

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARJONA (JAÉN)

2021/5920 *Aprobación definitiva del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Arjona.*

Edicto

Don Juan Latorre Ruiz, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Arjona (Jaén).

Hace saber:

Que queda elevado a definitivo el acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento de fecha 18 de noviembre de 2021, de aprobación inicial del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos de este Ayuntamiento, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén n.º 222 de fecha 22 de noviembre de 2021, al no haberse formulado reclamaciones contra el mismo en el plazo de exposición pública, cuyo texto íntegro es el siguiente:

“3.- APROBACIÓN INICIAL DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE ESTE AYUNTAMIENTO.

Se somete a la consideración del Pleno de la Corporación, el dictamen de la Comisión Informativa de Economía, Hacienda, Patrimonio, Personal y Políticas Sociales del día 15 de noviembre de 2021, que se transcribe a continuación:

“Vista la necesidad de este Ayuntamiento de contar con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos, así como de atender al objetivo, de carácter excepcional, de estabilización del empleo temporal.

Visto el expediente que se tramita para la aprobación del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos de este Ayuntamiento, la Comisión Informativa de Economía, Hacienda, Patrimonio, Personal y Políticas Sociales, por unanimidad de sus miembros asistentes a la sesión, seis de los siete de los que legalmente la constituyen, dictamina favorablemente el Plan, proponiendo al Pleno la adopción del siguiente Acuerdo:

Primero.- Aprobar inicialmente el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos que figura en el expediente.

Segundo.- El presente Plan será objeto de información pública durante un plazo de quince días mediante su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, durante este periodo los interesados podrán examinarlo así como presentar las alegaciones que consideren necesarias. Si no se presentan alegaciones durante ese periodo se elevará a definitiva este acuerdo de aprobación inicial.

Tercero.- Una vez aprobado definitivamente por el Pleno de la Corporación, publicar

íntegramente el texto del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y remitir una copia de la misma a la Administración del Estado y al órgano competente de la Comunidad Autónoma.”

Votación y acuerdo:

El Pleno de la Corporación, por unanimidad de sus miembros asistentes a la sesión, trece de los trece de los que legalmente lo constituyen, acuerda aprobar el dictamen tal y como ha sido transcrito.”

ANEXO

PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

I.- Introducción.

El objetivo primordial de toda Administración Pública partiendo del artículo 103.1 de la Constitución Española es servir al interés general. En este sentido, en relación con los medios de que dispone para tal servicio, el artículo 69 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 (en adelante TREBEP), determina que la planificación de los recursos humanos siempre debe tener como objetivo “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos”, que entre otras medidas, supone estabilizar y consolidar las plazas adecuadas actualmente existentes en la plantilla municipal.

Es por lo que teniendo en cuenta las medidas que se han ido adoptando para reducir la alta tasa de temporal/eventualidad en el empleo público, resaltando las adoptadas en el “Acuerdo para la Mejora del Empleo”, firmado por el Gobierno de la Nación y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Pública, que fueron recogidas en el artículo 19 “Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal”, de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en el Acuerdo firmado el día 9 de marzo de 2018, por los mismos actores, en relación a seguir adoptando medidas para la reducción de la alta tasa de temporalidad/eventualidad del empleo público que han sido recogidas en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, así como en el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Estas medidas han supuesto un levantamiento de las contempladas en el Real Decreto 20/2011, sobre el ingreso y reposición de personal en la Administración. Es más, dichas restricciones al ingreso de personal afectaban incluso a las plazas cubiertas por personal interino, como así concluye la Sentencia del Tribunal Supremo en Sentencia 3039/2015, de 2 de diciembre, haciendo referencia al artículo 21 de la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

II.- Objetivo del Plan.

Considerando lo dispuesto en el artículo 69.2.e) del TREBEP, donde se contempla la posibilidad que las Administraciones Públicas prevean la incorporación de recursos

humanos a través de sus Ofertas de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 de la misma norma. La redacción del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos obedece a la necesidad de este Ayuntamiento de contar con un instrumento adecuado para la correcta planificación de sus recursos humanos, así como de atender al objetivo, de carácter excepcional, de estabilización del empleo temporal en las administraciones públicas en los términos establecidos en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, en el artículo 19.uno.9 de la Ley 6/2018, así como en el artículo 2 del RD-ley 14/2021. En base a lo dispuesto en el RD-ley 14/2021, la estabilización del empleo temporal deberá incluir todas las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, con el fin de reducir la tasa de temporalidad del 58.33 % en el Ayuntamiento de Arjona, por debajo del 8 por ciento.

Además de las plazas de carácter estructural, es decir, aquellas que están incluidas en la plantilla orgánica y que forman parte del presupuesto del Capítulo I de cada una de las Corporaciones Locales, se han venido ocupando durante un período ininterrumpido de más de cinco años, un número importante de puestos de trabajo mediante contratos laborales temporales, o nombramientos como funcionarios interinos. Personal que accedió a la Administración para cubrir puestos de trabajo de carácter coyuntural y que con el devenir del tiempo se convirtieron en estructurales. Por esta razón, es preciso incorporar en cada una de las plantillas orgánicas las plazas a las que están adscritos estos puestos de trabajos, con el fin de su inclusión en las ofertas de empleo público en el marco de lo dispuesto en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, en el artículo 19.uno.9 de la Ley 6/2018, así como en el artículo 2 del RD-ley 14/2021.

Las plazas correspondientes a estos puestos de trabajo se incluirán en la tasa adicional de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en la LPGE 2018 para los colectivos del personal de los servicios de administración y servicios generales, y otros servicios públicos. Además, procederá la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo o instrumento similar que cada Ayuntamiento tenga aprobado para adaptarlo a la plantilla presupuestaria.

Para este fin, las ofertas de empleo que se aprueben en este Ayuntamiento deberán publicarse en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia en el ejercicio 2021, diferenciando entre extraordinaria y única, aquellas plazas ofertadas por procesos de estabilización.

Este proceso de estabilización, objeto del Plan de Ordenación de Recursos Humanos, es un proceso excepcional, marcado como único e irrepetible en base a la tasa de temporalidad del 58.33 %, que este Ayuntamiento tiene en su plantilla, por lo que en el mismo se deberán recoger las medidas que afecten a las ofertas de empleo público y a las bases de las respectivas convocatorias.

III.- Marco Legal.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.

- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.
- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.
- Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

IV.- Alcance del Plan.

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de ARJONA no supondrá un incremento del gasto puesto que, la estabilización de empleo temporal solamente incluirá aquellas plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente en puestos adscritos a las mismas durante al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 en los colectivos de servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos para los procesos de estabilización.

El Ayuntamiento de Arjona cuenta con una plantilla total de 48 plazas, de las cuales: todas tienen el carácter estructural.

De las 48 plazas con carácter estructural:

- 27 plazas son de personal laboral, con 1 plaza fija y 24 temporales o indefinidos/as susceptibles de estabilización.
- 21 puestos son de personal funcionario, con 2 plazas de funcionario/a interino/a susceptible de estabilización y 1 plaza ocupada por personal laboral temporal susceptible de estabilizar y funcionarizar.

Por lo tanto, la tasa de temporalidad (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del 58.33 %, convirtiéndose en un objetivo de esta Administración reducir la misma a través de un procedimiento extraordinario de estabilización, que ha sido previamente negociado, consensado y acordado con todas las organizaciones sindicales.

En este sentido, al ser 28 las plazas susceptibles de estabilización, al final de proceso, se prevé una tasa de temporalidad e interinidad del 0%.

Este procedimiento será extraordinario y solo afectará a las plazas de la plantilla de este Ayuntamiento que cumplan con los requisitos del artículo 2 del RD-ley 14/2021 y deberá publicarse antes del 31 de diciembre de 2021, diferenciándose del resto de procedimientos.

VI.- Medidas.

A) CREACIÓN DE PLAZAS EN PLANTILLA ORGÁNICA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Las anteriores restricciones presupuestarias a la provisión definitiva de plazas, ha venido forzando el recurso a las diversas formas de contratación temporal, como mecanismo para dar satisfacción a necesidades que, quizás en un principio, pudieran ser coyunturales o puntuales pero que la realidad, y fundamentalmente, la falta o limitación de la cobertura de vacantes generadas, ha terminado por convertirse en estructural. Por otro lado, las herramientas contractuales que la ley ofrece (tanto en el ámbito funcional como laboral), para poder dar respuesta a situaciones temporales de necesidad, se ha visto en muchos casos desbordada, obligando, bien en unos casos a la sucesiva extinción y nueva contratación de relaciones para la satisfacción de idénticas necesidades, bien en otros, a la prórroga indebida de las relaciones más allá de los límites legales. Así pues, debemos reconsiderar las necesidades estructurales de recursos humanos de este Ayuntamiento ante la posibilidad de contrataciones o nombramientos interinos superiores al límite temporal de tres años, al considerar lo dispuesto, tanto en el artículo 10.1.c) del TREBEP, a cuyo tenor literal dice "...La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.."; como en el artículo 15.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en base al cual, dice literalmente que "...Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa...".

Ante esta situación, el Ayuntamiento de Arjona, mediante el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, fija la plantilla orgánica y relación de puestos de trabajo que aparece en el anexo 1.

B) OFERTAS DE EMPLEO: PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN.

Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8,00% en el horizonte de 2021, el Ayuntamiento de Arjona distinguirá en sus Ofertas de Empleo Público aquellas plazas que sean objeto de cobertura mediante procesos de estabilización, diferenciándolas de las que se oferten como consecuencia de la tasa de reposición de efectivos, promoción interna u otro tipo de procesos ordinarios.

Las plazas ofertadas deberán cumplir con los siguientes requisitos: aquellas plazas de

naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal o indefinida e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 en los colectivos de los servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos. Las plazas afectadas en este Ayuntamiento por este procedimiento extraordinario son las que figuran en el anexo 2.

La oferta extraordinaria de empleo para la estabilización se publicará antes del 31 de diciembre de 2021.

C) PROCESOS SELECTIVOS ESTABILIZACIÓN.

El Ayuntamiento convocará los procesos selectivos para la ejecución de la Oferta Pública de Empleo aprobada de acuerdo con los criterios señalados en el apartado anterior. Las Bases reguladoras de los procesos selectivos que se convoquen para el cumplimiento del objetivo de reducción de la temporalidad en el marco del presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Arjona se sujetarán a los siguientes principios:

C.1- Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

C.2.- Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia.

C.3.- Serán objeto de negociación colectiva tanto las bases generales como las bases específicas de cada una de las respectivas convocatorias.

C.4.-Se acudirá, por una sola vez, a estos procedimientos excepcionales, diferenciados del sistema de turno libre, así como a la ponderación en la valoración de los méritos con respecto a la fase de la oposición.

C.5.- En todo caso, el programa debe responder a los criterios generales establecidos por el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, de esta manera, los programas contendrán materias comunes y materias específicas en la proporción que determine las respectivas convocatorias y el mínimo de temas que deberán desarrollarse.

C.6.- El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.

C.7.- El sistema selectivo para los procedimientos de estabilización será el concurso-oposición. No obstante, en caso de que la modificación del marco legal que regula las condiciones de acceso a las plazas factibles de estabilizar permita la elección del procedimiento de concurso, se elegirá este sistema selectivo como prioritario.

C.8.- La fase de concurso de méritos no podrá tener carácter eliminatorio y su puntuación máxima no podrá superar el 40% del total del sistema de concurso-oposición libre.

C.9.- Se valorarán los cursos de formación relacionados con las funciones propias que tiene encomendadas la plaza/puesto, objeto de la convocatoria.

C.10. Los puntos obtenidos en la fase del concurso de méritos no se podrán utilizar para superar la fase de oposición.

C.11.-La fase de la oposición, que tendrá carácter eliminatorio, y constará de dos ejercicios:
a) Una prueba de conocimientos del temario objeto y que consistirá en la resolución de un cuestionario tipo test. b) La resolución de un supuesto práctico.

C.12.-En la fase de oposición no se podrá superar el 60% de la puntuación total del concurso-oposición.

C.13.- No obstante, en caso de una modificación del marco legal que regula las condiciones de acceso a las plazas factibles de estabilizar se volverá a negociar el sistema selectivo conforme la nueva normativa.

La publicación de estas convocatorias de estabilización se realizará durante el ejercicio 2022. De igual manera, la resolución de estos procesos selectivos se llevará a cabo durante los ejercicios 2022-2024.

D) VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO.

Durante los últimos años se ha modificado sustancialmente la arquitectura legal que sustenta la ejecución de funciones y la prestación de servicios públicos. Esto ha supuesto que la realidad del día a día de los empleados públicos sea muy distinta a la configuración de dichos puestos en el momento de su creación.

Por eso es necesario que se articule un mecanismo que adapte la definición de los puestos a esa nueva realidad, y, para ello, la normativa fija el mecanismo de la valoración de puestos de trabajo, un mecanismo de una revisión singularizado de los puestos de trabajo. Dicho proceso deberá desarrollarse durante el ejercicio 2022.

Una vez culminado el proceso de estabilización, el Excmo. Ayuntamiento de Arjona, con el objetivo de continuar en el proceso de modernización de la Administración Local y de sus recursos humanos, y por medio de la negociación con las organizaciones sindicales, podrá actualizar el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos incorporando cuantas medidas colaboren en ese objetivo principal. Para ello el presente Plan tendrá una revisión de forma anual.

E) FUNCIONARIZACIÓN.

Actualmente, en la plantilla del Excmo. Ayuntamiento conviven dos tipos de relaciones laborales, una funcional o administrativa y otra laboral o de derecho privado. Esta dualidad, recogida en el 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, no siempre convive pacíficamente y uno de esos conflictos son los puestos reservados a funcionarios públicos y ocupados por personal laboral. Esta situación genera algunas disfunciones a la hora de un adecuado reparto de funciones, toda vez que al personal laboral se le está privada del ejercicio de potestades públicas.

En la línea de atender a los criterios que el Tribunal Constitucional impuso sobre qué puestos deben estar cubiertos por funcionarios de carrera (las que conlleve el ejercicio de potestades públicas) y qué puestos deben estar cubiertos por personal laboral (en sentido contrario quiénes no ejerzan dichas potestades públicas), este Ayuntamiento deberá iniciar

el proceso para reconvertir dichas plazas laborales en plazas de funcionario público y resolver así esos conflictos que sin duda mejorará el funcionamiento de la entidad, dando garantía jurídica a los actos de esta Administración.

Así, durante el ejercicio 2021, se aprobará, mediante negociación con los representantes de los trabajadores, el proceso de reconversión de puestos de trabajo de personal laboral a personal funcionario.

Una vez culminado el proceso de estabilización/consolidación y de funcionarización, el Excmo. Ayuntamiento de Arjona, con el objetivo de continuar en el proceso de modernización de la Administración Local y de sus recursos humanos, y por medio de la negociación con las organizaciones sindicales, podrá actualizar el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos incorporando cuantas medidas colaboren en ese objetivo principal. Para ello el presente Plan tendrá una revisión de forma anual.

VII.- Conclusiones.

Este Plan se estructura en las Fases que se han enunciado, debiendo desarrollarse cada una de ellas paulatinamente, de forma que todas y cada una de ellas se lleven a cabo con la negociación y el consenso de la representación sindical en consonancia con las directrices marcadas por el Gobierno Municipal.

Cada una de las medidas de las que se compone este PORH, establecerá un cronograma de actuación desde su inicio, para su desarrollo y culminación; y ello teniendo en cuenta que las medidas A y B debe concluir en el año 2021. Y que la medida C no podrá llevarse a cabo hasta tanto no se concluyan aquéllas

Así inmediatamente posterior a la aprobación de este Plan por el Pleno de la Corporación, se deberá aprobar, y, en el plazo de un mes, la OEP 2021 en los términos aquí señalados. Una vez publicada ésta, las Bases que han de regir los procesos selectivos de estabilización.

En definitiva, y a modo de conclusión, el desarrollo paulatino de este Plan de Ordenación supondrá un hito importante para los empleados de este Ayuntamiento y para la ciudadanía a la que hemos de servir.

ANEXO I. RELACIÓN DE PUESTOS ESTRUCTURALES

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	LOCALIZACIÓN DEL PUESTO		SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO												
			ÁREA	DEPARTAMENTO	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISION	SITUACIÓN	JORNADA	PRINCIPALES FUNCIONES	
1101	SECRETARIO/A	1	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	FUNCIONARIAL	HABILITADO NACIONAL	SECRETARÍA				A1	30	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE		Funciones de fe pública y aseramiento legal preceptivo
1102	ADMINISTRATIVO/A	1	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA				C1	22	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA		Tramitación, ejecución e impulsos de expedientes en su área y en su nivel de responsabilidad que no requieran una preparación técnica superior
1103	AUX. ADMINISTRATIVO	2	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR				C2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS, UNA CUBIERTA POR PERSONAL FUNCIONARIO Y OTRA VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE POR PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Ejecutar la actividad del negociado, en su nivel de responsabilidad. Operaciones elementales relativas al trabajo de oficina y despachos, ofimática, cálculo y archivos y tareas de apoyo en su área.
1104	SECRETARIO/A PARTICULAR ALCALDÍA	1	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	AUXILIAR				C2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE		Organizar, programar y coordinar la actividad de Alcaldía. Dirigir, coordinar, impulsar y supervisar la comunicación institucional, en coordinación con los restantes responsables de servicio
1105	SUBALTERNO	1	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	SECRETARÍA				AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA		Tareas de vigilancia y custodia de oficinas, así como misiones de Conserje, Ujier, Portero y otras análogas en edificios y servicios de corporación.
2101	INTERVENTOR/A	1	SERVICIOS ECONÓMICOS	INTERVENCIÓN	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	INTERVENCIÓN-TESORERÍA				A1	24	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE		Funciones de control y fiscalización interna de gestión económica-financiera, presupuestaria, y de contabilidad
2102	ADMINISTRATIVO/A	2	SERVICIOS ECONOMICOS	INTERVENCIÓN	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA				C1	22	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS, UNA CUBIERTA Y UNA VACANTE		Tramitación, ejecución e impulsos de expedientes en su área y en su nivel de responsabilidad que no requieran una preparación técnica superior

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	LOCALIZACIÓN DEL PUESTO		SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO												
			ÁREA	DEPARTAMENTO	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISION	SITUACIÓN	JORNADA	PRINCIPALES FUNCIONES	
2103	AUX. ADMINISTRATIVO	3	SERVICIOS ECONOMICOS	INTERVENCIÓN	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR				C2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	TRES PLAZAS, DOS CUBIERTAS POR PERSONAL FUNCIONARIO Y UNA VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE POR PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Ejecutar la actividad del negociado, en su nivel de responsabilidad. Operaciones elementales relativas al trabajo de oficina y despachos, ofimática, cálculo y archivos y tareas de apoyo en su área.
3101	OFICIAL JEFE	1	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	OFICIAL	C1	22	OPOSICIÓN	LIBRE DESIGNACIÓN	CUBIERTA			Ejercer la jefatura inmediata del Cuerpo de Policía Local, bajo la superior autoridad y bajo la dependencia directa del Alcalde del municipio
3102	POLICIA LOCAL	8	SEGURIDAD CIUDADANA	OFICINA POLICÍA LOCAL	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	AGENTE	C1	20	OPOSICIÓN	CONCURSO	OCHO PLAZAS, CINCO VACANTES Y TRES CUBIERTAS			Ejercer la jefatura inmediata del Cuerpo de Policía Local, bajo la superior autoridad y bajo la dependencia directa del Alcalde del municipio
4101	ARQUITECTO TECNICO	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	AREA TECNICA	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO MEDIO	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR			Asumir la función técnica municipal y asumir el asesoramiento técnico en las materias propias de su ámbito profesional.
4201	OFICIAL MAESTRO DE OBRAS	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR			Planifica y organiza el proceso y la mecánica de los trabajos de obra
4202	OFICIAL ALBAÑILERIA	2	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS VACANTES, CUBIERTAS TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR			Realiza todo tipo de trabajos de albañilería
4301	OPERARIO DE SERV. VARIOS	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR			Realiza todo tipo de trabajos de oficina de mantenimiento
4302	MAQUINISTA	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	20	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS VACANTES, CUBIERTAS POR PERSONAL LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR			Realiza todo tipo de trabajos de oficina relacionados con la conducción y mantenimiento de los vehículos municipales
4303	CONSERJE DE SERV. VARIOS	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR			Realización de todo tipo de trabajos de oficina en el área encomendada.

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	LOCALIZACIÓN DEL PUESTO		SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO											
			ÁREA	DEPARTAMENTO	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISION	SITUACIÓN	JORNADA	PRINCIPALES FUNCIONES
4401	JARDINERO/A	2	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	SERVICIO DE JARDINERÍA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS VACANTES, CUBIERTAS TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR		Realización de todo tipo de trabajos de oficio de jardinería
4501	OFICIAL ELECTRICISTA	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	SERVICIO DE ELECTRICIDAD	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA		Planifica y organiza el trabajo de electricidad
4502	ELECTRICISTA	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	SERVICIO DE ELECTRICIDAD	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización todo tipo de trabajos de oficio de electricidad
4601	BARRENDERO	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	SERVICIO DE LIMPIEZA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización todo tipo de trabajos de oficio de limpieza viaria
4701	OPERARIO/A CEMENTERIO	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	CEMENTERIO	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización todo tipo de trabajos de oficio del servicio de cementerio
4801	OPERARIO/A MERCADO DE ABASTOS	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	MERCADO DE ABASTOS	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización todo tipo de trabajos de oficio del servicio de mercado de abastos
5101	DIRECTOR/A GUARDERÍA	1	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO MEDIO	DIRECTOR/A	A2	19	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Dirigir, coordinar, impulsar y supervisar el funcionamiento del Servicio de la escuela infantil y en coordinación con los restantes responsables de servicios
5102	EDUCADOR/A	3	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO AUXILIAR	EDUCADOR/A	C1	20	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	TRES PLAZAS VACANTES, CUBIERTAS TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR		Ejecución de las tareas en el ámbito socio-educativo y asistencial de la escuela infantil
5103	COCINERO/A	1	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES		COCINERO/A	AP		CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización de la planificación y de los trabajos operativos del servicio de cocina de la escuela infantil
5201	MONITOR/A DE GIMNASIO	2	CENTROS DEPENDIENTES	POLIDEPORTIVO	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	MONITOR/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS VACANTES, CUBIERTAS TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR	75%	Ejecución de las tareas en el área deportiva

Verificable en https://boi.bopjaen.es

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	LOCALIZACIÓN DEL PUESTO		SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO											
			ÁREA	DEPARTAMENTO	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISION	SITUACIÓN	JORNADA	PRINCIPALES FUNCIONES
5202	CONSERJE PAB. DEPORTES	1	CENTROS DEPENDIENTES	POLIDEPORTIVO	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	12	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS VACANTES, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización de todo tipo de trabajos de oficio en el área encomendada.
5203	CONSERJE C. FUTBOL	1	CENTROS DEPENDIENTES	POLIDEPORTIVO	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	12	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización de todo tipo de trabajos de oficio en el área encomendada.
5301	BIBLIOTECA	1	CENTROS DEPENDIENTES	BIBLIOTECA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO AUXILIAR	AUXILIAR	C2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	75%	Ejecución de las tareas en el ámbito de la biblioteca
5401	TEC. CULTURA/ PATRIMONIO	1	CENTROS DEPENDIENTES	CULTURA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO MEDIO	TÉCNICO/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior en los expedientes en el ámbito del área de la cultura y el patrimonio

ANEXO II. RELACIÓN DE PUESTOS SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	LOCALIZACIÓN DEL PUESTO		SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO														
			ÁREA	DEPARTAMENTO	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISION	SITUACIÓN	JORNADA	PRINCIPALES FUNCIONES			
1103	AUX. ADMINISTRATIVO	1	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR										VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE POR PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Ejecutar la actividad del negociado, en su nivel de responsabilidad. Operaciones elementales relativas al trabajo de oficina y despachos, ofimática, calculo y archivos y tareas de apoyo en su área.

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	LOCALIZACIÓN DEL PUESTO		SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO												
			ÁREA	DEPARTAMENTO	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISION	SITUACIÓN	JORNADA	PRINCIPALES FUNCIONES	
2103	AUX. ADMINISTRATIVO	1	SERVICIOS ECONOMICOS	INTERVENCIÓN	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR				C2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE POR PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Ejecutar la actividad del negociado, en su nivel de responsabilidad. Operaciones elementales relativas al trabajo de oficina y despachos, ofimática, calculo y archivos y tareas de apoyo en su área.
4101	ARQUITECTO TECNICO	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	AREA TECNICA	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO MEDIO	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Asumir la función técnica municipal y asumir el asesoramiento técnico en las materias propias de su ámbito profesional.	
4201	OFICIAL MAESTRO DE OBRAS	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Planifica y organiza el proceso y la mecánica de los trabajos de obra	
4202	OFICIAL ALBAÑILERIA	2	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OBRAS	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS VACANTES, CUBIERTAS TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR		Realiza todo tipo de trabajos de albañilería	
4301	OPERARIO DE SERV. VARIOS	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realiza todo tipo de trabajos de oficio de mantenimiento	
4302	MAQUINISTA	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	20	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS VACANTES, CUBIERTAS POR PERSONAL LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realiza todo tipo de trabajos de oficio relacionado con la conducción y mantenimiento de los vehículos municipales	
4303	CONSERJE DE SERV. VARIOS	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización de todo tipo de trabajos de oficio en el área encomendada.	
4401	JARDINERO/A	2	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	SERVICIO DE JARDINERÍA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS VACANTES, CUBIERTAS TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR		Realización de todo tipo de trabajos de oficio de jardinería	

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	LOCALIZACIÓN DEL PUESTO		SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO											
			ÁREA	DEPARTAMENTO	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISION	SITUACIÓN	JORNADA	PRINCIPALES FUNCIONES
4502	ELECTRICISTA	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	SERVICIO DE ELECTRICIDAD	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización todo tipo de trabajos de oficio de electricidad
4601	BARRENDERO	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	SERVICIO DE LIMPIEZA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización todo tipo de trabajos de oficio de limpieza viaria
4701	OPERARIO/A CEMENTERIO	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	CEMENTERIO	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización todo tipo de trabajos de oficio del servicio de cementerio
4801	OPERARIO/A MERCADO DE ABASTOS	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	MERCADO DE ABASTOS	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización todo tipo de trabajos de oficio del servicio de mercado de abastos
5101	DIRECTOR/A GUARDERIA	1	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO MEDIO	DIRECTOR/A	A2	19	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Dirigir, coordinar, impulsar y supervisar el funcionamiento del Servicio de la escuela infantil y en coordinación con los restantes responsables de servicios
5102	EDUCADOR/A	3	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO AUXILIAR	EDUCADOR/A	C1	20	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	TRES PLAZAS VACANTES, CUBIERTAS TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR		Ejecución de las tareas en el ámbito socio-educativo y asistencial de la escuela infantil
5103	COCINERO/A	1	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES		COCINERO/A	AP		CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización de la planificación y de los trabajos operativos del servicio de cocina de la escuela infantil
5201	MONITOR/A DE GIMNASIO	2	CENTROS DEPENDIENTES	POLIDEPORTIVO	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	COMETIDOS ESPECIALES	MONITOR/A	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS VACANTES, CUBIERTAS TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLES DE ESTABILIZAR	75%	Ejecución de las tareas en el área deportiva
5202	CONSERJE PAB. DEPORTES	1	CENTROS DEPENDIENTES	POLIDEPORTIVO	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	12	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS VACANTES, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización de todo tipo de trabajos de oficio en el área encomendada.

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	LOCALIZACIÓN DEL PUESTO		SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO											
			ÁREA	DEPARTAMENTO	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISION	SITUACIÓN	JORNADA	PRINCIPALES FUNCIONES
5203	CONSERJE C. FUTBOL	1	CENTROS DEPENDIENTES	POLIDEPORTIVO	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIOS	OPERARIO/A	AP	12	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Realización de todo tipo de trabajos de oficio en el área encomendada.
5301	BIBLIOTECA	1	CENTROS DEPENDIENTES	BIBLIOTECA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO AUXILIAR	AUXILIAR	C2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	75%	Ejecución de las tareas en el ámbito de la biblioteca
5401	TEC. CULTURA/PATRIMONIO	1	CENTROS DEPENDIENTES	CULTURA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO MEDIO	TÉCNICO/A	A2	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR		Gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior en los expedientes en el ámbito del área de la cultura y el patrimonio

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos, señalando que contra el presente acuerdo que pone fin a la vía administrativa, puede optar por interponer, sin perjuicio de que pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente:

1.- Recurso de reposición, ante este Ayuntamiento en el plazo de un mes desde la fecha de publicación. Transcurrido un mes sin notificar su resolución se entenderá desestimado por silencio administrativo, pudiendo interponer recurso contencioso administrativo en el plazo de 2 meses desde la resolución y notificación del recurso, si la desestimación fuese expresa, y en el plazo de 6 meses si la desestimación fuese presunta por silencio administrativo. 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 pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

2.- Directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Jaén en el plazo de dos meses desde el día siguiente de la publicación del presente acuerdo.

Arjona, 17 de diciembre de 2021.- El Alcalde-Presidente, JUAN LATORRE RUIZ.