



Expediente nº: 10468/2026

Anuncio de Decreto

Procedimiento: Planificación y Ordenación de Personal

Asunto: Oferta de Empleo Público -OEP-2026

Fecha de iniciación: 28 de agosto de 2026

ANUNCIO

Por el presente se publica que la Alcaldesa-Presidenta ha dictado el siguiente DECRETO nº 2789/2026 de fecha 01 de septiembre, cuyo contenido literal es:

"Antecedentes de hecho

PRIMERO. Visto que en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife número 20 de 16 de febrero de 2026 se publicó el anuncio de la aprobación definitiva del expediente del Presupuesto General del ejercicio 2026, al que se incorpora la Plantilla Orgánica y Plan Presupuestario, aprobado en sesión ordinaria del Pleno del Ayuntamiento de 9 de febrero de 2026.

SEGUNDO. - Vista la providencia del concejal delegado de Recursos Humanos de 28 de agosto de 2026 relativa a la aprobación de la Oferta de Empleo Público 2026, con el siguiente tenor literal:

"DISPONGO:

PRIMERO. Una vez aprobado el Presupuesto Municipal 2026, que por el técnico de Recursos Humanos se informe sobre las plazas que podrían incluirse en la Oferta de Empleo Público 2026 y se fiscalice por la Intervención municipal el mismo.

SEGUNDO. Que, toda vez que la OEP es objeto de negociación, conforme a lo dispuesto en el artículo 37.1.I) 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, se acuerda, en la Mesa de Negociación celebrada el 26 de agosto de 2026, relativa a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2026, ofertar **tres plazas de Policía Local**.

TERCERO. Que se emita el correspondiente informe, con propuesta de resolución a la Alcaldesa-Presidenta y aprobación de la OEP 2026, por el técnico de Recursos Humanos.

CUARTO. - Que se concluya el expediente con la publicación del Decreto del anuncio de la OEP 2026 en el BOC y BOP Tenerife."

TERCERO. - Consta en el departamento de RRHH que en ejercicio 2025 dejaron de prestar servicio por jubilación:

30/6/2025 doña Antonia M. Guanche González, con DNI 42.939.253R, auxiliar de biblioteca, laboral fija.

14/6/2025 don Eduardo Requena Guanche, Oficial de Parques y Jardines, con D.N.I. 42.044.068E, laboral fijo.

CUARTO. - Consta acta de la mesa de negociación de la OEP 2026 de fecha 26 de agosto de 2026, relativa a la aprobación de la OEP con el siguiente tenor literal:

"(...) Se acuerda por unanimidad ofertar 3 plazas de policía y sacar los procedimientos selectivos a la mayor brevedad, señalando el secretario general que hay que tener en cuenta la obligación de resolver los procedimientos dentro de los tres años desde que se publica la OEP para evitar la caducidad de estos. Que entiende que los procedimientos que fueron caducados se produjeron en un momento en que el ayuntamiento



Firmado por:	ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA	Fecha: 11-09-2026 10:09:52	
Código Seguro de Verificación (CSV): 007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602 Comprobación CSV: https://sedelectronica.candelaria.es/publico/documento/007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Fecha de sellado electrónico: 11-09-2026 10:09:52 Ver sello - 1/8 - Fecha de emisión de esta copia: 11-09-2026 10:09:52			

afrontaba un expediente largo y que dio mucho trabajo como fue el de la estabilización pero que la norma es la norma y de ahí la advertencia. (...)”

Fundamentos de derecho

PRIMERO. - La OEP en las administraciones locales:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local en su Artículo 91 dispone “1. Las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal. 2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.”

SEGUNDO. - La OEP en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Es de aplicación lo dispuesto en los artículos 37, 59, 69 y 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público señala, respecto a la Oferta de Empleo Público, señalando el referido artículo 70 “1. 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.”

TERCERO. - Plazo para aprobar la OEP:

El artículo 128.1 del RDLeg 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local -TRRL- manifiesta en su apartado 1 que “las Corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas.”

CUARTO. - Determinación de la tasa de reposición de efectivos y posibilidad de destinar la tasa generada por jubilaciones de personal laboral fijo a plazas de Policía Local

En el Departamento de Recursos Humanos consta que durante el ejercicio presupuestario del año 2025 se han producido dos ceses de empleados públicos fijos, ambos por jubilación, según resulta del antecedente tercero del presente expediente.

La Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2026 debe ajustarse a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, cuya aplicación se mantiene en el ejercicio 2026 en situación de prórroga presupuestaria. La vigencia de las previsiones del artículo 20 resulta asimismo corroborada por las ofertas de empleo público aprobadas durante 2026, que continúan aplicando sus reglas de tasa de reposición.



Firmado por:	ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA	Fecha: 11-09-2026 10:09:52	
Código Seguro de Verificación (CSV): 007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Comprobación CSV: https://sedelectronica.candelaria.es/publico/documento/007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Fecha de sellado electrónico: 11-09-2026 10:09:52	- 2/8 -	Fecha de emisión de esta copia: 11-09-2026 10:09:52	

El artículo 20.Uno.1 de la citada Ley establece que la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, «como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual», mientras que su apartado Uno.3 dispone que la configuración concreta de la Oferta 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».

Por su parte, el artículo 20. Dos.1 establece que 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 Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios».

La norma contempla, por tanto, distintos porcentajes en función del supuesto de hecho al que resulten aplicables, pero no establece que tales porcentajes puedan adicionarse entre sí respecto de una misma baja. En consecuencia, no procede sumar el 120 por ciento previsto para las entidades locales con deuda financiera amortizada y el 125 por ciento específicamente establecido para las Policías Locales, pues ello conduciría indebidamente a una tasa del 245 por ciento.

En el presente supuesto, consta acreditado que el Ayuntamiento tenía amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre de 2025. Por ello resulta directamente aplicable el artículo 20. Dos.1.b), que establece para estas entidades locales una tasa del 120 por ciento en todos los sectores. Esta previsión resulta especialmente relevante, pues desplaza la necesidad de determinar si las concretas bajas se encuentran o no dentro de un sector prioritario: el legislador ha establecido para las entidades locales que cumplen el requisito de deuda una tasa uniforme del 120 por ciento «en todos los sectores».

A su vez, el artículo 20. Tres.1 dispone que, para calcular la tasa de reposición, «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». El propio precepto dispone que, a estos efectos, se computarán, entre otros, los ceses por «jubilación» y «la extinción del contrato de trabajo».

De esta regulación se desprende que la jubilación de un empleado laboral fijo constituye una baja computable a efectos de la tasa de reposición, sin que el precepto establezca que la capacidad de reposición generada deba necesariamente destinarse a la cobertura de otra plaza de naturaleza laboral.

Debe distinguirse, por tanto, entre la plaza cuyo titular causa baja y la capacidad de reposición de efectivos que dicha baja genera. La primera pertenecía al personal laboral fijo; la segunda constituye una capacidad de incorporación de nuevos efectivos sometida a los límites cuantitativos establecidos por el artículo 20.

Esta distinción resulta particularmente relevante en el presente caso porque el artículo 20. Cuatro.1 establece expresamente que:

«Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector».

La literalidad de este precepto permite concluir que la capacidad de reposición generada por las jubilaciones de personal laboral fijo puede ser acumulada y destinada al sector de Policía



Firmado por:	ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA	Fecha: 11-09-2026 10:09:52	
Código Seguro de Verificación (CSV): 007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Comprobación CSV: https://sedelectronica.candelaria.es/publico/documento/007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Fecha de sellado electrónico: 11-09-2026 10:09:52	- 3/8 -	Fecha de emisión de esta copia: 11-09-2026 10:09:52	

Local, sin que exista una exigencia legal de identidad entre el régimen jurídico de la plaza que causa la baja y el de la plaza que finalmente se incorpora a la Oferta de Empleo Público.

No se produce, por tanto, una conversión o transformación automática de las plazas laborales jubiladas en plazas funcionariales de Policía Local. Son dos operaciones jurídicamente diferenciadas: en primer lugar, se computan las jubilaciones de los empleados fijos a efectos de determinar la tasa de reposición; y, en segundo lugar, haciendo uso de la facultad legal de acumulación intersectorial prevista en el artículo 20. Cuatro.1, se destina la capacidad de reposición resultante a atender una necesidad prioritaria de efectivos de Policía Local.

La naturaleza funcional de las plazas de Policía Local tampoco constituye impedimento para dicha operación. La legislación presupuestaria no configura la tasa de reposición como un mecanismo de sustitución individualizada de cada empleado que cesa por otro empleado de idéntica naturaleza, categoría o sector, sino como un límite cuantitativo a la incorporación de nuevos efectivos, dentro del cual corresponde a cada Administración, en ejercicio de su potestad de planificación y organización de los recursos humanos, determinar las necesidades que deben ser atendidas.

Esta interpretación resulta coherente con los artículos 69 y 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que atribuyen a las Administraciones Públicas la planificación de sus recursos humanos y configuran la Oferta de Empleo Público como instrumento para atender las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban proveerse mediante personal de nuevo ingreso.

En el presente supuesto, además, la decisión de destinar la tasa de reposición disponible a Policía Local se encuentra objetivamente justificada por las necesidades de efectivos existentes en dicho servicio y ha sido objeto de negociación colectiva, habiéndose alcanzado acuerdo unánime en la Mesa General de Negociación respecto de la utilización de las plazas generadas por las jubilaciones para atender las necesidades de personal funcionario de Policía Local.

Debe recordarse que el artículo 37.1.I) del TREBEP incluye entre las materias objeto de negociación «los criterios generales sobre ofertas de empleo público». Por tanto, la decisión adoptada en Mesa constituye el resultado de la negociación de la planificación de los efectivos, sin perjuicio de que la aprobación definitiva de la Oferta corresponda al órgano municipal competente.

Partiendo de las dos bajas computables producidas durante 2025 y de la inexistencia de incorporaciones que deban minorarlas, la capacidad de reposición resulta inicialmente de:

La tasa así obtenida puede destinarse al sector de Policía Local en aplicación del artículo 20. Cuatro.1, sin que para ello resulte aplicable nuevamente el 125 por ciento específico de Policía Local.

En efecto, el 125 por ciento no constituye una tasa adicional o complementaria al 120 por ciento, sino el porcentaje específico previsto por el artículo 20. Dos.1.c) para las bajas correspondientes a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Policías Autonómicas y Policías Locales. La circunstancia de que la capacidad de reposición generada por otras bajas sea posteriormente acumulada en Policía Local no transforma el porcentaje con el que aquella capacidad fue calculada ni permite sumar ambos porcentajes.



Firmado por:	ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA	Fecha: 11-09-2026 10:09:52	
Código Seguro de Verificación (CSV): 007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Comprobación CSV: https://sedelectronica.candelaria.es/publico/documento/007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Fecha de sellado electrónico: 11-09-2026 10:09:52	- 4/8 -	Fecha de emisión de esta copia: 11-09-2026 10:09:52	

Todo ello sin perjuicio de que las plazas de Policía Local deban encontrarse debidamente creadas, dotadas presupuestariamente y reflejadas en la plantilla y, en su caso, en la relación de puestos de trabajo conforme al procedimiento legalmente establecido.

Asimismo, de conformidad con el artículo 20. Cuatro.6, la Oferta de Empleo Público deberá identificar expresamente, cuando exista acumulación de tasa, el número de plazas y el sector o colectivo objeto de dicha acumulación.

El artículo 20 de la Ley 31/2022 establece los porcentajes máximos de reposición y el procedimiento para determinar la tasa, pero no contiene una regla expresa que ordene despreciar, truncar o redondear a la baja las fracciones resultantes de la aplicación del porcentaje. Tampoco establece una prohibición expresa de su redondeo conforme a un criterio interpretativo que permita hacer efectiva la capacidad de reposición reconocida a la Administración.

Esta ausencia de una regla específica debe ser integrada mediante una interpretación sistemática de la norma y de acuerdo con los principios que rigen la actuación administrativa.

En primer lugar, el artículo 3.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, establece que las Administraciones Públicas deberán respetar, entre otros, los principios de «eficacia», «racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión», «economía, suficiencia y adecuación estricta de los medios a los fines institucionales» y «eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos».

Igualmente, el artículo 31.2 de la Constitución dispone que la programación y ejecución del gasto público responderá a los criterios de eficiencia y economía.

Estos principios adquieren especial relevancia en materia de planificación de recursos humanos, donde la tasa de reposición constituye precisamente un instrumento de planificación de efectivos. Una interpretación que obligara a despreciar automáticamente cualquier fracción decimal, sin que exista una previsión legal que imponga tal consecuencia, supondría la pérdida de una capacidad de reposición que el propio legislador ha reconocido mediante la aplicación del porcentaje correspondiente y más si se trata de despreciar posibles plazas de policía, imposibles de cubrir mediante funcionarios interinos y cuyo procedimiento selectivo es el más largo en el tiempo y costoso debido a las diferentes tipos de pruebas que son preceptivas desarrollarse.

Debe tenerse presente, además, que el artículo 20. Uno.3 de la Ley 31/2022 configura expresamente la tasa de reposición como el instrumento mediante el cual se concreta la planificación y se le da dimensión en términos de efectivos respecto de la plantilla actual. La interpretación de las fracciones resultantes debe, por ello, ser coherente con esa finalidad de planificación y con la necesidad de utilizar racionalmente los recursos humanos disponibles.

Desde esta perspectiva, cabe sostener que la fracción decimal resultante no debe considerarse jurídicamente inexistente ni necesariamente perdida, sino que forma parte de la capacidad de reposición resultante del cálculo y puede ser objeto de acumulación con otras fracciones legalmente disponibles y tampoco nada impide que se acumulen con fracciones futuras que se prevén que se produzcan.

En el presente supuesto, la aplicación del 120 por ciento a las dos jubilaciones computables determina una capacidad de 2,40 efectivos. Atendiendo a los principios de eficacia, eficiencia, racionalización y adecuación de los medios a los fines institucionales, y considerando que la legislación presupuestaria no establece una regla de truncamiento o pérdida de la fracción, se considera procedente adoptar como criterio de cálculo el redondeo al número entero, al alza coherente con las necesidades de la administración y teniendo en



Firmado por:	ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA	Fecha: 11-09-2026 10:09:52	
Código Seguro de Verificación (CSV): 007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Comprobación CSV: https://sedelectronica.candelaria.es//publico/documento/007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Fecha de sellado electrónico: 11-09-2026 10:09:52	- 5/8 -	Fecha de emisión de esta copia: 11-09-2026 10:09:52	

cuenta que los restos de porcentaje de OEP futuras deberán ser computados al presente redondeo.

QUINTO. - De la preceptiva negociación:

El artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015 que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece un listado de materias negociables bastante amplia, pero a su vez se establece un límite derivado del carácter imperativo de la regulación legal de numerosos aspectos del régimen funcionarial. Dentro de todas las materias negociables se pueden distinguir cuatro tipos, las negociables sin eficacia jurídico normativo directa por existir reserva de Ley material (p. ej. las que afectan a las retribuciones de los funcionarios), las negociables con eficacia jurídica normativa directa pero a nivel de propuesta (p. ej. derechos sindicales), las negociables con eficacia jurídica normativa directa pero exclusivamente con referencia a "los criterios generales" (p. ej. la Oferta de Empleo Público), las negociables con eficacia jurídica normativa directa y sin limitaciones (p. ej. planes de previsión social complementarias).

Además de materias excluidas de la negociación se encuentran las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización y aquellas impuestas por la normativa básica como lo son algunos aspectos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo que, si bien la Oferta de Empleo Público debe ser sometida a negociación, esta será en referencia a los criterios generales.

El requisito de la negociación se realizó conforme se expresa en el antecedente cuarto del presente, que por unanimidad ratificó que la tasa de reposición para la OEP 2026 se destinase a tres plazas de policía local.

SEXTO. - Procedimiento de aprobación:

La necesidad o no de informe previo del órgano interventor en el procedimiento de aprobación de la OEP no es una cuestión pacífica. Como tal, este informe no está recogido dentro de los supuestos tasados de actuaciones de control permanente atribuidas al órgano interventor en el ejercicio de la función interventora ni en el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local, ni en el Real Decreto 128/2018 de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y por consiguiente, y, por consiguiente, podría considerarse que no es estrictamente preceptivo el informe previo del interventor. No obstante, y aunque la legislación aplicable no lo establezca de forma expresa, en aras de dotar de una mayor seguridad jurídica al procedimiento es coherente y ajustado a derecho la inclusión de este informe previo del interventor si el mismo lo considera necesario y en todo caso deberá ser fiscalizado por el órgano interventor toda vez que se trata la OEP de una cuestión que afecta a la gestión económica y presupuestaria.

La OEP debe ser sometida a negociación para posteriormente proceder a la aprobación de la Oferta de empleo público y con forme a lo dispuesto en el artículo 21 g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local "1. El alcalde es el Presidente de la Corporación y ostenta las siguientes atribuciones: ... g) Aprobar la oferta de empleo público de acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno..."

SÉPTIMO. - Es competente para la aprobación definitiva de la oferta de empleo pública la alcaldesa-presidenta, conforme al artículo 21.1.g) de la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.



Firmado por:	ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA	Fecha: 11-09-2026 10:09:52	
Código Seguro de Verificación (CSV): 007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Comprobación CSV: https://sedeelectronica.candelaria.es/publico/documento/007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Fecha de sellado electrónico: 11-09-2026 10:09:52	- 6/8 -	Fecha de emisión de esta copia: 11-09-2026 10:09:52	

Por ello de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, elevo la siguiente

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERA. - Aprobar, conforme a la negociación realizada y a la normativa de aplicación, mediante decreto de la Alcaldía-Presidencia, la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Candelaria correspondiente al ejercicio 2026, que comprende tres (3) plazas de Policía Local, pertenecientes al grupo de clasificación profesional C1, cuya forma de selección será la de oposición, de acuerdo con las necesidades de efectivos acreditadas en el expediente y con la planificación de los recursos humanos de la Corporación.

SEGUNDA. - Publicar la Oferta de Empleo Público aprobada en el tablón de anuncios de la Corporación, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia.

Es todo cuanto puedo informar, salvo error u omisión involuntaria, con plena sujeción a los principios de legalidad, profesionalidad, objetividad e independencia que rigen el ejercicio de la función pública, no obstante, el órgano competente resolverá como mejor proceda en derecho, atendiendo a mejor criterio jurídico.

RESOLUCIÓN

Visto el informe transcrito precedentemente, esta Alcaldía-Presidencia, en uso de las atribuciones legalmente conferidas resuelve:

"PRIMERA. - Aprobar, conforme a la negociación realizada y a la normativa de aplicación, mediante decreto de la Alcaldía-Presidencia, la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Candelaria correspondiente al ejercicio 2026, que comprende tres (3) plazas de Policía Local, pertenecientes al grupo de clasificación profesional C1, cuya forma de selección será la de oposición, de acuerdo con las necesidades de efectivos acreditadas en el expediente y con la planificación de los recursos humanos de la Corporación.

SEGUNDA. - Publicar la Oferta de Empleo Público aprobada en el tablón de anuncios de la Corporación, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia."

RÉGIMEN DE RECURSOS

Contra el presente Decreto que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante la Alcaldesa Presidenta del Ayuntamiento de Candelaria en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante la Sección de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal de Instancia de Santa Cruz de Tenerife con número de plaza que por turno corresponda en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.



Firmado por:	ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA	Fecha: 11-09-2026 10:09:52	
Código Seguro de Verificación (CSV): 007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Comprobación CSV: https://sedelectronica.candelaria.es/publico/documento/007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Fecha de sellado electrónico: 11-09-2026 10:09:52	- 7/8 -	Fecha de emisión de esta copia: 11-09-2026 10:09:52	

Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que se pueda interponer cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho

Todo lo cual se publica por la Secretario General en virtud de la función de fe pública del artículo 3.2 j) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, de régimen jurídico de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional.

La Alcaldesa-Presidenta doña María Concepción Brito Núñez. El Secretario General, don Octavio Manuel Fernández Hernández, que da fe.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Avenida Constitución Nº 7. Código postal: 38530. Candelaria. Teléfono: 922.500.600
www.candelaria.es

Cód. Verificación: 7CZALSGK7MA70T265AHEM4RZ
Verificación: <https://can104.es/verificar/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 8



Firmado por:	ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE CANDELARIA	Fecha: 11-09-2026 10:09:52	
Código Seguro de Verificación (CSV): 007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602			
Comprobación CSV: https://sedeelectronica.candelaria.es/publico/documento/007EAC03BE1FDDA1DE09E9145A365602 .			
Fecha de sellado electrónico: 11-09-2026 10:09:52	- 8/8 -	Fecha de emisión de esta copia: 11-09-2026 10:09:52	