



MEMORIA SOBRE GASTOS DE PERSONAL. CATÁLOGO DE PUESTOS Y PLANTILLA. ANEXOS AL PRESUPUESTO GENERAL DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE LA VILLA Y PUERTO DE TAZACORTE.

El artículo 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (en adelante TRLHL) dispone que los Presupuestos de las Entidades Locales serán elaborados por su Presidente, y a los mismos habrán de unirse para su elevación al Pleno: una memoria explicativa de su contenido, la liquidación del presupuesto del ejercicio anterior, el anexo de personal, el anexo de inversiones, el informe económico-financiero y las bases de ejecución.

El presente anexo tiene por finalidad exponer los principales hitos del Capítulo 1, Gastos de Personal, en la Plantilla de los Empleados Públicos al servicio de esta Entidad, reflejando los cambios más trascendentes con respecto al ejercicio 2024.

Para ello se han tenido en cuenta las necesidades de personal de esta Corporación para el próximo ejercicio 2025 y los acuerdos pactados con los Representantes de los Empleados Públicos, con repercusión en el Capítulo I de Gastos de Personal, en la Plantilla de Empleados Públicos anexos al citado Presupuesto, siempre desde la perspectiva de la máxima austeridad posible sin que se vea afectada la prestación de los servicios públicos.

En cuanto a la plantilla y los gastos de personal, el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL), dispone que corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través de sus presupuestos, la Plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. En este sentido, continúa añadiendo el párrafo segundo del citado precepto legal, que las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijan con carácter general.

El proceso para su aprobación será el siguiente:

En principio la aprobación de la plantilla no es objeto de negociación, dado que tiene un ámbito más reducido que la Relación de Puestos de Trabajo, pues no recoge las características esenciales del puesto, ni requisitos para su ocupación, y su finalidad es distinta, predominantemente de ordenación presupuestaria, y por ello exenta de preceptiva negociación sindical, todo ello sin perjuicio de la consulta a realizar a los representantes sindicales (STS, de 16 de noviembre de 2001). Esto es así incluso, cuando





la plantilla contenga amortización, transformación y creación de plazas respecto a la del ejercicio anterior (STS, de 9 de abril 2014).

Esta facultad se encuentra dentro de la potestad de autoorganización de las Administraciones Públicas, al no regular aspectos concretos de las condiciones de trabajo del personal. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos (STS 12 de diciembre de 2003).

Deberá recoger los aspectos señalados en 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, que señala:

“1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.”

El artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TRLRBP) establece:

«1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal».

Las cuantías e incrementos de las retribuciones de los funcionarios, y el incremento de la masa salarial del personal laboral del sector público deben ser fijados a través de la Leyes de Presupuestos Generales del Estado (en adelante, LPGE).

En octubre de 2022, la Mesa General de Negociación de la Función Pública a través del «Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI», publicado por la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría del Estado de Función Pública, aprobó la propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública, con el apoyo de los sindicatos CCOO y UGT, siendo uno de sus puntos más destacados el incremento de retribuciones





del personal al servicio de las Administraciones Públicas en el periodo de tiempo comprendido entre 2022 y 2024, ; la cronología de estos incrementos pactados ha sido la siguiente:

AÑO	2022	2023	2024	TOTAL
INCREMENTO	3,5%	2,5%	2%	8%
SALARIAL		+0.5% Variable +0.5% Variable	+0,5% Variable	+1,5% Variable

Para 2023, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (en adelante, LPGE'23) contempló en su artículo 19. Dos un incremento del 2,5% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022, el cual podría verse incrementando hasta en un punto adicional en función de dos cláusulas de revisión vinculadas al IPC y al PIB nominal.

Para el año 2024, el citado Acuerdo preveía la posibilidad de establecer un incremento fijo del 2%, sobre la base de las retribuciones ya incrementadas en el ejercicio anterior, además de un posible incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5% -el cual tendría efectos desde el 1 de enero de 2024- si la suma de la variación del IPCA (Índice de Precios de Consumo Armonizado) de los años 2022, 2023 y 2024 superaba el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024.

Ahora bien, el incremento del 2% para el ejercicio 2024, debido a la inexistencia de Ley de Presupuestos Generales del Estado se aprobó mediante Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, (art.6).

Conviene tener en cuenta, además, la posibilidad de que los presupuestos generales se aprobarán en todo caso a lo largo del año 2025 -dada la situación actual de incertidumbre política-, lo que ha dado lugar a la prórroga automática de los presupuestos generales actuales. En ese caso, a partir del 1 de enero de 2025 las retribuciones del personal público quedarían congeladas, debiendo esperar a la promulgación de los nuevos PGE o de otra norma con rango de ley que acordara los incrementos retributivos (como, por ejemplo, sucedió ya en el año 2018).

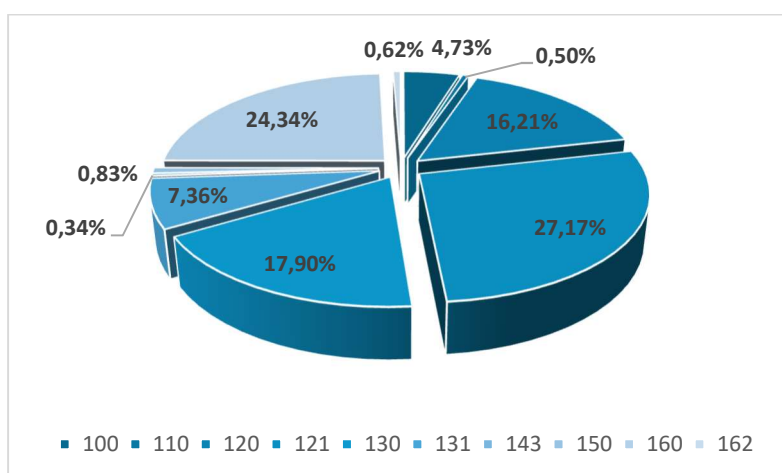




Al no disponer de un Proyecto de LPGE 2025, lo que sería conveniente es consignar crédito suficiente que permitiera hacer frente al posible incremento retributivo. Para ello, podría incluirse en el Fondo de Contingencia, capítulo V del presupuesto de gastos, «por si acaso» para financiar futuras modificaciones de crédito en el capítulo 1, de gastos de personal

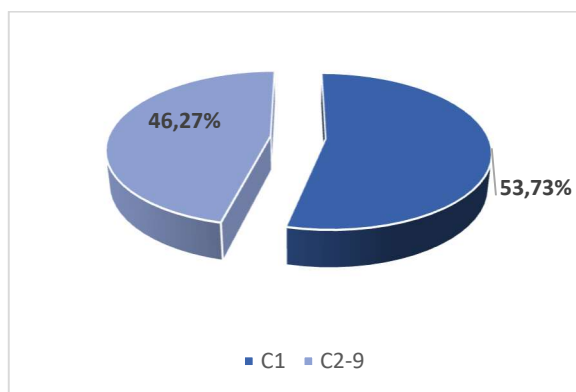
Atendiendo a lo expuesto, se han calculado las retribuciones del personal al servicio de esta Corporación Local para el ejercicio 2025, alcanzando la cantidad DE **CUATRO MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL QUINIENTOS SETENTA Y UN EUROS CON SESENTA Y SEIS CÉNTIMOS (4.352.571,66.-€)**, lo que representa un 53.73% del total del presupuesto municipal. El reparto de este crédito ha quedado según la siguiente estructura:

GASTOS DE PERSONAL		IMPORTE	%
100	Retribuciones Básicas Y Otras Remuneraciones De Los Miembros De Los Órganos De Gobierno.	205.779,00 €	4,73%
110	Retribuciones Básicas Y Otras Remuneraciones De Personal Eventual.	21.939,96 €	0,50%
120	Retribuciones Básicas.	705.376,70 €	16,21%
121	Retribuciones Complementarias.	1.182.606,84 €	27,17%
130	Laboral Fijo.	779.238,41 €	17,90%
131	Laboral Temporal.	320.427,08 €	7,36%
143	Otro Personal.	14.845,86 €	0,34%
150	Productividad.	35.945,29 €	0,83%
160	Cuotas Sociales.	1.059.352,52 €	24,34%
162	Gastos Sociales Del Personal.	27.060,00 €	0,62%

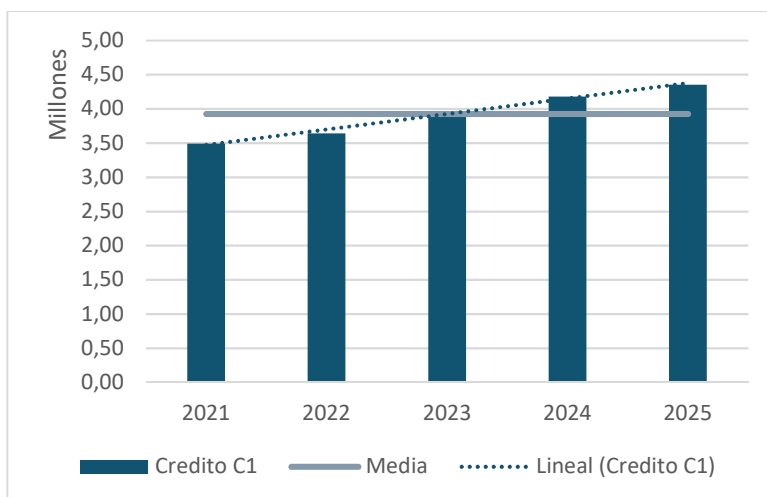




Experimenta respecto del ejercicio 2024 un crecimiento del 4,17% que se traducen en valor absoluto en **CIENTO SETENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CUATRO EUROS CON CUARENTA CÉNTIMOS (174.364,40-€)**. El motivo de este crecimiento la detallaremos más adelante en este mismo documento.

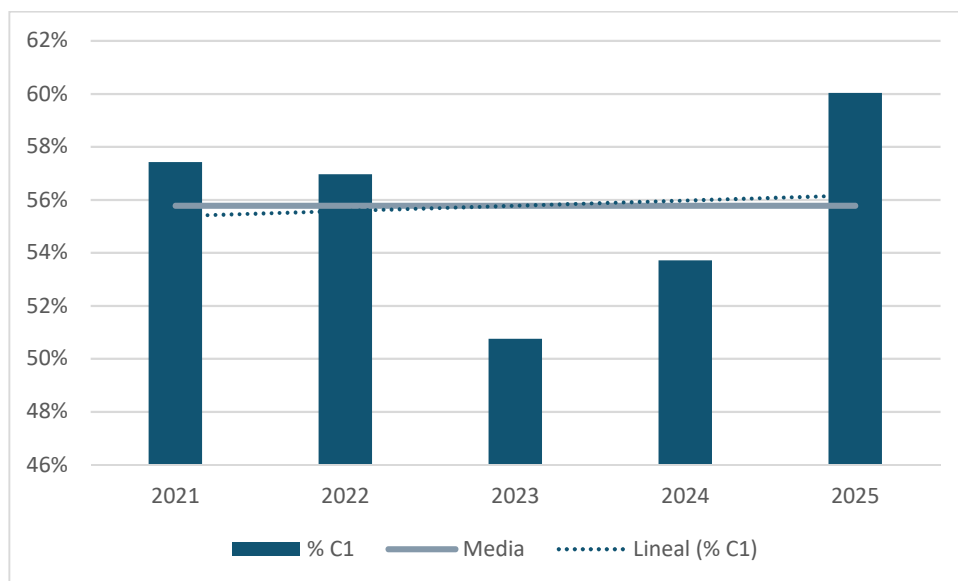


La evolución histórica del crédito destinado al capítulo 1, durante el periodo contemplado entre el ejercicio presupuestario 2021 y las previsiones para el año 2025, el promedio se sitúa en 3,9 millones de euros, con una tendencia al alza tal como muestra la línea de tendencia del gráfico.



Porcentualmente y respecto al total del presupuesto, observamos como interanualmente el peso del capítulo 1 respecto al total mengua ligeramente manteniendo un promedio, para el período contemplado del 55.78%. Por lo tanto, el presupuesto del capítulo 1 para este año está por encima de la media de años precedentes en su comparación con el total del presupuesto yal y como se muestra en el siguiente gráfico.





Este incremento del 4,17% respecto al ejercicio 2024, viene motivado por:

1. Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (con incremento de 0,5% PIB).
2. Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social. (art.6).
3. Finalización del proceso de estabilización del empleo público en base a los preceptos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
4. Actualización de la antigüedad de la plantilla con su reflejo presupuestario pertinente.
5. Aplicación de los cambios provocados por la aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que ha supuesto la modificación del vínculo de los puestos estructurales existentes en el Ilustre Ayuntamiento de La Villa y Puerto de Tazacorte, con su correspondiente reflejo presupuestario.
6. Regularización del cálculo de la Seguridad Social, en función de los cambios producidos.





**Ilte. Ayuntamiento
de la Villa y Puerto de Tazacorte**

Respecto a los créditos consignados en el capítulo 1 para retribuir los complementos específicos, complementos de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios se justifica si supera o no los límites previstos en el artículo 7 del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de la Administración Local. A este respecto, las cuantías presupuestadas no superan el límite máximo establecido a este respecto, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Concepto	Importe		
Masa Retributiva (A)	2.379.730,37 €		
Retribuciones Básicas (B)	705.376,70 €		
Complemento Destino (B)	272.253,94 €		
Total a Distribuir (MRG=A-B)	1.402.099,73 €		
Concepto	Límite	Presupuestado	Cumple
Limite 75% Complemento Específico	1.051.574,80 €	683.077,22 €	SI
Limite 30% Complemento Productividad	420.629,92 €	35.945,29 €	si
Limite 10% Gratificaciones	140.209,97 €	- €	si

De manera resumida, el capítulo 1 anexo de personal del Ilustre Ayuntamiento de La Villa y Puerto de Tazacorte para el ejercicio 2025, se resume conforme se refleja en las siguientes tablas:

		PPTO. 2025	PPTO. 2024	DIFERENCIA
100	RETRIBUCIONES BÁSICAS Y OTRAS REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO.	205.779,00 €	200.770,36 €	5.008,64 €
	10000 RETRIBUCIONES BÁSICAS.	205.779,00 €	200.770,36 €	5.008,64 €
110	RETRIBUCIONES BÁSICAS Y OTRAS REMUNERACIONES DE PERSONAL EVENTUAL.	21.939,96 €	21.406,00 €	533,96 €
	11000 RETRIBUCIONES BÁSICAS.	21.939,96 €	21.406,00 €	533,96 €
120	RETRIBUCIONES BÁSICAS.	705.376,70 €	682.749,68 €	22.627,02 €
	12000 SUELDOS DEL GRUPO A1.	158.043,96 €	154.944,72 €	3.099,24 €
	12001 SUELDOS DEL GRUPO A2.	138.975,84 €	136.250,46 €	2.725,38 €
	12003 SUELDOS DEL GRUPO C1.	177.399,60 €	173.921,40 €	3.478,20 €
	12004 SUELDOS DEL GRUPO C2.	90.221,76 €	88.452,54 €	1.769,22 €
	12006 TRIENIOS.	140.735,54 €	129.180,56 €	11.554,98 €
121	RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.	1.182.606,84 €	1.156.841,02 €	25.765,82 €
	12100 COMPLEMENTO DE DESTINO.	272.253,94 €	266.915,46 €	5.338,48 €
	12101 COMPLEMENTO ESPECÍFICO.	683.077,22 €	669.805,36 €	13.271,86 €
	12103 OTROS COMPLEMENTOS.	224.521,92 €	220.120,20 €	4.401,72 €
	12105 OTROS COMPLEMENTOS	2.753,76 €	0,00 €	2.753,76 €
130	LABORAL FIJO.	779.238,41 €	273.392,23 €	505.846,18 €
	13000 RETRIBUCIONES BÁSICAS.	527.178,67 €	188.666,32 €	338.512,35 €
	13001 HORAS EXTRAORDINARIAS	7.518,56 €	7.518,56 €	- €
	13002 OTRAS REMUNERACIONES.	244.541,18 €	77.207,35 €	167.333,83 €
131	LABORAL TEMPORAL.	320.427,08 €	818.863,92 €	- 498.436,84 €
	13100 LABORAL TEMPORAL.	294.427,08 €	737.942,94 €	- 443.515,86 €
	13102 OTRAS REMUNERACIONES	26.000,00 €	80.920,98 €	- 54.920,98 €
143	OTRO PERSONAL.	14.845,86 €	14.845,86 €	- €
	14300 OTRO PERSONAL	14.845,86 €	14.845,86 €	- €
150	PRODUCTIVIDAD.	35.945,29 €	35.945,29 €	- €
	15001 GRATIFICACIONES	35.945,29 €	35.945,29 €	- €
160	CUOTAS SOCIALES.	1.059.352,52 €	946.332,90 €	113.019,62 €
	16000 SEGURIDAD SOCIAL.	1.059.352,52 €	946.332,90 €	113.019,62 €
162	GASTOS SOCIALES DEL PERSONAL.	27.060,00 €	27.060,00 €	- €
	16200 FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL.	4.100,00 €	4.100,00 €	- €
	16205 SEGUROS.	10.000,00 €	10.000,00 €	- €
	16209 OTROS GASTOS SOCIALES.	12.960,00 €	12.960,00 €	- €





Las retribuciones que se presupuestan en el capítulo 1 para el ejercicio 2025 son:

1. **ÓRGANOS DE GOBIERNO**

ÓRGANOS DE GOBIERNO	Retribuciones
Alcalde - presidente	47.735,91
Concejal	47.735,91
Concejal	44.553,56
Concejal	44.553,56
Concejal	44.553,56
Concejal	44.553,56

2. **PERSONAL EVENTUAL**

PERSONAL EVENTUAL	Retribuciones
Auxiliar administrativa	30.214,46

CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 74 señala:

*"Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de **relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares** que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos."*

Por su parte, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local determina en su artículo 90.2, párrafo primero:

"2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública."

En el mismo orden de cosas, la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, regulador del Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, prevé:

"Hasta tanto se dicten por la Administración del Estado las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de





los puestos de trabajo-tipo y las condiciones requeridas para su creación, los Plenos de las Corporaciones Locales deberán aprobar un catálogo de puestos a efectos de complemento específico. Mientras no estén aprobadas tales normas, los catálogos únicamente podrán ser modificados mediante acuerdo del Pleno."

Por tanto, la Relación de Puestos de Trabajo, la Plantilla y el Catálogo de Puestos de Trabajo, son conceptos jurídico-laborales diferentes y que conviene delimitar con precisión. A estos efectos, podemos acudir a la sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de diciembre de 2003, la cual señala que: *"El examen de los preceptos legales contenidos en la Ley 30/1984, de 2 de agosto (Medidas de Reforma de la Función Pública)- artículos 14, 15 Y 16- de la LBRL -artículo 90 y TRDRL -artículos 126 y 127 - permite configurar en efecto las relación de puestos de trabajo y así lo ha venido haciendo la jurisprudencia (SSTS de 30-5-1993 y 8-5-1998) como el instrumento técnico a través del cual se realiza por la Administración -sea la estatal, sea la autonómica, sea la local - la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y con expresión de los requisitos exigidos para su desempeño, de modo que en función de ellas se definen las plantillas de las Administraciones Públicas y se determinan las ofertas públicas de empleo.*

Por ello, corresponde a la Administración la formación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo lo que, como es natural, es extensivo a su modificación. Por tanto, la confección de las relaciones de puestos de trabajo por la Administración y la consiguiente catalogación de éstos se configura como un instrumento de política de personal, atribuido a la Administración al más alto nivel indicado, de acuerdo con las normas de derecho administrativo, que son las que regulan tanto el proceso de confección y aprobación como el de su publicidad. Así pues, la relación de puestos de trabajo, incluyendo las modificaciones que en ella pueden efectuarse, es un acto propio de la Administración que efectúa en el ejercicio de sus potestades organizativas.

Por su parte, las plantillas de personal se pueden configurar como un instrumento de carácter más bien financiero o presupuestario de ordenación del gasto que constituye una enumeración de todos los puestos -o mejor plazas- que están dotados presupuestariamente, debiendo incluir tanto a los funcionarios como al personal laboral y eventual, cuya finalidad es delimitar los gastos de personal al relacionar todos los que prevé para un ejercicio presupuestario siendo la base para habilitar la previsión de gastos en materia de personal y consignar los créditos necesarios para hacer frente a las retribuciones en materia de personal, hasta el extremo de que su aprobación y modificación está estrechamente ligada a la aprobación y modificación del presupuesto de la Corporación en el ámbito local.

Esa finalidad y conexión presupuestaria de la plantilla, que se manifiesta en la necesidad de que la misma respete los principios de racionalidad, economía y se configure de acuerdo con la ordenación general de la economía, así como en la prohibición de que los gastos de personal traspasen los límites que se fijen con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (...)".





Asimismo, la Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de julio de 2012, indica que: “(...) A este respecto, en relación con la RPT hemos dicho en la Sentencia de 20 de octubre de 2008, que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que tienen un marcado carácter presupuestario”. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir), pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.

No se trata, pues, de un vacío requisito formalista, sino de una exigencia sustantiva dirigida a hacer factible en términos económicos la Plantilla durante el ejercicio anual al que está referida, por lo que bastará para ello, que en la fecha de inicio de ese ejercicio esté aprobada la dotación presupuestaria correspondiente a dicha Plantilla.

Y puede añadirse que esa exigencia de la dotación presupuestaria tiene sentido para los puestos de trabajo cuya continuidad se disponga o apruebe, pero no así para los que hayan sido objeto de supresión.

En definitiva, la Relación de Puestos de Trabajo constituye el elemento objetivo de la organización, configurador de la relación de servicios y de las necesidades organizativas objetivadas en un momento dado, y la Plantilla conforma el elemento subjetivo, comprensivo de los efectivos de personal agrupados por régimen jurídico y en su caso, Escalas, Sub-escalas, Clases y Categorías.

En cuanto a la denominación y número de las plazas de la Plantilla de este Ayuntamiento, se reflejan en el Anexo I que acompaña a este documento.

El Catálogo de Puestos de Trabajo, que forma parte, junto con la Plantilla, del Anexo de Personal del Presupuesto General para 2025 de este Ayuntamiento, ha sufrido modificaciones respecto del aprobado en el ejercicio precedente.





1.- VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO

A) PERSONAL FUNCIONARIO			
Aplicación	Puesto	Grupo	Vacantes
1300	SEGURIDAD Y ORDEN PÚBLICO		
	Cabo Policía Local	C1	1
	Policía Local	C1	2
2310	ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA		
	Auxiliar administrativo	C2	1
2312	ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA		
	Trabajador social	A2	1
9200	ADMINISTRACIÓN GENERAL		
	Secretario-a (HN)	A1	1
	Técnico/a de administración general	A1	1
	Relaciones Laborales	A2	1
	Auxiliar administrativo	C2	1
9231	INFORMACIÓN BÁSICA Y ESTADÍSTICA		
	Interventor/a (HN)	A1	1
	Técnico medio	A2	1
9340	GESTIÓN DE LA DEUDA Y LA TESORERÍA		
	Tesorero-a	A1	1
TOTAL			12

B) PERSONAL LABORAL FIJO			
Aplicación	Puesto	Grupo	Vacantes
2311	RESIDENCIA DE MAYORES		
	Enfermero-a	II	1
TOTAL			1

C) PERSONAL LABORAL			
Aplicación	Puesto	Grupo	Vacantes
2311	RESIDENCIA DE MAYORES		
	Cocinero	X	1
3400	ADMINISTRACIÓN GENERAL DE DEPORTES		
	Socorrista	X	1
TOTAL			2

Por tanto y atendiendo a los antecedentes en el Presupuesto municipal vigente, en las partidas correspondientes al Capítulo I del estado de gastos, existe consignación suficiente y adecuada





**Ilte. Ayuntamiento
de la Villa y Puerto de Tazacorte**

para atender las obligaciones económicas que se derivan de la plantilla, que conlleva la propuesta formulada por la Alcaldía- Presidencia.

En consideración a lo anteriormente expuesto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se eleva la presente Memoria, los gastos derivados del Capítulo de Personal de Empleados Públicos al servicio de este Ayuntamiento, con el fin de que tenga a bien unirla al contenido del Presupuesto General y del Anexo de Personal, continuando con la tramitación del Expediente administrativo prevista.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE





Ilte. Ayuntamiento
de la Villa y Puerto de Tazacorte

PLANTILLA DE PERSONAL 2025

FUNCIONARIOS					
1320	SEGURIDAD Y ORDEN PUBLICO	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	CABO POLICÍA	C1	1	1	
	POLICÍA LOCAL	C1	8	2	
1510	URBANISMO	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	ARQUITECTO	A1	1		
	TÉCNICO SUPERIOR	A1	1		
	APAREJADOR	A2	1		
2310	ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	1	1	
2311	ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	TRABAJADOR-A SOCIAL	A2	1		
2312	ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	TRABAJADOR-A SOCIAL	A2	3	1	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	1		
2313	ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	TRABAJADOR-A SOCIAL	A2	1		
2410	FOMENTO DEL EMPLEO	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL	A2	1		
3300	ADMINISTRACIÓN GENERAL DE CULTURA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	ADMINISTRATIVO	C1	1		
3400	ADMINISTRACIÓN GENERAL DE DEPORTES	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	ADMINISTRATIVO	C1	1		
4320	INFORMACIÓN Y PROMOCIÓN TURÍSTICA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	2		
9120	ÓRGANOS DE GOBIERNO	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	1		
9200	ADMON.GENERAL	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	SECRETARIA GENERAL	A1	1	1	
	TÉCNICO/SECRETARÍA	A1	1		
	TÉCNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL	A1	2	1	
	RELACIONES LABORALES	A2	1	1	
	ADMINISTRATIVO	C1	1		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	3	1	
9231	GESTIÓN PADRÓN MUNICIPAL DE HABITANTES	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	ADMINISTRATIVA	C1	1		
9310	POLÍTICA ECONÓMICA Y FISCAL	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	INTERVENTOR/A	A1	1	1	





**Ittre. Ayuntamiento
de la Villa y Puerto de Tazacorte**

	TECNICO-A INTERVENCIÓN	A1	1		
	TÉCNICO MEDIO	A2	1	1	
	ADMINISTRATIVO	C1	1		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	2		
9340	GESTIÓN DEUDA Y TESORERÍA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	TESORERO	A1	1	1	
		TOTAL	42	12	

PERSONAL LABORAL FIJO					
1510	URBANISMO, PLANEAMIENTO Y GESTIÓN URBANÍSTICA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	DELINEANTE	IV	1		
	OFICIAL 1ª	VIII	1		
	OFICIAL 2ª	VIII	1		
	ENCARGADO GENERAL	IV	1		
	ENCARGADO ELECTRICIDAD	VIII	1		
1621	RECOGIDA DE RESIDUOS	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	PEÓN DE LIMPIEZA	X	1		
1630	LIMPIEZA VIARIA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	PEÓN LIMPIEZA	X	6		
1640	CEMENTERIO Y SERVICIOS FUNERARIOS				
	CAPATAZ/SEPULTURERO	VIII	1		
	PEÓN DE CEMENTERIO	X	1		
1710	JARDINES	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	JARDINERO	VIII	1		
2310	ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	X	2		
2311	RESIDENCIA DE MAYORES	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	X	7		
	COCINERO/A	X	1		
	ENFERMERO/A	II	1	1	
2312	PLAN CONCERTADO	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	IX	2		
3230	EDUCACIÓN PREESCOLAR Y PRIMARIA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	OFICIAL 1ª	VIII	1		
3340	MUSICOS	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	PROFESOR DE MÚSICA	III	2		
3321	BIBLIOTECAS PÚBLICAS	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	BIBLOTECARIA	VIII	1		
3400	ADMINISTRACIÓN GENERAL DE DEPORTES	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	SOCORRISTA	X	1		
	TÉCNICO	X	1		





**Itre. Ayuntamiento
de la Villa y Puerto de Tazacorte**

		TOTAL	34	1	
--	--	--------------	-----------	----------	--

PERSONAL LABORAL					
1510	URBANISMO	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	PEÓN DE OBRA	X	1		
1630	LIMPIEZA VIARIA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	PEÓN LIMPIEZA	X	4		
2310	ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	IX	4		
2311	RESIDENCIA DE MAYORES	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	IX	4		
	COCINERA	IX	1	1	
2312	PLAN CONCERTADO	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	IX	2		
3330	EQUIPAMIENTOS CULTURALES Y MUSEOS	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	CUIDADORA	IX	3		
3400	ADMINISTRACIÓN GENERAL DEPORTES	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR
	SOCORRISTA	X	1	1	
	TOTAL		18	2	





**Ilte. Ayuntamiento
de la Villa y Puerto de Tazacorte**

