

MAIRENA DEL ALJARAFE

Por resolución del Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe n.º 2714/2018 de 28 de diciembre de 2018, se aprueba la oferta de empleo público 2018 del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus Organismos Autónomos, siendo el texto íntegro de las mismas el siguiente:

APROBACIÓN OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2018. AYUNTAMIENTO DE MAIRENA DEL ALJARAFE Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Teniendo en cuenta que :

1. La última oferta de empleo público aprobada por este Ayuntamiento fue la correspondiente al ejercicio 2016, cuyas convocatorias están actualmente en trámite, de acuerdo con la tasa de reposición autorizada por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2016.
2. Las bajas que se han producido se incorporan a efectos de cálculo de tasa de reposición y que son la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.
3. Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su artículo 19 dispone que la incorporación de nuevo personal a las Administraciones Públicas estará sometida a los límites establecidos en la misma, determinándose que las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto, tendrán una tasa de reposición del 100 por cien. Adicionalmente, podrán disponer de una tasa del 8 por ciento destinada a aquellos ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas. El porcentaje de tasa adicional será del 10 por ciento para las entidades locales que, además de los requisitos anteriores, tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior.
4. Las Administraciones Públicas que no hayan cumplido objetivos de estabilidad presupuestaria tendrán una tasa de reposición del 100 por ciento, en los sectores y ámbitos de actuación definidos por la ley como prioritarios y el 75 por ciento en el resto de sectores. Adicionalmente podrán ofertar un número de plazas equivalente al 5 por ciento del total de su tasa de reposición, que irán destinadas a aquellos sectores o ámbitos que consideren que requieren un refuerzo adicional de efectivos. Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas.
5. La indicada ley establece el procedimiento de cálculo de las tasas de reposición de efectivos anteriormente mencionadas, a efectos de aplicar el porcentaje máximo en cada caso, no computando las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.
6. El referido artículo 19 de la LPGE 2018 contempla la posibilidad que la tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. A estos efectos se consideran prioritarios, para todas las Administraciones Públicas, los sectores y colectivos enumerados en el artículo 19, apartados uno.3 y uno.5. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios.
7. Por otra parte, el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que la correspondiente resolución administrativa por la que se apruebe la Oferta de Empleo Público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos. La oferta de empleo público contiene las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso. Tal como establece el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la oferta de empleo público, como instrumento de planificación de los recursos humanos, define y cuantifica los efectivos en función de las necesidades y prioridades derivadas de la planificación general de los recursos humanos.
8. En este sentido merece especial mención la inclusión de las plazas prevista para la promoción interna en el documento de Oferta de Empleo Público aunque no supone estrictamente incorporación de nuevos efectivos, pero que el citado texto refundido configura como una de las medidas de planificación de recursos humanos que tiene como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y que debe ser facilitada por la Administración como vía para la adquisición de las correspondientes competencias y requisito necesario para la progresión en la carrera profesional desde niveles inferiores a los superiores, por tanto, tiene como finalidad dar cumplimiento a lo indicado y establecer los criterios que deben orientar los procesos de selección de los candidatos que mejor se ajusten a las necesidades de esta Administración Local. Estos procesos selectivos de promoción interna podrán ser convocados conjuntamente con las convocatorias ordinarias de nuevo ingreso o mediante convocatoria independiente. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los contemplados en el artículo 55.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. De acuerdo con la disposición transitoria segunda del citado texto refundido, el personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la misma esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos. Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, en aquellos cuerpos y escalas a los que figuren adscritos las funciones o puestos que desempeñe, de forma conjunta con el personal funcionario. Tanto el personal

laboral como el funcionario deberá estar en posesión de la titulación exigida, tener una antigüedad de al menos dos años de servicio activo en el grupo profesional o subgrupo desde el que se promociona, cumplir el resto de los requisitos que se exijan y superar las correspondientes pruebas selectivas. Serán las bases específicas de cada convocatoria las que determinarán los colectivos que podrán participar en cada proceso y las características y condiciones del mismo. Al personal laboral fijo que participe en estos procesos se le valorará como mérito en la fase de concurso los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo, así como las pruebas selectivas superadas para acceder a esa condición.

9. A los procesos selectivos de personal funcionario de carrera de cuerpos y escalas de la Administración derivados de esta oferta de empleo público, les será de aplicación la normativa básica contenida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y normativa concordante en materia de personal recogida en las disposiciones de Régimen Local y demás normativa estatal y autonómica que resulte de aplicación y que puedan afectar a los procesos selectivos para ingreso o acceso de estos cuerpos o escalas de la Administración Local y de los que se deducen una serie de criterios generales de aplicación que también es conveniente recoger en el documento de la Oferta de Empleo Público.
10. De acuerdo con lo previsto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se ha de garantizar la reserva de un 7 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el artículo 4.2 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Es de aplicación lo establecido en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos selectivos o periodos de prácticas, se establecerán para las personas con discapacidad anteriormente definidas que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.
11. Las Corporaciones Locales que aprueben su oferta de empleo público deberán remitir los acuerdos aprobatorios de la misma a la Administración General del Estado, a los efectos de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, respetando los criterios que tienen carácter básico, de acuerdo con lo señalado en el artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio.
12. De conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el órgano competente para aprobar la Oferta de Empleo Público es el Alcalde de acuerdo con las plazas y puestos recogidos en la plantilla y relación de puestos de trabajo aprobados por el pleno municipal.
13. Visto el informe emitido con fecha 20 de diciembre de 2018 por la Técnica de Gestión de Recursos Humanos, en el cual se definen, concretan y justifican las plazas a incluir en la Oferta Pública de Empleo correspondiente a 2018.
14. Visto el Informe emitido por el Interventor Municipal de fecha 21 de diciembre de 2018, así como la ampliación del mismo de fecha 28 de diciembre donde se recoge la existencia de crédito presupuestario para hacer frente a las plazas que se convocan.
15. Visto que se ha intentado la negociación del contenido de la Oferta de Empleo Público con la representación sindical de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del RDL 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, si bien no se ha llegado a acuerdo con dicha representación.

Es por lo expuesto y en virtud de las atribuciones conferidas a esta Alcaldía por el artículo 21 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, resuelve:

Primero. Aprobar la oferta de empleo público del presente ejercicio 2018 del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y sus Organismos Autónomos en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Se incluyen en dicha oferta de empleo público las plazas que se autorizan por el procedimiento nuevo ingreso y de promoción interna en cuerpos o escalas de funcionarios así como las correspondientes al personal laboral, de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación e igualmente se incluyen las plazas de los entes públicos, tanto de personal funcionario como de personal laboral, conforme al detalle que se especifica en el Anexo I.

Segundo. Serán de aplicación en los procesos selectivos a falta de previsión expresa y con carácter subsidiario los criterios generales contenidos en el Real Decreto 702/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público de Estado para el año 2017.

Tercero. Con objeto de reducir los plazos de incorporación con carácter excepcional del personal funcionario interino o laboral temporal, y hacer efectiva la aplicación de los principios de mérito y capacidad en la selección de este personal, con carácter general cada convocatoria podrá determinar que el órgano calificador del proceso selectivo elabore, a la finalización del mismo, una relación de posibles candidatos para el nombramiento como funcionario interino o personal laboral temporal del cuerpo, escala o categoría al que se corresponda la convocatoria, con la duración, características y funcionamiento que establezca en su caso el órgano convocante, y previo informe favorable del Departamento de Recursos Humanos.

Cuarto. Remitir la presente resolución a la Administración General del Estado, a los efectos de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, respetando los criterios que tienen carácter básico, de acuerdo con lo señalado en el artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio.

Sexto. Publicar la presente resolución en el «Boletín Oficial» de la provincia y tablón de edictos electrónico.

ANEXO I: OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2018

Organismo: *Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe.*

1. *Concurso de traslado.*

Personal funcionario.

—Escala de Administración General. Subescala Administrativa.

—Puesto: Jefe/a de negociado.

—Número plazas: 1.

Personal laboral.

—Puesto : Peonaje de limpieza viaria.

—Número plazas: 5.

2. *Acceso libre.*

Personal funcionario.

—Escala de Administración General. Subescala Auxiliar.

—Puesto: Auxiliar Administrativo/a.

—Número plazas: 2.

—Reserva discapacidad: 1.

Personal laboral.

—Puesto : Peonaje.

—Número plazas: 7.

—Reserva discapacidad: 1.

3. *Promoción interna.*

Personal laboral.

—Puesto: oficial 1º.

—Número de plazas: 5.

—Puesto: Oficial 2º.

—Número de puestos :5.

—Puesto: Jefe de equipo.

—Número de plazas:1.

Personal funcionario.

—Escala de Administración Especial. Subescala de Servicios Especiales. Clase Policía Local.

—Puesto: Oficial.

—Número plazas : 3.

Personal funcionario. (Proceso funcionarización personal laboral fijo).

—Escala de Administración Especial. Subescala Técnica.

—Puesto: Archivera.

—Número de plazas: 1.

—Escala de Administración General. Subescala de Gestión.

—Puesto: Técnica de Gestión de Recursos Humanos.

—Número de plazas: 1.

—Escala de Administración General. Subescala Administrativa.

—Puesto: Jefe/a de Negociado.

—Número de plazas: 3

—Escala de Administración General. Subescala Administrativa.

—Puesto: Administrativo/a.

—Número de plazas: 9.

—Escala de Administración General. Subescala Auxiliar.

—Puesto: Auxiliar Administrativo/a.

—Número de plazas: 12.

—Administración Especial. Subescala de Servicios Especiales. Clase cometidos especiales.

—Puesto: Notificador.

—Número de plazas: 1.

Organismo: *Instituto Municipal de Dinamización Ciudadana.*

1. *Promoción interna.*

Personal laboral.

—Puesto: Director de instalaciones.

—Número de plazas: 1.

—Puesto: Director de actividades deportivas.

—Número de plazas: 1.

Personal funcionario (proceso funcionarización personal laboral fijo).

—Escala de Administración General. Subescala de Gestión.

—Puesto: Técnico/a de Gestión Administrativa.

—Número de plazas: 1.

—Escala de Administración General. Subescala Administrativa.

—Puesto: Jefe/a de negociado.

—Número de plazas: 1.

Organismo: *Gerencia Municipal de Urbanismo.*

1. *Promoción interna.*

Personal funcionario (proceso funcionarización personal laboral fijo).

—Escala de Administración General. Subescala Técnica.

—Puesto: Director Financiero.

—Número de plazas: 1.

- Escala de Administración General. Subescala Técnica.
- Puesto: Técnico superior.
- Número de plazas: 1.
- Escala de Administración Especial. Subescala Técnica.
- Puesto: Director Arquitecto Técnico.
- Número de plazas: 1.
- Escala de Administración General. Subescala Administrativa.
- Puesto: Administrativo/a.
- Número de plazas: 3.

En Mairena del Aljarafe a 9 de enero de 2019.—El Alcalde-Presidente, Antonio Conde Sánchez.

15W-117

PRUNA

Bases que han de regir la creación de una bolsa de empleo para la contratación de Monitores para programas de mayores en el Ayuntamiento de Pruna para el año 2019.

Primera.— *Objeto de la convocatoria.*

El objeto de la presente convocatoria es la selección de aspirantes para la confección en el Ayuntamiento de Pruna, de una bolsa de empleo para la contratación temporal de Monitores para la ejecución de actividades municipales derivadas de los programas de mayores de 2019, mediante concurso-oposición, con objeto de satisfacer las necesidades perentorias de contratación de personal laboral que puedan surgir vinculadas al Programa de Dinamización y Fomento de valores ciudadanos del Área de Cultura y Ciudadanía de la Diputación de Sevilla y del Programa de Intervenciones de Promoción del Envejecimiento Activo como estrategia de prevención de la Dependencia, de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales.

Las presentes bases sustituyen y dejan sin efecto las bases para la contratación de monitores para programas de Dinamización de Mayores del Ayuntamiento de Pruna de 2017.

Formar parte de la bolsa de trabajo no genera ningún tipo de derecho de ser contratado por el Ayuntamiento, solo mera expectativa.

Segunda.— *Modalidad de contrato.*

Las contrataciones a realizar por el Ayuntamiento de Pruna cumplirán la normativa vigente en materia laboral y seguirán las modalidades contractuales temporales previstas en el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 octubre.

El horario de trabajo será el que se programe desde el Departamento de Recursos Humanos, en atención a las necesidades del servicio.

Tercera.— *Requisitos de los aspirantes.*

Los aspirantes que participen en la convocatoria habrán de poseer los siguientes requisitos:

1.— Estar en posesión de la nacionalidad española o de alguno de los países miembros de la Unión Europea y los extranjeros con residencia legal en España (Para que los extranjeros nacionales de terceros Estados no incluidos en el ámbito de aplicación del régimen comunitario puedan participar en el proceso selectivo, deberán justificar mediante copia compulsada administrativamente o autenticado ante Notario de la correspondiente tarjeta de extranjería encontrarse en algunas de las siguientes situaciones: - De residencia temporal. - De residencia permanente. - Refugiados. De autorización para residir y trabajar.)

2.— Haber cumplido los 16 años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

3.— No padecer enfermedad o limitaciones físicas o psíquicas que impidan el normal desempeño de las tareas propias del puesto a que se opta.

4.— No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier Administración Pública.

5.— No hallarse incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad para prestar sus servicios en el Ayuntamiento.

6.— Contar como mínimo con Formación Profesional de Grado Medio, pudiendo participar también los aspirantes que posean cualquier titulación Superior.

Estos requisitos deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de instancias y mantenerse durante todo el proceso.

Cuarta.— *Tribunal de selección.*

Para la aplicación e interpretación de las presentes bases y calificación de los aspirantes se constituye un Tribunal de Selección, que será colegiado y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

La composición del Tribunal de Selección será predominantemente técnica y los Vocales deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a la referida convocatoria.

La composición del Tribunal será publicada en el tablón de anuncios del Ayuntamiento antes de la publicación de la resolución provisional de admitidos y excluidos.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia del Presidente, del Secretario y de la mitad, al menos, de los vocales, y estará facultado para resolver cualquier duda o incidencia que pudiera surgir durante la celebración del proceso, y para tomar acuerdos y dictar cuantas normas sean precisas para el buen orden y resultado de las mismas.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurren alguna de las circunstancias previstas en el artículos 23 de la Ley 39/2015 y 24 de la Ley 40/2015.