

EJERCICIO 2025", se expone al público por espacio de QUINCE DÍAS HÁBILES, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. En dicho plazo los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno, tal como establecen los artículos 177.2 y 169.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por RD Leg. 2/2004, de 5 de marzo, entendiéndose definitivamente aprobados si al término del período de exposición no se hubiesen presentado reclamaciones contra los mismos.

San Bartolomé de Tirajana, a veintisiete de febrero de dos mil veinticinco.

EL ALCALDE PRESIDENTE, Marco Aurelio Pérez Sánchez.

66.918

## ANUNCIO

### 776

Resolución de la Señora Concejala Delegada de Presidencia, Recursos Humanos, Cultura, Igualdad, Juventud y Educación, relativa a la aprobación de la Oferta Pública de Empleo para el ejercicio 2025.

#### ANTECEDENTES

Primero. Providencia de la Señora Concejala Delegada de Área de Presidencia, Recursos Humanos, Cultura, Juventud, Igualdad y Educación, de fecha 9 de enero de 2025, solicitando la tramitación del expediente de la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2025.

Segundo. El Pleno Municipal en sesión ordinaria de fecha 30 de enero de 2025, aprobó definitivamente el Presupuesto y la Plantilla del personal funcionario, laboral y eventual de este Ayuntamiento para el ejercicio 2025, publicado en el BOP de Las Palmas de fecha 7 de febrero de 2025, Núm. 17.

Tercero. Según los datos obrantes en el Servicio de Recursos Humanos de este Ayuntamiento, en 2024 se han producido once bajas, según la siguiente relación:

#### A.1. Bajas funcionarios.

Plaza	Grupo	Descripción Plaza	Causa	Fecha baja
751	C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Invalidez Absoluta	19/12/2023
108	C1	ADMINISTRATIVO	Jubilación	25/01/2024
778	C1	AGENTE POLICÍA	Jubilación	25/05/2024
809	C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Jubilación	07/10/2024
578	C1	AGENTE POLICÍA	Jubilación	03/12/2024
360	C1	AGENTE POLICÍA	Jubilación	03/12/2024
476	C1	AGENTE POLICÍA	Jubilación	03/12/2024
286	C1	AGENTE POLICÍA	Jubilación	09/12/2024

Total: 8

## A.2. Bajas Laborales Fijos.

Plaza	Grupo	Descripción Plaza	Causa	Fecha Baja
249	C2	OFICIAL DE ARCHIVO	Baja fallecimiento	17/07/2024
147	C2	OFICIAL JARDINERO	Baja Jubilación	29/06/2024
542	C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	Baja Jubilación	04/10/2024

Total: 3

Cuarto. Según los datos obrantes en el Servicio de Recursos Humanos de este Ayuntamiento, en 2024 se han producido 2 altas, según la siguiente relación:

## Altas funcionarios Carrera.

Plaza	Grupo	Descripción Plaza	Causa	Fecha Alta
487	A1	TECNICO ADMINISTRACION GENERAL	Adscripción Provisional	09/07/2024
617	A1	TESORERÍA	Nombramiento Funcionaria de Carrera	01/11/2024

Total: 2

Quinto. Con fecha 25 de febrero de 2025 se celebra Mesa General de Negociación con los Agentes Sociales representativos de Funcionarios, de Personal Laboral y Comité de Empresa, acordando la aprobación por mayoría de la Oferta de Empleo Pública para el año 2025, cuya acta obra en el expediente.

Sexto. Este Ayuntamiento ha convocado en los últimos años escasos procesos selectivos, tanto para personal de nuevo ingreso como para promoción interna, originando un importante déficit de recursos humanos en la gestión de las distintas Unidades Administrativas, muchas de las cuáles, están bajo mínimos hoy en día, como consecuencias de las bajas de empleados por distintas circunstancias (jubilaciones, incapacidades, etc.), generadas en los últimos años.

Séptimo. Resultado de todo ello, es que esta Administración está haciendo frente a sus obligaciones con muchas dificultades, además de generar un número considerable de horas extras y con ello el incremento económico del presupuesto, sin que ello repercuta en una mejora o mayor eficacia de los servicios que se prestan.

Octavo. Este Ayuntamiento tiene aprobado para el 2025 el Presupuesto, en el que figuran los créditos necesarios para convocar y realizar la cobertura de las plazas vacantes objeto de la Oferta de Empleo Pública municipal del presente año 2025.

Noveno. Esta Administración no tiene deuda financiera, habiendo cumplido todas sus obligaciones y objetivos en materia de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, deuda pública y regla de gasto, según informe de la Interventora General de fecha 10 enero de 2025.

## LEGISLACIÓN

La Constitución Española de 1978. (CE-78)

• Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (en adelante, LPGE-2023).

- La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).
- La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- 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, TRLEBEP).
- El Real Decreto-Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- La Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Ganarúa.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL).
- La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Ley 7/2015, de 1 de abril, de Municipios de Canarias (LMC).
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

#### FUNDAMENTO DE DERECHO

Primero. El artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece que las Corporaciones Locales formularán públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal, en función de sus necesidades de personal.

La Oferta de empleo público, es:

- Un instrumento de programación anual de las necesidades de personal y de racionalización del empleo público y de los procesos de selección del personal al servicio de esta Administración, en los que deben primar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.
- Incluye las necesidades de recursos humanos detectadas y que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existentes.
- Incluye las plazas vacantes que se consideren necesarias para el funcionamiento adecuado de los servicios y que han de ser provistas por personal de nuevo acceso.

Segundo. Previsiones en la TRLEBEP.

La normativa básica estatal se encuentra contenida en el 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. Conforme a ella 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.

Tercero. El artículo 108 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo establece que:

1. En el marco de la planificación estratégica prevista en este título, la oferta de empleo público es el acto por el que definen y cuantifican los efectivos en función de las necesidades de los departamentos ministeriales y de las políticas públicas prioritarias del Gobierno.

2. La oferta de empleo público deberá incluir las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso. Podrá contener, asimismo, medidas derivadas de la planificación estratégica descrita en los artículos anteriores.

Las convocatorias deberán publicarse en el mismo año natural de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la oferta de empleo público, en la que se incluyan las citadas plazas. Las convocatorias deberán ejecutarse en el plazo máximo de dos años desde su publicación, y las respectivas fases de oposición en un año, salvo causa justificada.

Las plazas no cubiertas en la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta, previo informe del departamento con competencias en materia de función pública, que podrá asignar esas plazas a otros cuerpos o escalas, preferentemente del mismo grupo o subgrupo profesional, o categoría en el caso del personal laboral, en función de las necesidades. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden.

3. La oferta de empleo público incluirá un porcentaje no inferior al treinta por ciento de las plazas de acceso libre para promoción interna.

4. En la oferta de empleo público se reservará un porcentaje no inferior al diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas, y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado incluida en el ámbito de aplicación de este libro.

La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

La reserva se hará sobre el número total de las plazas incluidas en la respectiva oferta de empleo público, pudiendo concentrarse las plazas reservadas para personas con discapacidad en aquellas convocatorias que se refieran a cuerpos, escalas o categorías que se adapten mejor a sus capacidades y competencias.

Cuarto. Sobre las limitaciones para la incorporación de nuevo personal derivadas de las normas sobre estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera aplicable al Sector Público. Tasa de Reposición.

El empleo público en las Administraciones locales viene determinado por la tasa de reposición de efectivos (TRE) que se introdujo a través de las leyes de presupuestos generales del estado en diferentes porcentajes con la finalidad de evitar el continuo incremento de efectivos en las Administraciones Públicas, de modo que la LPGE correspondiente establece como máximo un porcentaje predeterminado de plazas de nuevo ingreso respecto de las bajas definitivas globales del año anterior.

La TRE supone una modulación expresa de lo establecido en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para la aprobación de la oferta de empleo público de 2025 han de respetarse los criterios establecidos en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 de carácter básico, prorrogado actualmente y al amparo de los artículos 149.1. 13ª y 156.1 de la Constitución.

A lo largo del ejercicio de 2025 únicamente se podrá proceder a la incorporación de nuevo personal con sujeción a los límites y requisitos establecidos en la LPGE 2023.

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del ciento veinte (120) por cien en los sectores prioritarios, del ciento diez (110) por cien en los demás sectores. En el supuesto de entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre de 2023 esta tasa será del ciento veinte (120) por cien en todos los sectores y para los Policías Locales el 125%.

Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición, y en lo que a esta Administración compete:

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.

- Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.
- Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.
- Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.
- Plazas de seguridad y emergencias.
- Personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.
- Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

3. La tasa será del ciento veinticinco (125) por ciento para los cuerpos de Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

4. En todo caso, la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos.

5. No computarán para el límite máximo de tasa:

- a) El personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
- b) Las plazas que se convoquen por promoción interna.
- c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

(...)

Consta en el expediente informe de la Intervención de fondos acreditando que este Ayuntamiento tiene amortizada su deuda financiera en el ejercicio 2024 de fecha 10 de enero de 2025.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

(...)

Quinto. Cálculo de la tasa de reposición.

Para calcular la tasa de reposición de efectivos (artículo 20.3 de LPGE 2023), el porcentaje de tasa máximo autorizado en cada sector o actividad, se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos se computarán los ceses 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.

El cálculo de la TRE se establece en el apartado 1 del artículo 20 Tres de la LPGE 23. Analizando el precepto, sacamos estas conclusiones:

- El cómputo de la tasa de reposición de efectivos se hace sobre empleados fijos, comprendiendo, por lo tanto, a los funcionarios de carrera y al personal laboral fijo.

- Los empleados fijos que deben tenerse en cuenta para el cálculo de la TRE deben prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, previstos en los apartados anteriores del artículo 20 Dos 1 LPGE 23, si bien no es preciso que pertenezcan a la misma categoría profesional.

- Las bajas y las altas deben haberse producido durante el ejercicio presupuestario anterior, es decir, en 2024.

- Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje máximo autorizado en cada sector de actividad se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios (bajas), y el número de empleados que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres. 4 del mismo art. 20, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

- Además, hay que tener en cuenta que el apartado 2 del artículo 20 Tres de la LPGE 23 establece que la tasa resultante de dichos cálculos podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia oferta. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

- Computando como bajas a efectos de cómputo, 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 y 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 cesa.

- También computarán las altas y bajas producidas por los concursos de traslado a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado Uno.3 de las disposiciones

adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Dentro de la potestad de autoorganización, la Administración, podrá ofertar, de entre todas las vacantes existentes en la plantilla con dotación presupuestaria, aquellas plazas que, de forma motivada, considere que su provisión es más urgente o prioritaria, dentro del límite determinado por la tasa de reposición del ejercicio.

Conforme a dicho criterio, en el ejercicio de 2024 se han dado las siguientes variaciones en el número de empleados fijos:

#### BAJAS 2024

##### FUNCIONARIOS

Plaza	Grupo	Descripción Plaza
751	C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
108	C1	ADMINISTRATIVO
778	C1	AGENTE POLICIAL
809	C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
578	C1	AGENTE POLICÍA
360	C1	AGENTE POLICÍA
476	C1	AGENTE POLICÍA
286	C1	AGENTE POLICÍA

##### LABORALES FIJOS

Plaza	Grupo	Descripción Plaza
249	C2	OFICIAL DE ARCHIVO
147	C2	OFICIAL JARDINERO
542	C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVA

ALTAS 2024, No se han producido altas de empleados laborales fijos y en funcionarios se han generados las siguientes:

##### ALTAS FUNCIONARIOS

Plaza	Grupo	Descripción Plaza
487	A1	TECNICO ADMINISTRACION GENERAL
617	A1	TESORERÍA

El Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana tiene amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre de 2024. Sólo podrán tenerse en cuenta para el cálculo de la tasa de reposición, en el caso que nos ocupa, las jubilaciones

de funcionarios de carrera y de personal laboral fijo, pero en ningún caso las de funcionarios interinos, personal temporal o laboral indefinido no fijo. De acuerdo con ello, la tasa de reposición de efectivos es la siguiente:

#### FUNCIONARIOS DE CARRERA

COLECTIVO	BAJAS	ALTAS	N.º PLAZA COMPUTAR
POLICÍA LOCAL	5	0	5
SECTORES PRIORITARIOS	0	0	0
RESTO	3	2	1
TOTAL			6

#### LABORALES FIJOS

COLECTIVO	BAJAS	ALTAS	N.º PLAZA COMPUTAR
SECTORES PRIORITARIOS	3	0	3
RESTO	0	0	0
TOTAL			3

Una vez realizadas la operación de restar las bajas y las altas por sectores nos da como resultado las plazas a computar, ya que, la TRE se debe calcular por separado respecto de cada área o sector de actividad, sin perjuicio de poder acumular a otros sectores.

#### FUNCIONARIOS DE CARRERA

COLECTIVO	N.º PLAZA COMPUTAR	% TRE	N.º PLAZAS OFERTAR
POLICÍA LOCAL	5	125,00%	6
SECTORES PRIORITARIOS	0	120,00%	0
RESTO	1	120,00%	1
TOTAL			7

#### LABORALES

COLECTIVO	N.º PLAZA COMPUTAR	% TRE	N.º PLAZAS OFERTAR
SECTORES PRIORITARIOS	3	120,00%	4
RESTO	0	120,00%	0
TOTAL			4
TOTAL	11		

Las bajas de empleados públicos en el ejercicio 2024 fueron 11, si aplicamos la tasa de reposición del 120%, así como la del 125% para la Policía local por sectores de actividad, la tasa de reposición para conformar la Oferta de Empleo Público de 2025 será de 11 plazas a reponer.

Sexto. Validez de la tasa.

La validez de la tasa autorizada, citada anteriormente, 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 TREBEP, deberá ser aprobada por el órgano correspondiente y publicarse en el B.O. de la Provincia de Las Palmas antes de la finalización de cada año.

- A que la convocatoria de las plazas se publique en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, y a que se ejecute 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 plazas.

Como consecuencia de lo anterior la oferta autorizada se considera consumida una vez celebrados los procesos selectivos correspondientes, con independencia del resultado de dichos procesos.

Séptimo. Acumulación de la tasa.

La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre de 2024 podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector, prioritario o no.

Octavo. Promoción interna.

Los procesos selectivos para la promoción interna se registrarán por las Bases Generales y las Específicas que se aprueben para cada convocatoria.

Noveno. Discapacidad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de TRLEBEP, se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2, del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubierta por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

La Administración debe adoptar las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán convocarse juntamente con las plazas ordinarias o mediante convocatoria independiente a la de los procesos libres. En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva superase los ejercicios y no obtuviese plaza en el citado cupo, siendo su puntuación superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Este Ayuntamiento determinará el tipo de convocatoria en cada proceso selectivo y realizará la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyas funciones resulten compatibles en mayor medida, con la existencia de una minusvalía.

Una vez determinada dicha distribución, el número de plazas reservadas quedará recogido en las correspondientes bases específicas de la convocatoria.

Décimo. Negociación de la Oferta.

El artículo 37 del TRLEBEP establece como materia objeto de negociación “los criterios generales sobre ofertas de empleo público”.

Undécimo. Publicación de la oferta.

La resolución por la que se aprueba la Oferta de empleo público debe ser publicada en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, y comunicada al Departamento de Intervención de Fondos, Junta de Personal y Comité de Empresa a los oportunos efectos.

Dicha resolución deberá remitirse igualmente 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.

Duodécimo. Sobre la plantilla.

El día 7 de febrero de 2025, se publicó en el BOP- Las Palmas Núm. 17 la Plantilla del personal funcionario, laboral y eventual de este Ayuntamiento aprobada por el Pleno Municipal el 30 de enero de 2025, vigente al día de la fecha al no haberse modificado la misma, por lo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril y en el 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, procede la formulación y aprobación de la Oferta de Empleo Público.

Decimotercero. Órgano competente para la aprobación de la oferta.

La competencia para la aprobación de la Oferta anual de Empleo Público de este Ayuntamiento corresponde a la Alcaldía, de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Una vez aprobada habrá de publicarse en el tablón de anuncios de la Corporación, y en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril; artículo 41 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; artículo 58.1 e. del ROM publicado en el BOP número 45, de 14 de abril de 2021 y demás conceptos concordantes y complementarios, y conforme Decreto número 3189 de 18 de junio de 2023 rectificado por resolución número 3217 de fecha 20 de junio de 2023 (BOP núm.79 de 30 de junio de 2023) y rectificado por la resolución de n.º 3226/2023 de 21 de junio de 2023 (BOP número 82 de 7 de julio 2023), vengo en RESOLVER:

PRIMERO. Aprobar la Oferta de Empleo Público del año 2025, como trámite previo y preceptivo para la provisión, por los sistemas de selección que se señalen en su momento, de las plazas vacantes incluidas en dicha OEP según se refleja en el Anexo de esta resolución.

SEGUNDO. La oferta de empleo público para 2025 contienen las plazas que se detallan en el anexo, cubriendo las necesidades de esta Administración de recursos humanos, todas ellas vacantes y con asignación presupuestaria que deben proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso a través de los procesos selectivos correspondientes.

TERCERO. Los procesos selectivos derivados de esta oferta de empleo público y para la promoción interna se registrarán por las Bases Generales y las Específicas que se aprueben para cada convocatoria.

CUARTO. De la presente resolución se dará traslado al Servicio de Recursos Humanos para la continuación del trámite del expediente, procediéndose a las publicaciones a que haya lugar en el Boletín Oficial de las Provincia, Tablón de Anuncios y web municipal, dando cuenta a las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento, así como a la Junta de Personal y al Comité de Empresa.

QUINTO. Dar traslado también al Servicio de Administración Local de la Consejería de Presidencia, Administración Pública, Justicia y Seguridad del Gobierno de Canarias, así como a la Subdelegación del Gobierno (Ministerio para la transformación digital y de la Función Pública) en la provincia de Las Palmas, 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 la Villa de San Bartolomé de Tirajana, a veintisiete de febrero de dos mil veinticinco.

LA CONCEJALA DEL ÁREA DE PRESIDENCIA, RECURSOS HUMANOS, CULTURA, IGUALDAD JUVENTUD Y EDUCACIÓN, (Resolución de número 3226/2023 de 21 de junio de 2023 (BOP número 82 de 7 de julio 2023), María Elena Álamo Vega

#### ANEXO

#### OFERTA EMPLEO PÚBLICA 2025 AYUNTAMIENTO DE SAN BARTOLOMÉ DE TIRAJANA

##### TURNO LIBRE FUNCIONARIOS DE CARRERA

GRUPO / SUBGRUPO	DENOMINACIÓN	N.º PLAZAS	CÓDIGO PLAZAS
A2	INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	2	1421;538
C2	ENCARGADO VÍAS PÚBLICA	1	278
C2	OFICIAL CONDUCTOR	1	240

##### TURNO PROMOCIÓN INTERNA FUNCIONARIOS DE CARRERA

GRUPO / SUBGRUPO	DENOMINACIÓN	N.º PLAZAS	CÓDIGO PLAZAS
A2	SUBINSPECTOR POLICÍA	2	646;735
C2	CABO BOMBERO	1	4512
C2	OFICIAL CONDUCTOR	1	685
C2	ELECTRICISTA	1	167

## LIBRE PERSONAL LABORAL

GRUPO / SUBGRUPO	DENOMINACIÓN	N.º PLAZAS	CÓDIGO PLAZAS
C1	COORDINADOR DEPORTIVO	1	4513
C2	OFICIAL MANTENIMIENTO	1	308
C2	ALBAÑIL	2	173;496
AP	PEÓN	3	483;4478;4479

## PROMOCIÓN INTERNA LABORALES FIJOS

GRUPO / SUBGRUPO	DENOMINACIÓN	N.º PLAZAS	CÓDIGO PLAZAS
C2	ELECTRICISTA	1	4481

En San Bartolomé de Tirjana, a veintiocho de febrero de dos mil veinticinco.

LA CONCEJALA DE PRESIDENCIA, RECURSOS HUMANOS, CULTURA, IGUALDAD, JUVENTUD Y EDUCACIÓN (Resoluc. 3226 de 21/06/2023), María Elena Álamo Vega.

67.428

## ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SANTA BRÍGIDA

### ANUNCIO

777

Se hace público a los efectos oportunos, que por la Alcaldía-Presidencia, con fecha de diecisiete de febrero de dos mil veinticinco, se ha dictado el siguiente Decreto, registrado bajo el número 225/2025:

#### “DECRETO DE ALCALDÍA

Visto el Decreto de Alcaldía registrado bajo el número 135/2025, de fecha 4 de febrero de 2025, en cuya virtud se efectuaron Delegaciones de las Áreas, con carácter de Delegaciones Genéricas, a los Tenientes de Alcalde y Concejales, derivadas de la incorporación de la Concejala María del Carmen Juez Jiménez.

Visto que en el Decreto antedicho se delega a don Carlos Carrión Marrero, el Área de DEPORTES, SERVICIOS SOCIALES, ACCESIBILIDAD, RECURSOS HUMANOS, EMPLEO Y TRANSPORTE y a don Adrián Camacho Mayor, el área de SEGURIDAD Y TRÁFICO, VOLUNTARIADO Y SERVICIOS FUNERARIOS.

Visto que se considera necesario que el Sr. Concejale Delegado de Transporte tenga competencia en materia de Taxis.

Considerando los artículos 21.3 y 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el artículo 31, de la Ley Autonómica 7/2015, de 1 de abril y de conformidad con los artículos 43, 44, 45 y 51 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,