



AYUNTAMIENTO
DE
EL REAL DE LA JARA
(SEVILLA)

DECRETO Nº.- 48/2021

FECHA. - 7/06/2021

ASUNTO. - CONTRATACION PROVISIONAL URGENCIA PEON DE MANTENIMIENTO
PISCINA MUNICIPAL



**DON JOSE MANUEL TREJO FERNANDEZ, ALCALDE-PRESIDENTE DEL
AYUNTAMIENTO DE EL REAL DE LA JARA (SEVILLA)**

Ante la ausencia de propuesta de selección del procedimiento tramitado para la contratación laboral temporal de un PEÓN DE MANTENIMIENTO PARA LA PISCINA MUNICIPAL DE EL REAL DE LA JARA (SEVILLA), toda vez que el único aspirante presentado no supera la fase de oposición prevista en las bases reguladoras que rigen proceso selectivo.

Planteada la posibilidad de contratar personal laboral temporal sin convocatoria pública en casos de máxima urgencia, como así se plantea actualmente, viéndonos en la obligación de contratar a un trabajador que inicie los trabajos de preparación y limpieza del entorno donde se ubica la piscina municipal ante la temporada de verano que está próxima a su inicio.

Visto que no se dispone de personal en plantilla que permita realizar las labores descritas al menos temporalmente mientras se convoca nuevo proceso selectivo.

Considerando lo dispuesto en la normativa de aplicación:


“La legislación estatal reguladora de la materia no regula expresamente la selección de personal laboral temporal; así, el art. 103 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de Bases del Régimen Local -LRBRL- expresa que:

- *"El personal laboral será seleccionado por la propia Corporación atendándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 y con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos".*

Tampoco lo regula el RD 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, que, si bien hace una sucinta referencia en sus Disp. Adic. 1ª y 2ª a la selección de los funcionarios interinos y del personal laboral fijo respectivamente, no menciona al personal laboral temporal.

Y tampoco lo hace el Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP-, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, que se refiere en general al personal funcionario y laboral en su art. 55, al establecer que las Administraciones Públicas seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de "a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases, b) Transparencia, c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección".

Código Seguro De Verificación:	5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Manuel Trejo Fernandez	Firmado	07/06/2021 14:02:25
Observaciones		Página	1/8
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==		





**AYUNTAMIENTO
DE
EL REAL DE LA JARA
(SEVILLA)**

A nuestro juicio, la selección de personal laboral no es ni debe ser excepción a los principios constitucionales por los que imperativamente se rige el acceso a las funciones y cargos públicos de acuerdo con los arts. 23 y 103 CE, siendo inaceptable la contratación laboral de plano, sin procedimiento ni convocatoria de ningún tipo ni observancia de los principios de mérito y capacidad. Incluso las razones de urgencia no pueden justificar que se prescindiera de esos principios básicos, pues siempre debe existir la posibilidad de armonizar la agilidad y urgencia de la selección con un mínimo de garantía de la publicidad y de que se verifiquen con observancia del derecho de igualdad, atendiendo a factores no nominales o personales sino relativos a un mayor mérito o capacidad de los aspirantes.

En este sentido, el art. 27 del RD 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, agiliza el procedimiento de selección de los funcionarios interinos. Por tanto, el procedimiento de selección del personal laboral temporal debe cumplir con los principios citados para el acceso a la función pública, aunque puede ser más ágil que para seleccionar plazas o puestos no permanentes, con plazos más breves, temario menos exigente y pruebas más sencillas.

En caso de urgencia puede incluso pedirse la colaboración del Servicio de Empleo. Así, en nuestra Consulta "*Selección del personal laboral temporal del Ayuntamiento a través del servicio de empleo*", indicábamos que la jurisprudencia admite la oferta genérica al servicio de empleo, para solicitud de candidatos, siempre y cuando se dé, además, publicidad a la convocatoria, como mínimo en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, y se realice algún tipo de prueba de selección que garantice la aptitud de los aspirantes, sin olvidar que deberán justificar las razones excepcionales que provocan el recurrir a este procedimiento de urgencia y la inexistencia de bolsa de trabajo de la misma categoría, por lo que este procedimiento debe ser excepcional. En la misma se concluye que la selección del personal laboral temporal, de forma muy excepcional, puede realizarse solicitando candidatos a través de presentación de oferta genérica al servicio de empleo, sin olvidar la publicación de la convocatoria, al menos, en el tablón de anuncios de la Corporación, debiendo aceptar, por tanto, las solicitudes que se presenten, además de los candidatos que remita la oficina de empleo y realizando un proceso selectivo aunque más ágil y sencillo que para puestos permanentes y reiterando que dicho procedimiento debe tener carácter excepcional y estar fundamentado en razones de urgencia, por lo que no puede convertirse en una práctica habitual.

Nuestra jurisprudencia se muestra proclive a exigir respeto a los principios de mérito y capacidad y la selección con criterios objetivos en caso de contratación de personal laboral temporal. Así, por ejemplo, el TS en Sentencia de 7 de mayo de 2003, que cita como Sentencia de contraste la de la Sala de lo Social del TSJ C. Valenciana de 13 de enero de 2000, confirma la declaración de nulidad de dos contratos de trabajo temporales por acumulación de tareas suscritos con una Entidad Local, sin que "*tales contrataciones (...) fueran precedidas de convocatoria pública de concurso, oposición o concurso- oposición, ni de prueba alguna de selección con valoración de mérito y capacidad, sino únicamente de una oferta genérica al Instituto Nacional de Empleo*". Asimismo, la Sentencia del TSJ C. Valenciana de 24 de marzo de 2001 considera que, al tratarse de selección de personal laboral de carácter temporal, se exige el respeto a los principios de mérito y capacidad y la selección con criterios objetivos

Código Seguro De Verificación:	5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Jose Manuel Trejo Fernandez	Firmado	07/06/2021 14:02:25	
Observaciones		Página	2/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==			



**AYUNTAMIENTO
DE
EL REAL DE LA JARA
(SEVILLA)**

y la publicación de los anuncios a través de cualquier medio de comunicación y, en todo caso, mediante los tableros de anuncios.

Parece admitir alguna excepción a los principios de mérito y capacidad en caso de urgencia , la Sentencia del TSJ C. Valenciana de 30 de junio de 1998, al expresar que:

- *"...el personal laboral será seleccionado por la propia Corporación (...) con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos. Por lo que (...) la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en la que se garanticen en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, requisitos no cumplidos en el caso de autos, sin que conste ninguna circunstancia que demuestre la urgencia de la contratación "*

Puede serle de interés también la lectura de la Sentencia del TSJ Cataluña de 2 de junio de 2011 donde, en caso de selección directa de interino:

- *"...se observa cumplida prueba que fundamenta la decisión de la Administración contratante de acudir en busca directa y sin pasar por un proceso selectivo ordinario, de un perfil determinado, atendida a que ya estaba en curso su cobertura definitiva y que, por tanto, se tramitarían dos procesos selectivos para una misma plaza que hubieran sido finalizados posiblemente en tiempos muy similares, por lo que el servicio no se hubiera podido ofrecer interrumpiendo su prestación o dificultándola en gran medida. Por otra parte, la provisionalidad estaba también acreditada cumplidamente al existir ya en curso el procedimiento selectivo para la cobertura definitiva de la plaza en cuestión."*

De lo anteriormente expuesto, se deduce, a nuestro juicio, que sólo debe utilizarse en casos de "máxima urgencia ", ante ausencia de bolsa de trabajo e imposibilidad absoluta de proceder a la selección y de acudir, en su caso, al Servicio de Empleo mediante una oferta genérica.

Además, la contratación deberá utilizarse exclusivamente para cubrir la urgencia y por tiempo limitado a la misma. En cualquier caso, de la contratación debe darse conocimiento al Pleno en la primera sesión que celebre. En caso de mantenerse la necesidad, la contratación deberá hacerse a través de los mecanismos legalmente previstos, con cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y los principios anteriormente indicados.

En tal sentido, y ante la posibilidad de contratación provisional planteada hasta la cobertura de la plaza, tendemos que es posible utilizar la modalidad de contrato de interinidad, que permite cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (interinidad por vacante).

Así queda dispuesto en los arts. 4 y 6 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, que regulan el contrato de trabajo de interinidad.

Código Seguro De Verificación:	5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Jose Manuel Trejo Fernandez	Firmado	07/06/2021 14:02:25	
Observaciones		Página	3/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==			



**AYUNTAMIENTO
DE
EL REAL DE LA JARA
(SEVILLA)**

Para ello, sólo bastara justificar esta contratación temporal, puesto que, si bien el art.19.Dos de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 -LPGE 2017-, prorrogada automáticamente para el ejercicio 2018, sigue prohibiendo con carácter general proceder a la contratación de personal temporal y al nombramiento de funcionarios interinos durante el año 2018, lo permite “en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazable”.

A este respecto, la FEMP en su Informe de 30 de enero de 2012, sobre la aplicación en el ámbito de las Entidades Locales del art. 3 del RD-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, de redacción idéntica al art. 19.Dos LPGE 2017, indicó que este apartado no contiene una prohibición absoluta a la contratación de personal laboral temporal o al nombramiento de funcionarios interinos, sino que establece unas limitaciones a ese tipo de contratos o nombramientos.

Asimismo, según el citado informe, podría incorporarse personal temporal no sólo para cubrir los servicios esenciales sino, además, otros sectores de consideración prioritaria.”

Por ello, identificada perfectamente la causa junto con la urgencia o necesidad de cubrir el puesto de Peón de Mantenimiento de la Piscina Municipal, y ante los plazos que se barajan en la tramitación de la solicitud de oferta genérica al SAE que conllevarían un plazo igual o similar al que se disponga para la tramitación de nuevo proceso selectivo.

RESUELVO

PRIMERO.- Contratar provisionalmente a **D. JOSÉ BARRAGAN GUERRERO** como peón de mantenimiento de la piscina municipal hasta la cobertura de la plaza.

SEGUNDO.- Iniciar el procedimiento de contratación temporal de una plaza de Peón de Mantenimiento para la Piscina Municipal con jornada completa.

TERCERO.- Aprobar las Bases de Selección que han de regir para la contratación temporal a tiempo completo de una plaza de Peón de Mantenimiento para la Piscina Municipal, cuyo contenido es el siguiente:

“CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN CON CARÁCTER TEMPORAL A JORNADA COMPLETA DE UNA PLAZA DE PEÓN DE MANTENIMIENTO PARA LA PISCINA MUNICIPAL DE EL REAL DE LA JARA (SEVILLA).

BASE 1ª OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

El objeto de la siguiente convocatoria es la provisión de una plaza temporal a tiempo completo de Peón de mantenimiento para la Piscina Municipal de El Real de la Jara.

El contrato tendrá carácter temporal, sujeto a un periodo máximo de tres meses y estará sometido a las normas de derecho laboral.

Las funciones asignadas como Peón de Mantenimiento serán fundamentalmente las de prestar los servicios de reparación, mantenimiento de instalaciones, control de toda la maquinaria de la Piscina Pública Municipal, control

Código Seguro De Verificación:	5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Jose Manuel Trejo Fernandez	Firmado	07/06/2021 14:02:25	
Observaciones		Página	4/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==			



**AYUNTAMIENTO
DE
EL REAL DE LA JARA
(SEVILLA)**

y limpieza del agua de los vasos de la Piscina y de toda la instalación (incluyendo Zonas verdes interiores, jardines, etc), conducción de vehículos, utilización de útiles y máquinas del servicio de limpieza; y tareas de colaboración y apoyo al servicio municipal de mantenimiento.

BASE 2ª REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

A) COMUNES.

Para participar en esta convocatoria será necesario reunir los requisitos que a continuación se indican, de acuerdo con las condiciones generales de capacidad para el ingreso al servicio de la Administración pública y con las exigencias particulares de la presente convocatoria.

1. Ser español/a, o nacido en un estado miembro de la Unión Europea.
2. Tener cumplidos los 16 años de edad y no exceder de la edad establecida para la jubilación forzosa.
3. Estar en posesión de la titulación exigida en esta convocatoria para las plazas que se ofertan o en condiciones de obtenerla en la fecha de expiración del plazo de admisión de solicitudes.
4. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las funciones de la plaza a que se aspire y no padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que sea incompatible con el desarrollo de las mismas.
5. No haber sido separado mediante expediente disciplinario o despido del mismo carácter del Servicio del Estado, Comunidades Autónomas o Administración Local, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas.

B) ESPECIFICAS.

Para la plaza descrita de la base 1ª de esta convocatoria y conforme a lo expresado en los Requisitos Comunes, será necesario estar en posesión de las titulaciones y conocimientos que a continuación se especifican:

- **Estar en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente.**
- **Estar en posesión de Carné de usuario profesional de productos fitosanitarios**

BASE 3ª PROCESO SELECTIVO.

El proceso selectivo contará con dos fases calificables cuantitativamente por un Tribunal de selección que se constituirá al respecto y cuya ponderación en la puntuación final del aspirante será la que se indica a continuación:

1ª FASE: EXAMEN (10 Puntos)

2ª FASE: CONCURSO (2 puntos)

El procedimiento seguirá el orden establecido por Fases, estableciéndose con carácter eliminatorio el primer ejercicio consistente en la realización de examen escrito.

Tras haber realizado el examen, el tribunal valorará los méritos aportados por los aspirantes, puntuándose de acuerdo con los criterios recogidos en estas bases.

La puntuación final de cada aspirante se obtendrá realizando la media aritmética de las puntuaciones directas obtenidas en las dos fases.

1ª FASE: EXAMEN (10 Puntos)

La oposición constará de un único ejercicio obligatorio de conocimiento de las funciones del puesto.

Consistirá en la realización de un examen tipo test de 10 preguntas con cuatro respuestas alternativas de las que hay una sola respuesta correcta y con una duración máxima de 30 minutos.

Calificación y valoración de la fase de oposición:

Código Seguro De Verificación:	5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Jose Manuel Trejo Fernandez	Firmado	07/06/2021 14:02:25	
Observaciones		Página	5/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==			



**AYUNTAMIENTO
DE
EL REAL DE LA JARA
(SEVILLA)**

El ejercicio se calificará de 0 a 10 puntos. Los aspirantes deberán obtener una puntuación de, al menos, 5 puntos para continuar en el proceso selectivo. Las respuestas correctas puntuarán positivamente (el valor de la respuesta correcta es de 1 punto), las preguntas no contestadas no tendrán valoración alguna y cada 2 respuestas contestadas de forma incorrecta descontarán una correcta.

2ª FASE: CONCURSO (2 puntos)

A) ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y/O PERFECCIONAMIENTO (máximo de 1 punto)

Consistirá en la valoración de los méritos alegados y debidamente justificados mediante los oportunos certificados acreditativos, con arreglo a la siguiente puntuación:

A.1) FORMACIÓN NO REGLADA. (Puntuación máxima: 1 punto).

Por realización de Cursos de formación referida a mantenimiento de piscinas de uso colectivo, por centros oficiales u homologados, que estén directamente relacionados con las funciones que estén directamente relacionados con las funciones de la plaza: 1 punto.

Puntuación máxima global en este apartado: 1 punto

B) MÉRITOS PROFESIONALES: (máximo 1 punto)

Serán valorados en concepto de méritos profesionales y conforme a la escala de puntuaciones que se indica lo siguiente:

Servicios prestados desarrollando tareas de Peón de mantenimiento análogas en piscinas de titularidad pública o privada: por cada mes de servicios: 0,10 puntos por mes completo, hasta un máximo de 1 punto. En caso de contratos a tiempo parcial, la puntuación se prorrateará.

La forma de acreditar los servicios prestados a una administración pública será mediante un certificado expedido por la administración correspondiente y con certificado de vida laboral emitido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Habrá de constar el tipo de servicios y la naturaleza de la vinculación.

La forma de acreditar los servicios prestados en el sector privado será mediante un certificado de empresa, con indicación de la fecha de alta y de baja, categoría profesional, tipo de contrato y funciones desarrolladas y certificado de vida laboral emitido por el INSS.

Excepcionalmente, en el supuesto de extinción de la empresa en la que se prestaron los servicios, se aportará la documentación original o fotocopia debidamente compulsada con el original que justifique de forma fehaciente los datos indicados anteriormente.

De acuerdo con lo que prevé el artículo 176.4 del RDL 781/1986, de 18 de abril, no constituirá mérito para el acceso a la función pública el desempeño de un puesto de trabajo reservado a un funcionario eventual.

BASE 4ª. TRIBUNAL DE SELECCIÓN

El tribunal de selección estará constituido de la siguiente forma:

Presidente:

- Dña. María Carmen Durán de la Rosa.- Funcionaria de la Corporación o personal en quien delegue.

Secretario:

- D. Isaac Manuel Amuedo Valderas.- Secretario-Interventor de la Corporación o funcionario en quien delegue, que hará igualmente las funciones de vocal.

Vocales:

- Dña. María del Mar Romero Pérez, Personal laboral de este Ayuntamiento o personal en quien delegue.
- D. Juan Pablo Vázquez Gil, Personal laboral de este Ayuntamiento o personal en quien delegue.

Código Seguro De Verificación:	5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Jose Manuel Trejo Fernandez	Firmado	07/06/2021 14:02:25	
Observaciones		Página	6/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==			



**AYUNTAMIENTO
DE
EL REAL DE LA JARA
(SEVILLA)**

Los miembros del tribunal se abstendrán de intervenir cuando concurren las circunstancias previstas en el Art. 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, notificándolo al presidente de la Corporación. Por idénticas razones podrán ser recusados por los aspirantes. Las incidencias que pudiesen surgir por situaciones de abstención o recusación serán resueltas por el Presidente. En el supuesto de que la causa de abstención se plantease contra el Presidente del tribunal, la cuestión se resolverá entre el resto de los miembros que integran el tribunal. En todo caso, deberá garantizarse la audiencia de la persona que plantease la cuestión.

Todas las informaciones referentes a admisiones, exclusiones, resultados, citaciones, etc. que se deriven del proceso selectivo se harán públicas a través del tablón de anuncios del Ayuntamiento de El Real de la Jara.

En cualquier momento del proceso selectivo, el Tribunal de Selección podrá requerir al interesado cualquier documentación que considere oportuna para la justificación de requisitos y/o méritos alegados, así como la aclaración de cualquier aspecto que se derive del citado proceso.

BASE 5ª: CALIFICACIÓN DEFINITIVA Y PROPUESTA DE CANDIDATOS.

Una vez concluido el proceso selectivo, serán ponderadas las puntuaciones obtenidas por cada aspirante en las fases del proceso (conforme a lo señalado en la Base 3ª) dando lugar a las puntuaciones finales que serán ordenadas de mayor a menor.

El Tribunal de Selección propondrá los aspirantes designados, según el orden de puntuaciones (de mayor a menor) para que sean nombrados y contratados por el órgano competente del Excmo. Ayuntamiento de El Real de la Jara.

BASE 6ª. SOLICITUDES.

A) DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

Los interesados deberán presentar Instancia de solicitud. La instancia irá dirigida al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de El Real de la Jara.

Dicha instancia deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

- **Fotocopia compulsada del D.N. I.**
- **Fotocopia compulsada de la titulación exigida o documento o documentos que acredite estar en posesión de la misma.**
- **Fotocopia compulsada del carnet de usuario profesional de productos fitosanitarios.**
- **Curriculum Vitae y vida laboral donde se describa la experiencia y formación relacionada con las funciones a desarrollar y fotocopias compulsadas de la documentación acreditativa de los méritos alegados.**

A) LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

Los Interesados/as deberán presentar la documentación mencionada en el apartado anterior en:

- Registro del Ayuntamiento de El Real de la Jara en horario de atención al público (9:00 a 14:00 horas).
- Las instancias también podrán ser remitidas por cualquiera de los medios que enumera el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

El plazo de presentación de instancias comenzará el día de la publicación del presente edicto en el tablón de edictos municipal, y finalizará el 15 de junio de 2021.

BASE 7ª ADMISIÓN DE ASPIRANTES Y COMIENZO DEL PROCESO SELECTIVO.

Terminado el plazo de presentación de solicitudes, será publicada en los lugares señalados como receptores de la solicitud, la relación provisional de admitidos y excluidos, mediante Decreto del Alcalde.

Podrán ser causa de exclusión las siguientes:

- No poseer algunos de los requisitos generales y/o específicos señalados en la base 2ª
- No presentar Curriculum Vitae y/o fotocopia compulsada del DNI o de los carnés de conducir.
- Presentar solicitud fuera de plazo.

Transcurrido dicho plazo y resueltas las alegaciones a que hubiera lugar se elevará a definitiva la relación de admitidos y excluidos pudiendo dar comienzo a partir de entonces el proceso selectivo.

El lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios de las pruebas selectivas (Examen), tendrá lugar el día 18 de junio a las 12:00 horas en el salón de plenos del Excmo. Ayuntamiento de El Real de la Jara.

Código Seguro De Verificación:	5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Manuel Trejo Fernandez	Firmado	07/06/2021 14:02:25
Observaciones		Página	7/8
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==		





**AYUNTAMIENTO
DE
EL REAL DE LA JARA
(SEVILLA)**

BASE 8ª NORMAS DE APLICACIÓN Y RÉGIMEN DE RECURSOS

Para lo no previsto en estas Bases o en aquello que las contradigan, serán de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, el R.D.L. 781/1986, de 18 de abril, y el Estatuto de los Trabajadores, RDL 1/1995, de 10 de marzo.

Las presentes bases vinculan al tribunal y a los aspirantes y podrán ser impugnadas tanto las mismas como cuantos actos administrativos se deriven de ellas en la forma, con los requisitos y en los plazos establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, , así como en su caso ante la jurisdicción contenciosa administrativa en los términos de la Ley 29/1998, de 13 de julio.

En El Real de la Jara, a 17 mayo de 2021. El Alcalde-presidente, Fdo.- José Manuel Trejo Fernández."

SEGUNDO.- Publicar el presente edicto en el tablón de anuncios de la corporación a la mayor brevedad posible.

En El Real de la Jara, a 7 de junio 2021
El Alcalde-presidente,

Fdo.- José Manuel Trejo Fernández

Código Seguro De Verificación:	5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Jose Manuel Trejo Fernandez	Firmado	07/06/2021 14:02:25	
Observaciones		Página	8/8	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/5v6ulp7Tyn4eaiVmSsau/A==			