

periódico anteriormente mencionados es hasta el 22 de junio de 2020.

Los contribuyentes que se acojan a esta modalidad de pago gozarán de una bonificación del 5% de la cuota, con los límites establecidos en la Ordenanza Fiscal General.

II.2. Plan Personalizado de Pago sin intereses ni garantías para tributos de cobro periódico.

Dependiendo de la periodicidad solicitada:

Mensual – Se cargará en cuenta la primera cuota el 7 de enero y el resto el 5 de cada mes, desde el 5 de febrero al 5 de diciembre inclusive.

Bimestral – Se cargará en cuenta los días 5 de febrero, 5 de abril, 5 de junio, 5 de agosto, 5 de octubre y 5 de diciembre.

Trimestral – Se cargará en cuenta los días 5 de febrero, 6 de mayo, 5 de agosto y 5 de noviembre.

Anual – Se cargará el 5 de junio.

En el caso de que alguno de estos días fuera inhábil, se trasladará al siguiente día hábil.

Los contribuyentes que se acojan a esta modalidad de pago gozarán de la bonificación por domiciliación del 5% de la cuota, con los límites establecidos en la Ordenanza Fiscal General.

III) Fraccionamiento con intereses y garantías.

Las cuotas correspondientes a los fraccionamientos de deuda se cargarán en cuenta los días 5 de cada mes.

IV) Exposición pública de los padrones.

Los padrones anuales correspondientes a los Tributos mencionados, quedarán expuestos al público durante un mes tras su aprobación, periodo en el que podrán presentar alegaciones para la correcta liquidación de los tributos.

Finalizado el plazo de exposición al público, podrá interponerse Recurso de Reposición dentro del plazo de UN MES, al amparo del artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.

Una vez finalizado el plazo, no se podrán presentar impugnaciones contra los recibos.

V) Solicitud de Beneficios Fiscales.

Para que la solicitud surta efectos en el ejercicio 2020 deberá presentarse antes de la aprobación y publicación de los Padrones Anuales.”

Por todo ello,

PROPUESTA

Se propone la aprobación por el Consejo Rector del Calendario Fiscal 2020, en la redacción contenida en este informe.”

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

En Lanzarote, a veintiuno de diciembre de dos mil diecinueve.

LA PRESIDENTA DELEGADA DEL ORGANISMO INSULAR DE GESTIÓN TRIBUTARIA, Isabel María Martín Tenorio.

EL TITULAR ACCIDENTAL DEL ÓRGANO DE APOYO, Andrés Martín Duque.

159.131

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

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

**Dirección General  
de Administración Pública**

**Servicio de Recursos Humanos**

**ANUNCIO**

**7.629**

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas

de Gran Canaria, en sesión celebrada el día 12 de diciembre de 2019, adoptó el siguiente acuerdo, corregido los errores materiales detectados mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria en sesión celebrada el día diecinueve de diciembre de dos mil diecinueve:

“ASUNTO: OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA PARA EL AÑO 2019, 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 2019, se publica en el Boletín Oficial de la Provincia número 31 la aprobación definitiva, para el ejercicio 2019, de la Plantilla 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 2 de diciembre de 2019, se celebra la primera sesión de la Mesa General Común de Negociación para tratar, entre otros asuntos, el siguiente:

“1. Oferta de Empleo Público para el año 2019 y promoción interna”.

TERCERO. Con fecha 5 de diciembre de 2019, se celebra la segunda y última Mesa General Común de Negociación con el resultado de acuerdo obrante en el presente expediente que se detalla en el certificado de fecha 9 de diciembre de 2019 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 2019.

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.”

El Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2019, establece en su disposición adicional primera, relativa a la Oferta de Empleo Público de las Corporaciones Locales para el año 2019 lo siguiente:

“Las Corporaciones Locales que aprueben su oferta de empleo público deberán remitir los acuerdos aprobatorios de 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, respetando los criterios

que tienen carácter básico, de acuerdo con lo señalado en el artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio.”

La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 contiene importantes cambios en la política de contención fiscal de los últimos años en lo que a oferta de empleo público se refiere. Pero, además, viene acompañado de algunas otras medidas de trascendencia ineludible en el ámbito del empleo público. Dispone en su artículo 19, que a lo largo del año 2017, término que ha sido prorrogado por el Real Decreto 211/2019, hasta la finalización del año 2019, la incorporación de nuevo personal a las Administraciones Públicas estará sometida a los límites y requisitos, (criterios que tiene el carácter de básicos), establecidos en el mismo artículo 19 de la Ley 3/2017 LPGE-2017, determinándose que para los ámbitos y sectores en que así se indica, la tasa de reposición será de hasta un máximo del 100 por ciento de las bajas producidas, y de un 50 por ciento para los restantes sectores.

Asimismo, el citado artículo 19 de la Ley 3/2017, LPGE-2017, establece el procedimiento de cálculo de las tasas de reposición de efectivos anteriormente mencionadas, a efectos de aplicar el porcentaje máximo en cada caso, no computando las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

También prevé la citada LPGE-2017 que determinados ámbitos y sectores puedan disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016. Estos procesos podrán incluirse en las ofertas de empleo público correspondientes a los ejercicios 2017 a 2019.

Además, las Administraciones Públicas, siempre de acuerdo con la LPGE-2017 podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019, de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Por otra parte, si bien el apartado 3 del artículo 70 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que el correspondiente instrumento jurídico por el que se apruebe la Oferta de Empleo Público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos, el presente acuerdo no aborda la planificación y aprobación de la promoción interna que el citado Texto Refundido configura como una de las medidas de planificación de recursos humanos que tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y que debe ser facilitada por la Administración como vía para la adquisición de las correspondientes competencias y requisito necesario para la progresión en la carrera profesional desde niveles inferiores a los superiores. La Promoción interna será planificada y regulada mediante otro instrumento legal aprobado en el momento procesal oportuno.

De esa manera, Los límites y criterios básicos establecidos en el artículo 19 de la LPGE-2017 por remisión directa de la disposición adicional primera del Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2019, son los siguientes:

Artículo 19. Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

Uno.

1. La incorporación de nuevo personal en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el Sector Público, que se regirán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima séptima respectivamente, de esta Ley y de los Órganos Constitucionales del Estado, estará sujeta a los límites y requisitos establecidos en los apartados siguientes.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior, la incorporación de personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de los procesos de selección y reclutamiento para

la cobertura de las plantillas de militares de Tropa y Marinería profesional fijadas en la disposición adicional décima cuarta.

2. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, en los siguientes sectores y administraciones la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 100 por ciento:

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autónoma de aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con Cuerpos propios de dicha Policía en su territorio, y, en el ámbito de la Administración Local, personal de la Policía Local, en relación con la cobertura de las correspondientes plazas de dicha Policía.

D) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

E) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

F) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

G) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

H) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

I) Administración del Estado en relación con las plazas de personal investigador doctor de los Cuerpos y

Escalas de los organismos públicos de investigación, definidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Asimismo, se autorizan un total de 25 plazas en los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, para la contratación de personal investigador doctor, con certificado I3, en la modalidad de Investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos Organismos, previa acreditación de que la Oferta de Empleo Público de estas plazas no afecta a los límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Igualmente, con el límite máximo del 100 por ciento de la tasa de reposición, se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos, previa acreditación de que la oferta de empleo público de estas plazas no afecta a los límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

J) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependen se autoricen las correspondientes convocatorias, previa acreditación de que la oferta de empleo público de las citadas plazas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos para la correspondiente Universidad, ni de los demás límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal

investigador doctor que haya finalizado el Programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

K) Administraciones Públicas respecto de la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

L) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, respecto del personal que realiza actuaciones de inspección y supervisión de la seguridad aérea, las operaciones de vuelo y operaciones aeroportuarias y actuaciones relacionadas con las mismas, y a las plazas de personal en relación con la seguridad marítima, que realiza tareas de salvamento marítimo y prevención y lucha contra la contaminación marina, así como a las plazas de personal en relación con la seguridad ferroviaria y las operaciones ferroviarias.

M) Administración Penitenciaria.

N) Consejo de Seguridad Nuclear en relación con las plazas de funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica que realizan funciones de dirección, estudio y evaluación, inspección y control de las instalaciones radiactivas y nucleares.

Ñ) Acción Exterior del Estado.

O) Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.

P) Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

Q) Plazas de seguridad y emergencias.

R) Plazas de personal que realiza una prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público.

S) Personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.

3. En los sectores y Administraciones no recogidos en el apartado anterior, la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 50 por ciento.

4. Para calcular la tasa de reposición de efectivos,

el porcentaje de tasa máximo fijado se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

5. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, en el mes de enero de cada año, además de cualquier otra información que les sea requerida, una certificación del número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las altas y bajas por concursos de traslado producidas como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.

6. Las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G), O) y P) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, el personal docente e investigador comprendido en la letra J) del apartado Uno.2 anterior, así como el personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades, el personal del Servicio Público de Empleo Estatal y entidades autonómicas equivalentes que preste servicios en materia de gestión y control de prestaciones de

desempleo y actividades dirigidas a la formación para el empleo, y el personal de la Escala de Médicos-Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social del Instituto Nacional de la Seguridad Social, además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal en cada ámbito deberá situarse al final del período por debajo del 8 por ciento.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados.

Además de lo previsto en los párrafos anteriores, las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto

Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria.

Dos. No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como al nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

Tres. La Oferta de Empleo Público que corresponda a la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta del Ministro de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.

Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al personal laboral del Convenio Único de la Administración General del Estado.

No se autorizarán convocatorias de puestos o plazas vacantes de personal laboral de los entes del sector público estatal salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que requerirán la previa y expresa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública. Asimismo, con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, ambas Secretarías de Estado, podrán autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos, a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del sector público estatal. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo

el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia.

Cuatro. La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal, en las condiciones establecidas en el apartado Dos de este artículo requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Asimismo, la celebración de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal sólo podrá formalizarse en las condiciones del apartado dos de este artículo y requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española, requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

La autorización de convocatorias y contratos por el Ministerio de Hacienda y Función Pública a que se refiere este apartado, se otorgará a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

Cinco. La validez de la tasa autorizada en el apartado uno, números 2 y 3 de este artículo, estará condicionada a que las plazas resultantes se incluyan en una Oferta de Empleo Público que, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 70 del EBEP, deberá ser aprobada por los respectivos órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

La validez de dicha autorización estará igualmente condicionada a que la convocatoria de las plazas se efectúe mediante publicación de la misma en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las citadas plazas, con los requisitos establecidos en el párrafo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 70 del EBEP.

Seis. La tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores definidos en el artículo

19.uno.2 podrá acumularse en otro u otros de los sectores contemplados en el citado precepto o en aquellos Cuerpos, Escalas o categorías profesionales de alguno o algunos de los mencionados sectores, cuya cobertura se considere prioritaria o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Siete. Los apartados uno, dos, cinco y seis de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.<sup>a</sup> y 156.1 de la Constitución.”

Tras muchos años de una dura política de contención presupuestaria en materia de gastos de personal, que ha comportado una congelación de las ofertas de empleo público y un correlativo envejecimiento de las plantillas de las administraciones públicas (ya de por sí muy acusado), así como altas tasas de temporalidad y efectos muy perjudiciales sobre la no incorporación de talento joven a las estructuras del empleo público, la LPGE-2019 supone la confirmación de la posibilidad de contratación de personal, si bien mediante la técnica de la tasa de reposición, cambio de tendencia que se inició en el año 2017.

Ciertamente, aunque el escenario de contención fiscal sigue presente, la mejora de los datos macroeconómicos y unas expectativas de sobre el futuro de la economía, son datos alentadores. Si a todo ello se une que la medida de la congelación de las ofertas de empleo público ha tenido unos efectos claramente nocivos sobre la competitividad de las administraciones públicas en lo que afecta a retención y desarrollo del conocimiento, todo ese conjunto de factores está comenzando a abrir un proceso de deshielo gradual de la congelación de las ofertas de empleo público en todas las administraciones públicas y entidades de su sector público institucional. Ante tal coyuntura el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria no puede desaprovechar la oportunidad que se presenta para mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios públicos que presta a sus ciudadanos.

SEGUNDA. Cálculo de la tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores definidos en el artículo 19 de la Ley 3/2017 y especificación de los sectores y ámbitos a los que pertenecían cada uno de los empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario 2018, dejaron de prestar servicios en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y que han sido tenidos en cuenta para calcular la tasa de reposición de efectivos de la Oferta de Empleo Público para el año 2019.

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.”

La ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, norma aplicable a la Oferta de Empleo Público 2019, contiene importantes cambios en la política de contención fiscal de los últimos años en lo que a oferta de empleo público se refiere. Pero, además, viene acompañado de algunas otras medidas de trascendencia ineludible en el ámbito del empleo público. Dispone en su artículo 19, que a lo largo de la anualidad presupuestaria, la incorporación de nuevo personal a las Administraciones Públicas estará sometida a los límites establecidos en la misma, determinándose que para los ámbitos y sectores en que así se indica, la tasa de reposición será de hasta un máximo del 100 por ciento de las bajas producidas, y de un 50 por ciento para los restantes sectores.

Asimismo, la indicada ley establece el procedimiento de cálculo de la tasa de reposición de efectivos anteriormente mencionadas, a efectos de aplicar el porcentaje máximo en cada caso, no computando las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

Para calcular la tasa de reposición de efectivos, se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario de 2018, dejaron de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, previstos en el apartado uno, punto dos del mismo artículo 19 de la LPGE-2017, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado durante la anualidad 2018 en los mismos, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público anteriores, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, (esta es, en realidad, la cifra más importante) retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario

de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en que se cesa, no computando dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, aquellas plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna que, por ello, no precisan de ser incluidos en la Oferta correspondiente.

En este sentido, conviene tener presente el mecanismo que la propia Ley 3/2017, LPGE-2017, contempla para efectuar el cálculo de la tasa de reposición de efectivos, norma aplicable a la OEP-2019, estableciendo así en su artículo 19.4 lo siguiente:

“4. Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje de tasa máximo fijado se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.”

TERCERA. Lista de empleados públicos fijos que, durante el ejercicio presupuestario 2018, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y número de



empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

De acuerdo con los datos obrantes en el Servicio de Recursos Humanos, la lista de funcionarios que dejaron de prestar servicios en la anualidad 2018 sin reserva de puesto de trabajo, con especificación de los sectores y ámbitos a los que pertenecían cada uno de los empleados públicos es la siguiente:

ORDEN	IDENT	FECHA final	CATEGORIA	GC	SERVICIO / UNIDAD	VÍNCULO	GRUPO TASA DE REPOSICIÓN	MOTIVO DE LA BAJA
1	9284	30/06/2018	OFICIAL DE POLICIA	C1	POLICIA LOCAL	FUNCIONARIO	C) 100%	JUBILACION ANTICIPADA VOLUNTARIA
2	54406	15/04/2018	POLICIA LOCAL	C1	POLICIA LOCAL	FUNCIONARIO	C) 100%	JUBILACION
3	23132	27/12/2018	POLICIA LOCAL	C1	POLICIA LOCAL	FUNCIONARIO	C) 100%	JUBILACION
4	20046	08/06/2018	POLICIA LOCAL	C1	POLICIA LOCAL	FUNCIONARIO	C) 100%	JUBILACION
5	17938	31/01/2018	ADMINISTRATIVO	C1	ORG GESTION TRIBUTARIA	FUNCIONARIO	E) 100%	JUBILACION ANTICIPADA VOLUNTARIA
6	9153	26/12/2018	ADMINISTRATIVO	C1	SERVICIO DE RECAUDACION	FUNCIONARIO	E) 100%	JUBILACION ANTICIPADA VOLUNTARIA
7	11771	30/12/2018	JEFE DE SECCION	A2	SECCION DE ATENCION AL CONTRIBUYENTE	FUNCIONARIO	E) 100%	JUBILACION
8	27846	31/12/2018	SECRETARIO GRAL TECNICO	A1	SECRETARIA GENERAL	FUNCIONARIO	F) 100%	JUBILACION
9	22164	08/10/2018	TEC.GESTION MEDIO	A2	Tecnico Medio de Gestion Juridica	FUNCIONARIO	F) 100%	JUBILACION
10	11237	23/09/2018	AGENTE BOMBERO	C1	SERV EXTINCION INCENDIOS	FUNCIONARIO	H) 100%	FALLECIMIENTO
11	29825	16/02/2018	AGENTE BOMBERO	C1	SERV EXTINCION INCENDIOS	FUNCIONARIO	H) 100%	JUBILACION
12	7131	01/07/2018	ASISTENTE SOCIAL	A2	UNIDAD TEC IGUALDAD	FUNCIONARIO	O) 100%	JUBILACION ANT VOLUNT
13	11341	31/08/2018	TEC.GRADO MEDIO	A2	SERVICIO DE ASISTENCIA CIUDADANA	FUNCIONARIO	S) 100%	JUBILACION ANTICIPADA VOLUNTARIA
14	9153	20/12/2018	OFICIAL	AAPP	DISTRITO CIUDAD ALTA	FUNCIONARIO	X) 50%	FALLECIMIENTO
15	50982	28/02/2018	TEC.GESTION MEDIO	A2	SERV EDIFICACION Y ACTIVIDADES	FUNCIONARIO	x) 50%	JUBILACION ANTICIPADA VOLUNTARIA

De la misma forma, y de acuerdo con los datos obrantes en el Servicio de Recursos Humanos, la lista de empleados públicos con vínculo laboral fijo que dejaron de prestar servicios en la anualidad 2018 sin reserva de puesto de trabajo, con especificación de los sectores y ámbitos a los que pertenecían cada uno de los empleados fijos

ORDEN	IDENT	FECHA final	CATEGORIA	GC	SERVICIO / UNIDAD	VÍNCULO	GRUPO TASA DE REPOSICIÓN	MOTIVO DE LA BAJA
1	54406	04/02/2018	AUX. ADMINISTRATIVO	C2	SERV EXTINCION INCENDIOS	LABORAL	H) 100%	JUBILACION ANTICIPADA VOLUNTARIA
2	192	17/10/2018	GESTOR SERVICIOS SOCIALES	C1	SERVICIO DE BIENESTAR SOCIAL	LABORAL	O) 100%	INVALIDEZ ABSOLUTA
3	20046	31/12/2018	ADMINISTRATIVO	C1	SERVICIO DE ASISTENCIA CIUDADANA	LABORAL	S) 100%	JUBILACION ANTICIPADA VOLUNTARIA
4	21188	31/07/2018	ADMINISTRATIVO	C1	ADMINISTRATIVO	LABORAL	X) 50%	JUBILACION ANT VOLUNT 31/07/2018
5	50683	19/12/2018	AUX ADMINISTRATIVO	C2	SERVICIO DE ALUMBRADO	LABORAL	X) 50%	JUBILACION
6	29825	14/02/2018	AYUDANTE	AAPP	EDUCACION	LABORAL	X) 50%	JUBILACION
7	23132	09/03/2018	OFICIAL	C2	EDUCACION	LABORAL	X) 50%	JUBILACION ANTICIPADA VOLUNTARIA
8	20978	14/02/2018	TECN.DE GESTION MEDIO	A2	PREVENCION RIESGOS LABORALES	LABORAL	X) 50%	JUBILADO
9	22164	21/03/2018	OFICIAL	C2	EDUCACION	LABORAL	X) 50%	JUBILADO
10	50982	17/05/2018	OFICIAL	C2	ALUMBRADO	LABORAL	X) 50%	JUBILADO
11	20978	14/07/2018	OFICIAL	C2	AYUDANTE DE SERVICIOS	LABORAL	X) 50%	JUBILADO
12	29569	09/05/2018	OFICIAL	C2	SERVICIO DE EDUCACION	LABORAL	X) 50%	INVALIDEZ ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO

De acuerdo con lo anterior, el total de plazas en que se han producido vacantes, susceptibles de ser incluidas en el porcentaje del 100% de la tasa de reposición de efectivos es de 16, y el total de plazas en que se han producido vacantes, susceptibles de ser incluidas en el porcentaje del 50% de la tasa de reposición de efectivos es de 5 (10,5 plazas al 50%).

Conforme a tales criterios, el total de plazas que pueden ser ofertadas es de 21.

Por último, indicar que esta Oferta de Empleo Público ha sido negociada, en sesiones celebradas en Mesa General de Negociación de materias comunes a personal funcionario y personal laboral, de fecha 2 y 5 de diciembre de 2019, 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.

CUARTA. 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 LRRL. 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, se eleva la siguiente propuesta de

### ACUERDO

PRIMERO. La aprobación de la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria para el año 2019, y la promoción interna, en los siguientes términos:

#### CONVOCATORIA LIBRE

- Plazas de funcionarios pertenecientes a la Escala de Administración General:

##### 1. Subescala Administrativa.

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
C-C1	Administrativo/a	7	1AG-182	1AG-419
			1AG-191	1AG-810
			1AG-263	1AG-856
			1AG-342	

- 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	1	1AET-040	
A-A1	Ingeniero/a Industrial	2	1AET-019	1AET-354
A-A1	Técnico/a Superior Economista	1	1AET-363	
A-A1	Técnico/a Superior Archivero	1	1AET-360	

##### 1.2. Clase: Técnico Medio.

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
A-A2	Arquitecto/a Técnico	1	1AET-075	
A-A2	Ingeniero/a Técnico Informáticos	2	1AET-372	1AET-385
A-A2	Ingeniero/a Técnico Agrícola	1	1AET-100	
A-A2	Educador/a Social	2	1AET-139	1AET-395

## 2. Subescala de Servicios Especiales

Clase: Cometidos Especiales

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
A-A1	Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	2	1AEC-001	1AEC-064

- Personal laboral fijo:

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
A-A1	Médico	1	2LAB002	

## PROMOCIÓN INTERNA

- Plazas de funcionarios pertenecientes a la Escala de Administración General:

## 1. Subescala Administrativa.

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
C-C1	Administrativo/a	3	1AG-200	1AG-848
			1AG-811	

- Plazas de funcionarios pertenecientes a la Escala de Administración Especial:

## 2. Subescala de Servicios Especiales

Clase: Cuerpo de la Policía Local

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
A-A1	Comisario/a Principal	1	1POL-003	
Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
A-A1	Comisario/a	1	1POL-007	
Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
A-A1	Subcomisario/a	1	1POL-009	
Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
A-A2	Inspector/a	6	1POL-012	1POL-022
			1POL-016	1POL-023
			1POL-021	1POL-024

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
A-A2	Subinspector/a	5	1POL-028	1POL-048
			1POL-029	1POL-049
			1POL-045	
Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
C-C1	Oficial	8	1POL-050	1POL-064
			1POL-052	1POL-091
			1POL-053	1POL-092
			1POL-063	1POL-099

Clase: Cuerpo de Extinción de Incendios y Salvamento

Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
C-C1	Sargento	2	1EXT-010	1EXT-011
Grupo-subgrupo	Denominación	Número de plazas	Código de plaza	
C-C2	Cabo	4	1EXT-017	1EXT-041
			1EXT-030	1EXT-042
TOTAL PLAZAS OFERTADAS OPE 2019		21		
TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN INTERNA 2019		31		

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.

Régimen de Recursos. Contra el acto expreso que se le notifica, que es definitivo en vía administrativa, podrá interponer en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente al de la recepción de su notificación, 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 acto expreso que se le notifica, podrá usted 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 la recepción de la presente notificación, 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 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.”

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, Antonio José Muñecas Rodrigo.

159.751

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

**Dirección General  
de Administración Pública**

**Servicio de Recursos Humanos**

**Sección de Selección y Provisión**

**ANUNCIO**

**7.630**

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 Directora General de Administración Pública registrada en el Libro de Resoluciones y Decretos con número 52260/2019, de 29 de noviembre, por la que se aprueban las bases del procedimiento selectivo para la provisión en propiedad por el turno de promoción interna, de una (1) plaza de Técnico de Administración General, Escala de Administración General, Subescala Técnica, Clase Técnico Superior, Grupo A, Subgrupo A1, mediante el sistema de concurso-oposición, para el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

Resolución de la directora general de Administración Pública por la que se aprueban las bases específicas, que han de regir el proceso selectivo para cubrir por el turno de Promoción Interna, mediante el sistema de concurso-oposición y con el carácter de funcionario de carrera del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, una (1) plaza de Técnico de Administración General perteneciente a la Escala de Administración

General, Subescala Técnica, Clase Técnico Superior, Grupo A, Subgrupo A1, que figuran como Anexo al presente Informe Propuesta.

De conformidad con lo previsto en el artículo 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades locales, se emite el presente Informe-Propuesta de resolución con base en los siguientes:

**ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO. Acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de fecha 3 de noviembre de 2016, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 138, de 16 de noviembre de 2016, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2016.

SEGUNDO. Acuerdo de la Junta de Gobierno de 3 de octubre de 2019, por el que se acuerda la modificación de la Oferta de Empleo Público de 2016 (BOP número 123 de 11 de octubre de 2019).

TERCERO. Providencia de la Dirección General de Administración Pública, de fecha 29 de octubre de 2019, de inicio de expediente para la aprobación de las Bases y convocatoria del proceso selectivo para cubrir, mediante el turno de promoción interna y el sistema de concurso-oposición de una (1) plaza de Técnico de Administración General, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Técnica, Clase Técnico Superior, grupo A, subgrupo A1.

CUARTO. Informe de necesidad y oportunidad del Servicio de Recursos Humanos de fecha 29 de octubre de 2019, poniendo de relieve la carencia de personal funcionario Técnico en esta Corporación.

QUINTO. Resolución de la Dirección General de Administración Pública número 48710/2019, de 13 de noviembre por la que se aprueban las Bases específicas que han de regir el proceso selectivo para cubrir, por el turno de promoción interna, mediante el sistema de concurso-oposición, y con el carácter de funcionario de carrera del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, una (1) plaza de Técnico de Administración General perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Técnica, Clase Técnico Superior, Grupo A, Subgrupo A1.