ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE CAZORLA (JAÉN)

2022/6646 *Aprobación definitiva de modificación de la R.P.T. de 2022 (4) y (5).*

Anuncio

El Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Cazorla (Jaén), en orden a las atribuciones y competencias que le otorgan la legislación vigente, por medio del presente.

Hace saber:

Que, al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público de 15 días, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Cazorla, en sesión extraordinaria, celebrada el día 16 de noviembre de 2022, por unanimidad de miembros, aprobó la Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Cazorla 2022 (4) y (5), cuyo objeto es la modificación singular de determinados puestos (CD), conforme al manual de valoración, adecuación singular de retribuciones, y la creación del dos puestos de Administrativo de administración general para su cobertura por promoción interna, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el T.R.E.B.E.P.:

2.- MODIFICACIÓN DE LA R.P.T. 2022_4.

Por la Secretaria Accidental se da lectura al Dictamen emitido por la Comisión Informativa de Urbanismo, Obras, Servicios Públicos, Personal, Hacienda y Patrimonio, Agricultura y Medio Ambiente, Seguridad Ciudadana (Policía y Tráfico y Extinción de Incendios) y Protección Civil, celebrada el día 11 de noviembre de 2022, que dice así:

“Vista la RPT del Ayuntamiento de Cazorla aprobado en Pleno Extraordinario celebrado el día 19 de febrero de 2021, y publicado en el BOP nº 42 de 5 de abril de 2021, rectificado mediante acuerdo de Pleno de 27-5-2021, publicado en el BOP el 23 de junio de 2021 y cuyo texto íntegro se ha publicado en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento.

Vista la Modificación de la RPT aprobada el 29 de julio de 2021, (BOP 10 de septiembre de 2021).

Vista la propuesta de Modificación de la RPT, cuyo objeto es la modificación de determinados puestos de trabajo cuyo complemento de destino no se ajustan a la estructura organizativa del Ayuntamiento.

Atendido que la modificación de la RPT ha sido objeto de negociación con las representaciones sindicales en el seno de la Mesa General de Negociación en los términos del art. 34 y 37.1 c) 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, con fecha

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.dipujaen.es

15 de julio de 2022 y 11 de noviembre, aprobado por unanimidad de dicha Mesa la Modificación de Complementos de Destino de determinados puestos conforme al manual de valoración de fecha 11 de noviembre de 2022 y la incorporación de dos puestos de administrativos para su cobertura por promoción interna.

Atendido lo dispuesto por el art. 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y el art. 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local.

Considerando lo establecido por el art.168 1 c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y la aprobación de la relación de puestos de trabajo para el año 2021.

Visto el expediente tramitado al efecto, esta Comisión informativa somete a la consideración del Pleno la adopción del siguiente ACUERDO:

PRIMERO. Aprobar inicialmente la Modificación de la RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 2022_(4) (RPT) del Ayuntamiento de Cazorla para el año 2022, que se adjunta al presente acuerdo como anexo, con expresión del código de puesto, denominación, área, departamento, Relación jurídica, (cuerpo, escala, grupo en los funcionarios y su asimilación en el personal laboral), nivel de complemento de destino asignado, complemento específico, temporalidad, funciones de cada puesto, sistema de acceso y forma de provisión, aprobando el manual de valoración del complemento de destino de fecha 11 de noviembre que figura como anexo al presente y cuyo objeto es la modificación de los complementos de destino de determinados puestos incluidos en el Anexo.

SEGUNDO. Aprobar inicialmente la modificación de la RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 2022_ (5) (RPT) del Ayuntamiento de Cazorla para el año 2022, para la creación de dos plazas de administrativo de administración general, para su cobertura por promoción interna.

TERCERO. Que se exponga al público, previo anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y en la sede electrónica del Ayuntamiento por quince días a efectos de reclamaciones. En el caso de que no se presentaren se elevara definitivo el presente acuerdo sin necesidad de acto administrativo posterior.

CUARTO. Definitivamente aprobada, que se remita copia a la Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma y publíquese en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, a los efectos de su conocimiento y entrada en vigor, de conformidad con lo previsto en el artículo 127 del Texto Refundido de régimen local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO

MANUAL VALORACIÓN COMPLEMENTO DE EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CAZORLA ADECUACION SINGULAR DE RETRIBUCIONES

MANUAL DE VALORACIÓN

El presente manual de valoración tiene como finalidad establecer los factores de valoración de los Puestos de Trabajos contenidos en la relación de puestos, a fin de adecuar los valores de los complementos de destino y específico de los puestos de trabajo que este contiene, o por su homogeneización del personal laboral con el personal funcionario en cuanto a salarios y retribuciones.

Se fundamenta en la valoración de los factores que recogen las características principales de todos los puestos de trabajo:

A. ESPECIALIZACIÓN / ESPECIAL DIFICULTAD.

B. RESPONSABILIDAD /

C. COMPETENCIA.

El método de valoración que se va a utilizar es el sistema de puntuación de factores y grados. Para esto hemos tenido que elegir los factores de valoración y seleccionar la serie de grados para cada factor.

La Valoración por puntos, de acuerdo con el manual de valoración es un indicador numérico que sirve para establecer las diferencias relativas entre los diferentes puestos de trabajo respecto a una valoración, conjunta y a la vez, distintiva de los diferentes factores de valoración. El valor en puntos de cada puesto de trabajo es fijo, mientras que el contenido y las circunstancias específicas del puesto no cambien y, consecuentemente, tampoco se cambie su valor.

La traducción del valor en puntos del puesto de trabajo se realiza mediante la aplicación de la misma fórmula a todos los empleados públicos, sin que el distinto régimen jurídico aplicable a cada uno de ellos suponga discriminación alguna en cuanto a la determinación de tal valor, ni por ende del sistema retributivo.

Así la fórmula del valor puesto de trabajo, una vez traducido a puntos valor, da lugar a la retribución o salario del puesto de trabajo.

FACTORES DEL COMPLEMENTO DE DESTINO.

Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

Artículo 3.º Complemento de destino.

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.dipujaen.es

mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

INTERVALOS POR GRUPO

GRUPO	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
Grupo A Ley 30/1984: Subgrupo A1 EBEP	22	30
Grupo B Ley 30/1984: Subgrupo A2 EBEP	18	26
Grupo C Ley 30/1984: Subgrupo C1 EBEP	14	22
Grupo D Ley 30/1984: Subgrupo C2 EBEP	12	18
Grupo E Ley 30/1984: Agrupaciones profesionales EBEP	10	14

DEFINICIÓN FACTORES DEL COMPLEMENTO DE DESTINO.

a) ESPECIALIZACIÓN

Se trata de la necesidad de disponer de una determinada titulación, formación y cualificación que permite al trabajador abordar, situaciones o condiciones de mayor complejidad o dificultad, puesta en relación con la necesidad de actualización continua de conocimientos de carácter jurídico, técnico y/o profesional, así como del tiempo necesario para desempeñar con soltura un puesto de trabajo.

Se considerarán los siguientes subfactores:

* Titulación.

Definición del factor: Es el nivel de preparación académica que se exige, como requisito mínimo, a cualquier trabajador/a para acceder al puesto de trabajo que se valora.

DEFINICIÓN DEL GRADO	GRADO
Certificado de escolaridad	1
Título de Graduado Escolar, F.P.I, o equivalente	2
Título de Bachiller, F.P.II, o equivalente	3
Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, F.P.III, o equivalente	4
Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, o equivalente	5

* Formación complementaria.

Definición del factor: Necesidad de actualización de conocimientos jurídicos o técnicos

DEFINICIÓN DEL GRADO	GRADO
Necesidad mínima actualización	1
Necesidad media actualización	2
Necesidad frecuente de actualización	3
Necesidad muy frecuente de actualización	4

* Experiencia previa.

Definición del factor: Partiendo de los niveles académicos y de especialización determinados anteriormente, este factor evaluará el tiempo que ha de transcurrir para que el ocupante del puesto adquiera la experiencia necesaria para desarrollar sus funciones con la calidad y cantidad consideradas normales.

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.dipujaen.es

DEFINICIÓN DEL GRADO	GRADO
Desarrollar sus funciones durante un tiempo mínimo de 12 meses, para adquirir la experiencia necesaria	1
Realizar sus funciones durante un periodo mínimo de dos años, para adquirir la experiencia necesaria	2
Realizar sus funciones durante un periodo mínimo de tres años, para adquirir la experiencia necesaria	3

b) RESPONSABILIDAD

Es la condición particular del puesto de trabajo que supone vinculación directa en su desempeño para responder de las acciones, decisiones y omisiones tomadas, así como las consecuencias.

Se considerarán los siguientes subfactores:

* Autonomía - iniciativa.

* Definición del factor: La autonomía corresponde al grado de libertad que la organización da al puesto de trabajo para actuar independientemente, en el marco de la misión de la organización, en la planificación y ejecución de las funciones y tareas asignadas.

DEFINICIÓN DEL GRADO	GRADO
Ejecutar trabajos rutinarios supervisados en forma estrecha, sin posibilidad de actuación autónoma del puesto	1
Ejecutar trabajos sencillos o estandarizados, con supervisión periódica o a partir de procedimientos detallados	2
DEFINICIÓN DEL GRADO	**GRADO**
Realizar tareas, en el marco de procedimientos generales a partir de planes o programas establecidos, tomando decisiones sobre aspectos como el orden de su ejecución o la asignación de recursos, con una supervisión del superior centrada en el seguimiento de la consecución de los objetivos marcados	3
Elaborar, planes, programas, prácticas y procedimientos a criterio del sujeto funcional, desarrollando sus funciones a partir de aquellos, tomando decisiones sobre la prioridad de los procedimientos y de los objetivos a alcanzar, la distribución de los recursos, etc., todo ella con revisión del superior en el marco de las políticas es establecidas	4
Elaborar, planes, programas, prácticas y procedimientos a criterio del sujeto funcional, desarrollando sus funciones a partir de aquellos, tomando decisiones sobre la prioridad de los procedimientos y de los objetivos a alcanzar, la distribución de los recursos, etc., todo ello sin revisión, a excepción de las revisiones del jefe de personal, en este caso alcalde	5

* Atención al público.

Definición del factor: Este factor valora el grado de atención al público y la repercusión del trato al mismo dentro de las funciones dentro de la organización que tiene encomendadas el puesto de trabajo.

DEFINICIÓN DEL GRADO	GRADO
Atención al público solo cuando el superior o el buen desempeño del puesto de trabajo lo requieran	1
Atención al público esporádica requerida para el buen desempeño del puesto de trabajo lo requiera	2
Atención al público como requerimiento normal de parte de las funciones y tareas que el puesto de trabajo tiene encomendadas	3
Atención al público la mayor parte de la jornada en la que el puesto de trabajo desarrolla sus funciones y tareas	4

c) COMPETENCIA Y MANDO

COMPETENCIA: Se trata de puestos de trabajo que desempeñan competencias específicas en un determinado órgano administrativo.

MANDO: Se trata de la facultad de dar órdenes, como superior jerárquico, para la realización de

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.dipujaen.es

tareas, ya sea del personal a su cargo, como de otro personal al que deba coordinar.

Se considerarán los siguientes subfactores:

* Coordinación de procesos productivos.

Definición del factor: Este su-factor determina el grado de exigencia de los puestos de trabajo por lo que se refiere a la coordinación de los procesos propios de la organización, sin tener en cuenta si el puesto ejerce un mando jerárquico o no sobre otros componentes de la organización:

DEFINICIÓN DEL GRADO	GRADO
Ejecutar funciones específicas, sin ningún tipo de coordinación	1
Coordinar diferentes funciones realizadas en uno o más procesos, o bien un conjunto de funciones parecidas o del mismo tipo en diferentes procesos	2
Coordinar uno o más procesos completos, como responsable de los resultados y de la calidad conseguida	3
Coordinar todos los procesos de un ámbito funcional de la organización, como responsable de los resultados y de la calidad conseguida	4
Coordinar todos los procesos de más de un ámbito funcional de la organización, como responsable de los resultados y de la calidad conseguida	5

* Supervisión de personal

Definición del factor: En este caso se trata de medir las exigencias del puesto en lo referente a la supervisión de personas. Se entiende esta supervisión, no únicamente como una revisión de los resultados del trabajo y de su desarrollo, sino como responsabilidad, mando y autoridad efectivos sobre este personal:

DEFINICIÓN DEL GRADO	**GRADO**
SIN SUPERVISIÓN DE PERSONAL	0
Supervisar a PERSONAL TEMPORAL en ocasiones	1
Supervisar a PERSONAL FIJO O TEMPORAL de forma habitual	2
Supervisar de forma habitual a VARIAS PERSONAS o dirección y control de personal con variabilidad funcional	4

MEMORIA JUSTIFICATIVA ADAPTACIÓN NIVELES DETERMINADOS PUESTOS DE TRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE CAZORLA.

Reunidos en Mesa General de Negociación el 11 de noviembre de 2022 se analiza la situación de determinados puestos de trabajo que parecen no encontrarse bien definidos en la estructura organizativa y de funciones del Ayuntamiento de Cazorla.

Tras el análisis del Organigrama del Ayuntamiento que, entre otras cosas, determina en forma de árbol la dependencia de unos puestos sobre otros en relación a las funciones, responsabilidad y organización de las distintas tareas que debe desarrollar esta Administración, se encuentran desajustes que se pretenden ordenar con este trabajo y que se justifica uno a uno en la siguiente relación.

1. 3107 Auxiliar Administrativo

El área de Obras y Urbanismo está dotada (en puestos de Administración definidos por el organigrama del Ayuntamiento de Cazorla) con 2 puestos de Administrativo. Sin embargo, ambos

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.dipujaen.es

puestos están siendo desempeñados por dos auxiliares administrativos, uno de ellos con nivel 18 y el otro con nivel 14.

Nuestro organigrama establece para los administrativos un nivel 18 dentro del grupo C1.

Puesto que estos puestos están siendo desempeñados por Auxiliares administrativos que ejercen las funciones de Administrativos, ambos deben tener el nivel del puesto que desempeñan, lo que lleva a disponer un nivel 18 al puesto hasta la cobertura del puesto de administrativo. Solo el puesto 3107 no lo tiene de los dos que hay en esta área.

2. 3202 Barrendero

Este puesto está definido como aquel del que dependen todos los peones de limpieza de edificios y limpieza viaria, adquiriendo responsabilidades de organización del trabajo, gestión de partes de trabajo y del que depende un equipo numeroso de personas para un municipio en el que el servicio de limpieza se realiza por Administración. Atendiendo a lo anterior, y conforme al Organigrama de este Ayuntamiento, se define para este puesto el nivel 18, el mismo que se ha definido para el resto de “responsables de equipo” (jardinero, oficiales, etc.)

3. 5103 Policía

El cuerpo de Policía de Cazorla realiza tareas administrativas dentro de las atribuidas por las funciones que determina la Ley de Coordinación de policías locales de Cazorla. Hay que abundar en que, una vez pasan a segunda actividad, las funciones que realizan son precisamente esas, las de Administrativo, por lo que resulta una completa incongruencia que mantengan el nivel 14, no conociendo ningún otro ayuntamiento en esta provincia con este nivel pese a que algunos municipios cuentan con una situación (por la singularidad del municipio) más sencilla en las tareas del puesto.

Por otro lado, el puesto de Oficial Jefe tiene un nivel asignado de 22, el de Oficial de Policía de 20, siendo el siguiente puesto en jerarquía el de Policía, seis puntos por debajo de su superior jerárquico, algo que no se da en ningún otro puesto en este Ayuntamiento.

Para abundar en la aberración que supone este nivel actualmente hay que insistir en la dificultad de la gestión del municipio: Parque Natural, Urbanísticamente complejo, municipio turístico de Andalucía…

En definitiva, resulta más que razonable eliminar este agravio con otros puestos de trabajo de similar responsabilidad administrativa, al margen de la responsabilidad y complejidad del puesto y el municipio. Se propone para ellos el nivel 18.

4. 5104 Policía 2ª Actividad

Misma argumentación que la anterior. Puestos del Grupo C1 con tareas de Administrativo, por lo que deben tener el mismo nivel que los puestos de Administrativo.

5. 6101 Maestro Educación Infantil

Puesto correspondiente a un grupo B del que dependen el resto de los puestos de trabajo de la

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Escuela Infantil de titularidad municipal y de gestión directa. De este puesto dependen de forma directa las Técnicas de Educación C1 18, siendo el grupo en el que se inserta este puesto el B. De entre las funciones que debe desempeñar el puesto se ha incorporado el de control económico de la unidad Escuela Infantil, siendo responsable del control de ingresos y gastos de la misma con el objeto de llevarla al equilibrio presupuestario al que está obligado el servicio, sin perjuicio de las obligaciones de Intervención del Ayuntamiento de Cazorla entre otros. Así, el nivel propuesto es el de 20, dos por encima del inmediatamente jerárquico, Técnico Infantil con nivel 18.

6. 6301_1 Coordinador Cultura y Deportes

Puesto definido en la RPT para un grupo B Nivel 20 (Puesto 6301 _ 2), estando desempeñadas todas las funciones del puesto por el Puesto que nos ocupa. Hasta la cobertura del puesto (6301_2) y atendiendo a las funciones que desempeña, este puesto debe tener el nivel del puesto que ocupa (20), pero no lo hace por ser del grupo C2, en el que el nivel máximo es 18, nivel que se propone.

7. 6302_1 y 6302_2 Socorrista / Socorrista Monitor Deportivo

Puesto que requiere, además de las tareas propias del socorrista, la preparación de clases y seguimiento de usuarios en la Piscina Municipal cubierta y al aire libre en distintos cursos propuestos por el propio ayuntamiento para la mejora de la salud de los usuarios (aquaheat, aquaboxing, inicio natación, perfeccionamiento, etc.), además de las tareas de mantenimiento de un complejo equipo de climatización y caldera de agua caliente que deberán ser desempeñadas por el personal adscrito a estos puestos.

9. 6401 y 6401_1 Técnico Superior informático/a/ Dinamizador Telecentro

Puestos de carácter técnico a los que se les ha incorporado la responsabilidad de seguimiento de redes sociales con la mayor carga que supone, formación del personal del Ayuntamiento en software, así como la responsabilidad del control y asesoramiento en materia de seguridad informática. Puestos que se equiparan a los de un administrativo, pasando su Nivel de 16 a 18 dentro del mismo grupo C1.

10. 6402 Auxiliar Informática y 6502 Auxiliar Administrativo

Puesto que desempeña desde hace años las funciones de un Auxiliar Administrativo en el área de recursos humanos del Ayuntamiento pero que no le han sido reconocidas. Corresponde por tanto un nivel 16 para equipararse al resto de puestos que desempeñan funciones.

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.dipujaen.es

CUADRO DE RESULTADOS

FACTOR DE VALOR	VALOR	PUESTO DE TRABAJO								
		310	320	510	510	610	6301_	6302_1 6302_2	6401 6401_1	6402 6502
TITULACIÓN		2	1	3	3	4	2	2	2	2
Escolaridad	1									
Graduado Escolar	2									
Bachiller	3									
Diplomado	4									
Licenciado	5									
FORM. COMPL		3	1	3	3	3	3	2	3	3
Mínima	1									
Media	2									
Frecuente	3									
Muy frecuente	4									
EXPERIENCIA		2	1	2	2	2	2	2	2	2
12 meses	1									
Dos años	2									
Tres años	3									
AUTONOMÍA		3	5	4	3	4	4	4	3	3
Supervisión estrecha	1									
Supervisión periódica	2									
Supervisión objetivos	3									
Solo revisión	4									
Sin revisión	5									
ATENCIÓN PUBLICO		4	2	3	3	1	2	4	4	2
Mínima	1									
Esporádica	2									
Funcional	3									
Estructural	4									
COORDINACIÓN		3	4	2	3	4	3	2	3	3
Sin coordinación	1									
Coordinación funciones	2									
Responsabile resultados	3									
Coordinación un área	4									
Coordinación más de un área	5									
SUPERVISIÓN		1	4	1	1	2	2	2	1	1
Sin supervisión	0									
Supervisión esporádica	1									

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.dipujaen.es

FACTOR DE VALORACIÓN	VALOR	PUESTO DE TRABAJO									
			310	320	510	510	610	6301_	6302_1 6302_2	6401 6401_1	6402 6502
Supervisión habitu	2										
Control de person	4										
TOTAL PUNTUACIÓN			18	18	18	18	20				

En Cazorla a 11 de noviembre de 2022
El Alcalde, Fdo. Antonio J. Rodríguez Viñas

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.dipujaen.es

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	ÁREA	DPTO.	RELACION JURÍDICA	CUERPO	ESCALA	GRUPO	C.D. NUEVO	C. ESPECÍFICO	PUESTOS	% JORNADA	MESES / AÑIO	VACANTES	OCUPADOS	FUNCIONES PRINCIPALES	SISTEMA ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN
3107	AUX. ADMINISTRATIVO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	URBANISMO	FUNCIONARIAL	ADMINISTRACIÓN GENERAL	Auxiliar	C2	18	*4.898,33 €*	1	100%	12	0	1	Ejecutar la actividad del negociado, en su nivel de responsabilidad.	OL-CO	C
3202	BARRENDERO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	SERVICIOS Y OBRAS	LABORAL	LABORAL	Encargado/a	C2	18	*3.219,16 €*	1	100%	12	1	0	Planifica y organiza el proceso y la mecánica de los trabajos de limpieza de vías públicas	E/C	C
5103	POLICÍA	SEGURIDAD CIUDADANA	SEGURIDAD CIUDADANA	FUNCIONARIAL	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	Ejecutiva	C1	18	*5.346,88 €*	10	100%	12	3	7	Ejecutar las órdenes de la jefatura inmediata del Cuerpo de la Policía Local, bajo la superior autoridad y dependencia directa del Alcalde,	OL-MO	C
5104	POLICÍA 2ª ACTIVIDAD	SEGURIDAD CIUDADANA	SEGURIDAD CIUDADANA	FUNCIONARIAL	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	Ejecutiva	C1	18	*5.346,88 €*	4	100%	12	0	4	Realización de tareas administrativas, preferentemente, en el ámbito de la Policía Local		
6101	MAESTRO E. INFANTIL	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	LABORAL	LABORAL	Director/a	A2	20	*5.874,54 €*	1	100%	12	1	0	Dirigir, coordinar, impulsar y supervisar el funcionamiento del Servicio y en coordinación con los restantes responsables de servicios, de acuerdo con los objetivos y directrices generales de la Institución.	E/C	C
6301_1	COORDINADOR/A CULTURA Y DEPORTES	CENTROS DEPENDIENTES	CULTURA Y DEPORTES	LABORAL	LABORAL	Dinamizador	C2	18	*5.002,76 €*	1	100%	12	0	1	Promover la actividad deportiva y cultural en el municipio	OL-CO	C
6302_1	SOCORRISTA	CENTROS DEPENDIENTES	CULTURA Y DEPORTES	LABORAL	LABORAL	Monitor/a	C2	18	*2.641,66 €*	1	95%	12	1	0	Ejecutar las activiades deportivas del servicio, la función de socorrista y el mantenimiento de instalaciones	E/C	C
6302_2	SOCORRISTA / MONITOR DEPORTIVO	CENTROS DEPENDIENTES	CULTURA Y DEPORTES	LABORAL	LABORAL	Monitor/a	C2	18	*2.641,66 €*	2	80%	12	2	0	Ejecutar las activiades deportivas del servicio, la función de socorrista y el mantenimiento de instalaciones	E/C	C

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.diputaen.es

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	ÁREA	DPTO.	RELACION	CUERPO	ESCALA	GRUPO	C.D.	C.	PUESTOS	%	MESES /	VACANTES	OCUPADOS	FUNCIONES PRINCIPALES	SISTEMA	SISTEMA DE
6401	TÉCNICO SUPERIOR INFORMÁTICO/A / DINAMIZADOR TELECENTRO	CENTROS DEPENDIENTES	GUADALINFO Y BIBLIOTECA	LABORAL	LABORAL	Técnico/a	C1	18	*4.503,66 €*	1	100%	12	1	0	Ejecutar las políticas y estrategias orientadas a cumplir los objetivos que la organización municipal (Ayuntamiento y organismos autónomos) se marcan en el uso y aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones	E/C	C
6401_1	TÉCNICO SUPERIOR INFORMÁTICO/A / DINAMIZADOR TELECENTRO	CENTROS DEPENDIENTES	GUADALINFO Y BIBLIOTECA	LABORAL	LABORAL	Técnico/a	C1	18	*4.503,66 €*	1	100%	12	1	0	Ejecutar las políticas y estrategias orientadas a cumplir los objetivos que la organización municipal (Ayuntamiento y organismos autónomos) se marcan en el uso y aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones	OL-CO	C
6402	AUX. INFORMÁTICA	CENTROS DEPENDIENTES	ECONÓMICA	LABORAL	LABORAL	Auxiliar Informática	C2	16	*5.002,76 €*	1	100%	12	0	1	Ejecutar las políticas y estrategias orientadas a cumplir los objetivos que la organización municipal (Ayuntamiento y organismos autónomos) se marcan en el uso y aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones	OL-CO	C

En Cazorla a 11 de noviembre de 2022

II modf RPT (creación 2 puestos administrativo)

CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	ÁREA	DPTO.	RELACION JURÍDICA	CUERPO	ESCALA	GRUPO	C.D.	C. ESPECÍFICO	PUESTOS	% JORNADA	MESES / AÑIO	VACANTES	OCUPADOS	FUNCIONES PRINCIPALES	SISTEMA ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN
3108	ADMINISTRATIVO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	URBANISMO	FUNCIONARIAL	ADMINISTRACIÓN GENERAL	Administrativa	C1	18	5.384,83 €	1	100%	12	0	1	Ejecutar la actividad del negociado, en su nivel de responsabilidad.	P. intena	CO

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.diputaen.es

3109	. ADMINISTRATIVO/A	URBANISMO, OBRAS Y SERVICIOS	URBANISMO	FUNCIONARIAL	ADMINISTRACIÓN GENERAL	Administrativa	C1	18	4.857,65 €	1	100%	12	0	1	Ejecutar la actividad del negociado, en su nivel de responsabilidad.	P. interna	CO

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con Sede en Granada, 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.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Cazorla, 27 de diciembre de 2022.- El Alcalde-Presidente, ANTONIO-JOSÉ RODRÍGUEZ VIÑAS.

cve: BOP-2022-6646
Verificable en https://bop.dipujaen.es