarse en el plazo de tres años, hay que deducir que tal plazo comprende no sólo la convocatoria sino, además, el completo desarrollo del proceso selectivo. Se trata de un plazo, en sí, razonable, y traslada a las Administraciones un mandato de celeridad y eficacia: no es razonable tener procesos selectivos abiertos durante más de tres años.

3º La idea anterior se confirma si se ciñese la idea de ejecución de una OEP sólo al acto de convocatoria y hecha esta convocatoria, el proceso selectivo se desarrollase sin previsión de un plazo para concluirlo o, por fijar un plazo, que se desarrollase en los tres años: esto implicaría o procesos selectivos de duración indeterminada o permitir -de agotarse todos plazos- a que la ejecución de una OEP culminase al cabo de seis años.

4º La idea de celeridad entendida como eficacia en la satisfacción de necesidades de contar con medios humanos, se deduce de la exposición de motivos de la Ley 20/2021 ya citada. Ciertamente su objeto es la reducción de la temporalidad, pero prevé que "para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024".

5º Esta idea de celeridad viene justificada tras los años de "reposición cero" por razón de la crisis económica, a la que se añadió la paralización de los procesos selectivos a raíz de la pandemia, más la urgencia para ejecutar los mandatos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para atajar la temporalidad en el empleo público.

6º Ahora ya no es tanto cuestión de celeridad como de eficacia aplicada a los sistemas de provisión de puestos en las Administraciones, eficacia que es principio constitucionalizado para regular la actuación de las Administraciones (artículo 103.1 de la Constitución) y que tiene su cabal concreción en los principios que relaciona el artículo 3.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen Jurídico del Sector Público [cfr. apartados a), d), e) y h)].

16. Pues bien, los <<obiter dicta>> de las sentencias antes expuestas más la evolución de la normativa también expuesta, permiten avanzar en la interpretación del artículo 70.1 del EBEP y, dentro del recto entendiendo del instituto de la OEP como instrumento para la dotación de medios humanos a las Administraciones públicas,

concluir que el desarrollo de la ejecución de un OEP implica, primero, que partiendo de la declaración de puestos vacantes preexistentes o de nueva creación, se programe su provisión; seguidamente, que esa provisión se haga efectiva mediante convocatorias públicas, de ahí que para su efectiva provisión el artículo 70.1 del EBEP prevea un plazo razonable, lo que no quita para que, justificada y excepcionalmente, sea admisible un retraso en ese proceso.

17. En consecuencia y, a efectos del artículo 93.1 de la LJCA, declaramos - como regla general - que el plazo de tres años del artículo 70.1 del EBEP, se cumple cuando el proceso selectivo convocado para ejecutar la OEP se desarrolle íntegramente dentro de ese plazo."

En este sentido, el Tribunal Supremo deja abierta la vía a posibles excepciones, al contemplar la posibilidad de que existan «razones muy poderosas» que impidan el cumplimiento del plazo de tres años, con el consiguiente extraordinario proceso de estabilización sometido al régimen temporal específico de la Ley 20/2021, sino que, además, concurren las causas justificadas y excepcionales a que se refiere el propio Tribunal Supremo: la elevada carga administrativa derivada de la gestión simultánea de numerosos procedimientos de estabilización y las limitaciones estructurales de recursos humanos, circunstancias ambas que constan documentadas en el expediente". Sin olvidar que 602 plazas de los procesos selectivos de estabilización han sido modificadas durante su tramitación y gestión en ejecución de la sentencia número 489/2023, de 14 de diciembre de 2023, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en el procedimiento ordinario 515/2022 y notificada con fecha 9 de enero de 2024, a través de la cual se concluye lo siguiente: "Estimar el recurso contencioso-administrativo contra el acuerdo de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria de 19 de mayo de 2022, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público Extraordinario de Estabilización de Empleo Temporal (BOP de Las Palmas número 62, de 25 mayo de 2022); y contra los acuerdos de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento citado de 26 de mayo y 2 de junio, que rectifican errores materiales cometidos en el Anexo de las plazas objeto de la Oferta de referencia" fallando "Anular tales resoluciones, en el particular en que se incluyen en la OEP las plazas propias del personal funcionario ocupadas por personal laboral indefinido no fijo y temporal, y que son objeto de oferta mediante vínculo funcionarial; quedando igualmente anulada la inclusión de las plazas expresamente enumeradas en los hechos primero y segundo de la demanda actora, en cuanto carecen de los requisitos previstos en la disposición adicional sexta u octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público", lo cual motivó la modificación durante el ejercicio 2024 de la Plantilla del presupuesto municipal , de la vigente RPT del Ayuntamiento, de la OPE aprobatoria de la de estabilización, así como de las convocatoria que afectaban a 602 plazas objeto de estabilización.

En tal sentido, los procesos selectivos de estabilización convocados por el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria:

- Se enmarcan en un régimen jurídico excepcional (Ley 20/2021) que modula los plazos generales del artículo 70.1 del TREBEP, aplicables a procesos ordinarios.

- Han sido tramitado conforme a la legalidad y jurisprudencia vigentes en el momento de su desarrollo.

- Presentan causas justificadas y excepcionales para cualquier eventual retraso, acreditadas documentalmente en el expediente, tales como la elevada carga administrativa y las limitaciones de recursos humanos.

- No existe jurisprudencia consolidada que permita aplicar automáticamente e invalidar procedimientos en curso con base exclusiva en la STS número 930/2025.

Por todo ello, en el presente expediente consideramos que no concurre causa de caducidad de la OEP de estabilización aprobada por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad adoptado en sesión extraordinaria y urgente celebrada en fecha 20 de agosto de 2024, (publicada en el BOP número 104 de fecha 26 de agosto), de modificación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria en la

cual, ni existe impedimento jurídico alguno para continuar con el procedimiento de contratación como personal laboral fijo, ni en los procesos selectivos en tramitación por el Servicio de Recursos Humanos, en aplicación del principio de conservación de actos administrativos (artículo 51 Ley 39/2015), deben preservarse todos los actos válidamente dictados hasta la fecha, proseguir la tramitación y culminar el proceso conforme al mandato y plazos establecidos por la Ley 20/2021.

5ª. Constitución de listas de reserva.

El apartado décimo de las bases específicas, dispone con relación a la constitución de listas de reserva que:

"De la presente convocatoria, se constituirá una lista de reserva correspondiente a cada una de las especialidades convocadas.

Para conformar la lista de reserva con las personas aspirantes de la convocatoria y asignar un orden en la misma, se atenderá, en primer lugar, al tiempo trabajado en plaza similar en esta Administración, en segundo lugar, al tiempo trabajado en cualquier plaza de esta administración y, por último, al tiempo de experiencia en cualquier otra Administración.

Para el caso de existir lista de reserva vigente de la categoría objeto de la presente convocatoria, los integrantes de esta deberán incorporarse acreditando el tiempo trabajado en plaza similar, quedando integradas ambas listas."

6ª. De la competencia del órgano para resolver.

Corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos, al amparo del Acuerdo por el que se establece el régimen de delegaciones de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 1 de febrero de 2024, modificado y compilado por Acuerdo de 6 de junio de 2024 (BOP de Las Palmas número 73, de 14 de junio de 2024), así como del Decreto del alcalde número 21615/2015, de 9 de julio, de delegación de competencias en la Junta de Gobierno de la Ciudad, en los concejales de gobierno, concejales delegados, concejales-presidentes de distrito y personal directivo (coordinadores y directores generales), modificado y compilado, entre otros y a fecha actual, por Decreto organizativo de Alcaldía número 10201/2026, de 27 de marzo, en ambos casos en el marco, con carácter general, del Decreto de la alcaldesa número 26777/2023, 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 las Concejalías Delegadas y marco legal de funciones de estos, modificado y compilado, entre otros y a fecha actual, por Decreto organizativo de Alcaldía número 12215/2026, de 13 de abril y, con carácter particular, del Decreto de la alcaldesa número 28121/2023, de fecha 12 de julio, por el que se establecen los ámbitos materiales, sectores funcionales y la estructura organizativa del Área de Gobierno de Presidencia, Hacienda, Modernización, Recursos Humanos y Aguas, modificado y compilado, entre otros y a fecha actual, por Decreto organizativo de Alcaldía número 12313/2026, de 14 de abril.

Cumplidos los trámites del proceso selectivo y efectuada la propuesta de contratación como personal laboral fijo por parte del tribunal y habiendo comprobado que el aspirante ha acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria, así como que se ha seguido el procedimiento y los trámites legalmente establecidos, esta Dirección General de Recursos Humanos, en el ejercicio de las atribuciones que tiene conferidas y de conformidad con el informe propuesta,

RESUELVE

PRIMERO. Formalizar el contrato de trabajo como personal laboral fijo de D. Fidel Viera Montesdeoca, con DNI **7565***, que tras haber superado el proceso selectivo para la provisión en propiedad por el sistema de concurso en el marco de los procesos de estabilización, de una (1) plaza de Oficial Especialista Electricista, categoría equivalente al grupo C, subgrupo C2, para ocupar en tal condición la plaza 1-2LAB-19-1, vacantes

en la plantilla del personal para el año 2026, aprobación definitiva por Acuerdo plenario de fecha 27 de marzo de 2026, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 38, de 30 de marzo de 2026.

SEGUNDO. Adscribir a D. Fidel Viera Montesdeoca, con DNI **7565***, al puesto de trabajo vacante de la vigente Relación de Puestos de Trabajo denominado “Oficial Especialista Electricista”, con código GMF-L-24.

TERCERO. Autorizar y disponer el gasto correspondiente a la formalización del contrato como personal laboral fijo, del aspirante que ha superado el proceso selectivo para la provisión en propiedad, por el sistema de concurso, en el marco de los procesos de estabilización, de una (1) plaza de Oficial Especialista Electricista, categoría equivalente al Grupo C, Subgrupo C2, por importe de diez mil veinticinco euros con noventa céntimos (10.025,90 euros), para el período comprendido entre el 15 de septiembre y el 31 de diciembre de 2026, según el desglose que figura a continuación:

D. Fidel Viera Montesdeoca - DNI **7565*** PLAZA 1-2LAB-19-1 PUESTO GMF-L-24

Aplicación Presupuestaria	Referencia RC	Nº Operación -Fecha	Concepto	Período del gasto	Importe euros
06114/16210/13000	2026.2.0029293.000	66634-23/09/2026	RETRIBUCIONES BÁSICAS	15/09/2026 a 31/12/2026	3.837,09 euros
06114/16210/13002	2026.2.0029293.000	66634-23/09/2026	OTRAS REMUNERACIONES	15/09/2026 a 31/12/2026	6.188,81 euros

CUARTO. Autorizar y disponer el gasto correspondiente a la cuota patronal que se corresponde con la contratación como personal laboral fijo, del aspirante que han superado el proceso selectivo para la provisión en propiedad, por el sistema de concurso, en el marco de los procesos de estabilización, de una (1) plaza de Oficial Especialista Electricista, categoría equivalente al grupo C, subgrupo C2, para el período comprendido entre el 15 de septiembre y el 31 de diciembre de 2026, por importe de tres mil setecientos cuarenta y cuatro euros con sesenta y siete céntimos (3.744,67 euros) a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, con CIH Q28027003, según detalle que se relaciona a continuación:

D. Fidel Viera Montesdeoca - DNI **7565*** PLAZA 1-2LAB-19-1 PUESTO GMF-L-24

Aplicación Presupuestaria	Referencia RC	Nº Operación -Fecha	Concepto	Período del gasto	Importe euros
06114/16210/16000	2026.2.0029293.000	66634-23/09/2026	SEGURIDAD SOCIAL CUOTA PATRONAL	15/09/2026 a 31/12/2026	3.744,67 euros

QUINTO. Aprobar la constitución de la Lista de Reserva del presente proceso selectivo, que se acompaña como Anexo I, y que se regirá en todos sus términos por las disposiciones contenidas en las Bases Específicas y en las normas de funcionamiento de listas de reserva para cubrir interinidades y contrataciones temporales del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, aprobadas por Resolución número 5484/2015, de 10 de febrero, con los aspirantes que han obtenido una puntuación igual o superior a 5 puntos.

SEXTO. Finalizar la relación laboral de D. Ricardo Díaz Sánchez, con DNI **0724***, por la cobertura reglamentaria de la plaza de Oficial Especialista Electricista, Grupo C, Subgrupo C2, con código 1-2LAB-19-1 y puesto GMF-L-24, que venía desempeñando como personal laboral indefinido no fijo, al no superar el proceso selectivo y haber sido adjudicada la plaza a otra persona aspirante.

La finalización de la relación laboral tendrá efectos desde el día anterior a la fecha de formalización del contrato de trabajo con el aspirante seleccionado, D. Fidel Viera Montesdeoca, con DNI **7565***, quien pasará a ser titular de la referida plaza.

SÉPTIMO. Efectuar las publicaciones y notificaciones que procedan para general y público conocimiento.

Régimen de recurso personal laboral. Contra el acto expreso que se le notifica, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer DEMANDA ante la plaza judicial que por reparto corresponda de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Las Palmas de Gran Canaria, en el plazo de DOS MESES contados a partir del día siguiente al de la recepción de su notificación, conforme a lo previsto en el artículo 69.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social, y 59 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello sin perjuicio de cualquiera otra acción o recurso que estimare oportuno interponer para la mejor defensa de sus derechos.

Las Palmas de Gran Canaria, a veinte de octubre de dos mil veintiséis.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 5 de junio de 2025), María Teresa Rodríguez Sánchez.

ANEXO I

LISTA DE RESERVA DE LA CATEGORÍA DE OFICIAL ESPECIALISTA ELECTRICISTA, GRUPO C, SUBGRUPO C2, DERIVADA DEL PROCESO SELECTIVO DE ESTABILIZACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA (LEY 20/2021, DE 28/12, BOP NÚMERO 126).

Nº ORDEN	NOMBRE	APELLIDO 1	APELLIDO 2	DNI
1	Ricardo	Díaz	Sánchez	**0724***
2	Fernando	Pérez	Jiménez	**8332***

Las Palmas de Gran Canaria, a veinte de octubre de dos mil veintiséis.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de 5 de junio de 2025), María Teresa Rodríguez Sánchez.

2.149.380

Área de Gobierno de Presidencia, Hacienda, Modernización y Recursos Humano y Aguas

Órgano de Gestión Tributaria

Servicio de Tributos

ANUNCIO

3.395

APERTURA DEL TRÁMITE DE AUDIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO DE REVOCACIÓN DE OFICIO DE LIQUIDACIONES DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE COMPETENCIA MUNICIPAL.

Por Resolución de la Titular del Órgano de Gestión Tributaria de fecha 21 de octubre de 2026, se ha acordado la iniciación de un procedimiento de revocación de oficio al amparo de lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, respecto de las liquidaciones de la Tasa por la prestación del