

Las Palmas de Gran Canaria, a 10 de diciembre de 2020. El Secretario General Técnico de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, Antonio José Muñecas Rodrigo.

Este acto administrativo ha sido propuesto de conformidad con la encomienda realizada a la Secretaria General del Pleno por Resolución número 28632/2019, de 17 de junio, en Las Palmas de Gran Canaria. La secretaria general del Pleno y sus Comisiones, Ana María Echeandía Mota.

Las Palmas de Gran Canaria, a once de diciembre de dos mil veinte.

LA SECRETARIA GENERAL DEL PLENO, Ana María Echeandía Mota.

93.319

**Área de Gobierno de Administración
Pública, Recursos Humanos, Innovación
Tecnológica y Deportes**

**Dirección General
de Administración Pública**

Servicio de Recursos Humanos

ANUNCIO

6.472

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, en sesión celebrada el día diez de diciembre de dos mil veinte, adoptó el siguiente acuerdo:

“ASUNTO: OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA PARA EL AÑO 2020, Y PROMOCIÓN INTERNA.

ÓRGANO COMPETENTE: Junta de Gobierno Local.

En virtud del artículo 127.1 i) de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local, modificada por la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del Gobierno Local y el artículo 45 del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

I. ANTECEDENTES

PRIMERO. Con fecha 13 de marzo de 2020, se publica en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 32, la aprobación definitiva, para el ejercicio 2020, de la Plantilla del personal funcionario, laboral, eventual y directivo de este Ayuntamiento; del personal del Tribunal Económico-Administrativo Municipal; de la Plantilla del Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza; del Instituto Municipal para el Empleo y la Formación; del Instituto Municipal de Deportes y de la Agencia Local Gestora de la Energía de Las Palmas de Gran Canaria.

SEGUNDO. Con fecha 23 de octubre de 2020, se celebra la primera sesión de la Mesa General de Funcionarios y con la Permanente del Comité de Empresa para tratar, entre otros asuntos, el siguiente punto del orden del día:

“1. Oferta de Empleo Público para el año 2020”.

TERCERO. Con fechas 23 y 27 de noviembre y 1 de diciembre de 2020, se celebran sesiones de negociación de la Mesa General de Funcionarios con el resultado de acuerdo obrante en el presente expediente que se detalla en el certificado de la secretaria de la mesa de negociación.

CUARTO. Con fechas 27 de noviembre y 1 de diciembre 2020, se celebran sesiones de negociación con la Permanente del Comité de Empresa con el resultado de acuerdo obrante en el presente expediente que se detalla en el certificado de la secretaria de la mesa de negociación.

II. NORMATIVA APLICABLE

- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (en adelante, LPGE-2017).

- Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2019, especialmente su disposición adicional primera relativa a la Oferta de Empleo Público de las Corporaciones Locales.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP).

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad,

- Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL).

- Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (en adelante, ROGA).

III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA. Sobre el contenido de la Oferta de Empleo Público para el año 2020.

Los instrumentos de planificación de la actividad profesional, y más en concreto, de la planificación de recursos humanos, materia en la ubican las ofertas de empleo público, son una manifestación de la potestad de autoorganización de las que Administraciones públicas, pues a través de las mismas se planifican y establecen los recursos humanos necesarios para atender con eficacia la actividad pública que se desarrolla dentro de su ámbito competencial. A través de la oferta de empleo público la Administración correspondiente ejerce sus potestades de autorganización, lo que supone una actuación fundada y basada en el principio de autonomía para la gestión de los intereses de cada una de ellas. Las ofertas de empleo público comportan la obligación de realizar la convocatoria de los correspondientes procesos selectivos para la cobertura de las plazas previstas. El propio artículo 70 del TREBEP establece que incluso podrán convocarse hasta un 10% de plazas adicionales. Su contenido deberá ejecutarse dentro del improrrogable plazo de tres años desde su aprobación.

El artículo 70 del TREBEP define expresamente lo que debe ser objeto de la Oferta de Empleo Público, es decir, “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”.

Respecto a su regulación, dispone el artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en su apartado uno que “Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.”

Respecto a la naturaleza jurídica de las ofertas de empleo público, la reciente sentencia del Tribunal Supremo de fecha 18 de marzo de 2019, recurso de casación 2528/2015, parece inclinarse por considerar las ofertas de empleo público como disposiciones de carácter general, si bien la propia sentencia reconoce que el Tribunal Supremo en su doctrina jurisprudencial ha mantenido criterios distintos. Respecto al contenido de las ofertas de empleo público, la misma sentencia del Tribunal Supremo en su fundamento de derecho séptimo ha recordado que la sentencia de la misma Sala del tribunal Supremo número 543/2018 (recurso contencioso-administrativo 4555/2016) y otras sentencias a las que se remite, forman doctrina jurisprudencial del Alto Tribunal en el sentido que la función de una oferta pública de empleo se ciñe a la planificación de recursos humanos cuyo objeto es determinar «las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso» (artículo 70 del EBEP), luego no es instrumento idóneo para establecer las condiciones de ingreso en los distintos cuerpos o escalas (cf. también las sentencias de la antigua Sección séptima de 23, 24 —dos— y 25 junio de 2008, recursos de casación 2712, 2445, 2709 y 3134/2004, respectivamente).

SEGUNDA. Respecto a la vigencia temporal de los límites y excepciones impuestos por una ley de presupuestos generales del estado a las ofertas de empleo público de las entidades locales reguladas por el TREBEP con carácter básico.

La Constitución española reconoce como principio presupuestario general el principio de anualidad de la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Así, tal y como recuerda la jurisprudencia constitucional, de la dicción contenida en el Artículo 134 de la misma extraemos los principios constitucionales que rigen la materia presupuestaria: anualidad, unidad e integridad (STC 3/2003, de 16 de enero, del Tribunal Constitucional y las que en ella se citan). De todos ellos, interesa destacar el principio de anualidad; dicho principio supone que, por expresa disposición constitucional, los Presupuestos Generales del Estado tienen su vigencia

limitada al ejercicio económico para el que son aprobados, sin que quepa extenderlos a un periodo superior, salvo el caso previsto en el apartado cuarto. Ese principio general de anualidad encuentra una excepción prevista en la Constitución española, que prevé una situación de hecho, que aunque excepcional, es realmente posible, consistente en que llegado el 1 de enero no se haya aprobado la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio presupuestario correspondiente. En este caso, opera, aunque no se haya dictado una norma con rango de Ley, por mandato constitucional la prórroga automática prevista en el artículo 134.4 de la Constitución española, por cuanto «si la Ley de Presupuestos no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados los Presupuestos del ejercicio anterior hasta la aprobación de los nuevos».

Llegado este caso, al considerar automáticamente prorrogados los «presupuestos del ejercicio anterior», que no la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tal prórroga presupuestaria automática contenida en el artículo 134.4 de la Constitución española alcanza a los créditos para gastos cuya realización es indispensable para el normal funcionamiento de Estado y la ordinaria atención de las necesidades colectivas, así como se prorrogan aquellas normas que tengan expresamente una vigencia temporal indefinida de carácter tanto material como formalmente.

Así, en un escenario de prórroga presupuestaria, se plantea la cuestión de si la oferta de empleo público regulada con carácter básico tanto por el artículo 70 del TREBEP como por el artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, que en su apartado uno establece que “Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal, puede entenderse prorrogada junto con la prórroga de la Ley de Presupuestos del Estado o cuanto menos necesita de una específica norma básica del estado por aplicación de la propia técnica normativa establecida en el TREBEP y en la Ley 7/1985.

Al respecto cabe decir que cuando el estado ha querido limitar mediante criterios anuales restrictivos las condiciones aplicables a las ofertas de empleo público de todas las administraciones del sector público, lo tiene que establecer y así declararlo expresamente, como puede colegirse de la mera lectura, por ejemplo del Apartado Siete del artículo 19 de la LPGE para el año 2017 (Ley 3/2017, de 27 de junio de 2017) cuando

dispone que “los apartados uno, dos, cinco y seis de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución” o del apartado Siete del artículo 19 de la LPGE-2018, (Ley 6/2018, de 3 de julio de 2018) que establece que “los apartados uno, dos, cinco y seis de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución”.

Cabe recordar que para poder determinar si una norma es básica o no, es preciso atender a su concepto, de acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional, fijando la noción de Bases, Legislación Básica o normas básicas, - términos uniformados por el Alto Tribunal, concediéndoles un tratamiento jurídico diverso de mayor o menor intensidad-. En efecto, la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional parte de una noción material de las normas básicas y así lo expresa la STC 69/1988 en su fundamento J. 5º que se dedica a compilar y sistematizar dicha jurisprudencia. Entre las Sentencias destaca la STC 1/1982 de 28 de enero F.J. 1º al señalar: “...Lo que la Constitución persigue... es que tales bases tengan una regulación normativa uniforme y de vigencia en toda la Nación, con lo cual se asegura, en aras de intereses generales superiores a los de cada Comunidad Autónoma, un común denominador normativo, (...). De esta noción material de bases se infiere que unas normas no son básicas por el mero hecho de estar contenidas en una Ley y ser en ella calificadas como tales, sino que lo esencial del concepto de bases es su contenido, ...”

La STC 69/1988 va a suponer, no obstante algunas discrepancias doctrinales, un cambio en su doctrina, optando por una concepción dual, material y formal. En este segundo aspecto, ya destacado en algunas Sentencias anteriores, va a profundizar el TC y ello es así ya que la Legislación estatal básica delimita, en gran medida, el ámbito competencial de desarrollo de las Comunidades Autónomas en los distintos sectores materiales. De ahí la necesidad de que el legislador estatal delimite el carácter básico de las normas Estatales para que el sistema quede cerrado.

La intención del Tribunal consiste, por tanto, en alcanzar una cierta seguridad jurídica sobre los diferentes sectores de actuación del Estado y las Comunidades Autónomas. La indeterminación del legislador sobre el carácter básico o no de una norma puede restringir las competencias que hubieran asumido las Comunidades Autónomas. Por lo que la propia Ley debe declarar expresamente el alcance básico de la norma, o en su

defecto, venir dotada de una estructura que permita inferir, directa o indirectamente, pero sin especial dificultad, su vocación de básica.

Esta nueva posición del Tribunal Constitucional, a partir de la STC 69/1988 presenta las siguientes conclusiones:

1ª Se mantiene el concepto material de lo básico como núcleo sustancial de la doctrina de este Tribunal.

2º Procede exigir con mayor rigor la condición formal de que la norma básica venga incluida en Ley votada en Cortes que designe expresamente su carácter de Básica o este dotada de una estructura de la cual se infiera con naturalidad ese carácter.

Aclarado que si el estado quiere regular mediante normativa básica diferentes aspectos sobre las ofertas de empleo público para su cumplimiento por parte del resto de administraciones públicas, entre ellas la autonómica y la local, debe material y formalmente respetar su carácter básico, pasamos a estudiar si al declarar prorrogados los presupuestos generales del estado deben entenderse prorrogadas las normas de carácter temporal anual que se acompañan junto al presupuesto y concretamente las limitaciones de carácter anual sobre las ofertas de empleo público aplicables a la administración local.

En el año 2019 ya nos encontramos ante una situación similar a la de la anualidad presupuestaria 2020, pues los Presupuestos Generales del Estado se han prorrogado de acuerdo con lo establecido en el artículo 134.4 de la Constitución Española.

Pues bien, y ante los escasísimos pronunciamientos judiciales sobre la concreta cuestión ahora planteada, creemos que las previsiones legales acerca de la oferta de empleo público para el año 2018 establecidas en el artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del estado para el año 2017, no pueden ser prorrogadas, ya que no responden a la vinculación directa a los estados de ingresos y gastos aprobados en la Ley de Presupuestos correspondiente como consecuencia de la orientación de política económica general del Estado, y en especial, lo cual resulta determinante, dada la literalidad del precepto que refiere su eficacia expresamente al ejercicio presupuestario del año 2018, con lo cual se cumple el elemento básico que la doctrina anteriormente examinada establece como parámetro para delimitar la eficacia de las previsiones normativas de la Ley de Presupuestos Generales, en este caso la anualidad.

A este respecto, resulta llamativo que por parte del Ministerio de Hacienda y Función Pública se haya considerado que las previsiones de incrementos salariales de los funcionarios no forman parte de las previsiones presupuestarias objeto de prórroga, a diferencia de la regulación referida a los pensionistas, resultando que del examen de la exposición de motivos del Real Decreto 746/2017, de 30 de diciembre, sobre revalorización y complementos de pensiones de Clases Pasivas y sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2017, el propio Gobierno del Estado reconoce que las previsiones de alcance retributivo como lógicamente todas aquellas establecidas con una delimitación temporal en su aplicación no pueden ser objeto de prórroga, a diferencia de este concreto supuesto donde existe una norma de marco general que obliga al Gobierno a adoptar las decisiones necesarias para su implementación.

En igual sentido, el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, norma que regula las retribuciones de los empleados públicos, expresa en su exposición de motivos lo siguiente:

“Como quiera que la situación de prórroga presupuestaria de los Presupuestos de 2018 se mantiene en la actualidad, se hace necesario la aprobación de esta norma, que posibilita el incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el citado Acuerdo y con efectos de 1 de enero de 2020. (...). Las normas que regulan los incrementos retributivos contenidos en este Real Decreto-Ley, en tanto se les atribuye la naturaleza de norma básica, aplicable a todas las Administraciones públicas, se extienden no solo a los empleados del sector público estatal, sino también a los del sector público autonómico y local. Este real decreto-ley se dicta en virtud de las competencias exclusivas atribuidas al Estado en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y coordinación con la Hacienda estatal por los artículos 149.1. 13.ª y 156.1 de la Constitución.”

Por ello, la Disposición final primera, relativa al Título competencial, establece en su apartado 2º lo siguiente: “Los artículos 1, 3, 22 y 23 de este real decreto-ley tienen carácter básico”.

Pues bien, tanto en los supuestos de los incrementos

retributivo, como en los criterios y limitaciones anuales establecidos en torno a la oferta de empleo público concretados en el establecimiento anual de distintas tasas de reposición de efectivos previstos para las ofertas de empleo público a convocar por las administraciones públicas en cada anualidad presupuestaria, el Estado ha acudido a la regulación mediante Decretos Leyes en los casos de prórroga de estas materias, lo que no ha ocurrido durante la anualidad 2020, por lo cual y vistos los antecedentes normativos podemos concluir que toda medida de gestión de personal de carácter básico tiene un carácter anual al venir contenida en una ley de presupuestos y su vigencia temporal se extingue de forma inmediata al finalizar la vigencia de la LGPE, a no ser que venga declarado formal y materialmente su vigencia indefinida por la propia ley de presupuestos generales del estado para 2017 o la de 2018, lo cual no se ha producido.

A lo anterior debemos añadir una sentencia del TSJ de Castilla León (sede Burgos), Sala de lo Contencioso administrativo Sección 2ª, de 30 de abril de 2018, Rec. 128/2017, que señala al respecto en su FJ Sexto:

“Delimitación del ámbito temporal de las Leyes Presupuestarias y de la Oferta de Empleo Público de 2017.

Ciertamente, como alega el Ayuntamiento demandado, la elaboración y aprobación de la OEP aquí impugnada se produjo en el período de prórroga de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2016, habiéndose publicado en el BOP de 28 de junio de 2017 la aprobación de la Oferta Pública de Empleo, publicándose ese mismo día en el BOE la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, más de tal circunstancia no cabe colegir sin más irregularidad alguna, a la vista de lo consignado en el Informe elaborado por la asesoría externa sobre la propuesta de OEP de 2017, que no ha sido cuestionado en modo alguno en este extremo por el Sindicato accionante, ni siquiera en fase de conclusiones, por lo que hemos de estar a las consideraciones vertidas en el Informe referido, en el sentido de considerar que el Ayuntamiento podía aprobar y tramitar su Oferta de Empleo Público con arreglo a los criterios previstos en el artículo 70 del EBEP, cumpliendo los requisitos y procedimiento establecido en el artículo 91 de la LBRL y artículo 128 del RDL 781/1986 de disposiciones vigentes en materia de régimen local, lo que como decimos, no ha sido cuestionado por el Sindicato recurrente, por lo que huelgan mayores consideraciones al respecto.”.

Por ello, podemos concluir que las limitaciones a la regulación básica de las ofertas de empleo público de las corporaciones locales que se establecían con carácter básico y con un contenido distinto y específico diferente en cada anualidad, con tasas de reposición distintas, por las sucesivas leyes de presupuestos del estado, no se encuentran vigentes en la anualidad presupuestaria 2020, a la fecha del presente acuerdo, y en consecuencia no existe ningún límite legal vigente regulado con carácter básico que sea aplicable a las administraciones públicas locales.

En consecuencia y conforme a tales criterios, el total de plazas que pueden ser ofertadas por el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, correspondientes a la oferta de empleo público de la anualidad 2020 viene establecido por las necesidades de recursos humanos de la corporación, con asignación presupuestaria.

Por último, indicar que esta Oferta de Empleo Público ha sido negociada, en sesiones celebradas con la parte sindical, en los términos previstos en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

TERCERA. Sobre la competencia.

Una vez sometida a negociación, debe procederse a la aprobación de la Oferta de Empleo Público, competencia que corresponde a la Junta de Gobierno de la Ciudad, en aplicación del artículo 127.1.h de la LBRL. Conviene recordar que la función “Aprobar la Oferta de Empleo Público” se encuentra entre las funciones no delegables de la Junta de Gobierno enumeradas en el apartado segundo del artículo 127.

Por todo ello, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 20 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria aprueba el siguiente de

ACUERDO

PRIMERO. La aprobación de la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria para el año 2020, y la promoción interna, en los siguientes términos:

POR CONVOCATORIA LIBRE

A) Plazas de funcionarios pertenecientes a la Escala de Administración General:

1. Subescala Técnica

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
A-A1	Técnico de Administración General	16	1AG002	1AG037
			1AG004	1AG039
			1AG012	1AG040
			1AG015	1AG047
			1AG019	1AG058
			1AG025	1AG089
			1AG034	1AG091
			1AG035	1AG800

2. Subescala Administrativa

C-C1	Administrativo/a	65	1AG188	1AG486
			1AG196	1AG812
			1AG205	1AG813
			1AG214	1AG816
			1AG222	1AG817
			1AG225	1AG818
			1AG231	1AG819
			1AG237	1AG820
			1AG251	1AG821
			1AG279	1AG825
			1AG305	1AG826
			1AG316	1AG827
			1AG318	1AG834
			1AG319	1AG835
			1AG321	1AG838
			1AG335	1AG839
1AG340	1AG840			

1AG341 1AG841
 1AG345 1AG842
 1AG346 1AG843
 1AG370 1AG844
 1AG380 1AG846
 1AG386 1AG847
 1AG387 1AG852
 1AG391 1AG853
 1AG405 1AG854
 1AG435 1AG855
 1AG437 1AG857
 1AG451 1AG863
 1AG470 1AG865
 1AG475 1AG866
 1AG477 1AG873
 1AG478

3. Subescala Auxiliar

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
C-C2	Auxiliar Administrativo/a	37	1AG492 1AG588
			1AG495 1AG598
			1AG497 1AG602
			1AG501 1AG606
			1AG503 1AG620
			1AG504 1AG624
			1AG507 1AG629
			1AG523 1AG655
			1AG524 1AG658
			1AG536 1AG750
			1AG538 1AG753
			1AG543 1AG828

1AG549 1AG830
 1AG555 1AG831
 1AG556 1AG832
 1AG578 1AG872
 1AG582 1AG882
 1AG583 1AG887
 1AG586

B) Plazas de funcionarios pertenecientes a la Escala de Administración Especial:

1. Subescala Técnica

1.1. Clase: Técnico Superior

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
A-A1	Arquitecto/a	2	1AET007 1AET367
	Psicólogo/a	2	1AET041 1AET368
	Auditor/a	1	1AET361
	Técnico/a de Cumplimiento Normativo	1	1AET064
	Licenciado/a en Derecho	1	1AET323
	Letrado/a	2	1AET038 1AET365
	Veterinario	1	1AET393
	Ingeniero/a de Caminos, Puertos y Canales	1	1AET357
	Ingeniero/a Informático/a	1	1AET032

1.2. Clase: Técnico Medio

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
A-A2	Arquitecto/a Técnico	2	1AET086 1AET408
	Ingenieros/a Técnico Industrial (incluye Ingeniero Técnico Electricista)	9	1AET079 1AET134
			1AET091 1AET135
			1AET094 1AET137
			1AET118 1AET401
			1AET133
Educador/a Social	2	1AET394 1AET400	

Trabajador/a Social	17	1AET154	1AET266
		1AET159	1AET351
		1AET200	1AET378
		1AET212	1AET379
		1AET220	1AET380
		1AET233	1AET381
		1AET238	1AET382
		1AET260	1AET383
		1AET262	

1.3. Clase: Técnico Auxiliar

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
C-C1	Delineante	2	1AET283 1AET289
	Gestor de Sistemas de Información y Comunicaciones	2	1AET293 1AET404

2. Subescala de Servicios Especiales

2.1. Clase: Cuerpo de la Policía Local

2.1.a. - Escala Superior

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
A-A1	Subcomisarios	2	1POL010 1POL011

2.1.b. Escala Básica

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza
C-C1	Policía Local	7	1POL114 1POL351 1POL120 1POL432 1POL127 1POL520 1POL157

2.2 - Clase: Cometidos Especiales

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
A-A1	Técnico/a de Seguridad y Emergencias	2	1AEC062 1AEC063
A-A2	Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales 1AEC008	2	1AEC007
C-C1	Gestor de Seguridad y Emergencias	1	1AEC066

C-C2	Agentes de Movilidad	41	1AEC021 1AEC042
			1AEC022 1AEC043
			1AEC023 1AEC044
			1AEC024 1AEC045
			1AEC025 1AEC046
			1AEC026 1AEC047
			1AEC027 1AEC048
			1AEC028 1AEC049
			1AEC029 1AEC050
			1AEC030 1AEC051
			1AEC031 1AEC052
			1AEC032 1AEC053
			1AEC033 1AEC054
			1AEC034 1AEC055
			1AEC035 1AEC056
			1AEC036 1AEC057
			1AEC037 1AEC058
			1AEC038 1AEC059
			1AEC039 1AEC060
			1AEC040 1AEC061
			1AEC041

2.3. Clase: Cuerpo de Extinción de Incendios y Salvamento

Empleos Cuerpo de Extinción de Incendios-Grupo A-Subgrupo A1

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
A-A1	Oficial	1	1EXT002

Empleos Cuerpo de Extinción de Incendios-Grupo C-Subgrupo C2

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza
C-C2	Agente de Bombero	4	1EXT054 1EXT113
			1EXT098 1EXT123

C) Plazas de Personal Laboral:

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
C-C1	Animador/a Socio Cultural	4	2LAB101 2LAB105
			2LAB103 2LAB111
C-C1	Profesor/a Banda de Música	9	2LAB050 2LAB068
			2LAB051 2LAB070
			2LAB054 2LAB071
			2LAB055 2LAB078
			2LAB067
C-C2	Oficial personal de oficios	4	2LAB245
			2LAB233 2LAB219
			2LAB256
C-C2	Oficial de Alumbrado-electricista	3	2LAB210
			2LAB216 2LAB217
C-C2	Oficial Conductor transportista	1	2LAB146
C-C2	Oficial Soldador	1	2LAB168
E-AP	Operario-personal de oficios	7	2LAB350
			2LAB354
			2LAB359
			2LAB367 2LAB369
			2LAB376
			2LAB377

POR PROMOCIÓN INTERNA

A) Escala de Administración General

A.1 Subescala Técnica

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
A-A1	Técnico/a de Administración General	2	1AG027
			1AG038

A2. Subescala de Gestión

Grupo-subgrupo	denominación	Número de plazas	Código de plaza
A-A2	Técnico de Gestión	1	1AG122

A.3 Subescala Administrativa

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
C-C1	Administrativo/a	3	1AG173
			1AG822
			1AG181

B) Escala de Administración Especial

B.1) Subescala Técnica Superior

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
A-A1	Ingeniero/a Informático/a	1	1AET031

B.2. Subescala de Servicios Especiales

B.2.1- Clase: Cuerpo de la Policía Local

B.2.1. a. Escala Superior

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
A-A1	Comisario/a Principal	1	1POL004

B.2.1.b. Escala Ejecutiva

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
A-A2	Inspector	1	1POL013
A-A2	Subinspector	1	1POL027

B.2.2. Clase: Cuerpo de Extinción de Incendios y Salvamento

B.2.2. a. Empleos Cuerpo de Extinción de Incendios-Grupo C-Subgrupo C.1

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
C-C1	Suboficial	1	1EXT004
C-C1	Sargento	1	1EXT005
C-C1	Cabo	3	1EXT012
			1EXT016
			1EXT018

C) Personal Laboral:

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza
C-C1	Encargado Servicios Múltiples	2	2LAB026 2LAB522

En todos los supuestos de promoción interna el procedimiento de selección será el de concurso oposición, sea cual sea la Escala de Pertenencia, excepto la provisión de plazas correspondientes al Cuerpo de la Policía Local, Empleo de Comisario Principal que ha de convocarse por concurso de méritos.

SEGUNDO. Remitir la misma a la Administración General del Estado a los efectos de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 10 de diciembre de 2020.

RÉGIMEN DE RECURSOS. Contra el presente acuerdo expreso, que es definitivo en vía administrativa, el interesado podrá interponer en el plazo de DOS MESES, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar su publicación, Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Las Palmas que por reparto corresponda, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en concordancia con el artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, con carácter potestativo y previo al Recurso Contencioso-Administrativo, señalado en el párrafo anterior, contra el acuerdo expreso que se publica, el interesado podrá interponer Recurso de Reposición, ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de UN MES, que se contará desde el día siguiente al de la fecha de su publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A tenor del apartado 2 del artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones

Públicas, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso de reposición será de UN MES; transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, de conformidad con el artículo 24.1, párrafo tercero, de la Ley referida, se producirá silencio administrativo desestimatorio, y podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de SEIS MESES, computados a partir del día siguiente a aquel en el que el Recurso Potestativo de Reposición debe entenderse desestimado por silencio administrativo.

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

En Las Palmas de Gran Canaria, a diez de diciembre de dos mil veinte.

LA DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (Acuerdo de la Junta de Gobierno de 12 de mayo de 2016), Mercedes Cejudo Rodríguez.

93.317

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARRECIFE

ANUNCIO

6.473

EXPEDIENTE 16736/2020

Ante la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, se ha interpuesto el Recurso Contencioso-Administrativo que abajo se indica.

A la vista de la imposibilidad de practicar la notificación, por desconocer los interesados, se procede a la publicación de anuncio de emplazamiento para