



1 de diciembre de 2021

PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Excmo. Ayuntamiento de
SORIHUELA DEL GUADALIMAR

INDICE

INTRODUCCIÓN

OBJETIVO DEL PLAN

MARCO LEGAL

ALCANCE DEL PLAN

MEDIDAS

CONCLUSIONES

ANEXOS

Introducción

PLAN DE ORDENACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL
AYUNTAMIENTO DE SORIHUELA DEL GUADALIMAR

I. INTRODUCCION

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 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.

Objetivo del Plan

PLAN DE ORDENACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL
AYUNTAMIENTO DE SORIHUELA DEL GUADALIMAR

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 **42,86 %** en el Ayuntamiento de **Sorihuela del Guadalimar**, 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 **42,86 %**, 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.

Marco Legal

**PLAN DE ORDENACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL
AYUNTAMIENTO DE SORIHUELA DEL GUADALIMAR**

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-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.
- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

- Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Alcance del Plan

PLAN DE ORDENACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL
AYUNTAMIENTO DE SORIHUELA DEL GUADALIMAR

IV. ALCANCE DEL PLAN

El presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de **SORIHUELA DEL GUADALIMAR** 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 **Sorihuela del Guadalimar** cuenta con una plantilla total de **14 plazas**, de las cuales: **todas** tienen el **carácter estructural**.

De las 14 plazas con carácter estructural:

- **10 plazas son de personal laboral, con 5 temporales o de carácter indefinido, de las cuales 5 son susceptibles de estabilización.**
- **4 puestos son de personal funcionario, con 1 plaza susceptible de estabilizar.**

Por lo tanto, la tasa de temporalidad (incluido el personal indefinido no fijo) en este Ayuntamiento es del **42,86 %**, 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 **6 las plazas susceptibles de estabilización**, al final de proceso, se prevé una **tasa de temporalidad e interinidad del 0%**.

Este procedimiento será extraordinario y solo afectará a las plazas de la plantilla de este Ayuntamiento que cumplan con los requisitos del artículo 2 del RD-ley 14/2021 y deberá **publicarse antes del 31 de diciembre de 2021**, diferenciándose del resto de procedimientos.

PLAN DE ORDENACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL
AYUNTAMIENTO DE SORIHUELA DEL GUADALIMAR

Medidas

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 Sorihuela del Guadalimar, 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 **Sorihuela del Guadalimar** 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 **Sorihuela del Guadalimar** 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 salvo para aquellos puestos para los que la normativa permita el concurso-oposición.

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

C.13.- No obstante, en caso de una modificación del marco legal que regula las condiciones de acceso a las plazas factibles de estabilizar se volverá a negociar el sistema selectivo conforme la nueva normativa.

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.

PLAN DE ORDENACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL
AYUNTAMIENTO DE SORIHUELA DEL GUADALIMAR

Conclusiones

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, 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.

PLAN DE ORDENACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL
AYUNTAMIENTO DE SORIHUELA DEL GUADALIMAR

Anexos



ANEXO I. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ESTRUCTURALES, AYTO SORIHUELA DEL GUADALIMAR



CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	LOCALIZACIÓN DEL PUESTO		SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO											
			ÁREA	DEPARTAMENTO	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE		GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN	PRINCIPALES FUNCIONES	
1101	SECRETARIO/A	1	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	FUNCIONARIAL	HABILITADO NACIONAL	TERCERA				A1	28	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA	Funciones de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo
1102	ADMINISTRATIVO/A	1	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	ADMINISTRATIVA				C1	18	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE	Tramitación, ejecución e impulso de expedientes en su área y en su nivel de responsabilidad y que no requieran una preparación técnica
1103	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR				C2	15	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR PERSONAL LABORAL INDEFINIDO, SUCEPTIBLE DE FUNCIONARIZAR	Ejecutar la actividad del negociado, en su nivel de responsabilidad.
1104	ORDENANZA	1	SECRETARÍA-GENERAL	SECRETARÍA	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	SUBALTERNA	PERSONAL DE OFICIOS	ORDENANZA	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA	Custodiar y vigilar el mobiliario, así como las máquinas, las instalaciones y el material	
2201	ENCARGADO	1	URBANISMO, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	OBRAS, MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	ENCARGADO	C2	16	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE	Encargado de la organización de todo tipo de trabajos del oficio del área obras y mantenimiento	
2202	PEÓN	1	URBANISMO, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	OBRAS, MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	CUBIERTA POR LABORAL FDO	Realización de los trabajos operativos del servicio de obras y mantenimiento	
2203	JARDINERO	1	URBANISMO, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	OBRAS, MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	Realización de los trabajos operativos del servicio de Jardinería	
2204	PEÓN LIMPIEZA	2	URBANISMO, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	OBRAS, MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS PLAZAS CUBIERTAS POR PERSONAL LABORAL FDO	Realización de los trabajos operativos del servicio de limpieza	
3101	MONITOR/A DEPORTIVO	1	CENTROS DEPENDIENTES	DEPORTES	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO/AS MEDIO/AS	MONITOR	C2	15	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE OCUPADA POR PERSONAL LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	Dirigir las actividades deportivas.	
3201	DIRECTOR/A	1	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO/AS MEDIO/AS	DIRECTOR	A2	20	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE OCUPADA POR PERSONAL LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZACIÓN	Dirigir, coordinar, impulsar y supervisar el funcionamiento del Servicio de la escuela infantil y en coordinación con los restantes responsables de servicios	
3202	EDUCADOR/A	2	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO/AS MEDIO/AS	EDUCADORA	C2	15	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS VACANTES, CUBIERTAS POR PERSONAL LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLES DE ESTABILIZACIÓN	Ejecución de las tareas en el ámbito socio-educativo y asistencial de la escuela infantil	
3203	PERSONAL OFICIO	1	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP	14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE	Realización de la planificación y de los trabajos operativos del servicio de mantenimiento de la escuela infantil	



ANEXO II. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SUCEPTIBLES DE ESTABILIZAR, AYTO SORIHUELA DEL GUADALIMAR



CÓDIGO	DENOMINACIÓN PUESTO	PLAZAS	LOCALIZACIÓN DEL PUESTO		SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PUESTO														
			ÁREA	DEPARTAMENTO	RELACION JURÍDICA	ESCALA	SUBESCALA	CLASE		GRUPO	NIVEL	SISTEMA DE ACCESO	SISTEMA DE PROVISIÓN	SITUACIÓN	PRINCIPALES FUNCIONES				
1103	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	SECRETARÍA GENERAL	SECRETARÍA	FUNCIONARIAL	ADMIN. GENERAL	AUXILIAR							C2	15	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE, CUBIERTA POR PERSONAL LABORAL INDEFINIDO, SUCEPTIBLE DE FUNCIONARIZAR	Ejecutar la actividad del negociado, en su nivel de responsabilidad.
2203	JARDINERO	1	URBANISMO, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	OBRAS, MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	PERSONAL DE OFICIO	PEÓN	AP					14	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE CUBIERTA POR LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	Realización de los trabajos operativos del servicio de jardinería
3101	MONITOR/A DEPORTIVO	1	CENTROS DEPENDIENTES	DEPORTES	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO/AS MEDIO/AS	MONITOR	C2					15	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE OCUPADA POR PERSONAL LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZAR	Dirigir las actividades deportivas.
3201	DIRECTOR/A	1	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO/AS MEDIO/AS	DIRECTOR	A2					20	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	VACANTE OCUPADA POR PERSONAL LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLE DE ESTABILIZACIÓN	Dirigir, coordinar, impulsar y supervisar el funcionamiento del Servicio de la escuela infantil y en coordinación con los restantes responsables de servicios
3202	EDUCADOR/A	2	CENTROS DEPENDIENTES	ESCUELA INFANTIL	LABORAL	ADMIN. ESPECIAL	SERVICIOS ESPECIALES	TÉCNICO/AS MEDIO/AS	EDUCADORA	C2					15	CONCURSO-OPOSICIÓN	CONCURSO	DOS VACANTES, CUBIERTAS POR PERSONAL LABORAL TEMPORAL SUCEPTIBLES DE ESTABILIZACIÓN	Ejecución de las tareas en el ámbito socio-educativo y asistencial de la escuela infantil