

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARJONILLA (JAÉN)

2022/303 *Aprobación definitiva del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Arjonilla.*

Anuncio

Don Miguel Ángel Carmona Carmona, Alcalde-Presidente del Ilmo. Ayuntamiento de Arjonilla (Jaén).

Hace saber:

Que, al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, según anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia núm. 246, de fecha 29 de diciembre de 2021, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada con fecha 23 de diciembre de 2021, relativo a la Aprobación inicial del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Arjonilla (Jaén), cuyo texto íntegro se hace público para general conocimiento conforme se inserta a continuación:

“PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE ARJONILLA.

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 temporalidad/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.

1.- 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.^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, vengán recogidas en la plantilla de personal del Ayuntamiento de Arjonilla y 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 62,50 % en el Ayuntamiento de Arjonilla, 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 2024.

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 62,50% 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.

2.- 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 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público.

3.- Alcance.

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Arjonilla no supondrá un incremento del gasto puesto que, la estabilización de empleo temporal solamente incluirá aquellas plazas de naturaleza estructural que, están recogidas en la plantilla de personal de este Ayuntamiento y 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 Arjonilla cuenta con una plantilla total de 40 empleados/as públicos/as, de los cuales:

- 12 son personal funcionario de carrera.
- 1 funcionario interino.

- 2 son personal laboral fijo.

- 10 son personal laboral temporal o indefinido no fijo que ocupan plaza al menos durante tres años ininterrumpidamente con anterioridad al 31 de diciembre de 2020.

Por otro lado, hay 15 empleados que ocupan puestos no incluidos en la plantilla de personal, de los que 3 son trabajadores fijos discontinuos, cuyas plazas se han venido ocupando durante tres años con anterioridad a 31 de diciembre de 2020 bien por la persona que ocupa el puesto actualmente o por otras que ya no trabajan en el ayuntamiento por diversas circunstancias.

Por lo tanto, la tasa de temporalidad (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del 62,50%, 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 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 2020, y el Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público, 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.

Quedarán fuera del proceso de estabilización los puestos de trabajo que correspondan a programas de naturaleza temporal o limitada sujetos a subvención de otras administraciones, así como otros puestos que no cumplen el requisito de los tres años a 31 diciembre 2020.

4.- Medidas del Plan de Ordenación.

A) CREACIÓN DE PLAZAS EN PLANTILLA ORGÁNICA Y MODIFICACIÓN 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.

Ante esta situación, el Ayuntamiento de Arjonilla, mediante el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, y como consecuencia de la aplicación de las medidas del mismo,

modifica la plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo que aparece en el anexo I y que tendrá su reflejo en los Presupuestos Municipales para el ejercicio 2022.

Además se procederá a la revisión y actualización de las funciones de determinados puestos de trabajo.

B) OFERTAS DE EMPLEO: PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN.

Con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad al 8,00% en el horizonte de 2024, el Ayuntamiento de Arjonilla 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 II.

La oferta extraordinaria de empleo para la estabilización de las plazas recogidas en la plantilla de personal que se apruebe por el Pleno de este Ayuntamiento a lo largo de este año 2021 se realizará antes de 31 de diciembre 2021.

En cuanto al personal afecto a programas de naturaleza temporal o limitada sujetos a subvención de otras administraciones quedarán fuera del proceso de estabilización.

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 antes de la finalización del año 2024. 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 Arjonilla 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 aquellas plazas que así lo disponga la ley y el concurso de méritos para el resto de plazas según lo acordado recientemente con los trabajadores afectados.

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.- 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.- La fase de la oposición constará de dos ejercicios:

a) Una prueba de conocimientos del temario objeto y que consistirá en la resolución de un cuestionario tipo test.

b) La resolución de un supuesto práctico.

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

Las convocatorias de estabilización se realizarán durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

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.

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 esta legislatura que acaba en mayo 2023, 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 vincula esa productividad al cumplimiento de objetivos, así como a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo. Sus características básicas son:

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

2º.- Naturaleza de los indicadores. Los indicadores están condicionados con la prestación de un servicio público de calidad, implicación en el trabajo, especial rendimiento, iniciativa, actividad o interés.

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.

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 durante el ejercicio 2022, 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 primer semestre de 2022 para su puesta en marcha en el ejercicio 2023.

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 singularizada de los puestos de trabajo.

Dicho proceso deberá llevarse a cabo con fecha límite hasta 31 de marzo de 2022 para su puesta en marcha en 2023.

H) JUBILACIÓN.

Con el fin de rejuvenecer las plantillas y de ofrecer posibilidades de acceso al empleo público a la ciudadanía, el Ayuntamiento deberá de tomar medidas en el ámbito de la jubilación. Entre otras: Se fomentará la jubilación de los trabajadores y trabajadoras, de forma anticipada, en todos aquellos colectivos que tengan la posibilidad de acogerse al anticipo de la edad de jubilación, y realizar contratos de relevo a los efectos de rejuvenecer la plantilla.

I) FUNCIONARIZACIÓN DEL PERSONAL LABORAL.

En los términos legalmente establecidos, se realizará un proceso de funcionarización para el personal laboral que en la actualidad ocupe plazas que la legislación cataloga de naturaleza funcional.

5.- 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 la medida B debe concluir en el año 2021. Y que la medida C no podrá llevarse a cabo hasta tanto no se concluya aquélla.

Así inmediatamente tras la presentación de la Plantilla de personal al Pleno de la Corporación para su aprobación y, antes de la finalización del año 2021, se aprobará la O.E.P. 2021 extraordinaria de estabilización en los términos aquí señalados. Una vez publicada ésta, las Bases que han de regir los procesos selectivos de estabilización.

Este plan deberá ser aprobado en su globalidad y cada uno de los puntos que la integran de forma que la no aprobación de alguno de los puntos supondrá la no aprobación del plan.

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.

6.- *Anexos.*

ANEXO I													
RELACIÓN PLANTILLA DE PERSONAL AYUNTAMIENTO DE ARJONILLA 2021													
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	PLAZAS	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SEBESCALA	CLASE	CATEGORIA	GRUPO	NIVEL DESTINO	C. ESPECÍFICO	SISTEMA ACCESO	SISTEMA PROVISIÓN	SITUACIÓN	OBSERVACIONES
Secretaria/o-Interventor/a	1	FHN	Habilitación Nacional	Secretaría		Tercera	A1	26	14.150,36	O.E.P.	C	Cubierta	
Técnica/o Gestión Administración General	1	F	General	Gestión			A2	20	9.080,54	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Interinidad	A ESTABILIZAR
Administrativa/o	3	F	General	Administrativa			C1	16	7.092,26	O.E.P.	C	2 cubiertas 1 vacante	
Auxiliar administrativa/o	1	L	General	Auxiliar			C2	13	7.059,36	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Jefe/a de Policía	1	F	Especial	Servicios Especiales	Policía Local	Básica	C1	16	5.583,76	O.E.P.	C	Cubierta	
Policía Local	8	F	Especial	Servicios Especiales	Policía Local	Básica	C1	16	5.583,76	O.E.P.	C	4 cubiertas 2 vacantes	
Aparejador/a	1	L	Especial	Técnica	Media	Arquitecto/a Técnico/a	A2	24	8.238,72	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Maestro/a de obras	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Maestro de Obras	C2	13	7.809,40	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Oficial Albañilería	2	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Oficial Albañilería	C2	13	7.009,10	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Electricista	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Electricista	C2	13	7.809,48	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Operario/a Sonorización y Grabación	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Operario Sonorización Grabación	C2	12	6.363,00	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Fontanero/a	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Fontanero/a	C2	13		O.E.P.	C	Vacante	
Jardinero/a	2	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Jardinero/a	AP-E	12	6.363,14	O.E.P.	C	1 cubierta 1 vacante	
Limpiadora/or	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Limpiador/a	AP-E	12	6.363,14	O.E.P.	C	Cubierta	
Operario/a Barredora	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Operario Barredora	AP-E	12	6.363,14	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Monitor/a Deportivo	2	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Monitor Auxiliar Deportivo	C1	12	5.583,76	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Operario/a Mantenimiento de Inst. Deportivas	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Operario Mantenimiento Inst. Deportivas	AP-E	13	6.956,74	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR

ANEXO I													
RELACIÓN PLANTILLA DE PERSONAL AYUNTAMIENTO DE ARJONILLA 2021													
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	PLAZAS	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SEBESCALA	CLASE	CATEGORIA	GRUPO	NIVEL DESTINO	C. ESPECÍFICO	SISTEMA ACCESO	SISTEMA PROVISIÓN	SITUACIÓN	OBSERVACIONES
Monitor/a Natación	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Monitor/a Natación	C2	12	372,60	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	FIJA DISCONTINUA A ESTABILIZAR
Operario/a Cementerio	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Operario/a Cementerio	AP-E	12	6.363,14	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Auxiliar de Biblioteca	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Medio	Auxiliar Biblioteca	C1		1.570,00	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Director/a Banda de Música	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Medio	Director/a Banda de Música	C1	16	1.570,38	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Dinamizador/a Cultural	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Medio	Dinamizador/a Cultural	C1	16	5.583,76	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Conserje Casa de la Cultura	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Conserje Casa de la Cultura	AP-E		1.011,78	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Director/a Educador/a	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Medio	Director/a Educador/a	C1	16	5.583,76	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Educador/a Auxiliar Jardín de Infancia	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Auxiliares	Educador/a Auxiliar Jardín de Infancia	C2	13	5.083,80	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR
Educador/a Auxiliar Jardín de Infancia	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Auxiliares	Educador/a Auxiliar Jardín de Infancia	C2	13	2.531,90	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	MEDIA JORNADA A ESTABILIZAR
Director/a Educador/a Guardería Temporera	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Medio	Director/a Educador/a Guardería Temporera	C1	16	1.270,95	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Fija discontinua	FIJA DISCONTINUA A ESTABILIZAR
Educador/a Guardería Temporera	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Auxiliares	Educador/a Guardería Temporera	C2	13	1.270,95	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Fija discontinua	FIJA DISCONTINUA A ESTABILIZAR
Dinamizador/a Juvenil	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Auxiliares	Dinamizador/a Juvenil	C1	16	2.791,88	O.E.P. EXTRAORDINARIA	C	Vacante	A ESTABILIZAR

ANEXO II													
PUESTOS A ESTABILIZAR													
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	PLAZAS	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SEBESCALA	CLASE	CATEGORIA	GRUPO	NIVEL DESTINO	C. ESPECÍFICO	SISTEMA ACCESO	SISTEMA PROVISIÓN	SITUACIÓN	OBSERVACIONES
Técnica/o Gestión Administración General	1	F	General	Gestión			A2	20	9.080,54	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-OPOSICIÓN	Interinidad	A ESTABILIZAR
Auxiliar administrativa/o	1	L	General	Auxiliar			C2	13	7.059,36	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Aparejador/a	1	L	Especial	Técnica	Media	Arquitecto/a Técnico/a	A2	24	8.238,72	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Maestro/a de obras	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Maestro de Obras	C2	13	7.809,40	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Oficial Albañilería	2	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Oficial Albañilería	C2	13	7.009,10	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Electricista	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Electricista	C2	13	7.809,48	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Operario/a Sonorización y Grabación	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Operario Sonorización Grabación	C2	12	6.363,00	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Operario/a Barredora	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Operario Barredora	AP-E	12	6.363,14	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Monitor/a Deportivo	2	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Monitor Auxiliar Deportivo	C1	12	5.583,76	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Operario/a Mantenimiento de Inst. Deportivas	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Operario Mantenimiento Inst. Deportivas	AP-E	13	6.956,74	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Monitor/a Natación	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Monitor/a Natación	C2	12	372,60	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	FIJA DISCONTINUA ESTABILIZAR
Operario/a Cementerio	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Operario/a Cementerio	AP-E	12	6.363,14	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Auxiliar de Biblioteca	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Medio	Auxiliar Biblioteca	C1		1.570,00	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Director/a Banda de Música	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Medio	Director/a Banda de Música	C1	16	1.570,38	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Dinamizador/a Cultural	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Medio	Dinamizador/a Cultural	C1	16	5.583,76	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Conserje Casa de la Cultura	1	L	Especial	Servicios Especiales	Personal de Oficio	Conserje Casa de la Cultura	AP-E		1.011,78	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Director/a Educador/a	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Medio	Director/a Educador/a	C1	16	5.583,76	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR

ANEXO II													
PUESTOS A ESTABILIZAR													
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	PLAZAS	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SEBESCALA	CLASE	CATEGORIA	GRUPO	NIVEL DESTINO	C. ESPECÍFICO	SISTEMA ACCESO	SISTEMA PROVISIÓN	SITUACIÓN	OBSERVACIONES
Educador/a Auxiliar Jardín de Infancia	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Auxiliares	Educador/a Auxiliar Jardín de Infancia	C2	13	5.083,80	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR
Educador/a Auxiliar Jardín de Infancia	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Auxiliares	Educador/a Auxiliar Jardín de Infancia	C2	13	2.531,90	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	MEDIA JORNADA A ESTABILIZAR
Director/a Educador/a Guardería Temporera	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Medio	Director/a Educador/a Guardería Temporera	C1	16	1.270,95	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Fija discontinua	FIJA DISCONTINUA A ESTABILIZAR
Educador/a Guardería Temporera	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Auxiliares	Educador/a Guardería Temporera	C2	13	1.270,95	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Fija discontinua	FIJA DISCONTINUA A ESTABILIZAR
Dinamizador/a Juvenil	1	L	Especial	Servicios Especiales	Técnico Auxiliares	Dinamizador/a Juvenil	C1	16	2.791,88	O.E.P. EXTRAORDINARIA	CONCURSO-MÉRITOS	Vacante	A ESTABILIZAR

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 al de la publicación del presente anuncio, ante el Pleno de este Ayuntamiento de Arjonilla, 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 os 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 se pueda ejercitar cualquier otro recurso que estima pertinente.

Arjonilla, 24 de enero de 2022.- El Alcalde-Presidente, MIGUEL ÁNGEL CARMONA CARMONA.