

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TORREPEROGIL (JAÉN)

2021/2715 *Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Torreperogil por el que se aprueba definitivamente la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.*

Anuncio

Habiendo concluido la aprobación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 27 de mayo de 2021.

De conformidad con lo establecido en el artículo 127 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por medio del presente anuncio, se procede a la publicación íntegra de la mencionada modificación.

Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento y del Centro Especial de Empleo, con las modificaciones derivadas de la negociación colectiva y de los informes adjuntados al expediente, así como la relación de puestos objeto de consolidación y estabilización, según se detalla en el PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS que se transcribe a continuación:

ÍNDICE

1. PREÁMBULO
 2. OBJETIVO DEL PLAN
 3. MARCO LEGAL
 4. ALCANCE DEL PLAN
 5. MEDIDAS
 6. CONCLUSIONES
- ANEXOS

1. Preámbulo.

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 últimamente 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, así como 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. 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.

2. 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 artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 (en adelante, Ley 6/2018) cuya vigencia se ha prorrogado hasta el 2021 en virtud del artículo 11 del Real Decreto Ley 23/2020; art. 19.Uno.9, de carácter básico y dictado al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución. En base a lo dispuesto en la Ley 6/2018, 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 2017, con el fin de reducir la tasa de temporalidad del 58,82% en el Ayuntamiento de Torreperogil, 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 de la Ley 6/2018, a través de los diferentes procesos de estabilización, y poder así cumplir con el objetivo del índice de temporalidad previsto para el año 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 de manera 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 58,82%, 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.

3. 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 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 (art. 11).
- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021

4. Alcance del Plan.

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Torreperogil 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 2017 en los colectivos de servicios de administración y servicios generales, así como otros servicios públicos para los procesos de estabilización. El Ayuntamiento de Torreperogil cuenta con una plantilla total de 85 empleados/as públicos/as, de los cuales:

? 30 Puestos de Funcionarios de Carrera, de los cuales: 22 Puestos están ocupados. 8 Puestos permanecen vacantes

? 55 Puestos de Personal Laboral: 5 son personal laboral fijo. 50 son personal laboral temporal o indefinido, susceptibles de consolidación. Por lo tanto, la tasa de temporalidad (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del 58,82%, 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. Este procedimiento, será extraordinario porque sólo afectará a las plazas de la plantilla de este Ayuntamiento que cumplan con los requisitos del artículo 19. Uno. 9 la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado durante un período de tiempo comprendido entre los años 2018 y 2021, diferenciándose del resto de procedimientos, denominados de turno libre, y que son aquellos que responden a los procesos selectivos por tasa de reposición o para cubrir plaza de indefinidos no fijos, por sentencia judicial y que no cumplan los requisitos para ser incluidos en los procesos de estabilización.

5. 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 funcionarial 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 Torreperogil, mediante el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, fija la plantilla orgánica y relación de puestos de trabajo que aparece en el ANEXO I y que tendrá su reflejo en los Presupuestos Municipales para el ejercicio 2021.

B) OFERTAS DE EMPLEO: PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN. Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad al 8% en el horizonte de 2021, el Ayuntamiento de Torreperogil 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 2017 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 II. La oferta extraordinaria de empleo para la estabilización se realizará antes del fin del ejercicio 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 durante el ejercicio 2021. 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 Torreperogil 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 para el personal funcionario y el concurso de méritos en el caso del personal laboral.

C.8.- La fase de concurso de méritos no podrá tener carácter eliminatorio y su puntuación máxima no podrá superar el 45% 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.-Se valorarán como mérito las pruebas selectivas superadas para acceder a la condición de funcionario interino o personal laboral temporal (STC 39/2004, FJ.4).

C.11. Los puntos obtenidos en la fase del concurso de méritos no se podrán utilizar para superar la fase de oposición.

C.12.- 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.13.-En la fase de oposición no se podrá superar el 55% de la puntuación total del concurso-oposición. Los procesos selectivos de estabilización deberán realizarse antes de la finalización del año 2023.

D) CARRERA ADMINISTRATIVA. También en el marco de una estrategia organizativa, el Ayuntamiento debe apostar por la implantación de un modelo de carrera profesional que conjugue la antigüedad, la formación y la evaluación del desempeño para la progresión de grados en el sistema, tal y como se desarrolla en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo de este Ayuntamiento. Si bien, de acuerdo con el TREBEP, la regulación de dicha carrera será aplicable a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que desarrollen aquél, continuando en vigor las normas vigentes en materia de ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en la medida que no se opongan a lo establecido en el TREBEP. Hay que enfocar el modelo de carrera como un verdadero instrumento para la mejor gestión de los recursos humanos en aras a una mejora del rendimiento y a la consecución de los objetivos. La puesta en marcha de un sistema de carrera, ya sea en su modalidad de carrera horizontal, vertical, promoción interna vertical u horizontal, puede conllevar una modificación de la estructura retributiva actual, lo que determina que en el momento presupuestario y organizativo actual, no pueda asumirse, pero sí al menos el establecimiento de unas bases para ello. Así, se aprobará, mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un doble sistema de promoción: a) Por un lado, una carrera horizontal, basada en la antigüedad y la evaluación del desempeño, que supondrá un incremento periódico del nivel de complemento de destino hasta el nivel máximo del rango del grupo del puesto de trabajo. b) Por otro, una carrera vertical que permita adaptar la adscripción de los puestos al grupo de las funciones que pudieran estar desarrollando.

E) PRODUCTIVIDAD POR OBJETIVOS. El programa de productividad por objetivos vincula esa productividad al cumplimiento de objetivos. Sus características básicas son:

1º, Su contenido es conocido. Cada empleado conoce qué debe hacer para percibir la productividad. Cada departamento, en el expediente de valoración, incluye los objetivos que se le marcan, y que se materializan en indicadores según el tipo de departamento.

2º, Naturaleza de los indicadores. Los indicadores tienen que ver con la prestación de un servicio público de calidad (por ejemplo, plazos de tramitación), cumplimiento de obligaciones por parte del ciudadano (por ejemplo, alcance de las inspecciones de tributos, obras,...), o con el cumplimiento de previsiones económicas (ejecución presupuestaria, recaudación,...).

3º, Cuánto supone el programa. El quantum del programa quedará definido por la Corporación y en negociación con los representantes sindicales. Desde nuestro punto de vista el montante no puede suponer menos del 10% del complemento específico global.

4º, Cómo se mide. Cada indicador conlleva un mecanismo objetivo de medición, descrito también en el propio expediente de valoración.

5º, Cómo se reparte. El objetivo lo obtiene el departamento y se reparte entre los puestos según la valoración de cada puesto que lo conforma.

6º, Cuánto percibe cada departamento. El reparto del fondo del programa lo realiza la Corporación y tendrá que ver con la importancia que cada departamento tiene en el conjunto de la organización, medida ésta por medio también de la propia valoración de puestos.

7º, Quién percibe dentro del departamento o área. Percibiría el conjunto de empleados adscritos salvo resolución motivada del responsable del mismo sobre la improcedencia de percepción por parte de alguno de ellos. El sistema deberá contener un reglamento de funcionamiento del programa. La puesta en marcha de este programa se realizará en el ejercicio 2021, acordándose, en negociación con los representantes de los trabajadores.

F) FORMACIÓN. El artículo 14 del TREBEP reconoce la formación como el deber y el derecho de los empleados públicos, entendida como formación continua y actualización de conocimientos y capacidades, como transmisión de conocimientos y habilidades, por un lado y como modificación de actitudes y valores, por otro; y ello, contribuyendo además de manera decisiva al cambio cultural.

En la actualidad este Ayuntamiento participa de Planes de Formación anuales, que van adaptándose a las nuevas necesidades, modificando la concepción y estructura que tradicionalmente ha caracterizado la formación municipal. Este sistema de adhesión se deberá completar con una oferta propia de formación específica. Dicha oferta específica deberá desarrollarse durante el ejercicio 2021 para su puesta en marcha en el ejercicio 2022.

G) 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 2021 para su puesta en marcha en el ejercicio 2022.

6. 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 por el mismo órgano, 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 DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE TORREPEROGIL

Nº	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	DOTACIÓN	TP	C	ESCALA	GR	NIVEL C.D	CE	PROVISIÓN	Observaciones	TIPO ACCESO	SITUACIÓN
1	FCSE01	SECRETARIO/A	1	S	F.H.N.	A.G	A1	26	14.461,95	Concurso	Ocupado comisión de Servicios	Concurso	Vacante
2	FCIN01	INTERVENTOR/A	1	S	F.H.N.	A.G	A1	26	14.461,95	Concurso	Ocupado nombramiento accidental	Concurso	Vacante
3	FCTE01	TESORERO/A	1	S	F.H.N.	A.G	A1	22	5.082,62	Concurso	Ocupada interinidad	Concurso	Vacante
4	FCAG01	TÉCNICO/A ADMON. GENERAL	2	N	F	Técnica Superior	A1	24	5.082,62	Concurso		Concurso-Oposición	Ocupadas
5	FCAD01	ADMINISTRATIVO/A ADMON GRAL	5	N	F	Admtva.	C1	18	5.082,62	Concurso		Oposición Libre	4-Ocupadas 1-Interinidad
6	FCAD02	ADMINISTRATIVO RECAUDACIÓN	1	S	F	Admtva.	C1	18	5.082,62	Concurso		Oposición Libre	Ocupada
7	FCJP01	JEFE POLICÍA	1	S	F	Servicios Especiales	C1	20	4.400,84	Libre designación		Oposición Libre	Ocupada
8	FCOP01	OFICIAL POLICIA	1	S	F	Servicios Especiales	C1	20	4.400,84	concurso		Oposición Libre	Ocupada
9	FCOP02	OFICIAL POLICÍA	1	S	F	Servicios Especiales	C1	18	4.400,84	concurso	Promoción interna	Concurso- Oposición	Vacante
10	FCAP01	AGENTE POLICIA	9	N	F	Servicios Especiales	C1	18	1.785,31	concurso		Oposición Libre	7-Ocupadas 2-vacantes
11	FCAP02	AGENTE POLICIA 2ª ACTIVIDAD	2	S	F	Servicios Especiales	C1	18	1.785,31	concurso		Oposición Libre	Ocupada
12	FCOS01	OFICIAL DE SERVICIOS	1	S	F	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	concurso	Ocupada en propiedad	Oposición Libre	Ocupada
13	FCOJ01	OFICIAL JARDINERO	2	N	F	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	concurso	Ocupada en propiedad	Oposición Libre	1-Ocupada 1- Vacante
14	FCPJ01	PEÓN JARDINERO	1	N	F	Servicios Especiales	AP	13	3.693,92	concurso	Ocupada en propiedad	Oposición Libre	Ocupada
15	FCPS01	PEÓN SERVICIOS	1	N	F	Servicios Especiales	AP	13	3.693,92	concurso	Ocupada propiedad, vacante enfermedad	Oposición Libre	Ocupada
16	LBLE03	LIMPIADOR/AS EDIFICIOS PÚBLICOS	5	N	L	Servicios Especiales	AP	13	3.693,92	Concurso	Ocupada L fijo	Concurso- Oposición Oposición Libre Concurso	Ocupada
17	LBAA01	AUX. ADMINISTRATIVO	1	N	L	Administrativa	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso- Oposición Oposición Libre Concurso	Vacante

Nº	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	DOTACIÓN	TP	C	ESCALA	GR	NIVEL C.D	CE	PROVISIÓN	Observaciones	TIPO ACCESO	SITUACIÓN
18	LBAQ01	ARQUITECTO/A	1	S	L	Administración Especial	A1	26	5.117,99	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
19	LBRA01	RESPONSABLE OFICINA ALCALDÍA	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
20	LBAB01	ARCHIVERO/A - BIBLIOTECARIO/A	1	S	L	Servicios Especiales	A2	20	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
21	LBOH01	HERRERO	1	N	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso- Oposición Oposición Libre Concurso	Vacante
22	LBR501	RESPONSABLE SERVICIOS EXTERNOS	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	5.082,62	Concurso	Ocupada L Indefinido objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
23	LBRO01	RESPONSABLE OBRAS	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
24	LBOA01	OFICIAL ALBAÑIL	2	S	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
25	LBOE01	OFICIAL ELECTRICISTA	2	S	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
26	LBOC01	OPERARIO CEMENTERIO	1	N	L	Servicios Especiales	AP	13	3.693,92	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
27	LBOC02	OPERARIO CEMENTERIO	1	N	L	Servicios Especiales	AP	13	3.693,92	Concurso	Ocupada L no fijo	Concurso- Oposición Oposición Libre Concurso	Vacante
28	LBRC01	RESPONSABLE COMUNICACIÓN	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
29	LBRI01	RESPONSABLE INFORMÁTICA	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	1008,58	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
30	LBRC01	OPERARIO DE CAMINOS	1	S	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
31	LBDC01	TECNICO/A DE PROGRAMAS DE DESARROLLO LOCAL	1	N	L	Admón general Subescala Técnica	A1	22	5.082,62	Concurso	Ocupada L indefinido objeto de consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante

Nº	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	DOTACIÓN	TP	C	ESCALA	GR	NIVEL C.D	CE	PROVISIÓN	Observaciones	TIPO ACCESO	SITUACIÓN
32	LBTP01	TECNICO/A DE PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	1	N	L	Admón general Subescala Técnica	A2	20	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
33	LBDE01	DIRECTORA ESCUELA INFANTIL	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	5.037,28	Concurso	Ocupada L Indefinido objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
34	LBG101	GUÍAS INFANTILES	6	N	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
35	LBCE01	COCINERA ESCUELA INFANTIL	1	N	L	Servicios Especiales	AP	13	3.693,92	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
36	LBCE02	COCINERA 1/2 jornada	1	N	L	Servicios Especiales	AP	13	1.846,96	Concurso		Concurso- Oposición Oposición Libre Concurso	Vacante
37	LBCD01	TRABAJADORA SOCIAL CENTRO DE PARTICIPACIÓN ACTIVA	1	S	L	Servicios Especiales	A2	20	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
38	LBCD02	AUXILIAR CENTRO DE PARTICIPACIÓN ACTIVA DE MAYORES	1	S	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
39	LBPL01	PEÓN LIMPIEZA VIARIA	2	N	L	Servicios Especiales	AP	13	3.693,92	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
40	LBLE01	LIMPIADOR/A EDIFICIOS PÚBLICOS	2	N	L	Servicios Especiales	AP	13	3.693,92	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
41	LBMP01	MONITOR RESPONSABLE PÁDEL	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	5.082,62	Concurso	Ocupada L Indefinido objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
42	LBMP02	MONITOR DEPORTIVO PÁDEL	1	S	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L Indefinido	Concurso- Oposición Oposición Libre Concurso	Vacante
43	LBMI01	MONITORA DE INGLÉS	1	S	L	Servicios Especiales	A1	22	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
44	LBAR01	AUXILIAR DE RADIO	1	S	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Nº	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	DOTACIÓN	TP	C	ESCALA	GR	NIVEL C.D	CE	PROVISIÓN	Observaciones	TIPO ACCESO	SITUACIÓN
1	LBAA02	AUX. ADMINISTRATIVO	2	N	L	Auxiliar	C2	14	188,43	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso Méritos	Vacante
2	LBPS01	PEÓN DE SERVICIOS	11	N	L	Servicios Especiales	AP	13	1.299,55	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante

ANEXO II:

RELACIÓN DE PUESTOS OBJETO CONSOLIDACIÓN/ ESTABILIZACIÓN

Nº	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	DOTACIÓN	TP	C	ESCALA	GR	NIVEL C.D	CE	PROVISIÓN	Observaciones	TIPO ACCESO	SITUACIÓN
1	LBAA01	AUX. ADMINISTRATIVO	1	N	L	Administrativa	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso-Oposición Oposición Libre Concurso	Vacante
2	LBAQ01	ARQUITECTO/A	1	S	L	Administración Especial	A1	26	5.117,99	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
3	LBRA01	RESPONSABLE OFICINA ALCALDÍA	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
4	LBAB01	ARCHIVERO/A - BIBLIOTECARIO/A	1	S	L	Servicios Especiales	A2	20	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
5	LBOH01	HERRERO	1	N	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso-Oposición Oposición Libre Concurso	Vacante
6	LBR501	RESPONSABLE SERVICIOS EXTERNOS	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	5.082,62	Concurso	Ocupada L Indefinido objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
7	LBRO01	RESPONSABLE OBRAS	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
8	LBOA01	OFICIAL ALBAÑIL	2	S	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
9	LBOE01	OFICIAL ELECTRICISTA	2	S	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante

Nº	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	DOTACIÓN	TP	C	ESCALA	GR	NIVEL C.D	CE	PROVISIÓN	Observaciones	TIPO ACCESO	SITUACIÓN
10	LBOC01	OPERARIO CEMENTERIO	1	N	L	Servicios Especiales	AP	13	3.693,92	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
11	LBRC01	RESPONSABLE COMUNICACIÓN	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
12	LBRI01	RESPONSABLE INFORMÁTICA	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	1008,58	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
13	LBRC01	OPERARIO DE CAMINOS	1	S	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
14	LBDC01	TECNICO/A DE PROGRAMAS DE DESARROLLO LOCAL	1	N	L	Admón general Subescala Técnica	A1	22	5.082,62	Concurso	Ocupada L Indefinido objeto de consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
15	LBTP01	TECNICO/A DE PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	1	N	L	Admón general Subescala Técnica	A2	20	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
16	LBDE01	DIRECTORA ESCUELA INFANTIL	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	5.037,28	Concurso	Ocupada L Indefinido objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
17	LBG101	GUÍAS INFANTILES	6	N	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
18	LBCE01	COCINERA ESCUELA INFANTIL	1	N	L	Servicios Especiales	AP	13	3.693,92	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
19	LBCD01	TRABAJADORA SOCIAL CENTRO DE PARTICIPACIÓN ACTIVA DE MAYORES	1	S	L	Servicios Especiales	A2	20	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
20	LBCD02	AUXILIAR CENTRO DE PARTICIPACIÓN ACTIVA DE MAYORES	1	S	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
21	LBPL01	PEÓN LIMPIEZA VIARIA	2	N	L	Servicios Especiales	AP	13	3.693,92	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
22	LBLE01	LIMPIADOR/A EDIFICIOS PÚBLICOS	2	N	L	Servicios Especiales	AP	13	3.693,92	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
23	LBMP01	MONITOR RESPONSABLE PÁDEL	1	S	L	Servicios Especiales	C1	18	5.082,62	Concurso	Ocupada L Indefinido objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
24	LBMI01	MONITORA INGLÉS	1	S	L	Servicios Especiales	A1	22	5.082,62	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante
25	LBAR01	AUXILIAR DE RADIO	1	S	L	Servicios Especiales	C2	16	3.898,01	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante

RELACIÓN DE PUESTOS OBJETO CONSOLIDACIÓN/ ESTABILIZACIÓN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Nº	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	DOTACIÓN	TP	C	ESCALA	GR	NIVEL C.D	CE	PROVISIÓN	Observaciones	TIPO ACCESO	SITUACIÓN
1	FCAA02	AUX. ADMINISTRATIVO	2	N	L	Auxiliar	C2	14	188.43	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso Méritos	Vacante
2	LBPJ01	PEÓN DE SERVICIOS	11	N	L	Servicios Especiales	AP	13	1.299,55	Concurso	Ocupada L no fijo objeto consolidación y estabilización	Concurso méritos	Vacante

Torreperogil, 8 de junio de 2021.- El Alcalde-Presidente, JOSÉ RUIZ VILLAR.