

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE SILES (JAÉN)

2021/4309 *Aprobación definitiva del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del ayuntamiento de Siles (Jaén).*

Anuncio

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, según anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia núm. 151 de 9 de agosto de 2021, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario inicial, de fecha 4 de agosto de 2021, por el que se acuerda aprobar inicialmente el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del ayuntamiento de Siles (Jaén) cuyo texto íntegro se hace público para su general conocimiento.

Acuerdo plenario de fecha 4 de agosto de 2021:

Dada cuenta, por la Alcaldía-Presidencia del Acuerdo para la Mejora del Empleo suscrito por el Gobierno de la Nación y las Organizaciones Sindicales firmado el 9 de marzo de 2018 encaminado a la adopción de medidas para la reducción de la alta tasa de temporalidad/eventualidad del empleo público, que han tenido su reflejo en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, así como en el Real Decreto Ley 147/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha determinado que por el Ayuntamiento de Siles se haya procedido a la elaboración de un Plan de Ordenación de los Recursos Humanos para esta entidad local que, compuesto por seis epígrafes (Introducción, Objetivo del Plan, Marco legal, Alcance del Plan, Medidas y Conclusiones) y dos Anexos, mejore la tasa de temporalidad de sus trabajadores. Así con este objetivo, el Pleno de Ayuntamiento, por unanimidad de los miembros asistentes a esta sesión (7 de los 11 que de hecho y derecho la componen), lo que supone mayoría absoluta legal, ACUERDA

PRIMERO. Aprobar inicialmente el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Siles que figura en el expediente, y se siga el procedimiento reglado hasta que cause la firmeza y alcance los objetivos reseñados en el mismo, facultando para ello, al Sr. Alcalde-Presidente D. Francisco Javier Bermúdez Carrillo con poder tan amplio y bastante como en derecho se requiera, para suscribir e impulsar cuantos documentos hubiera lugar en la consecución del presente acuerdo.

SEGUNDO. Someter el presente acuerdo a información pública por plazo de quince días mediante anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, durante ese plazo los interesados podrán examinar el expediente y presentar las alegaciones y reclamaciones que estimen pertinentes. Transcurrido dicho plazo, si no se han presentado alegaciones, se entenderá elevado a definitivo 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 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.

TEXTO INTEGRO DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE SILES

Índice

- I. Introducción
- II. Objetivo del Plan
- III. Marco Legal
- IV. Alcance del Plan
- V. Medidas
- VI. Conclusiones
- VII. Anexos

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 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, 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.

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 41.67% en el Ayuntamiento de Siles, 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 45.83%, 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 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.
- 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 Siles 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 Siles cuenta con una plantilla total de 25 puestos, de los cuales: 24 puestos tienen el carácter estructural, y 1 adscrito a programas con financiación afectada.

De los 24 con carácter estructural:

- 14 puestos son de personal laboral, con 10 temporales o indefinidos/as susceptibles de estabilización.

- 10 puestos son de personal funcionario, con 1 funcionario interino, no susceptible de estabilización.

Por lo tanto, la tasa de temporalidad (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del 45.83%, 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 10 los puestos susceptibles de estabilización, al final de proceso, se prevé una tasa de temporalidad e interinidad de 4.17%.

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.

V. 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 Siles, 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 Siles 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 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 Siles 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.

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) 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 Siles, 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.

VI. 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.

ANEXO I PUESTOS ESTRUCTURALES

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO										
			RELACIÓN JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	C.E.	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN
1101	Secretaría-Interventora	1	FUNCIONARIAL	HABILITADO NACIONAL	SECRETARÍA-INTERVENCIÓN		TERCERA	A1	24	11.788,00		CONCURSO	CUBIERTA EN PROPIEDAD
1102	Administrativo/a	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C1	15	6.396,74		CONCURSO	CUBIERTA EN PROPIEDAD
1103	Administrativo/a	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			C1	15	4.645,06		CONCURSO	CUBIERTA EN PROPIEDAD
1104	Auxiliar Administrativo/a	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR			C2	13	0,00	OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE
1105	Auxiliar Administrativo/a	1	LABORAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR			C2	13	7.230,72		CONCURSO	PROPIEDAD
1106	Técnico/a auxiliar de desarrollo y subvenciones	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	TÉCNICA			C1	13	0,00	OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE
1107	Técnico/a de Contabilidad y Recaudación	1	LABORAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA			A2	20	4.645,06		CONCURSO	CUBIERTA EN PROPIEDAD
2101	Arquitecto/a técnico/a	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL	TÉCNICA		ARQUITECTO TÉCNICO	A2	20	3.179,68	OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA EN INTERINIDAD, NO SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZACIÓN
2102	Encargado de obras	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		PERSONAL DE OFICIO	ENCARGADO	C2	13	6.500,06		CONCURSO	CUBIERTA EN PROPIEDAD
2103	Operario/a de Servicios varios (conductor)	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP	13	4.498,76	OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACIÓN
2104	Operario/a Fontanero	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL		PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP	11	1.162,00	OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE
2201	Operario/a Fontanero	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP	11	2.299,22	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACIÓN

2202	Oficial de 2ª	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL	C2	13	0,00	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACIÓN
2501	Limpiador/a	2	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP	11	3.166,94	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACIÓN
3101	Jefe/a Policía Local	1	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL		POLICÍA LOCAL	BÁSICA	C1	15	8.442,84		CONCURSO	CUBIERTA EN PROPIEDAD
3102	Agente de Policía Local	2	FUNCIONARIAL	ADMIN. ESPECIAL		POLICÍA LOCAL	BÁSICA	C1	15	7.361,76		CONCURSO	CUBIERTA EN PROPIEDAD
4101	Director/a	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		TÉCNICO MEDIO	DIRECTOR	A2	20	3.476,48		CONCURSO	CUBIERTA EN PROPIEDAD
4102	Educador/a	2	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		TÉCNICO AUXILIAR	MONITOR	C1	20	588,00	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACIÓN
4501	Operario/a Información Turística	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	AP	11	3.166,94	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACIÓN
4502	Animador/a sociocultural	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		TÉCNICO AUXILIAR	MONITOR	C1	11	0,00	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACIÓN
4503	Monitor/a Deportivo	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		TÉCNICO AUXILIAR	MONITOR	C2	11	0,00	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACIÓN

ANEXO II PUESTOS SUCEPTIBLES DE ESTABILIZACIÓN

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO										
			RELACIÓN JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	C.E.	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN
2203	Operario/a de Servicios Varios (conductor)	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	AP	13	4.498,76	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACION
2201	Operario/a Fontanero	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	AP	11	2.299,22	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACION
2202	Oficial 2ª	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		PERSONAL DE OFICIOS	OFICIAL	C2	13	0,00	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACION
2501	Limpiador/a	2	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	AP	11	3.166,94	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACION
4102	Educador/a	2	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		TÉCNICO AUXILIAR	MONITOR	C1	20	588,00	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACION
4501	Operario/a Información Turística	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		PERSONAL DE OFICIOS	PEÓN	AP	11	3.166,94	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACION
4502	Animador/a sociocultural	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		TÉCNICO AUXILIAR	MONITOR	C1	11	0,00	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACION
4503	Monitor/a Deportivo	1	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL		TÉCNICO AUXILIAR	MONITOR	C2	11	0,00	CONCURSO	CONCURSO	CUBIERTA TEMPORALMENTE SUSCEPTIBLE DE CONSOLIDACION

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Pleno de este Ayuntamiento de Siles, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Jaén, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. 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.

Siles, 15 de septiembre de 2021.- El Alcalde-Presidente, FRANCISCO JAVIER BERMÚDEZ CARRILLO.