

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE LOPERA (JAÉN)

**2021/3382** *Elevado a definitivo el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Lopera.*

#### **Edicto**

Doña Isabel Uceda Cantero, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Lopera (Jaén).

#### **Hace saber:**

Que transcurrido el plazo para la presentación de reclamaciones contra el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión de 16 de junio del 2021 y publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén nº 117, de 22 de junio del 2021, relativo a la aprobación inicial del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Lopera, sin que se hayan presentado reclamaciones, se eleva a definitivo el citado acuerdo, contra el que se podrá interponer recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses contados a partir de la publicación de este edicto en el BOP, en la forma que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

Se extracta a continuación el texto íntegro del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Lopera (Jaén):

#### *“1. 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 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.*

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), de carácter básico y dictado al amparo de los artículos 149.1.13.<sup>a</sup> 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 47.72% en el Ayuntamiento de Lopera, 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 2020 o 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 47.72%, 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 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-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 2021.

### 4. Alcance.

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Lopera 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 Lopera cuenta con una plantilla total de 44 empleados/as públicos/as, de los cuales todos tienen el carácter estructural.

De los 44 con carácter estructural:

- 26 son personal laboral, con 21 temporal o indefinido, siendo todos/as susceptibles de estabilización/consolidación, con 3 vacantes y 2 cubiertas.

- 18 son personal funcionario, con 4 vacantes y 14 cubiertas.

Por lo tanto, la tasa de temporalidad (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del 47.72%, convirtiéndose en un objetivo de esta Administración reducir la misma a través de un procedimiento extraordinario de estabilización, que ha sido previamente negociado, consensuado y acordado con todas las organizaciones sindicales.

En este sentido, al ser 21 los puestos susceptibles de estabilización, al final de proceso, se prevé una tasa de temporalidad e interinidad de cero.

Este procedimiento, será extraordinario porque solo afectará a las plazas de la plantilla de este Ayuntamiento que cumplan con los requisitos del artículo 19. Uno. 9 de 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.

#### 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 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 Lopera, 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 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 por debajo del 8,00% en el horizonte de 2021, el Ayuntamiento de Lopera 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 2.

La oferta extraordinaria de empleo para la estabilización se realizará en un mes a partir de la aprobación definitiva del Presupuesto Municipal 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 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 Lopera 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 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.13.-En la fase de oposición no se podrá superar el 60% de la puntuación total del concurso-oposición.

Las convocatorias de estabilización se realizarán durante el ejercicio 2021.

#### 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, durante el ejercicio 2021, 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 dicho ejercicio.

#### 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.

#### 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, el Presupuesto Municipal para 2021 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.



<b>ANEXO I: PUESTOS ESTRUCTURALES</b>												
<b>SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO</b>												
DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	C.E.	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN
SECRETARIO/A-INTERVENTOR/A	1	FUNCIONARIAL	HABILITADO NACIONAL			Tercera	A1	26	16.155,06 €			Comisión de Servicios (Ocupada accidentalmente)
TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	TÉCNICA			A1	29	11.003,16 €			Cubierta
ADMINISTRATIVO/A	2	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C1	17	9.226,14 €			Cubiertas
ADMINISTRATIVO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C1	17	11.032,70 €			Cubierta
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR			C2	16	6.496,84 €			Cubierta
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR			C2	16	6.496,84 €			Cubierta
ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/AS MEDIO/AS	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	A2	23	6.254,36 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a. A ESTABILIZAR
MAESTRO/A OBRAS	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	ENCARGADO/A	C1	16	10.759,58 €	O.E.P.	CONCURSO- OPOSICION	Vacante
OFICIAL DE PRIMERA	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL	AP. E	14	5.902,96 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a con CPT. A ESTABILIZAR
OFICIAL OFICIOS VARIOS	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL	C1	16	5.026,10 €	O.E.P.	CONCURSO- OPOSICION PROMOCION INTERNA	Vacante
OFICIAL OFICIOS VARIOS	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL	C2	16	6.925,80 €			Cubierta. A extinguir como funcionario,
OPERARIO FONTANERÍA	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEON	AP. E	14	5.902,96 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a. A ESTABILIZAR
OPERARIO/A CEMENTERIO	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEON	AP. E	14	5.902,96 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a. A ESTABILIZAR
OPERARIO JARDINERIA	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEON	AP. E	14	5.902,96 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a. A ESTABILIZAR
OPERARIO/A LIMPIEZA	4	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP. E	14	2.701,16 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	3 Vacantes cubiertas por indefinidos/as y 1 cubierta por bolsa. A ESTABILIZAR
OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES	6	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP. E	14	5.902,96 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacantes cubiertas por indefinidos/as (5), y vacante sin cubrir (1). A ESTABILIZAR
GUARDA RURAL	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	C2	14	5.902,96 €	OEP	CONCURSO- OPOSICION	Vacante nueva creación por reconversión de otra plaza
AGENTE POLICÍA	6	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	POLICÍA LOCAL	BASICA	C1	17	10.513,86 €	OEP	OPOSICION LIBRE	Cubiertas (5). Vacantes (1)

<b>ANEXO I: PUESTOS ESTRUCTURALES</b>												
<b>SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO</b>												
DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	C.E.	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN
DIRECTOR/A GUARDERÍA INFANTI	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/AS MEDIO/AS	DIRECTOR/A	A2	20	7.031,08 €			Cubierta
EDUCADOR/A	5	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/AS AUXILIARES	MONITOR/A	C2	12	5.951,68 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacantes (5). Cubiertas por indefinidos/as. A ESTABILIZAR
COCINERO/A	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	COCINERO/A	C2	12	5.702,67 €	O.E.P.	CONCURSO-OPOSICION	Vacante
OPERARIO/A SERVICIOS	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP. E	14	5.805,10 €			Cubierta
BIBLIOTECARIO/A	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO/AS MEDIOS/AS	BIBLIOTECARIO/ A	C1	17	6.350,54 €			Cubierta
SECRETARIO/A JUZGADO DE PAZ	1	LABORAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C2	12	1.356,34 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a. A ESTABILIZAR
DINAMIZADOR/A GUADALINFO	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/AS AUXILIARES		C2	16	5.522,24 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a. A ESTABILIZAR
COORDINADOR TIC	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	ADMINISTRATIVA			C1	16	6.350,54 €	OEP	CONCURSO- OPOSICION	Vacante nueva creación por reconversión de otras plazas

		<b>LOCALIZACIÓN DEL PUESTO</b>			<b>ANEXO II. PUESTOS A ESTABILIZAR</b>										
					<b>SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO</b>										
DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	ÁREA	DEPARTAMENTO	CONCEJALÍA DE ADSCRIPCIÓN	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	C.E.	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN
ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OFICINA DE URBANISMO Y OBRAS	Personal, Infraestructuras y Obras, Empleo, Formación, Festejos y Vivienda	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/AS MEDIO/AS	ARQUITECTO/A TÉCNICO/A	A2	23	6.254,36 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a. A ESTABILIZAR
OFICIAL DE PRIMERA	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	OFICINA DE URBANISMO Y OBRAS	Personal, Infraestructuras y Obras, Empleo, Formación, Festejos y Vivienda	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL	AP. E	14	5.902,96 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a con CPT. A ESTABILIZAR
OPERARIO FONTANERÍA	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	SERVICIO DE AGUAS	Agricultura , Medio Ambiente, Servicios Municipales y Comercio	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEON	AP. E	14	5.902,96 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a. A ESTABILIZAR

DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	LOCALIZACIÓN DEL PUESTO			ANEXO II. PUESTOS A ESTABILIZAR											
		ÁREA	DEPARTAMENTO	CONCEJALÍA DE ADSCRIPCIÓN	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO											
					RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	C.E.	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN	
OPERARIO/A CEMENTERIO	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	SERVICIOS FUNERARIOS	Agricultura , Medio Ambiente, Servicios Municipales y Comercio	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEON	AP. E	14	5.902,96 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a. A ESTABILIZAR	
OPERARIO JARDINERIA	1	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE	Agricultura , Medio Ambiente, Servicios Municipales y Comercio	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEON	AP. E	14	5.902,96 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a. A ESTABILIZAR	
OPERARIO/A LIMPIEZA	4	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	SERVICIO DE LIMPIEZA	Agricultura , Medio Ambiente, Servicios Municipales y Comercio	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP. E	14	2.701,16 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	3 Vacantes cubiertas por indefinidos/as y 1 cubierta por bolsa. A ESTABILIZAR	
OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES	6	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	SERVICIO DE MANTENIMIENTO	Agricultura , Medio Ambiente, Servicios Municipales y Comercio	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP. E	14	5.902,96 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacantes cubiertas por indefinidos/as (5), y vacante sin cubrir (1). A ESTABILIZAR	
EDUCADOR/A	5	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	Educación, Bienestar Social, Igualdad y Participación Ciudadana	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/AS AUXILIARES	MONITOR/A	C2	12	5.951,68 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacantes (5). Cubiertas por indefinidos/as. A ESTABILIZAR	
SECRETARIO/A JUZGADO DE PAZ	1	CENTROS DEPENDIENTES	JUGADO DE PAZ	ALCALDÍA	LABORAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C2	12	1.356,34 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a. A ESTABILIZAR	
DINAMIZADOR/A GUADALINFO	1	CENTROS DEPENDIENTES	GUADALINFO	ALCALDÍA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA	TÉCNICO/AS AUXILIARES		C2	16	5.522,24 €	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO DE MÉRITOS	Vacante cubierta por indefinido/a. A ESTABILIZAR	

Lo que se hace saber para general conocimiento.

Lopera, 15 de julio de 2021.- La Alcaldesa-Presidenta, ISABEL UCEDA CANTERO.