

**Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos****ANUNCIO**

5625

241226

**La Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, en sesión Ordinaria celebrada el día 9 de diciembre de 2025, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:**

**“6.- EXPEDIENTE 2473/2025/RH RELATIVO A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2025, A LOS EFECTOS DE SU APROBACIÓN, PUBLICACIÓN Y REMISIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA.**

Visto el siguiente informe propuesta del Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos, con propuesta de acuerdo que elevan a la Junta de Gobierno la Dirección General de Recursos Humanos, la Concejalía Delegada con competencias sectoriales en materia de Recursos Humanos y la Concejalía de Gobierno del Área de Presidencia (CSV 15704414065022711114):

**“ANTECEDENTES DE HECHO**

**I.-** El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 20 de diciembre de 2024, acordó aprobar inicialmente, y de manera definitiva para el supuesto de que no se produjeran reclamaciones durante el plazo de exposición pública, el expediente de la Plantilla de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y de sus Organismos Autónomos de carácter administrativo correspondiente al ejercicio económico 2025.

Transcurrido el plazo de exposición al público sin que se presentaran reclamaciones contra el expediente, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y en los artículos 126 y 127 del 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, quedó aprobada definitivamente la Plantilla de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife para el ejercicio 2025 (BOP nº 16, de 5 de febrero de 2025).

De conformidad con lo establecido en los artículos 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 126 del 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, se procedió a la publicación de la plantilla de personal del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y de sus Organismos Autónomos de carácter administrativo correspondiente al ejercicio económico 2025 aprobada definitivamente por el Pleno, en el Boletín Oficial de la Provincia nº 16 de fecha 5 de febrero de 2025.

**II.-** El Excmo. Ayuntamiento Pleno de Santa Cruz de Tenerife, en sesión extraordinaria celebrada el día 23 de mayo de 2025, acordó aprobar inicialmente y, de manera definitiva para el supuesto de que no se produjeran reclamaciones durante el plazo de exposición pública, el EXPEDIENTE RELATIVO A MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE PARA EL EJERCICIO 2025 COMO CONSECUENCIA DEL ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, DE FECHA 2 DE DICIEMBRE DE 2024, DE MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (EXP. 2362/2024/RH).

Transcurrido el plazo de exposición al público sin que se presentaran reclamaciones contra el expediente, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local y 126 y 127 del 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, quedó aprobada definitivamente la Plantilla de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife del ejercicio 2025, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia nº 85 de 16 de julio de 2025.

**III.-** El día 23 de septiembre de 2025 se dicta instrucción de la Concejala delegada de Recursos Humanos dirigida al Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos al objeto de que instruya expediente de aprobación de la Oferta de Empleo Público para el presente año 2025.

**IV.-** El día 14 de noviembre de 2025, en la Mesa General de Negociación de Empleados/as Públicos del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife reunida para la negociación de la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2025, se propone por la organización sindical UGT, la inclusión en la propuesta de Oferta de Empleo Público para 2025, de la tasa específica prevista en el artículo 20. Apartado Dos.4 de la Ley 31/2022, de presupuestos generales del Estado para el año 2023.

**V.-** Remitida por la Administración nueva propuesta de Oferta de Empleo Público incluyendo la referida tasa específica, el día 26 de noviembre se aprueba, por unanimidad de todas las organizaciones sindicales con representación en la sesión de la Mesa General de Negociación de Empleados/as Públicas del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife la Oferta de Empleo Público para el año 2025.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**I.-** El artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local establece que *“1. Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.”*

**II.-** De conformidad con 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, *“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.*

**2.** *La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.*

**3.** *La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos”.*

**III.- TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS:** Artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (en adelante, LPGE).

*“Uno. Oferta de Empleo Público.*

*1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.*

*(...)*

*3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo. Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.*

*1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:*

*a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.*

*b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.*

*c) **La tasa será del 125 por ciento** para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autónoma y **Policías Locales**, que se considerarán también sectores prioritarios.*

*d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.*

*Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.*

*2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.*

*En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.*

*3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:*

*(...)*

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

*(...)*

*Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.*

*O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

*4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una **tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural** en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.*

5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.

Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado 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 salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, 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, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y 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.

(...)

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior 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 de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los 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.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años. Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

4. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

(...)

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.

**IV.-** De conformidad con lo anterior, hay que indicar que durante el ejercicio presupuestario 2024 se han producido las siguientes vacantes sobrevenidas 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 por cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Corporación Municipal, sin que se haya producido su cobertura permanente posterior:

**- Funcionarios/as de sectores prioritarios:**

Categoría profesional	Fecha Baja	Motivo
TRABAJADOR/A SOCIAL	19/04/2024	INCAPACIDAD PERMANENTE
ADMINISTRATIVO/A	23/09/2024	EXCEDENCIA
AUXILIAR DE INFORMACIÓN	07/10/2024	JUBILACIÓN
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	08/10/2024	EXCEDENCIA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	08/10/2024	EXCEDENCIA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	08/10/2024	EXCEDENCIA

**- Funcionarios/as de la Policía Local:**

Categoría profesional	Fecha Baja	Motivo
POLICÍA	19/02/2024	JUBILACIÓN
POLICÍA	09/03/2024	JUBILACIÓN
POLICÍA	30/04/2024	JUBILACIÓN
SUBINSPECTOR/A	09/09/2024	JUBILACIÓN
POLICÍA	31/07/2024	JUBILACIÓN

**- Resto funcionarios/as:**

Categoría profesional	Fecha Baja	Motivo
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	10/01/2024	INCAPACIDAD PERMANENTE
ADMINISTRATIVO/A	21/02/2024	EXCEDENCIA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	10/03/2024	JUBILACIÓN
TÉCNICO/A AUXILIAR DE SERVICIOS PÚBLICOS	30/04/2024	JUBILACIÓN
OFICIAL/A DE VIGILANCIA Y MANTENIMIENTO IM	30/06/2024	JUBILACIÓN
TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	05/05/2024	EXCEDENCIA
OFICIAL/A DE VIGILANCIA Y MANTENIMIENTO IM	07/05/2024	EXCEDENCIA
ADMINISTRATIVO/A	25/05/2024	JUBILACIÓN
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	31/05/2024	JUBILACIÓN
ADMINISTRATIVO/A	04/07/2024	JUBILACIÓN
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	31/07/2024	JUBILACIÓN
ADMINISTRATIVO/A	05/08/2024	EXCEDENCIA
TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	07/08/2024	SERVICIO EN OTRAS AA.PP.
ADMINISTRATIVO/A	11/08/2024	JUBILACIÓN

ADMINISTRATIVO/A	20/08/2024	EXCEDENCIA
CONSERJE	29/09/2024	JUBILACIÓN
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	08/10/2024	EXCEDENCIA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	08/10/2024	EXCEDENCIA
SUBALTERNO/A	15/10/2024	JUBILACIÓN
TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	04/11/2024	EXCEDENCIA
TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	25/11/2024	EXCEDENCIA
AGENTE DE RECAUDACIÓN	26/11/2024	CESE
ECONOMISTA	08/12/2024	JUBILACIÓN
ADMINISTRATIVO/A	10/12/2024	JUBILACIÓN
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	25/12/2024	EXCEDENCIA
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	26/12/2024	JUBILACIÓN
TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	29/12/2024	SERVICIO EN OTRAS AA.PP.
ADMINISTRATIVO/A	31/12/2024	JUBILACIÓN

- Personal laboral:

Categoría profesional	Fecha Baja	Motivo
CONSERJE	05/04/2024	JUBILACIÓN
PROFESOR/A MÚSICO/A	30/07/2024	JUBILACIÓN
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	04/10/2024	JUBILACIÓN

Asimismo, hay que indicar que, durante el ejercicio presupuestario de 2024, se han producido las siguientes altas que han de restarse al cálculo de la tasa de reposición de efectivos:

- Funcionarios/as de la Policía Local:

Categoría profesional	Fecha Alta	Motivo
POLICÍA	01/05/2024	REINGRESO
POLICÍA	01/08/2024	REINGRESO

- Resto de Funcionarios/as:

Categoría profesional	Fecha Alta	Motivo
TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	01/02/2024	PROVISIÓN
ADMINISTRATIVO/A	24/01/2024	REINGRESO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/	29/10/2024	REINGRESO

Según informe del Servicio de Tesorería y Gestión Financiera de fecha 26 de septiembre de 2025, “*el Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife Entidad NO tiene amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre de 2024*”, por lo que la tasa de reposición, en los sectores prioritarios, será del 120 por cien y, en los demás sectores, del 110 por cien, salvo en las plazas correspondientes a la Policía Local, que será del 125%.

Así pues, durante el ejercicio 2024 han dejado de prestar servicio en esta Administración por distintos motivos un total de 42 empleados/as, y se han incorporado 5 empleados/as, por lo que resulta la siguiente tasa de reposición:

COLECTIVO	BAJAS	ALTAS	TOTAL	%	RESULTADO
Sectores prioritarios	6	0	6	120%	7,2 = 7
Policía Local	5	2	3	125%	3,75 = 4
Resto Personal (personal funcionario y laboral)	31	3	28	110%	30,8 = 31
<b>TOTAL TASA DE REPOSICIÓN:</b>					<b>42 PLAZAS</b>

**V.-** Conforme a los cálculos anteriores, y en función de la tasa de reposición resultante, para el presente ejercicio se propone que el número total de plazas que es posible incluir en la Oferta de Empleo Público para el año 2025 del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife sea de 42 plazas, que se corresponden con 24 plazas del Cuerpo de la Policía Local y otras plazas de distinto tipo cuya cobertura resulta necesaria en diversos Servicios de la Corporación, además de otras plazas reservadas para la promoción interna, siendo las que se relacionan a continuación:

□ Por el turno libre:

Código plaza	Plaza	Vínculo	Grupo	Nº de plazas
1.17.9	Economista	Funcionario /a	A1	1
1.155.6	Ingeniero/a en Informática	Funcionario /a	A1	1
1.23.8 1.23.9	Psicólogo/a	Funcionario /a	A1	2
1.133.62 1.133.73	Técnico/a de Administración General	Funcionario /a	A1	2
1.37.10	Educador/a	Funcionario /a	A2	1
1.125.6	Ingeniero/a Técnico/a Industrial	Funcionario /a	A2	1
1.44.11	Trabajador/a Social	Funcionario /a	A2	1
1.9.38	Administrativo/a	Funcionario /a	C1	1

1.65.30 1.65.210 1.65.260 1.65.283 1.65.300 1.65.301 1.65.305 1.65.307 1.65.309 1.65.310 1.65.311 1.65.313 1.65.315 1.65.317 1.65.320 1.65.322 1.65.323 1.65.325 1.65.341 1.65.342 1.65.353 1.65.355 1.65.363 1.65.366 1.65.368 1.65.370 1.65.374 1.65.405	Policía	Funcionario /a	C1	28
1.55.3	Técnico/a Auxiliar de Servicios Públicos	Funcionario /a	C1	1
1.10.100	Auxiliar Administrativo/a	Funcionario /a	C2	1
2.27.5 2.27.14	Operario/a	Laboral	V	2
TOTAL PLAZAS:				42



□ Por el turno de promoción interna:

Código plaza	Plaza	Vínculo	Grupo	Nº de plazas
1.15.1	Director/a de Biblioteca	Funcionario /a	A1	1
1.60.1	Subcomisario/a	Funcionario /a	A1	1
1.63.2 1.63.4 1.63.6 1.63.9 1.63.11 1.63.12 1.63.16	Subinspector/a	Funcionario /a	A2	7
1.141.6 1.141.7 1.141.8 1.141.9 1.141.10	Agente Forestal	Funcionario /a	C1	5
1.64.1 1.64.9 1.64.12 1.64.24 1.64.29 1.64.31 1.64.34 1.64.37 1.64.38	Oficial/a	Funcionario /a	C1	9
<b>TOTAL PLAZAS:</b>				<b>23</b>

**VI.-** De conformidad con el artículo 20.dos.4 de la LPGE para 2023, cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

Dicho instrumento justificativo será aprobado por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad, contemplando la necesidad de incluir en la tasa específica prevista en el citado artículo 20.dos.4 de la Ley 31/2022 las siguientes plazas:

Código plaza	Categoría profesional	Vínculo	Grupo	Nº de plazas
1.156.1	Técnico/a Superior en Protocolo	Funcionario /a	A1	1
1.162.1	Veterinario/a	Funcionario /a	A1	1
1.133.1 1.133.39 1.133.74 1.133.98 1.133.100 1.133.106 1.133.107 1.133.115	Técnico/a de Administración General	Funcionario /a	A1	8
1.37.19	Educador/a	Funcionario /a	A2	1
1.123.6	Subinspector/a Tributario/a	Funcionario /a	A2	1
1.8.14	Técnico/a de Gestión	Funcionario /a	A2	1
1.44.17	Trabajador/a Social	Funcionario /a	A2	1
1.9.5 1.9.12 1.9.13 1.9.18 1.9.24 1.9.30 1.9.33 1.9.35 1.9.43 1.9.51 1.9.62 1.9.68 1.9.76 1.9.95 1.9.109	Administrativo/a	Funcionario /a	C1	15
2.32.13	Profesor/a Músico/a (Tuba)	Laboral	III	1
2.32.8	Profesor/a Músico/a (Trompa)	Laboral	III	1
2.32.30	Profesor/a Músico/a (Clarinete Si B)	Laboral	III	1
2.32.31	Profesor/a Músico/a (Corno Inglés)	Laboral	III	1

1.10.59 1.10.61 1.10.66 1.10.95 1.10.137 1.10.157 1.10.161 1.10.195 1.10.201 1.10.206 1.10.224 1.10.226	Auxiliar Administrativo/a	Funcionario /a	C2	12
1.68.6	Auxiliar de Biblioteca	Funcionario /a	C2	1
2.37.19 2.37.21 2.37.24 2.37.29	Oficial/a de Vigilancia y Mantenimiento de Instalaciones Municipales	Laboral	IV	4
1.12.25	Subalterno	Funcionario /a	E	1
<b>TOTAL PLAZAS:</b>				<b>51</b>

**VII.-** El artículo 59 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante EBEP) establece *“en las ofertas de empleo público 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 real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (...)*

*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 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 (...).”*

Por su parte, el artículo 2.1 del Real Decreto 2271/20014, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, establece que *“en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes (este porcentaje debe entenderse aumentado en un 7% por la modificación experimentada en el EBEP) para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento. (...).”*

En el mismo sentido se manifiesta el Decreto 8/2011, de 27 de enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puesto de trabajo y a la formación en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias (de aplicación al personal al servicio de las Corporaciones Locales Canarias en virtud de su artículo 2.2 letra b)), en cuyo artículo 4, establece lo siguiente:

*“1. Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual para el ingreso en cuerpos y escalas de personal funcionario y el acceso a categorías profesionales de personal laboral fijo y para los procesos selectivos de promoción interna, se reservará un cupo como mínimo del 7% para su cobertura por las personas afectadas por discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

*2. Si de la aplicación del porcentaje de plazas reservadas al cupo de discapacidad resultase una fracción decimal igual o superior a 0,5 se computará como una plaza a incluir en el mismo.*

*3. La reserva mínima a la que se refiere el apartado primero podrá desglosarse de la siguiente manera:*

*a) Un mínimo del 5% de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público se reservarán para ser cubiertas por personas con discapacidad física, sensorial, o psíquica que no tenga su origen en retraso mental leve, moderado o límite.*

*b) Se podrá reservar un máximo del 2% de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual leve, moderada o límite, en las condiciones que se indican en el presente Decreto.*

*4. El cupo que se establezca en la respectiva Oferta de Empleo Público se aplicará a las plazas correspondientes a cada uno de los Cuerpos y Escalas de personal funcionario y Categorías Profesionales de personal laboral que conformen aquélla, salvo en el supuesto previsto en el punto b) anterior en el que se estará a lo dispuesto en el artículo 6.*

*En aquellas convocatorias en las que por el escaso número de plazas no fuese posible aplicar el porcentaje de reserva o en las que no quepa reservar plazas para personas con discapacidad por exigirse en la convocatoria para el acceso estar en posesión de determinadas aptitudes físicas, se procederá, si ello fuese posible, a la acumulación de esas plazas en aquellas convocatorias correspondientes al mismo Grupo de Clasificación o Categoría Profesional cuyo desempeño sea más idóneo o se adapte mejor a las peculiaridades de las personas con discapacidad. De no ser posible lo anterior, se incluirán en convocatorias correspondientes a otros Grupos de Clasificación o Categorías Profesionales.*

*5. Las plazas reservadas con carácter general a personas con discapacidad se incluirán dentro de las convocatorias ordinarias. Las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual leve, moderada o límite, se llevarán a cabo en todo caso por medio de convocatoria independiente.”*

Para el cálculo del número de las plazas a reservar para el turno de discapacidad, restamos del total de plazas a ofertar conforme a la tasa de reposición y la promoción interna (65) aquellas que se corresponden con plazas del Cuerpo de la Policía Local (46), que no pueden reservarse al turno de discapacidad y sumarle las plazas de la tasa específica (51), resultando un total de 70 plazas, cuyo 7% es 4,97, que al resultar una fracción superior a 0,5 deben reservarse 5 plazas a personas con discapacidad, una de ellas a personas con discapacidad intelectual, resultante de calcular el 2 % de las citadas 70 plazas.

**VIII.-** 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, establece que:

*“1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: [...]*

*l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.” [...]*”

**IX.-** En virtud de lo dispuesto en el artículo 127.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, es competencia de la Junta de Gobierno Local la aprobación de la Oferta de Empleo Público.

**IX.-** De conformidad con lo preceptuado en el artículo 172.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre; artículos 44, letras c) y d), 45.1 y 51.2, letras c) y f) del Reglamento Orgánico del Gobierno y Administración de este Ayuntamiento y artículo 40.2.d) de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias, el presente informe propuesta se formula por la Jefatura del Servicio de Organización y Planificación de Recursos Humanos; la elevación de propuesta de acuerdo a la Junta de Gobierno compete a la Dirección General de Recursos Humanos, a la Concejalía Delegada de Recursos Humanos y a la Concejalía de Gobierno del Área de Presidencia.

### PROPUESTA DE ACUERDO

**PRIMERO.-** Aprobar la Oferta de Empleo Público para el año 2025 de acuerdo con las plazas vacantes en la Plantilla que, conforme a lo anterior, queda del siguiente modo:

#### 1) TASA ORDINARIA:

##### A) TURNO LIBRE

#### FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA

##### - Escala de Administración General:

Código plaza	Subescala	Plaza	Grupo/Subgrupo	Nº de plazas
1.133.62 1.133.73	Técnica	Técnico/a de Administración General	A/A1	2
1.9.38	Administrativa	Administrativo/a	C/C1	1
1.10.100	Auxiliar	Auxiliar Administrativo/a	C/C2	1
<b>TOTAL PLAZAS:</b>				<b>4</b>

- **Escala de Administración Especial:**

Código plaza	Subescala/Clase/Categoría	Plaza	Grupo/Subgrupo	Nº de plazas
1.17.9	Técnica / Técnicos/as Superiores	Economista	A/A1	1
1.155.6	Técnica / Técnicos/as Superiores	Ingeniero/a en Informática	A/A1	1
1.23.8 1.23.9	Técnica / Técnicos/as Superiores	Psicólogo/a	A/A1	2
1.37.10	Técnica / Técnicos/as Medios	Educador/a	A/A2	1
1.125.6	Técnica / Técnicos/as Medios	Ingeniero/a Técnico/a Industrial	A/A2	1
1.44.11	Técnica / Técnicos/as Medios	Trabajador/a Social	A/A2	1
1.65.30 1.65.210 1.65.260 1.65.283 1.65.300 1.65.301 1.65.305 1.65.307 1.65.309 1.65.310 1.65.311 1.65.313 1.65.315 1.65.317 1.65.320 1.65.322 1.65.323 1.65.325 1.65.341 1.65.342 1.65.353 1.65.355 1.65.363 1.65.366 1.65.368 1.65.370 1.65.374 1.65.405	Servicios Especiales / Policía Local	Policía	C/C1	28
1.55.3	Técnica / Técnicos/as Auxiliares C1	Técnico/a Auxiliar de Servicios Públicos	C/C1	1
TOTAL LAZAS:				36

**PERSONAL LABORAL**

Código plaza	Categoría profesional	Grupo	Nº de plazas
2.27.5 2.27.14	Operario	V	2
TOTAL PLAZAS:			2

**B) TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA.****FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA****- Escala de Administración Especial:**

Código plaza	Subescala/Clase/Categoría	Plaza	Grupo/Subgrupo	Nº de plazas
1.15.1	Técnica / Técnicos/as Superiores	Director/a de Biblioteca	A/A1	1
1.60.1	Servicios Especiales / Policía Local	Subcomisario/a	A/A1	1
1.63.2 1.63.4 1.63.6 1.63.9 1.63.11 1.63.12 1.63.16	Servicios Especiales / Policía Local	Subinspector/a	A/A2	7
1.141.6 1.141.7 1.141.8 1.141.9 1.141.10	Técnica / Técnicos/as Superiores	Agente Forestal	C/C1	5
1.64.1 1.64.9 1.64.12 1.64.24 1.64.29 1.64.31 1.64.34 1.64.37 1.64.38	Servicios Especiales / Policía Local	Oficial/a	C/C1	9
<b>TOTAL PLAZAS:</b>				<b>23</b>

**2) TASA ESPECÍFICA PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD:****A) TURNO LIBRE****FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA****- Escala de Administración General:**

Código plaza	Subescala	Plaza	Grupo/Subgrupo	Nº de plazas
1.133.1 1.133.39 1.133.74 1.133.98 1.133.100 1.133.106 1.133.107 1.133.115	Técnica	Técnico/a de Administración General	A/A1	8
1.8.14	De gestión	Técnico/a de Gestión	A2	1

1.9.5 1.9.12 1.9.13 1.9.18 1.9.24 1.9.30 1.9.33 1.9.35 1.9.43 1.9.51 1.9.62 1.9.68 1.9.76 1.9.95 1.9.109	Administrativa	Administrativo/a	C/C1	15
1.10.59 1.10.61 1.10.66 1.10.95 1.10.137 1.10.157 1.10.161 1.10.195 1.10.201 1.10.206 1.10.224 1.10.226	Auxiliar	Auxiliar Administrativo/a	C/C2	12
1.12.25	Subalterna	Subalterno/a	E	1
<b>TOTAL PLAZAS:</b>				<b>37</b>

- **Escala de Administración Especial:**

Código plaza	Subescala/Clase/Categoría	Plaza	Grupo/Subgrupo	Nº de plazas
1.156.1	Técnica / Técnicos/as Superiores	Técnico/a Superior en Protocolo	A/A1	1
1.162.1	Técnica / Técnicos/as Superiores	Veterinario/a	A/A1	1
1.37.19	Técnica / Técnicos/as Medios	Educador/a	A/A2	1
1.123.6	Técnica / Técnicos/as Medios	Subinspector/a Tributario/a	A/A2	1
1.44.17	Técnica / Técnicos/as Medios	Trabajador/a Social	A/A2	1
1.68.6	Servicios Especiales / Cometidos Especiales y Personal de Oficio	Auxiliar de Biblioteca	C/C2	1
<b>TOTAL PLAZAS:</b>				<b>6</b>



**PERSONAL LABORAL**

Código plaza	Categoría profesional	Grupo	Nº de plazas
2.32.13	Profesor/a Músico/a (Tuba)	III	1
2.32.8	Profesor/a Músico/a (Trompa)	III	1
2.32.30	Profesor/a Músico/a (Clarinete Si B)	III	1
2.32.31	Profesor/a Músico/a (Corno Inglés)	III	1
2.37.19 2.37.21 2.37.24 2.37.29	Oficial/a de Vigilancia y Mantenimiento de Instalaciones Municipales	IV	4
<b>TOTAL PLAZAS:</b>			<b>8</b>

**SEGUNDO.-** Aprobar la reserva del cupo del 7% de las plazas vacantes anteriores para las personas con discapacidad, de conformidad con el siguiente detalle:

PLAZA	Reserva Discapacidad
Educador/a	1
Administrativo/a	2
Auxiliar Administrativo/a	1
Operario/a	1 (*)
<b>TOTAL:</b>	<b>5</b>

(\*) Plaza reservada para ser cubierta por personas que acrediten discapacidad intelectual, de conformidad con lo establecido en el art. 59 del TREBEP.

**TERCERO.-** Publicar el presente acuerdo conteniendo la Oferta de Empleo Público para el año 2025 en Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios de la Corporación.”

**La Junta de Gobierno de la Ciudad, por unanimidad, adoptó acuerdo de conformidad con el transcrito informe propuesta, añadiendo los apartados CUARTO y QUINTO al acuerdo de la siguiente literalidad:**

"CUARTO.- Remitir el presente acuerdo a la Administración General del Estado y a la Comunidad Autónoma de Canarias.

QUINTO.- El presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrido potestativamente en reposición ante la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife en el plazo de un mes a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

La interposición de dicho recurso impide recurrir el acuerdo en vía contencioso-administrativa hasta que recaiga resolución de aquél, o su desestimación por silencio, la cual se entenderá producida si no se notifica su resolución en el plazo de un mes desde su interposición. En tales supuestos queda expedita la vía judicial, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente a aquél en que se notifique la resolución expresa.

Asimismo, el recurso contencioso administrativo podrá interponerse directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Santa Cruz de Tenerife en plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del presente acto en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife."

**Lo que se hace público para general conocimiento,** significando que, contra el transcrito acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse los recursos dispuestos en el Quinto de la parte dispositiva de dicho acto.

Santa Cruz de Tenerife, a diez de diciembre de dos mil veinticinco.

LA JEFA DEL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS,  
Laura Martín Tirado, documento firmado electrónicamente.