

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA PUERTA DE SEGURA (JAÉN)

2023/1429 *Aprobación definitiva del Plan de Ordenación de Recursos Humanos.*

Edicto

Doña Virtudes Puertas Soria, Alcaldesa del Ayuntamiento de La Puerta de Segura (Jaén).

Hace saber:

Que, por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 09 de marzo de 2023, ha sido aprobado definitivamente el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de este Ayuntamiento, cuya aprobación inicial fue publicada en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia nº 213 de fecha 04 de noviembre de 2022.

Que, durante el plazo de exposición pública del referido acuerdo de aprobación inicial, se presentaron reclamaciones y alegaciones contra el mismo, siendo el texto del acuerdo de aprobación definitiva el siguiente:

“SÉPTIMO. APROBACIÓN DEFINITIVA, SI PROCEDE, DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE LA PUERTA DE SEGURA: Seguidamente se expone que, el Plan de Ordenación de Recursos Humanos (PORH) del Ayuntamiento de La Puerta de Segura, previa negociación con los representantes sindicales, fue aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 21 de octubre de 2022.

Visto que, dicho acuerdo de aprobación inicial, junto con el PORH, fue sometido a exposición pública, mediante edicto publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Jaén número 213 de fecha 04 de noviembre de 2022 y en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica de este Ayuntamiento, por plazo de 15 días hábiles y al objeto de la presentación de reclamaciones o alegaciones a dicho PORH.

Visto que, durante el referido plazo se presentaron los escritos de alegaciones que consta en la certificación expedida al efecto y que obra en el expediente.

Visto que, con fecha 06 de marzo de 2023, por parte de la Secretaría-Intervención del Ayuntamiento se ha emitido informe jurídico sobre las alegaciones presentadas.

Visto cuanto antecede y demás documentación obrante en el expediente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y visto asimismo el Dictamen Favorable a la aprobación definitiva del PORH emitido por la Comisión Informativa Permanente de Hacienda, Especial de Cuentas y Personal, en sesión ordinaria celebrada el día 07 de marzo de 2023, se somete a

votación el presente asunto, arrojando el siguiente Resultado: Votos a Favor seis, pertenecientes a los/as Concejales/as del Grupo Político Municipal del Partido Popular. Votos en Contra cuatro pertenecientes a los/as señores/as concejales/as del Grupo Político Municipal del Partido Socialista Obrero Español de Andalucía. Abstenciones, Ninguna, y por lo tanto por Mayoría Absoluta Legal del número de miembros de la Corporación se adopta el siguiente, acuerdo:

PRIMERO. Desestimar en su totalidad las alegaciones presentadas contra el PORH, por el Grupo Municipal Socialista del Ayuntamiento de La Puerta de Segura, Doña Victoria Zorrilla Jiménez, Don Antonio Calero Megías, Doña María del Pilar González Reina, Don Constantino Zorrilla González y Don Juan Carlos Martínez Manzaneda, en base los fundamentos expuestos en el Informe Jurídico emitido y transcrito en el presente acuerdo.

SEGUNDO. Aprobar definitivamente el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de La Puerta de Segura que figura en el expediente, considerándolo como una herramienta adecuada para optimizar y racionalizar recursos hacia la consecución de eficiencia, eficacia, y adecuación del gasto.

TERCERO. Una vez aprobado definitivamente el PORH por el Pleno de la Corporación, se proceda a publicar íntegramente el texto del referido Plan de Ordenación de Recursos Humanos en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

CUARTO. 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 La Puerta de Segura, 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 o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si éste radica en 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.

QUINTO. Facultar tan ampliamente como en derecho sea necesario, a la señora Alcaldesa o quien legalmente le sustituya, para que, en nombre y representación del Ayuntamiento, proceda a la aprobación y firma de cuantos actos y documentos sean precisos para el desarrollo y ejecución del presente acuerdo”.

ANEXO
PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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 y por último en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

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 40.82 % en el Ayuntamiento de La Puerta de Segura, 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 de la Ley 20/2021.

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 antes del 1 de junio de 2022, 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 40.82%, que este Ayuntamiento tiene en su plantilla, por lo que en el mismo se deberán recoger las medidas que afecten a las ofertas de empleo público y a las bases de las respectivas convocatorias.

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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 20/2021, de 28 de diciembre, 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 La Puerta de Segura 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 La Puerta de Segura cuenta con una plantilla total de 61 plazas, de los cuales: 49 tienen el carácter estructural, y 12 adscritos a programas con financiación afectada, en servicios de competencia impropia o en exceso de ratio.

De las 49 con carácter estructural:

- 40 plazas son de personal laboral, con 20 temporales o indefinidos/as, de las cuales 16 son susceptibles de estabilización.
- 9 plazas son de personal funcionario/a, sin personal susceptible de estabilizar.

Por lo tanto, el número de plazas cubiertas por personal temporal sería de 20, por lo que la tasa de temporalidad (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del 40.82%, convirtiéndose en un objetivo de esta Administración reducir la misma a través de un procedimiento extraordinario de estabilización, que ha sido previamente negociado con todas las organizaciones sindicales.

En este sentido, al ser 16 las plazas susceptibles de estabilización, al final de proceso, se prevé una tasa de temporalidad e interinidad del 8%.

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 La Puerta de Segura, mediante el presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos, fija la plantilla orgánica y relación de puestos de trabajo que aparece en el anexo.

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 2022, el Ayuntamiento de La Puerta de Segura 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.

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.

La oferta extraordinaria de empleo para la estabilización se publicará antes del 1 de junio de 2022.

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 2022. 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 La Puerta de Segura 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. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.

C.6. El sistema selectivo para los procedimientos de estabilización será el concurso para aquellos puestos con cobertura anterior al 1 de enero de 2016 y el concurso oposición para aquellos puestos con cobertura posterior al 1 de enero de 2016.

C.7. 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.8. Se valorarán los cursos de formación relacionados con las funciones propias que tiene encomendadas la plaza/puesto, objeto de la convocatoria.

C.9. Los puntos obtenidos en la fase del concurso de méritos no se podrán utilizar para superar la fase de oposición.

C.10. 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.11. 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.

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.

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

PUESTO	RELACIÓN	SITUACIÓN	GP	CD	CE	OBSERVACIONES	SISTEMA ACCESO
FONTANERO	FUNCIONARIO	CUBIERTA	AP	12	8.231,30 €		
LIMPIEZA VIARIA	FUNCIONARIO	CUBIERTA	AP	12	4.965,75 €		
SECRETARIO-INTERVENT.	FUNCIONARIO	CUBIERTA	A2	26	13.763,16 €		
TÉCNICO ADMON GENERAL	FUNCIONARIO	VACANTE	A2	22	11.007,82 €		
JEFA DE NEGOCIADO	FUNCIONARIO	CUBIERTA	C2	16	9.107,91 €		
AUXILIAR ADMTVO.	FUNCIONARIO	CUBIERTA	AP	13	7.183,80 €		
AUXILIAR POL. LOCAL	FUNCIONARIO	CUBIERTA	AP	12	6.567,40 €		
AUXILIAR POL. LOCAL	FUNCIONARIO	CUBIERTA	AP	12	6.567,40 €		
AUXILIAR POL. LOCAL	FUNCIONARIO	VACANTE	AP	12	6.567,40 €		
ARQUITECTO TÉCNICO	LABORAL	CUBIERTA	A2	20	13.360,16 €		
ENCARGADO OBRAS	LABORAL	VACANTE	AP	11	3.323,66 €		
PEÓN S.V. CONDUCTOR	LABORAL	CUBIERTA	AP	11	3.323,66 €		
ELECTRICISTA MPAL.	LABORAL	CUBIERTA	C1	14	8.910,95 €		
PEÓN S.V. JARDINERO	LABORAL	CUBIERTA	E	11	4.985,49 €		
BIBLIOTECARIO/ARCHIVO	LABORAL	CUBIERTA	C2	13	4.324,29 €		
AUXILIAR ADMTVO.	LABORAL	CUBIERTA	C2	13	7.183,80 €		
LICENCIADA DERECHO	LABORAL	CUBIERTA	A1	22			
INFORMADORA-ANIMAD.	LABORAL	CUBIERTA	A2	18	1.764,18 €		
EDUCADORA MONITORA	LABORAL	CUBIERTA	C1	14	1.557,85 €		
EDUCADORA	LABORAL	CUBIERTA	A2	13			
DIRECTORA RESP. AJUST.	LABORAL	CUBIERTA	A1	22	4.417,94 €		
DIRECTORA-PSICÓLOGA	LABORAL	CUBIERTA	A1	22	3.755,26 €	CUBIERTA EXCEDENCIA FORZOSA	
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	CUBIERTA	C2	12	1.309,16 €		
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	CUBIERTA	C2	12	1.309,16 €		
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	CUBIERTA	C2	12	1.309,16 €		
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	CUBIERTA	C2	12	1.309,16 €		
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.309,16 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.309,16 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.309,16 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.309,16 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.309,16 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.309,16 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO

PUESTO	RELACIÓN	SITUACIÓN	GP	CD	CE	OBSERVACIONES	SISTEMA ACCESO
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.309,16 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.309,16 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.309,16 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
JEFE COCINA	LABORAL	CUBIERTA	C2	14	1.862,01 €		
COCINERO	LABORAL	CUBIERTA	C2	12	1.309,16 €		
COCINERA	LABORAL	CUBIERTA	C2	12	1.309,16 €		
AYUDANTE OFIC. TÉCNICA	LABORAL	VACANTE	C1	13	5.906,05 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
PEÓN SERV.VARIOS	LABORAL	VACANTE	AP	11	4.973,24 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
SERV. LIMPIEZA EEMM.	LABORAL	VACANTE	AP	10		SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
SERV. LIMPIEZA EEMM.	LABORAL	VACANTE	AP	10		SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
SERV. LIMPIEZA EEMM.	LABORAL	VACANTE	AP	10		SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
SERV. DOMESTICO	LABORAL	VACANTE	AP	10		SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
SERV. DOMESTICO	LABORAL	VACANTE	AP	10		SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
SERV. DOMESTICO	LABORAL	VACANTE	AP	10		SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
SERV. DOMESTICO	LABORAL	VACANTE	AP	10	1.283,49 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
COORDINADOR/A ED	LABORAL	VACANTE	A2	16		NO SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	
COORDINADOR/A ED	LABORAL	VACANTE	A2	16		NO SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	
TRABAJADORA SOCIAL	LABORAL T.P.	VACANTE	A2	16		NO SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	
TERAP. OCUPACIONAL	LABORAL T.P.	VACANTE	A2	16	799,26 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
FISIOTERAPEUTA	LABORAL T.P.	VACANTE	A2	16	1.272,04 €	SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	
D.U.E.	LABORAL T.P.	VACANTE	A2	16		SUSCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	CONCURSO
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.309,16 €	EXCESO DE RATIO	
CUIDADOR AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.309,16 €	EXCESO DE RATIO	
CUIDADORA AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.283,49 €	EXCESO DE RATIO	
CUIDADOR AUX.ENF.	LABORAL	VACANTE	C2	12	1.309,16 €	EXCESO DE RATIO	
DINAMIZADOR	LABORAL	VACANTE	C2		8.038,23 €	PROGRAMA	
ADMINISTRATIVA	LABORAL	VACANTE	C1	22	8.919,45 €	A AMORTIZAR	
AUX. ADMINISTRATIVO	LABORAL	VACANTE	C2	13	5.105,37 €	A AMORTIZAR	
AUX. ADMINISTRATIVO	LABORAL	VACANTE	C2	13	5.042,69 €	A AMORTIZAR	
EDUCADORA EI	LABORAL	VACANTE	A2	13		COMPETENCIA IMPROPIA	
EDUCADORA EI	LABORAL	VACANTE	A2	13		COMPETENCIA IMPROPIA	
EDUCADORA EI			A2	13		COMPETENCIA IMPROPIA	

Lo que se hace público, para general conocimiento.

La Puerta de Segura, 16 de marzo de 2023.- La Alcaldesa-Presidenta, VIRTUDES PUERTAS SORIA.