



AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO

ANUNCIO de 19 de diciembre de 2024 sobre la aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2024. (2024082171)

La Junta de Gobierno Local, por Delegación de la Alcaldía Presidencia otorgada por Decreto de 21 de junio de 2023, en sesión celebrada el día 18 de diciembre de 2024, adoptó el siguiente acuerdo:

“Primero. Que se proceda a la publicación del Acuerdo suscrito con la representación de las Centrales sindicales, CSIF, UGT y CCOO, con fecha 13 de diciembre de 2024, relativo a la aprobación de la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Almendralejo para el año 2024, en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz.

Segundo. Autorizar la tasa específica de carácter extraordinario para dar cumplimiento al objetivo de que la temporalidad en este Ayuntamiento no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural, conforme a la Memoria justificativa de la planificación plurianual, contenida en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de 2024 para la autorización de la tasa específica de la Ofertad de Empleo Público de 2024”, ratificado con las Centrales Sindicales CSIF, UGT y CCOO.

Tercero. Aprobar la Oferta de Empleo Público del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo, para el año 2024, con la inclusión de la tasa específica de carácter extraordinaria, como se detalla en anexo del acuerdo.

Cuarto. Remitir a la Administración del Estado los acuerdos aprobatorios de las Ofertas de Empleo Público de las Corporaciones Locales, a los efectos establecidos en del artículo 56.1 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Quinto. Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante la Junta de Gobierno Local, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Mérida en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación de este acuerdo, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.



ACUERDO PARA LA APROBACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO PARA EL AÑO 2024.

REUNIDOS

De una parte, doña Juliana Megias Peñato, Concejala Delegada de Hacienda, y don Saúl del Amo Enrique, Concejal Delegado de Recursos Humanos, quienes actúan en nombre y representación del Excmo. Ayuntamiento de Almendralejo.

De otra, don Juan Antonio Forte González, don Rafael Flores Gordillo y doña Fran Martínez Zambrano, quienes actúan en nombre y representación de las Organizaciones Sindicales CSIF, UGT, y CCOO respectivamente.

MANIFIESTAN

I

El Capítulo I dedicado a la planificación de recursos humanos del título V de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre define, en el artículo 69, el objetivo de la planificación de los recursos humanos en las administraciones públicas como la contribución a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. A renglón seguido, destina el artículo 70 a la Oferta de empleo público (OEP en adelante), como el instrumento a través del que se satisfacen las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso y que, además, podrá contener medidas derivadas de planificación de recursos humanos.

La OEP queda sujeta, en todo caso, a su ejecución y desarrollo dentro del plazo improrrogable de tres años, a cumplir con una finalidad básica de transparencia y publicidad a los ciudadanos, sobre todo para aquellos que pretendan acceder a la función pública. Debiendo publicarse, preceptivamente, en el Diario Oficial correspondiente.

En este sentido, el artículo 29 de la Ley Función Pública de Extremadura, aprobada por la Ley 13/2015 de 8 abril, determina que las plazas dotadas presupuestariamente, cuya cobertura se consideren necesarias y no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, constituirán la OEP.

En el ámbito local, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en su artículo 91, determina que las Corporaciones locales formularán públicamente sus OEP,



ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal. Prescripción que se amplía por el artículo 128 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, al determinar que la OEP para el año correspondiente se aprobará y publicará anualmente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que, reglamentariamente, se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas.

Determina el artículo 11 del vigente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos que, una vez aprobados los Presupuestos por la Corporación y atendiendo a lo que establezcan para ello las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, el Ayuntamiento, con la participación de las Centrales Sindicales representativas, aprobará, en el plazo de un mes, la OEP acorde con las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de nuevo ingreso, así como la reserva de plazas para promoción interna de acuerdo con los principios fijados en la normativa Estatal o Autonómica, publicándose en el diario oficial correspondiente.

II

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, prorrogada a la fecha, destina su artículo 20 a regular los límites anuales de las OEP del sector público, determinando que la incorporación de personal de nuevo ingreso, con relación indefinida, se llevará a cabo a través de la OEP, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual. Además, especifica que la configuración concreta de la OEP se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas que se contienen en ese artículo.

La OEP deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos y se sujetará a unas tasas de reposición de efectivos que, en el caso del Ayuntamiento de Almendralejo para el año 2024, será del 125 por cien para la Policía Local, del 120 por cien en los sectores prioritarios y del 110 por cien en los demás sectores. Resaltando que la validez de la tasa de reposición autorizada queda condicionada, de conformidad con lo establecido en el artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público, a que las plazas se incluyan en una OEP que deberá ser aprobada por los respectivos órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el correspondiente diario oficial antes de la finalización de cada año. Además de que las convocatorias de las plazas publiquen en el boletín oficial correspondiente y se asegure su ejecución en el plazo improrrogable de tres años. En todo caso, se deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año anterior, que deberán incluirse en la Oferta



de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

III

En sesión plenaria celebrada el día 4 de julio de 2024 se aprobó el Presupuesto Municipal para 2024 de esta Entidad, cuyo anuncio aparece publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz número 130 del día 9 de julio de 2024, conteniendo la plantilla de los empleados públicos de este Ayuntamiento.

Durante el año 2024 se han venido ejecutando y concluyendo los procesos derivados de las Oferta de Empleo de los años 2020, 2021 y 2022, además de los procesos para la estabilización del empleo temporal, aconsejando la demora de la aprobación de esta OEP por las posibles resultas de procesos de promoción interna y similares, al objeto de realizar una mejor planificación, así como por el enorme volumen de trabajo que ha generado el desarrollar los correspondientes procesos selectivos. Todo lo anterior ha justificado la demora de la aprobación de esta OEP.

IV

Realizado un análisis de necesidades organizativas y de planificación en un marco plurianual, se han detectado la necesidad de tomar medidas de reducir la tasa de temporalidad, promover medidas de promoción interna así como de reclasificación de puestos de trabajo, todo ello con la intención de adoptar medidas eficaces para afrontar el relevo generacional y retener talento, todo ello supeditado a la disponibilidad presupuestaria.

Para ello se han abordado una serie de medidas más urgentes, pero no menos importantes que las que se deriven de los próximos acuerdos modificación de la RPT amplia, y se adoptaron una serie de acuerdos, en sesión plenaria del día 30 de abril de 2024, que contemplaron la aprobación de una modificación de la estructura orgánica (BOP 117 de 19 de junio de 2024), un plan de ordenación de recursos humanos (BOP 139 de 22 de julio de 2024), las modificaciones puntuales de la RPT de personal funcionario (BOP 138, de 19 de julio de 2024) y la de laboral fijo (BOP 135, de 16 de julio de 2024), así como de la plantilla orgánica, que se publicó junto con la aprobación definitiva del Presupuesto Municipal para 2024 (BOP 130, de 9 de julio de 2024).

En el plan de ordenación de recursos humanos aprobado, se han contenido medidas de planificación de recursos humanos, que se han concretado en la reducción de la tasa de temporalidad, la reclasificación de determinados puestos de trabajo, así como otras medidas de fomento de la promoción interna. Todo ello al amparo de lo dispuesto por el artículo 69 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y artículo 26 y 27 de la Ley de Función Pública de Extremadura.



Obra, en el expediente de aprobación de esta OEP, con base en el plan de ordenación de recursos humanos precitado, el documento justificativo de planificación plurianual para la autorización de la tasa específica, dispuesta por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 en su artículo 20, que determina que la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida se llevará a cabo a través de la OEP, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual. Habilitando, en su apartado Dos.4, a cada Administración Pública, a autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de reducir la temporalidad, en el empleo público, por debajo del 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural.

V

Conforme a los preceptos anteriormente citados y a los artículos 37 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público este acuerdo se ha sometido a negociación en la Mesa de General de Negociación de los Empleados Públicos, alcanzándose el acuerdo con las centrales sindicales con los votos a favor de CSIF, UGT y CCOO, alcanzándose la plena representatividad en la mesa.

A la Junta de Gobierno Local, por Delegación de la Alcaldía Presidencia otorgada por Decreto de Decreto de 21 de junio de 2023, publicada en el BOP de Badajoz, número 124, de 30 de junio de 2023, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 21.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, le compete aprobar la oferta de empleo público de acuerdo con el Presupuesto y la Plantilla aprobados por el Pleno.

En virtud de todo lo anteriormente expuesto, las partes firmantes, de manera unánime,

ACUERDAN

Primero. Aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2024.

1º.1. En cumplimiento de lo dispuesto por 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, artículo 29 de la Ley Función Pública de Extremadura, aprobada por la Ley 13/2015 de 8 abril, y artículo 20 La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, aprobar la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el año 2024, con la finalidad de proveer las necesidades de personal de nuevo ingreso con asignación presupuestaria.

Todas las plazas que se ofertan se consideran de urgente cobertura y en su determinación se han aplicado los límites dispuestos por la tasa de reposición de efectivos, con la excepción de las incluidas en la tasa específica autorizada.



1º.2. La OEP descrita en los puntos anteriores deberá tramitarse a la mayor brevedad posible para cumplir con los plazos que se establecen.

Segundo. Plazas objeto de la OEP del año 2024.

2º.1. Determina el artículo 20 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 que, para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia 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 el referido ejercicio, por cualquier causa o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. No computando únicamente: incorporaciones de ejecución de ofertas de empleo anteriores; plazas convocadas por promoción interna, ni los ceses derivados de esos procesos; plazas del personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial; las necesarias para la puesta en marcha de nuevos servicios impuestos por norma; así como en el caso de los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

Del examen de los datos obrantes en la Sección de Recursos Humanos, al efecto del cálculo de la tasa de reposición, se constata que durante el año 2023 se produjeron once (11) bajas y una (1) incorporación. Perteneciendo dos (2) a Policía Local, cuatro (4) a sectores prioritarios y cinco (5) a sectores no prioritarios. La incorporación se ha producido en un sector prioritario.

2º.2. Corresponde, por lo tanto, aplicar una tasa de reposición de efectivos del 125 por cien a la Policía Local, 120 por cien a sectores prioritarios y el 110 por cien para el resto. Por todo lo anterior se arroja una tasa de reposición de doce (12) plazas, que se emplearán en reponer, al menos, seis (6) plazas a sectores prioritarios y otras seis (6) a no prioritarios o las que resten caso de acumularse de esta tasa a la de prioritarios.

Se ha acumulado tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos no prioritarios a prioritarios, como es el caso de la Policía Local y la gestión de recursos públicos o el personal que presta atención a los ciudadanos en los servicios públicos.

2º.3. Se han incluido plazas ocupadas por personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacantes nombradas en el año 2024 o anteriores. Aquellas que no hayan tenido cabida en esta oferta se incluirán en la próxima.

2º.4. Por lo anteriormente expuesto, se pretende la cobertura de las plazas que se detallan en el anexo de este acuerdo, como plazas con cargo a la tasa de reposición de efectivos, identificando sus características y particularidades en su provisión.



Tercero. Promoción Interna.

3º.1. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos.

Las plazas de promoción interna que queden vacantes no se acumularán a las convocatorias de plazas de acceso libre, en virtud de las limitaciones impuestas, a través de la tasa de reposición de efectivos.

La plaza de administrativo reservada a este turno será convocada de forma conjunta con otras dos de turno libre, a las que se acumulará en caso de no cubrirse, por lo que computará a efectos de la tasa de reposición de efectivos.

3º.2. Los empleados públicos tienen derecho a la promoción profesional a través de la carrera profesional, que se define como el conjunto sistematizado de oportunidades de ascenso, mejora, movilidad y expectativas de progreso profesional reguladas conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Además, la carrera profesional se constituye como un instrumento de gestión de personas en las Administraciones orientado a garantizar un desempeño eficaz, eficiente y productivo en los distintos puestos de trabajo. En este sentido, los planes de ordenación podrán contener medidas relacionadas con la selección de personal como la convocatoria de procesos selectivos de promoción interna con carácter general o limitados a un determinado cuerpo, escala, agrupación profesional funcional o ámbito funcional.

Por su parte el artículo 17 del vigente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de este Ayuntamiento, relativo a la promoción interna determina que esta contribuye a elevar la calificación profesional y motivación e incentivación del personal funcionario de carrera y laboral fijo, además de adaptar los cambios organizativos de los servicios, primando con ello el correcto dimensionamiento del volumen de efectivos, la racionalización de los puestos implicados, la promoción y la carrera profesional. Determinando que podrá llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos.

Además, y conforme a lo dispuesto por la disposición transitoria 2ª de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se ha acordado que, al contar con personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, desempeñaba puestos propios de personal funcionario se acometerá una promoción interna cruzada, también de forma independiente.

La disposición adicional 9ª de la Ley de Función Pública de Extremadura, posibilita a las Administraciones Públicas de Extremadura, cuando así se contemple en el correspondiente plan



de ordenación del empleo público, a convocar pruebas de promoción interna en el propio puesto de trabajo para el acceso al subgrupo C1 desde el subgrupo C2, previa reclasificación de los puestos afectados mediante la modificación de las respectivas RPT. Reservando esta modalidad de promoción interna a aquellos cuerpos, escalas y especialidades entre las que exista una relación funcional que permita la permanencia en el puesto de trabajo sin que la realización del trabajo asignado se vea afectado sustancialmente por la reclasificación efectuada. Pudiendo participar en las pruebas selectivas los funcionarios que ocupen con carácter definitivo los puestos de trabajo afectados por la reclasificación.

3º.4. Por lo anteriormente expuesto, se pretende la cobertura de las plazas que se detallan en el anexo de este acuerdo, como plazas reservadas a promoción interna, sin cargo a la tasa de reposición de efectivos identificando sus características y particularidades en su provisión.

Cuarto. Tasa específica y extraordinaria autorizada.

4º.1. Dispone, además el artículo 20.Uno.4 que cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

A estos efectos, se ha negociado y aprobado, con carácter previo a esta OEP, la Memoria justificativa de planificación plurianual contenida en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de 2024 para la autorización de la tasa específica.

4º.2. Por lo anteriormente expuesto, se pretende la cobertura de las plazas que se detallan en el anexo de este acuerdo, como plazas con cargo a la tasa específica prevista por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2023, identificando sus características y particularidades en su provisión.

Quinto. Plazas reservadas a discapacidad.

Examinadas las plantillas orgánicas, las plazas reservadas a discapacidad pendientes de convocatoria, así como el número de personas con discapacidad que ocupan puestos de trabajo de carácter permanente.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 11 del vigente Acuerdo de los Empleados Públicos de este Ayuntamiento, no se hace necesario destinar plaza a esta reservada al haberse alcanzado el 2% de los efectivos totales de plantilla.



No obstante, se determina en todas las convocatorias se incluirán la posibilidad de que los aspirantes con discapacidad, puedan pedir las adaptaciones y los ajustes razonables de tiempo y medios de las pruebas del proceso selectivo, a fin de asegurar su participación en condiciones de igualdad.

Sexto. Plazos de ejecución.

6º.1. Esta oferta de empleo deberá aprobarse y publicarse en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz antes del día 31 de diciembre de 2024.

6º.2. La publicación de las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en esta OEP se procurará que estén publicadas antes de 31 de diciembre de 2025.

6º.3. La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2027.

Séptimo. Tramitación de la OEP.

De lo dispuesto en este acuerdo queda encargada la Concejalía de Recursos Humanos a través de la Sección de Recursos Humanos, publicando el anuncio, que se dispone en el Anexo siguiente, en el DOE. Posteriormente, procederá a ejecutar los demás trámites necesarios para hacer efectiva la esta oferta de empleo público.

**ANEXO**

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO AÑO 2024.

1º Plazas con cargo a tasa de reposición de efectivos.

Plazas destinadas a personal funcionario.

Denominación de la Plaza	Número	Escala	Subescala	Clase	Grupo	Observación
Técnico de Administración General	1	Administración General	Técnica		A1	
Administrativo	3	Administración General	Administrativa		C1	1 reservada a promoción interna
Auxiliar Administrativo	3	Administración General	Auxiliar		C2	
Agente de la Policía Local	1	Administración Especial	Servicios Especiales	Policía Local	C1	
Guarda Rural	1	Administración Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	C2	
Oficial de Obras	1	Administración Especial	Servicios Especiales	Personal Oficinas	C2	
Maquinista	1	Administración Especial	Servicios Especiales	Personal Oficinas	C2	

Plazas destinadas a personal laboral fijo.

Denominación de la Plaza	Numero	Grupo	Observación
Peón Mercado	1	A.P.E	



2º Plazas reservadas a promoción interna contenidas en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2024.

Plazas destinadas a personal funcionario.

Denominación de la Plaza	Núm.	Escala	Subescala	Clase	Grupo	Observación
Técnico Medio de Informática	1	Administración Especial	Técnica	Técnicos Medios	A2	Promoción interna
Técnico Auxiliar de Contratación	1	Administración Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	C1	puesto Promoción interna cruzada
Encargado de Obras y Servicios	1	Administración Especial	Servicios Especiales	Personal Oficios	C1	Promoción interna restringida
Encargado de Vías Públicas	1	Administración Especial	Servicios Especiales	Personal Oficios	C1	Promoción interna restringida
Encargado de Infraestructuras Eléctricas	1	Administración Especial	Servicios Especiales	Personal Oficios	C1	Promoción interna

Plazas destinadas a personal laboral fijo.

Denominación de la Plaza	Numero	Grupo	Observación
Encargado Seguimiento Servicio Limpieza	1	C1	Promoción interna restringida
Encargado Parque de Obras	1	C1	Promoción interna restringida
Encargado Parques y Jardines	1	C1	Promoción interna
Coordinador de Actividades Deportivas	1	C1	Promoción interna restringida
Oficial Parque de Obras	1	C2	Promoción interna



3º Plazas con cargo a la tasa específica prevista por la Ley de Presupuestos Generales de 2023.

Plazas destinadas a personal funcionario.

Denominación de la Plaza	Número	Escala	Subescala	Clase	Grupo	Observación
Psicólogo	2	Administración Especial	Técnica	Técnicos Superiores	A1	
Técnico medio Área de turismo	1	Administración Especial	Técnica	Técnicos Medios	A2	Jornada 53,33 %
Técnico prevención riesgos laborales	1	Administración Especial	Técnica	Técnicos Medios	A2	Jornada 71,33 %
Trabajador social	5	Administración Especial	Técnica	Técnicos Medios	A2	
Técnico de Salud y Medio Ambiente	1	Administración Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	A2	Jornada 80 %
Auxiliar técnico de luces y sonido	1	Administración Especial	Servicios Especiales	Cometidos Especiales	C2	

Plazas destinadas a personal laboral fijo.

Denominación de la Plaza	Numero	Grupo	Observación
Profesor de música, especialidad viento metal	1	A2	
Profesor de música, especialidad viento madera	1	A2	
Profesor de música, especialidad percusión	1	A2	Jornada del 30%
Oficial fontanero	1	C2	

Como prueba de conformidad, y para que surta los efectos que proceda, firman el presente Acuerdo los representantes de la Corporación Local y de las Organizaciones sindicales, en Almendralejo, a 13 de diciembre de 2024”.

Almendralejo, 19 de diciembre de 2024. El Alcalde, JOSÉ MARÍA RAMÍREZ MORÁN.

• • •

