

ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

2022/2311 *Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos, correspondiente a la tasa adicional autorizada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.*

Anuncio

Por Resolución núm. 1697 de fecha 24 de mayo de 2022 de la Diputada de Recursos Humanos (P. D. Resolución nº 775 de 17/07/19), se aprueba la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos, correspondiente a la tasa adicional autorizada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, consensuada en la Mesa General de Negociación de fecha 23 de mayo de 2022, conforme al siguiente detalle:

PROPUESTA DE OFERTA DE EMPLEO PUBLICO EXTRAORDINARIA PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS, CORRESPONDIENTE A LA TASA ADICIONAL AUTORIZADA POR LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

I. El Artículo 103 de la Constitución Española exige a la Administración Pública que el desempeño de su actividad se realice con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia, y, del mismo modo los Artículos 23.2 y 103.3 de la misma Norma Suprema obliga a que el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

En el ámbito de esta Administración Provincial constituye un objetivo permanente su modernización y mejora para dar cumplimiento al mandato constitucional de ser una Administración eficaz en su actuar al servicio de los intereses generales. Y ello en un contexto en el que hay que hacer frente a cambios y nuevas necesidades derivadas de importantes transformaciones económicas y sociodemográficas en su labor de garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad a la hora de responder a las nuevas demandas y necesidades de los ciudadanos en el ámbito de sus competencias, ya sean propias o delegadas.

Estos objetivos de modernización y mejora de la calidad de los servicios públicos no se pueden alcanzar sin una adecuada gestión de los recursos humanos que integran esta Corporación Provincial, y disponer, para ello, de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

Esa adecuada gestión de los recursos humanos implica la planificación de los mismos con el objetivo de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad, como así dispones el Artículo 69 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, pudiendo, a tal efecto, aprobar planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras medidas de análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista de número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos, modificaciones de estructuras de puestos, o la previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la oferta de empleo público.

II. En concordancia con lo establecido los artículos 7, 27 y 37 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, artículos 24 y 83 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, y artículos 143 y 144 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, la Diputación Provincial de Jaén viene suscribiendo diversos Convenios de colaboración con la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Juan de Andalucía en materia de protección a menores y refuerzo para la atención a la dependencia.

En concreto, respecto al ámbito de la protección a menores se suscriben Convenios de colaboración desde el 18 de noviembre de 2005, prorrogándose ininterrumpidamente en los siguientes periodos anuales hasta la suscripción de nuevos convenios en la misma materia suscritos el 18 de enero de 2016, prorrogándose el mismo hasta la suscripción del actual Convenio vigente suscrito el 16 de junio de 2020, el cual mantiene prorrogada su vigencia en el presente ejercicio.

Derivado del citado Convenio de colaboración la Diputación Provincial de Jaén viene contratando con carácter temporal, desde su inicio, e ininterrumpidamente hasta la actualidad, determinado personal para el Programa de Equipos de Tratamiento a Familias con Menores en situación de riesgo o desprotección. Este personal está constituido por 6 Psicólogas/os para atención a familias y menores del Programa de Tratamiento Familiar Grupo A1 (Psicóloga/o ETF) y 6 Trabajadoras/es Sociales para atención a familias y menores del Programa de Tratamiento Familiar Grupo A2 (Trabajadora/or Social ETF), que cuenten con al menos 50 horas de formación relacionada con intervención en contextos familiares con dificultades para la cobertura de las necesidades físicas, psicológicas y emocionales de personas menores a su cargo y experiencia laboral acreditada en el trabajo y la intervención con familias y menores.

En la actualidad dichos efectivos no se encuentran integrados formalmente en la Relación de Puestos de Trabajo ni en la correspondiente plantilla presupuestaria. No obstante es voluntad de la Corporación integrarlos en estos instrumentos organizativos al constituir necesidades de carácter estructural relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria del normal funcionamiento en el ámbito de los Servicios Sociales Comunitarios que se prestan por parte de esta Administración Provincial, ligada a un programa y no diferenciada de la actividad ordinaria, en ejercicio de competencia delegada a través del correspondiente Convenio de Colaboración, y dotadas en el Presupuesto de la Corporación con la dotación presupuestaria necesaria (Proyecto de Gasto FAMILIAS CON MENORES 2022/OA000030).

Respecto al ámbito de los servicios que se prestan a la ciudadanía en las Zonas de Trabajo Social de los Servicios Sociales, la Diputación Provincial de Jaén viene contratando con carácter temporal, desde el inicio, e ininterrumpidamente hasta la actualidad, un total de 16 Trabajadoras/es Sociales para reforzar el Servicio de Información, Valoración, Orientación y Asesoramiento de los Servicios Sociales Comunitarios, con la finalidad de que los mismos puedan atender de forma conveniente a las personas que pudieran encontrarse en situación de dependencia o a los familiares o representantes legales de las mismas, así como para ampliar el Servicio de Ayuda a Domicilio prestado, iniciándose esta contratación de personal al amparo del Acuerdo de 28 de noviembre de 2006, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, por el que se distribuyen créditos entre Ayuntamientos de municipios con población superior a 20.000 habitantes y Diputaciones Provinciales al objeto de mejorar la atención a las personas en situación de dependencia; y prosiguiendo ininterrumpidamente tal contratación del citado personal durante los siguientes ejercicios y continuando en la actualidad en base a los sucesivos Acuerdos del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía que se han dictado en la referida materia de refuerzo de los Servicios Sociales Comunitarios para el desarrollo de las competencias asumidas en materia de dependencia, siendo él último de ellos el Acuerdo de 28 de diciembre de 2021, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía por el que se distribuyen los créditos correspondientes al refuerzo de los Servicios sociales comunitarios para el desarrollo de competencias en materia de Dependencia.

Como en el caso anterior comentado, en la actualidad dichos efectivos no se encuentran integrados formalmente en la Relación de Puestos de Trabajo ni en la correspondiente plantilla presupuestaria. No obstante es voluntad de la Corporación integrarlos en estos instrumentos organizativos al constituir necesidades de carácter estructural relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria del normal funcionamiento en el ámbito de los Servicios Sociales Comunitarios que se prestan por parte de esta Administración Provincial, ligada a un programa y no diferenciada de la actividad ordinaria, en ejercicio de competencia delegada a través del correspondiente instrumento jurídico oportuno, y dotadas en el Presupuesto de la Corporación con la dotación presupuestaria necesaria (Proyecto de Gasto REFUERZO DE DEPENDENCIA 2022/OA000024).

Al margen de las situaciones anteriormente descritas, se viene contratando, también de forma temporal e ininterrumpida, con al menos tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020, 1 Auxiliar Administrativo, que no ocupa puesto con dotación referenciada pero cuya prestación de servicios responde a necesidades estructurales para cubrir necesidades ordinarias y permanentes de las tareas administrativas derivadas de los programas y actuaciones de los Servicios Sociales que se gestionan en el Área de Igualdad y Bienestar Social de esta Corporación Provincial, y que cuenta con la dotación presupuestaria necesaria (Retribuciones Básicas Funcionarios Interinos 2022.900.2310.14300, y Retribuciones Complementarias Funcionarios Interinos 2022.900.2310.14301).

III. En similares circunstancias a las referidas, en el ámbito de los servicios que se prestan por parte de esta Corporación a la ciudadanía en los Centros Residenciales de los Servicios Sociales Especializados se viene contratando con carácter temporal y de forma ininterrumpida desde al menos los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 determinado personal de diferentes categorías para el desempeño de tareas ordinarias y permanentes para la prestación de los servicios a los residentes de los citados centros. En concreto 13 Auxiliares de Enfermería, 1 Cocinera/o y 2 Pinches de Cocina, para atender las

necesidades urgentes e inaplazables en orden a mantener las presencias físicas de los correspondientes turnos de trabajo imprescindibles para la prestación de los servicios socio asistenciales propios de la cartera de servicio que se prestan a los usuarios de esos centros asistenciales.

En el caso del personal Auxiliar de Enfermería tales necesidades de efectivos están integradas en la Relación de Puestos de Trabajo, no así en la plantilla presupuestaria. Y en el caso de Piche de Cocina y Cocinero aun no se hayan integradas las dotaciones mencionadas en los referidos instrumentos organizativos, aunque en todos los casos existe consignación presupuestaria en el Presupuesto de la Corporación para atender la contratación del citado personal (Retribuciones Básicas Funcionarios Interinos 2022.921.2310.14300, y 2022.931.2310.14300 y Retribuciones Complementarias Funcionarios Interinos 2022.921.2310.14301 y 2022.931.2310.14301), y es voluntad de la Corporación integrarlos en estos instrumentos organizativos al constituir necesidades de carácter estructural relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria del normal funcionamiento en el ámbito de los Servicios Sociales Especializados de los Centros Residenciales que se prestan por parte de esta Administración Provincial.

IV. Por último, desde el 1 de enero de 2015, e ininterrumpidamente, viene siendo ocupada de forma interina una plaza de la Escala de Administración especial, Subescala Servicios Especiales, clase personal de oficios, con denominación Carpintero, perteneciente al Grupo C, subgrupo C2, que fue objeto de Oferta de Empleo Público de esta Corporación en el año 2015, y que ha sido modificada en la plantilla de 2022 pasando a la denominación de Carpintero-Auxiliar perteneciente al Grupo Otras Agrupaciones Profesionales (E). La citada dotación sigue siendo ocupada de forma ininterrumpida por personal interino de carácter temporal, con dotación referenciada en la Relación de Puestos de Trabajo y la plantilla presupuestaria, contando con la necesaria dotación económica en el presupuesto, al constituir una necesidad de carácter estructural para el desempeño de tareas ordinarias y permanentes.

No obstante, la citada plaza no ha sido convocada para su cobertura mediante el correspondiente proceso selectivo, por lo que respecto a la misma ha devenido la caducidad automática de dicha oferta, de acuerdo con lo impuesto en el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se trata por tanto una plaza de carácter estructural, desempeñada por personal temporal de manera ininterrumpida desde el 1 de enero de 2016 y dotada en el presupuesto de la Corporación.

V. El artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, establece:

<< Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

1. 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.

Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos 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, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

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

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

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

5. 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.

6. Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

7. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados. >>

Por su parte, los apartados 2 y 3 de la Disposición adicional primera de la misma Ley 20/2021 especifican que:

<< 2. Finalizado el proceso selectivo, la autoridad competente de la entidad local nombrará o contratará, según proceda, a los candidatos que hayan superado el proceso selectivo.

3. Los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local se registrarán por lo dispuesto en el artículo

2. No serán de aplicación a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local. >>

Por otra parte, la Disposición adicional cuarta, de la misma norma, sobre medidas de agilización de los procesos selectivo dicta que:

<< Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su

integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente. >>

La Disposición adicional sexta de la misma Ley 20/2021, establece una convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración con el siguiente tenor literal:

<< 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.

Y en su Disposición Adicional Octava, sobre identificación de las plazas a incluir en las convocatorias de concurso, especifica que:

<< Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016. >>

VI. Habida cuenta que conforme a la descripción realizada en los apartados II. a IV. de la presente propuesta queda acreditada la existencia de plazas de naturaleza estructural, que se han especificado en cada uno de los referidos apartados, que estando o no dentro de la relación de Puestos de Trabajo o plantillas de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos, están dotadas presupuestariamente y han estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, e incluso con mayor periodo de tiempo ininterrumpido en la mayor parte de los casos como así consta en la documentación obrante en el correspondiente expediente, tales plazas estructurales dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en el periodo especificado por la norma deben ser incluidas en una oferta de empleo específica para la estabilización del empleo temporal al amparo de lo establecido en la Ley 20/2020, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, con el objeto de contribuir a la reducción de la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento en esta Administración Provincial.

Considerando que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público constituye objeto de negociación con la representación de las organizaciones sindicales en Mesa General de Negociación las normas que fijen los criterios generales en materia de instrumentos de planificación de recursos humanos, de los que forma parte la Oferta de Empleo Público.

Conforme determina el artículo 34, en sus apartados 1.g) y 2, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, corresponde al Diputada Delegada de

Recursos Humanos, por Delegación del Presidente mediante Resolución nº 775 de fecha 17 de julio de 2019, aprobar la Oferta de empleo Público de acuerdo con el presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno mediante Acuerdo núm. 27 en sesión de fecha 26 de noviembre de 2020 y publicada en el BOP núm. 247 de fecha 30 de diciembre de 2020.

En atención a lo expuesto, se propone:

Primero. Aprobar la Oferta de Empleo Público extraordinaria de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos para la estabilización del empleo temporal, al amparo de la tasa adicional autorizada por el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de 2021, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, que queda conformada por las dotaciones de plazas de nuevo ingreso cuyo detalle se relaciona en el Anexo adjunto.

Segundo. De acuerdo con lo previsto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se reservará 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, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

La reserva del 7 por ciento indicado en el apartado anterior se realizará de manera que quedará reservado dentro de dicho cupo un porcentaje específico del 2 % para personas con discapacidad intelectual, y un 1 % para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

La reserva establecida en el párrafo anterior se aplicará en las plazas de acceso de personal funcionario cuyas actividades o funciones sean compatibles con la existencia de una discapacidad.

En caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el cupo de discapacidad, se acumularán a las del cupo general en las respectivas convocatorias en las que se produzca dicha circunstancia.

Tercero. Las convocatorias de los correspondientes procesos selectivos, que se llevarán a cabo dentro de los plazos establecidos en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de 2021, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se desarrollarán previa negociación colectiva.

Las convocatorias de los procesos selectivos determinarán las reglas por las que ha de regirse la baremación de méritos correspondiente a la fase de concurso, de acuerdo con los principios, criterios y porcentajes establecidos en el apartado 4 del artículo 2 de la Ley 20/2021, el así como los temarios y las pruebas y/o ejercicios de la fase de oposición en el caso de que no fuera de aplicación el procedimiento excepcional recogido en la Disposición adicional 6ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre que recoge la convocatoria mediante el procedimiento de concurso.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos.

Cuarto. Como consecuencia de la inclusión de las referidas dotaciones de plazas especificadas en el Anexo tanto en la presente Oferta de empleo Público de Estabilización, como en la Plantilla de la Corporación Provincial, así como los correspondientes puestos de trabajo en la Relación de Puestos de Trabajo 2022 de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos, tales necesidades de recursos constituyen actividades ordinarias y permanentes asumidas por la Diputación Provincial de Jaén, y por tanto deja de existir la causa que amparaba el nombramiento de personal funcionario interino con carácter temporal para la ejecución de los programas de Equipos de Tratamiento a Familias con Menores en situación de riesgo o desprotección, así como del programa en materia de refuerzo de los Servicios Sociales Comunitarios para el desarrollo de las competencias asumidas en materia de dependencia.

En tanto se proveen los puestos de trabajo incorporados a la vigente Relación de Puestos de Trabajo por personal funcionario de carrera con carácter permanente, podrán proveerse con carácter temporal mediante nombramiento de personal funcionario interino temporal en plaza vacante, de acuerdo con lo previsto en el artículo 10.1.a) del TREBEP.

Quinto. Publicar en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia la Oferta de Empleo Público extraordinaria de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos para la estabilización del empleo temporal, al amparo de la tasa adicional autorizada por el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de 2021, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.

Sexto. De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional primera del Real Decreto 636/2021, de 27 de julio, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2021 de la Administración General del Estado, en relación a lo establecido en el art. 56.1 de la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local y en el art. 20 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, proceder a remitir a la Administración General del Estado, a través de la Subdelegación del Gobierno, la presente Oferta extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos, al amparo de la tasa adicional autorizada por el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de 2021, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.

ANEXO

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS, CORRESPONDIENTE A LA TASA ADICIONAL AUTORIZADA POR EL DEL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

PLANTILLA DE FUNCIONARIOS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

*** Plazas de Nuevo Ingreso (46).**

- Cuerpo/Escala: Administración Especial, Subescala: Técnica, Clase: Superior, Denominación: Psicóloga/o ETF, Grupo: A1, Número de Plazas: 6.

- Cuerpo/Escala: Administración Especial, Subescala: Técnica, Clase: Media, Denominación: Trabajadora/or Social ETF, Grupo: A2, Número de Plazas: 6.

- Cuerpo/Escala: Administración Especial, Subescala: Técnica, Clase: Media, Denominación: Trabajadora/or Social, Grupo: A2, Número de Plazas: 16.

- Cuerpo/Escala: Administración Especial, Subescala: Técnica, Clase: Auxiliar, Categoría: Rama Sanitaria, Denominación: Auxiliar de Enfermería, Grupo: C2, Número de Plazas: 13.

- Cuerpo/Escala: Administración General, Subescala: Auxiliar, Grupo: C2, Número de Plazas: 1.

- Cuerpo/Escala: Administración Especial, Subescala: Servicios Especiales, Clase: Personal de Oficinos, Categoría: Cocinera/o, Denominación: Cocinera/o, Grupo: C2, Número de Plazas: 1.

- Cuerpo/Escala: Administración Especial, Subescala: Servicios Especiales, Clase: Personal de Oficinos, Categoría: Operario, Denominación: Pinche de Cocina, Grupo: E, Número de Plazas: 2.

- Cuerpo/Escala: Administración Especial, Subescala: Servicios Especiales, Clase: Personal de Oficinos, Categoría: Operario, Denominación: Carpintera/o-Auxiliar, Grupo: E, Número de Plazas: 1

Jaén, 24 de mayo de 2022.- La Diputada Delegada del Área de Recursos Humanos, PILAR PARRA RUIZ (P. D. RESOL. Nº 775 DE 17/07/19).