

- 5.- Vacantes de Jefe de Sala: 1 por jubilación voluntaria en aplicación del RD 383/2008.
 6.- Vacantes de Inspector: 1 por jubilación voluntaria en aplicación del RD 383/2008.
 7.- Vacantes de Técnico de Administración General: 1 por jubilación por edad.
 8.- Vacantes de Auxiliar Administrativo: 1 por jubilación por edad.
 9.- Vacante de Administrativo: 1 que procede de la promoción interna y no es computable en la tasa de reposición en virtud del artículo 20.6 b) de la Ley 22/2021.

Como consecuencia de ello, el resumen para la presente OEP 2022, es el siguiente:

1.- PLAZAS OFERTADAS:

- Bomberos Especialistas (C1) (Turno Libre):	19 plazas
- Cabos (C1) (Promoción Interna):	3 plazas
- Inspector (A2) (Turno Libre):	1 plaza
- Administrativo (C1) (Promoción Interna):	1 Plaza
- Auxiliar Administrativo (C2) (Turno Libre):	1 plaza
- Técnico Administración General (A1) (Turno Libre):	1 plaza

2.- TASA ADICIONAL PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL:

El artículo 2 y la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, indican lo siguiente:

1.- (Art. 2): Se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

2.- (Disposición Adicional Sexta): Las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

Actualmente, en el CBPC, existen 5 plazas de Bomberos que vienen siendo ocupadas -de manera temporal e ininterrumpida- con fecha anterior al 1 de enero de 2016.

El detalle de las 5 plazas de bomberos que están cubiertas, de manera temporal e ininterrumpidamente con anterioridad al 1 de enero de 2016, es el siguiente: 2 Plazas de Bombero desde el 01/06/2010; 1 Plaza de Bombero desde el 01/07/2010 y 2 Plazas de Bombero desde el 01/07/2011.

Corresponde al Presidente del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz aprobar la Oferta de Empleo Público de acuerdo con los criterios anteriores y dentro de sus competencias establecidas en el art. 13 de los Estatutos Consorciales.

En la tramitación, se ha cumplido lo previsto en los artículos 33 y siguientes del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto a la participación de los órganos de representación del personal y ha sido objeto de negociación en la Mesa de Negociación, en reunión de fecha 10 de mayo de 2022, con el punto concreto sobre la Oferta de Empleo Público para el año 2022.

Por lo que, en virtud de las facultades conferidas, vengo en,
 DECRETAR,

PRIMERO.- Aprobar la Oferta de Empleo Público 2022 del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz, en virtud del artículo 20 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, que estará formada por las siguientes plazas:

GRUPO TREBEP 2015	CLASIFICACIÓN	Nº VAC.	DENOMINACIÓN Y ACCESO
C (Subgrupo C1)	Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Extinción de Incendios	19	BOMBERO ESPECIALISTA TURNO LIBRE
C (Subgrupo C1)	Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Extinción de Incendios	3	CABO DE BOMBEROS PROMOCION INTERNA
A (Subgrupo A2)	Escala de Administración Especial, Subescala de Técnicos,	1	INSPECTOR DE BOMBEROS TURNO LIBRE
C (Subgrupo C2)	Escala de Administración General, Subescala Auxiliar	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO TURNO LIBRE
C (Subgrupo C1)	Escala de Administración General, Subescala Administrativa	1	ADMINISTRATIVO PROMOCIÓN INTERNA
A (Subgrupo A1)	Escala de Administración General, Subescala Técnica	1	TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL TURNO LIBRE

SEGUNDO.- Aprobar la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal con la siguiente relación de plazas:

GRUPO TREBEP 2015	CLASIFICACIÓN	Nº VAC.	DENOMINACIÓN Y ACCESO
C (Subgrupo C1)	Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Extinción de Incendios	5	BOMBERO ESPECIALISTA TURNO LIBRE CONCURSO (D.A. 6ª - Ley 20/21)

TERCERO.- La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público de estabilización temporal deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de los procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

CUARTO.- Proseguir con la tramitación que, en Derecho, proceda.

QUINTO.- De esta resolución se dará traslado a la Administración General del Estado (Subdelegación del Gobierno en Cádiz) y a la Junta de Andalucía (Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior), y será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Para las plazas de estabilización, se remitirá, en cumplimiento del artículo 2, apartado 7 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, certificación de este Decreto al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, en que consta el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existentes en el Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz.

Asimismo, será notificada a las Secciones Sindicales del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Cádiz.

Contra este acto, definitivo en vía administrativa, se podrán interponer los siguientes recursos:

POTESTATIVO DE REPOSICIÓN, Ante el Sr. Presidente, en el plazo de UN MES desde esta notificación. Se entenderá desestimado si transcurre un mes desde la interposición, sin notificarse su resolución (artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO, Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de DOS MESES desde el día siguiente a la notificación del acto administrativo que se recurre o bien de la Resolución del Recurso Potestativo de Reposición; en caso de desestimación tácita de este, el plazo será de SEIS MESES, contados a partir del día siguiente en que deba entenderse presuntamente desestimado (Art. 46.1 y 4 de la Ley 29/98, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa)."

En Cádiz, a 20/05/22. El Presidente, Fdo.: Francisco Vaca García. El Técnico de Administración General, Fdo.: María José Blasco Moreno.

Nº 52.553

RECTIFICACIÓN

Habiéndose detectado errores en el Anexo I, del anuncio nº 51.337, publicado en el BOP núm. 96, de fecha 23/05/22, relativo a la aprobación Oferta de Empleo Público extraordinaria de Estabilización de la Diputación Provincial de Cádiz, se procede a la publicación íntegra del mismo una vez subsanados los mismos.

ÁREA DE FUNCIÓN PÚBLICA FUNCIÓN PÚBLICA Y RECURSOS HUMANOS EDICTO

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 12 de mayo de 2022 (corrección de errores mediante Decreto de 13 de mayo), ha resuelto lo siguiente:

"Al amparo de lo previsto en las Leyes 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, procede la aprobación de Oferta de Empleo Público extraordinaria a fin de incluir 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.

Por el Área de Función Pública se ha formulado con fecha 11 de mayo de 2022 propuesta de resolución relativa a la aprobación de Oferta de Empleo Público extraordinaria de Estabilización de empleo temporal conforme a las siguientes consideraciones y fundamentos de derecho:

NORMATIVA DE APLICACIÓN Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El marco normativo que define el régimen jurídico aplicable viene constituido esencialmente por las disposiciones siguientes:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).
- 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 (TRRL).
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.
- 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 (TRLEBEP).
- Leyes 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ley 20/21, de 28 diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Segundo.- La Oferta de Empleo Público constituye el instrumento

fundamental de gestión para proveer las necesidades de recursos humanos en las Administraciones Públicas mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, conforme a lo previsto en el artículo 70 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. Sin perjuicio de las ofertas de empleo público que con carácter ordinario se vienen aprobando con sujeción a las tasas de reposición que anualmente autorizan las Leyes Generales de Presupuestos del Estado, la situación de temporalidad irregular de un elevado número de empleados públicos motivó la autorización, por las Leyes 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, con carácter excepcional, de tasas adicionales para la estabilización de empleo temporal, autorizaciones que han venido a ser confirmadas y ampliadas por el Real Decreto-ley 14/2021 y por la Ley 20/2021, de 28 diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, a fin de incluir las plazas de naturaleza estructural que, figurando o no incluidas en las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

El artículo 37.1 del TRLEBEP dispone que serán objeto de negociación colectiva, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras materias, los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

Tercero.- Obra en el expediente tramitado al efecto, informe del Área de Función pública de fecha 18 de febrero de 2022, relativo a la aplicación de cupo de discapacidad en el proceso de Estabilización de empleo temporal. Con posterioridad, visto el posicionamiento y propuesta realizada por la representación de la parte social en el sentido de no aplicar los citados cupos de reserva en consideración al carácter excepcional y extraordinario del proceso y convocatorias de estabilización, así como la Resolución de fecha 01/04/2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (apartado 3.5), se ha emitido nuevo informe de fecha 20/04/2022 por la Dirección del Área de Función Pública que obra incorporado al expediente, procediéndose a la celebración de Mesa General de Negociación en fecha 27/04/2022, en la que se acuerda la no aplicación de dichos cupos de reserva, conforme a la interpretación que realiza la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública, exclusivamente a las convocatorias que se hayan de realizar al amparo de las Disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Cuarto.- El artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece en su apartado 1 que «Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020».

A su vez, en su apartado 2 dispone que las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización indicados así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022.

Conforme a lo establecido en el artículo 70.2 TRLEBEP, la oferta de empleo público aprobada anualmente por el órgano competente ha de ser publicada en el Diario oficial correspondiente, en este caso el Boletín Oficial de la Provincia. Exige igualmente la publicidad de dicho instrumento, además del artículo 128.1 TRRL, el artículo 91.1 LBRRL (Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal). La sujeción a dicho requisito de publicidad se deriva igualmente de forma expresa de la previsión contenida en el citado artículo 2.2 de la Ley 20/2021.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 34.1.g de la LBRRL, corresponde en todo caso a la Presidencia de la Diputación aprobar la oferta de empleo público, siendo susceptible de delegación dicha competencia conforme a lo previsto en el número 2 del citado precepto. Al respecto debe indicarse que de conformidad con lo dispuesto en los Decretos de Presidencia de fechas 1 y 4 de julio de 2019, dicha competencia se encuentra delegada en la Diputada de Función Pública.

Quinto.- Con carácter previo se ha procedido por el Área de Función Pública al análisis de aquellas situaciones que conforme a la normativa citada justifican la inclusión de una plaza en la presente Oferta de Empleo Público extraordinaria de Estabilización y que esencialmente consisten en:

- Que exista una situación equiparable a una plaza estructural, esté la misma incluida o no en plantilla. A tal efecto, se han tenido en consideración tanto aquellas situaciones representadas por plazas vacantes de plantilla formalmente creadas y que como tales figuran en plantilla, y que se encuentran desempeñadas en régimen temporal por personal funcionario o personal laboral, como aquellas otras en las que aún no estando creada formalmente la plaza es posible identificar la situación como tal plaza estructural. No se consideran susceptibles de inclusión en la Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización aquellas plazas que ya se encuentran incluidas en Ofertas de Empleo Público regularmente aprobadas y cuyos procesos se encuentran en ejecución, por no concurrir en tales supuestos situación de irregularidad y encontrarse habilitado un proceso para acceder a las mismas. Por otro lado, conforme al artículo 2.5 de la Ley 20/2021, de la resolución de estos procesos no puede derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos.

- Que la plaza venga siendo ocupada, ininterrumpidamente, al menos en los tres años

anteriores a 31 de diciembre de 2020 (es decir, desde al menos el 1 de enero de 2018). Todo ello sin perjuicio de las previsiones contenidas en las Disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, en cuanto a los supuestos en que resulte la aplicación de la modalidad de procedimiento selectivo de concurso en la correspondiente convocatoria por concurrir o acreditarse el requisito temporal previsto en las mismas.

- Que se encuentre dotada presupuestariamente y que de la resolución de estos procesos no se derive, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos (art. 2.5 de la Ley 20/2021). Todas las plazas incluidas se corresponden con situaciones de empleados/as que actualmente prestan servicio para la Corporación (se encuentran en activo) o están vinculados con la misma (no prestan servicio en activo pero se hallan en situación sujeta a reserva de puesto de trabajo), por lo que la acreditación de la existencia de dotación presupuestaria deriva del hecho de que las retribuciones de dicho personal, ocupen o no formalmente una plaza, se hallan presupuestadas.

Igualmente, y en cumplimiento de dicha exigencia, las plazas correspondientes a personal que actualmente presta servicio en régimen de jornada parcial o con carácter discontinuo, se incluyen con dicho carácter, lo que garantiza que la dotación presupuestaria actual se corresponde con la que deriva de la aprobación de la Oferta de Empleo Público extraordinaria de Estabilización y no implica incremento de gasto ni de efectivos.

Por otra parte, y a tal efecto igualmente, se ha verificado que las plazas que ya figuran incluidas en el proceso de consolidación no se duplican o incluyen de nuevo como plazas de estabilización. Tal circunstancia obliga por tanto a desestimar las pretensiones de algunos/as interesados/as que han solicitado la inclusión de plazas en el proceso de estabilización que implicarían una duplicidad (y el correspondiente incremento de gasto y efectivos) con plazas ya incluidas en el proceso de consolidación, así como la estimación de las formuladas por aquellos/as que han evidenciado que la plaza que estaba previsto incluir en el de estabilización ya figuraba incluida en el de consolidación.

Sexto.- Naturaleza y denominación de las plazas. La naturaleza de las plazas se ha determinado atendiendo al tipo de vinculación actual (funcionarial o laboral) que el/la empleado/a cuya situación da lugar a la inclusión de la plaza en la oferta mantiene actualmente con la Corporación, con independencia de la naturaleza de las funciones que desempeña y sin perjuicio de un posterior procedimiento de funcionarización en caso de así exigirlo el carácter funcionarial de dichos cometidos, conforme a criterios recogidos en pronunciamientos judiciales que han analizado dicha cuestión. Así, conforme a la STSJ de Galicia, de 7 de octubre de 2015, «Lo que debe quedar claro es que anteriormente ha de desarrollarse el proceso de consolidación de empleo temporal, como primera fase de la transformación del empleo temporal en fijo, y seguidamente tiene lugar el proceso de funcionarización, como segunda fase de aquella transformación, que tiene como finalidad terminar con la anomalía que supone que personas sujetas a régimen laboral estén realizando tareas reservadas a funcionarios, debiendo tener en cuenta que, como ha declarado el Tribunal Constitucional desde su sentencia 99/1987, de 12 de junio, la regla general debe ser el carácter funcionarial del personal de la Administración, presentando carácter tasado los supuestos en que se admite la contratación de personal laboral ... Por tanto, la mencionada segunda fase, de funcionarización, ha de tener lugar luego de la realización de la primera (la de consolidación mediante la realización del proceso selectivo, convirtiéndose quien lo supere en personal laboral fijo), limitándose al personal laboral fijo que ocupe puestos que, por la naturaleza de sus funciones, deban ser desempeñados por funcionarios». Y en similares términos la STSJ de Galicia de 30 de septiembre de 2015.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que el proceso (de estabilización) tiene por objeto «plazas» y no puestos; como señala la STSJ de Galicia de 30 de enero de 2013, en relación con un proceso análogo (regularización de personal temporal), «... Dicha disposición configura un proceso de reducción de la temporalidad, a favor de aquel personal que reúna los requisitos indicados, para cuya fijación queda autorizada la comunidad autónoma, cuyo objetivo es garantizar la conversión de empleo temporal en empleo fijo, lo que significa que la pretensión de la actora no pueda ser aceptada en cuanto trata de asegurar la permanencia del personal temporal en un concreto puesto de trabajo. Y todo ello sin perjuicio de una cuestión aún más capital que ha de actuar a modo de presupuesto cual es que el desempeño de un puesto de trabajo no genera derechos adquiridos para quien lo desempeña con carácter temporal, partiendo la actora de la patrimonialización del puesto de trabajo, lo que constituye una premisa errónea. Es decir, lo que es objeto del proceso de consolidación de personal laboral, son plazas de una determinada categoría y grupo, sin que quepa hablar de vinculación especial o de derecho adquirido por el personal laboral sobre un puesto concreto». Por tal motivo no pueden prosperar pretensiones de algunos/as interesados/as que han alegado solicitando que se incluya en la oferta de estabilización no plazas sino puestos, puestos con los que además, por las razones expuestas, no cabe reconocer una vinculación especial o de derecho adquirido en ningún caso al personal laboral a regularizar, máxime si se trata de puestos de trabajo que impliquen el ejercicio de jefaturas, vedadas al personal laboral (como se recoge en STSJ Extremadura de 14/07/2005 al analizar el alcance del artículo 169.1 TRRL).

Debe tenerse en cuenta igualmente la doctrina del Tribunal Supremo (entre otras STS 09/09/2020) en relación con la imposibilidad de argumentar como causa objetiva del despido la no superación de un procedimiento selectivo en el que la plaza convocada no responde a la misma naturaleza (laboral) que la que venía siendo ocupada por la persona interesada, por lo que a fin de dar cumplimiento a la previsión contenida en el apartado 5 del artículo 2 de la Ley 20/2021, se impone igualmente la conclusión arriba expuesta.

Respecto a la denominación de la plaza (en aquellos supuestos en que la situación no se corresponde con una vinculación a plaza vacante formalmente ya creada, supuesto en el que la naturaleza y denominación de la plaza ya está preestablecida), y en aplicación de la doctrina jurisprudencial antes citada, se ha atendido igualmente a la categoría o especialidad que figura en el correspondiente contrato de trabajo laboral, o resolución administrativa o judicial, dado que dicho documento es el que identifica la «plaza» objeto de regularización.

En el caso de plazas pendientes de asignación de codificación por no encontrarse a la fecha actual incluidas en la plantilla, se procederá a dicha codificación una vez se lleve a cabo la modificación de la plantilla a tal efecto.

Finalmente, el Anexo II identifica el personal empleado público cuya situación se vincula a las plazas incluidas en la OEP extraordinaria de Estabilización.

Séptimo.- Elaborado un primer borrador (tras depurar listados que aparecían en documentos de trabajo iniciales) de relación de plazas susceptibles de inclusión en la OEP extraordinaria de Estabilización que conforme a los anteriores criterios y consideraciones se estimó que cumplían los requisitos exigibles al efecto, se dio publicidad al mismo y se habilitó plazo de alegaciones a fin de que cualquier persona interesada pudiese formular aquéllas que a su derecho conviniese, alegaciones que han sido objeto de estudio y consideración, figurando las mismas y su resolución en el Anexo III del presente. Agotado el plazo habilitado para alegar, tuvieron entrada nuevas alegaciones reiterativas de las previamente presentadas y respecto de las que, por tanto, son de aplicación las mismas consideraciones que las realizadas respecto a las iniciales.

Por otra parte, también se han revisado situaciones de empleados/as que aparentemente habían sido tenidos/as en consideración con ocasión del anterior procedimiento de regularización de empleo temporal (consolidación) y que por tal motivo habían sido descartadas inicialmente a los efectos de justificar la resolución en la plaza correspondiente en el presente proceso de estabilización. Sin embargo, tras dicha revisión y comprobaciones oportunas se concluye que no es posible establecer la vinculación de dichas situaciones con plazas incluidas en el proceso de consolidación, por lo que, concurriendo los requisitos exigidos legalmente, se ha procedido a la inclusión de las plazas correspondientes en la OEP extraordinaria de Estabilización.

Octavo.- Por su parte, la Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, determinan la aplicación de la modalidad de procedimiento selectivo de concurso para las plazas en las que concurran las circunstancias y requisitos señalados en las mismas, a cuyo efecto dichas plazas se identifican en la oferta.

Noveno.- La incorporación de personal que se realice a través de oferta de empleo ha de adecuarse a las previsiones que establezca al respecto la legislación presupuestaria del Estado. En el presente caso, además, han de tenerse en consideración las previsiones contenidas en las Leyes 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, así como del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y la Ley 20/2021, de 28 diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público cuyo artículo 2.5, como ya se ha indicado, establece que «De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal». Determinadas las plazas susceptibles de incorporarse a la OEP extraordinaria de Estabilización por quedar acreditados los requisitos previstos en la normativa referenciada, y conforme a la tasa de reposición de efectivos autorizada por las citadas normas, sometida a negociación colectiva la propuesta de Oferta de Empleo Público formulada por la Corporación conforme a lo previsto en el artículo 37 TRLEBEP y en el Acuerdo de Negociación Colectiva del personal empleado público de la Diputación Provincial de Cádiz en cuanto a la participación de los órganos de representación de

personal (sesiones de fecha 19-05-21, 18-06-2021, 12-07-21, 16-09-21, 04-11-2021, 15-11-2021, 14-12-21, 31-01-22, 11-02-22, 28-03-22 y 27-04-22), corresponde a la Diputada de Función Pública, en ejercicio de la delegación conferida por la Presidencia, aprobar la Oferta de Empleo Público.

En virtud de lo anterior, de acuerdo con los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos, VENGO EN RESOLVER:

PRIMERO. Aprobar la Oferta de Empleo Público extraordinaria de Estabilización de la Diputación Provincial de Cádiz, que estará formada por las plazas que se relacionan en el Anexo I de la presente resolución.

SEGUNDO. Las convocatorias de las pruebas selectivas para el acceso a los cuerpos y escalas se ajustarán a lo dispuesto en la Ley 20/2021 y, en los términos que resulten de aplicación conforme a lo previsto en la misma, en el 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, el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, sobre Reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los Funcionarios de la Administración Local, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y demás normativa de desarrollo.

TERCERO. Las convocatorias de las plazas previstas en esta Oferta de Empleo Público deberán publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia antes del 31 de diciembre de 2022, de conformidad con lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

CUARTO. Proceder a la publicación de la Oferta de Empleo Público extraordinaria de Estabilización de la Diputación Provincial de Cádiz en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en el Tablón electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, surtiendo sus efectos correspondientes desde el día siguiente al de su publicación en el diario oficial indicado.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 10 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, se procederá igualmente a la publicación de la presente oferta en el Portal de Transparencia de la Corporación.

QUINTO. Remitir a la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma el acuerdo aprobatorio de la Oferta de Empleo Público en cumplimiento de lo establecido en la legislación de Régimen Local, y certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal en cada uno de los ámbitos afectados, conforme a lo previsto en el apartado 7 del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre".

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

La Diputada Delegada del Área de Función Pública.

ANEXO I

DENOMINACIÓN PLAZA	PROCED. SELECTIVO	Nº PLAZAS	CÓDIGO	VINCULACIÓN	ESCALA	SUBESCALA	CLASE
Arquitecto/a Técnico/a	CO art. 2	4	F-04.01.06	Funcionarial	Administración Especial	Técnica	Media
			F-04.01.07				
			F-04.01.09				
			F-04.01.11				
Auxiliar Enfermería Geriátrica	CO art. 2	1	F-06.03.04	Funcionarial	Administración Especial	Servicios Especiales	Cometidos especiales, oficiales y asimilados
Técnico Cooperación Internacional	CO art. 2	1	F-03.20.12	Funcionarial	Administración Especial	Técnica	Superior

DENOMINACIÓN PLAZA	PROCED. SELECTIVO	Nº PLAZAS	CÓD.	VINCULACIÓN	CLASIFICACIÓN
Administrativo/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	4	P.A. ¹	Laboral	C1 ²
Archivero/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	3	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Arquitecto/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	3	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Arquitecto/a Técnico/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	5	P.A. ¹	Laboral	A2 ²
Auxiliar Administrativo/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	56	P.A. ¹	Laboral	C2 ²
Auxiliar Enfermería Geriátrica	C, DD.AA.6ª y 8ª	68	P.A. ¹	Laboral	LD ³
Auxiliar Enfermería Geriátrica	C, DD.AA.6ª y 8ª	16 ⁴	P.A. ¹	Laboral	LD ³
Auxiliar Enfermería Geriátrica	C, DD.AA.6ª y 8ª	13 ⁵	P.A. ¹	Laboral	LD ³
Ayudante/a Agropecuario/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	5	P.A. ¹	Laboral	LA ³
Ayudante/a Cocina	C, DD.AA.6ª y 8ª	8	P.A. ¹	Laboral	LB ²
Ayudante/a Recaudación	C, DD.AA.6ª y 8ª	56	P.A. ¹	Laboral	C2 ²
Ayudante/a Servicios Especiales	C, DD.AA.6ª y 8ª	11	P.A. ¹	Laboral	LA ³
Ayudante/a Servicios Especiales	C, DD.AA.6ª y 8ª	5 ⁵	P.A. ¹	Laboral	LA ³
Cajero/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	2	P.A. ¹	Laboral	C1 ²

DENOMINACIÓN PLAZA	PROCED. SELECTIVO	Nº PLAZAS	CÓD.	VINCULACIÓN	CLASIFICACIÓN
Delineante	C, DD.AA.6ª y 8ª	4	P.A. ¹	Laboral	C1 ²
Enfermero/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	5	P.A. ¹	Laboral	A2 ²
Geógrafo/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Ingeniero/a Técnico/a Agrícola	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	A2 ²
Ingeniero/a Técnico/a Forestal	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	A2 ²
Ingeniero/a Técnico/a Industrial	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	A2 ²
Ingeniero/a Técnico/a Obras Públicas	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	A2 ²
Médico	C, DD.AA.6ª y 8ª	2	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Oficial/a Administración Especial	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	C2 ²
Oficial/a 1ª Administrativo/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	5	P.A. ¹	Laboral	C1 ²
Oficial/a 1ª Cocina	C, DD.AA.6ª y 8ª	4	P.A. ¹	Laboral	LC ³
Oficial/a 1ª Conductor/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	6	P.A. ¹	Laboral	LC ³
Operador/a Cámara	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	C2 ²
Peón/a CCPP	C, DD.AA.6ª y 8ª	6	P.A. ¹	Laboral	LAI ³
Pedagogo/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Psicólogo/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	4	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Técnico/a Gestión Cultural	C, DD.AA.6ª y 8ª	2	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Técnico/a Recaudación A1	C, DD.AA.6ª y 8ª	8	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Técnico Jurídico A1	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Técnico/a Igualdad	C, DD.AA.6ª y 8ª	3	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Técnico/a Lic. A1	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Técnico/a Administración A1	C, DD.AA.6ª y 8ª	7	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Técnico/a Economista	C, DD.AA.6ª y 8ª	2	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Técnico/a Ciencias Información	C, DD.AA.6ª y 8ª	2	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Técnico/a Ciencias Medioambientales	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	A1 ²
Técnico/a Gestión	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	A2 ²
Técnico/a Medio Biblioteconomía	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	A2 ²
Técnico/a Medio Empresariales	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	A2 ²
Técnico/a Medio Informática	C, DD.AA.6ª y 8ª	2	P.A. ¹	Laboral	A2 ²
Técnico/a Grado Medio	C, DD.AA.6ª y 8ª	3	P.A. ¹	Laboral	A2 ²
Técnico/a C1 Urbanismo	C, DD.AA.6ª y 8ª	2	P.A. ¹	Laboral	C1 ²
Trabajador/a Social	C, DD.AA.6ª y 8ª	17	P.A. ¹	Laboral	A2 ²
Vaquero/a	C, DD.AA.6ª y 8ª	1	P.A. ¹	Laboral	LB ³

CO art. 2 =	Concurso-Oposición, artículo 2 Ley 20/2021.
C, DD.AA. 6ª y 8ª =	Concurso, Disposiciones Adicionales 6ª y 8ª Ley 20/2021.
1	Pendiente de asignación.
2	Plazas personal laboral homologado a personal funcionario (art. 2 CC, Parte Específica).
3	Plazas personal laboral no homologado a personal funcionario (Anexo CC, Parte Específica).
4	Plazas personal laboral jornada parcial a 50%.
5	Plazas personal laboral fijo discontinuo (periodos del 1 julio a 30 de septiembre y del 15 diciembre al 15 enero).

Nº 51.337

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS

EL AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS en sesión extraordinaria celebrada el día 8 de noviembre de 2021, adoptó, entre otros, acuerdo del siguiente tenor:

“PUNTO 5º.- MOCIONES DE URGENCIA EN VIRTUD DEL ART. 91.4 DEL RD 2568/1986, DE 28 DE NOVIEMBRE, ROF.”, relativo a la propuesta de aprobación del expediente de contratación del servicio de limpieza viaria del Excmo. Ayuntamiento de Los Barrios, por procedimiento abierto, varios criterios de adjudicación y contrato Sujeto a Regulación Armonizada, en el punto cuarto.- Delegar expresamente en el órgano de contratación unipersonal, Concejala del Área de Economía y Recursos Humanos en virtud del Decreto n.º 1794/2019 de 25 de Junio, modificado

por el Decreto 1057/2020 de 9 de Julio, las siguientes competencias relacionadas con el presente expediente de contratación, al amparo de los arts. 22.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril y 61.2 de la Ley 8/2017, de 9 de noviembre:

- 1.- Todos los actos de trámites necesarios para la instrucción del expediente de contratación con carácter previo a la adjudicación del contrato.
- 2.- El acuerdo de prórroga, en su caso, del plazo de presentaciones de proposiciones.
- 3.- Clasificación de las proposiciones y requerimiento de documentación y subsanaciones.
- 4.- Acuerdos sobre las alegaciones y recursos formulados contra los actos de la Mesa de contratación o contra el expediente de contratación.
- 5.- Dirección, control, inspección y control de la ejecución del contrato.
- 6.- Adopción de medidas concretas para conseguir o restablecer el buen orden en la ejecución de lo pactado, reajuste de anualidades.