

660	RAMOS	MELIAN	SEBASTIANA	**5373***
661	SANCHEZ	ROBAINA	VERONICA	**7148***
662	DIAZ	MONTESDEOCA	CRISTINA M	**2797***
663	HERNANDEZ	SAAVEDRA	LAURA	**7654***
664	ORTIZ	FERNANDEZ	SAMUEL	**8988***
665	RODRIGUEZ	PONTES	MARIA TERESA	**7684***
666	ASPIAZU	GORDILLO	MARIA BEGOÑA	**3000***
667	DENIZ	FALCON	JENNIFER MARIA	**3763***
668	PEREZ	MEDINA	LAURA JESUS	**7241***
669	MEDINA	OSORIO	DIANA	**3333***
670	HERRERA	SANCHEZ	DOLORES FATIMA	**2780***
671	PEREZ	JIMENEZ	LILIANA BERENICE	**4938***
672	PALMERO	ESPINO	ELENA MARIA	**5213***
673	FERNANDEZ	PERDOMO	SUSANA	**7095***
674	SANCHEZ	FALCON	MARIA EUGENIA	**3402***
675	CEBALLOS	FLORIDO	EVA MARIA	**8388***
676	RODRIGUEZ	GONZALEZ	MARIA BELEN	**7614***

1.052.221

## Área de Gobierno de Presidencia, Hacienda, Modernización, Recursos Humanos y Aguas

### Concejalía Delegada de Recursos Humanos

#### Dirección General de Recursos Humanos

#### ANUNCIO

#### 1.561

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 Públicas, se hace pública la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos por la que se formaliza la contratación como personal laboral fijo de doña Montserrat Navarro Díaz con DNI \*\*8040\*\*\* tras haber superado el proceso selectivo de la convocatoria del proceso de estabilización de una (1) plaza de Técnico Medio de Relaciones Laborales, personal laboral fijo, categoría equivalente al Subgrupo A2, perteneciente a la Unidad Técnica de Inclusión Social, 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.

“Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos por la que se formaliza la contratación como personal laboral fijo de doña Montserrat Navarro Díaz con DNI \*\*8040\*\* tras haber superado el proceso selectivo de la convocatoria del proceso de estabilización de una (1) plaza de Técnico Medio de Relaciones Laborales, personal laboral fijo, categoría equivalente al Subgrupo A2, perteneciente a la Unidad Técnica de Inclusión Social, 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

I. Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 39978/2024, de fecha 21 de octubre, por la que se modifica la Resolución número 46897/2022, de 29 de noviembre, aprobando las bases específicas que han de regir el proceso de estabilización de una (1) plazas de Técnico/a Medio Relaciones Laborales, personal laboral fijo, Categoría equivalente al Subgrupo A2, incluidas en la Oferta de Empleo extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre; y se declara la tramitación de urgencia.

II. Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 42364/2024, de 31 de octubre, por la que se modifica la Resolución número 50406/2022, de 20 de diciembre, aprobando la convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de una (1) plaza de Técnico/a Medio Relaciones Laborales, personal laboral fijo, Categoría equivalente al Subgrupo A2, que ha establecido la Oferta Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal aprobada por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad en sesión extraordinaria y urgente celebrada en fecha 3 de junio de 2024 -, incluidas en la Oferta de Empleo extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre.

III. Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 51678/2024, de 30 de diciembre, por la que se aprueba la lista provisional de las personas admitidas y excluidas correspondiente a la convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de una (1) plaza de Técnico/a Medio Relaciones Laborales, personal laboral fijo, Categoría equivalente al Subgrupo A2, incluidas en la Oferta de Empleo extraordinaria, mediante el sistema de concurso, según la D.A. 6ª y 8ª de la ley 20/2021, de 28 de diciembre; y se declara la tramitación de urgencia

IV. Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 4791/2025, por la que se rectifica la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 51678/2024, de 30 de diciembre por la que se aprueba la lista provisional de admitidos y excluidos correspondiente a la convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de una (1) plaza de Técnico/a Medio de Relaciones Laborales

V. Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos número 7835/2025, de 7 de marzo, por la que se aprueba la lista definitiva de las personas admitidas y excluidas correspondiente a la convocatoria que ha de regir el proceso de estabilización de una (1) plaza de Técnico/a Medio Relaciones Laborales.

VI. Informe de Dirección General de la Asesoría Jurídica en relación con el expediente, sobre consecuencias STS número 930/2025 (recurso de casación número 5278/2023) de fecha 12 de agosto de 2025.

VII. Informe de la Jefatura de servicio de RRHH, relativo a la STS número 930/2025 (recurso de casación número 5278/2023) de fecha 14 de agosto de 2025.

VIII. Consta en el expediente propuesta del tribunal al órgano convocante de contratación como personal laboral fijo de la aspirante que ha superado el proceso de estabilización de una (1) plaza de Técnico Medio de Relaciones Laborales, de fecha 23 de abril de 2026.

IX. Obra en el expediente cuantificación y documentos contables por el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2026.

X. 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.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

##### a) Normativa aplicable

- Constitución Española de 1978.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Convenio Colectivo General del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (Boletín Oficial 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.
- 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).

##### b) Consideraciones jurídicas

Primera. Formalización del contrato como Personal Laboral Fijo tras la superación del proceso selectivo de estabilización.

Atendiendo a 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 contratados/as como personal laboral fijo, de las personas aspirantes seleccionadas.

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”. Por lo tanto, esta Administración entiende que tras la superación del proceso selectivo derivado de la Oferta de Empleo Extraordinaria de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y en relación a la persona seleccionada y que ocupaba temporalmente la plaza objeto de estabilización, no deberán realizar periodo de prueba, justificándose la exención del citado periodo con la experiencia previa en el mismo puesto.

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).

Segunda. 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 tenían 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 funcionario 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 viniera 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 formalizado el contrato de trabajo de personal fijo, (clave 100 contrato «INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - ORDINARIO») de la persona aspirante seleccionada podrá tomar posesión de la plaza, y se producirá la extinción de la relación laboral de la persona que, en su caso viniera 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 del trabajador 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, doña Montserrat Navarro Díaz, tiene la condición de personal laboral indefinido no fijo de este Ayuntamiento. Procede, por tanto, de conformidad con lo anteriormente expuesto, la novación de su contrato de trabajo, manteniéndose las mismas condiciones laborales que tenía con esta administración, procediendo la suscripción del correspondiente contrato laboral fijo.

Tercera. 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 la persona aspirante, 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 han 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 cabe indemnización a la persona aspirante seleccionada por conversión de su contrato laboral temporal (indefinido no fijo) en laboral fijo, consecuencia de la superación de un proceso de estabilización.

Cuarta. Constitución de listas de reserva.

El apartado noveno 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 la Escala y Subescala de las plazas convocadas.

Para conformar las listas de reserva con los 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.”

#### Quinta. Sobre la competencia

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 calificador y habiendo comprobado que la 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 suscrito por la jefatura de servicio de Selección Provisión y Formación de fecha 13 de mayo de 2026,

Por ello, a la vista de los antecedentes y del informe del Servicio de Recursos Humanos, esta Dirección General de Recursos Humanos

#### RESUELVE

PRIMERA. Formalizar el contrato de trabajo como personal laboral fijo, a doña Montserrat Navarro Díaz con DNI \*\*8040\*\*\*, tras haber superado el proceso selectivo para la contratación como personal laboral por el sistema de concurso en el marco de los procesos de estabilización, de una (1) plaza de Técnico Medio de Relaciones Laborales, personal laboral fijo, categoría equivalente al Subgrupo A2; para ocupar en tal calidad la plaza 2LAB1174, vacante en la plantilla orgánica de personal del año 2026, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 38/2026, de 30 de marzo.

SEGUNDA. Adscribir a doña Montserrat Navarro Díaz con DNI \*\*8040\*\*\*, al puesto de trabajo vacante de la vigente Relación de Puestos de Trabajo, con código GIS-L-14 denominado Orientador Laboral, perteneciente al Centro de Acogida Municipal La Isleta en el Servicio de Atención Social.

TERCERA. Imputar el gasto correspondiente a las retribuciones de doña Montserrat Navarro Díaz con DNI \*\*8040\*\*\*, para su adscripción al puesto GIS-L-14 - “Orientador Laboral” - por un importe de TREINTA MIL

SEISCIENTOS UN EUROS CON SETENTA Y CINCO CÉNTIMOS (30.601,75 euros) para el período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2026, con cargo a las siguientes aplicaciones presupuestarias:

Nº Operación	Fase	Fecha	Referencia	Aplicación	Importe	Imputar Gasto
220260006843	AD/RC	14/04/2026	22026000186	2026 07047 23100 13000	2.499.052,80	16.137,72
220260006844	AD/RC	14/04/2026	22026000187	2026 07047 23100 13002	2.350.718,98	14.464,03
					4.849.771,78	30.601,75

CUARTA. Imputar el gasto correspondiente a la cuota patronal, que se corresponde con la formalización del contrato como personal laboral fijo, de doña Montserrat Navarro Díaz con DNI \*\*8040\*\*, por un importe de SIETE MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO EUROS CON DIEZ CÉNTIMOS (7.754,10 euros) para el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de noviembre de 2026, según el desglose que figura a continuación:

Nº Operación	Fase	Fecha	Referencia	Aplicación	Importe	Imputar Gasto
220260008094	AD/RC	20/04/2026	22026000215	2026 01136 23100 16000	12.854.230,09	7.754,10
					12.854.230,09	7.754,10

QUINTA. Aprobar la constitución de la lista de reserva del presente proceso selectivo, que se regirá en todos sus términos por las disposiciones contenidas en las Bases Específicas y en las normas de funcionamiento de las 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, del coordinador de Presidencia y Seguridad, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 27/2015, de 27 de febrero, con los siguientes aspirantes, que han obtenido una puntuación igual o superior a 5 puntos, ordenada por orden de puntuación:

ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	SANTANA GIL ALICIA	**7577**
2	ESTEVEZ RAMIREZ MARIA MONTSERRAT	**8603**
3	ARMAS MEDINA NESTOR DAVID	**7142**
4	SANTANA MEDINA FELIX CARMELO	**8337**
5	QUESADA GONZALEZ DANIEL	**4897**
6	GARRIDO SANTANA MARIA CARMEN	**8426**
7	RUBIO MORENO MARIA PENELOPE	**8724**
8	SUAREZ GONZALEZ SAMUEL	**8383**
9	MONZON RAMIREZ NATACHA DEL ROSARIO	**8678**
10	CABRERA GARCIA YOLANDA	**7597**

- |    |                                 |          |
|----|---------------------------------|----------|
| 11 | HERNANDEZ MARMOL JUAN ANTONIO   | **0466** |
| 12 | GUTIERREZ SEPULVEDA JUANA MARIA | **8127** |

SEXTA. 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 quince de mayo de 2026. 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 quince de mayo de 2026. El Secretario General Técnico de La Junta de Gobierno de La Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria (Por delegación, Resolución número 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 dieciocho de mayo 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.

1.052.883

**Área de Gobierno de Presidencia, Hacienda, Modernización, Recursos Humanos y Aguas**

**Concejalía Delegada de Recursos Humanos**

**Dirección General de Recursos Humanos**

**ANUNCIO**

**1.562**

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 Públicas, se hace pública la Resolución de la Dirección General