BOP Boletín Oficial de la Provincia Granada

NÚMERO 2026062175

Administración Local

AYUNTAMIENTO DE PELIGROS

Área de Secretaría

Bases de una plaza de Peón de Obras y Servicios, personal laboral fijo (OEP 2023)

Bases de una plaza de Peón de Obras y Servicios, personal laboral fijo, en desarrollo de la Oferta de Empleo Público de 2023

Área: Recursos Humanos

Dpto: Selección

Expte: 5683/2026

Asunto: Nueva aprobación, en avocación de la Junta de Gobierno Local, de las bases y convocatoria para la selección de una plaza de Peón de Obras y Servicios, personal laboral fijo, en desarrollo de la Oferta de Empleo Público de 2023 (tasa de reposición específica), dejando sin efecto el Decreto de la Alcaldía nº 2026-1603, de 10 de noviembre de 2026

ANUNCIO

Por la presente se publica la Resolución adoptada por Decreto nº 1657/2026 de la Alcaldía del Excmo. Ayuntamiento de Peligros, con fecha 19 de noviembre de 2026, y que es del tenor literal siguiente:

<<DECRETO

En relación con el expediente incoado para tramitar el procedimiento de selección de una plaza de personal laboral fijo de Peón de Obras y Servicios, en desarrollo de la Oferta de Empleo Público de 2023 (tasa de reposición específica), y vistos la propuesta de Bases obrante en el expediente, el informe-propuesta de la Jefatura de Recursos Humanos y de la Secretaría General, el informe de la Intervención municipal y el Decreto de la Alcaldía nº 2026-1603, de 10 de noviembre de 2026, de aprobación de las Bases, que no ha llegado a ser publicado.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Oferta de Empleo Público de 2023. Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 14 de diciembre de 2023 se aprobó la Oferta de Empleo Público de 2023, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada nº 241, de 21 de diciembre de 2023, en la que se incluye una plaza de Peón del Área de Obras y Servicios, en tasa de reposición específica autorizada por el artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, como medida para reducir la temporalidad en el empleo público. En la misma sesión se aprobó el correspondiente instrumento de planificación plurianual.

SEGUNDO: Incoación del expediente. Con fecha 15 de septiembre de 2026, la Jefatura de Recursos Humanos propuso la incoación del procedimiento para la aprobación de las bases y convocatoria de la referida plaza. En la misma fecha se dictó Providencia de la Alcaldía de incoación del expediente y se emitió informe de Secretaría sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir.

TERCERO: Propuesta de Bases. Consta en el expediente la propuesta de Bases de 9 de noviembre de 2026, que configura la convocatoria como la selección para una plaza general de la categoría de Peón de Obras y Servicios, sin vinculación previa a un puesto de trabajo determinado de la Relación de Puestos

de Trabajo, de modo que, una vez concluido el proceso selectivo, se ofrecerán a la persona seleccionada los puestos de la categoría vacantes y sin provisión definitiva en ese momento, para su provisión con carácter definitivo en primer destino. El sistema selectivo es el concurso-oposición libre, con una fase de oposición de dos ejercicios obligatorios y eliminatorios (máximo 20 puntos) y una fase de concurso de méritos (máximo 10 puntos).

CUARTO: Informe de Recursos Humanos y Secretaría. Con fecha 9 de noviembre de 2026 se emitió informe conjunto de la Jefatura de Recursos Humanos y de la Secretaría General, favorable a las Bases propuestas, con propuesta de acuerdo para su aprobación.

QUINTO: Información a la representación del personal. Con fecha 9 de noviembre de 2026, la Alcaldía comunicó la propuesta de Bases a la representación del personal municipal, a los efectos de su conocimiento e información.

SEXTO: Informe de Intervención. Con fecha 10 de noviembre de 2026 se emitió informe de la Intervención municipal nº 2026-0324, favorable a la aprobación de la convocatoria y bases, en el que se hace constar que la plaza está dotada presupuestariamente e incluida en la plantilla de personal del ejercicio 2026, que existe crédito adecuado, que el puesto figura en la Relación de Puestos de Trabajo y se encuentra vacante, y que la ponderación de la fase de concurso y el baremo de méritos respetan los principios de igualdad, mérito y capacidad.

SÉPTIMO: Aprobación de las Bases por Decreto nº 2026-1603. Por Decreto de la Alcaldía nº 2026-1603, de 10 de noviembre de 2026, se avocó la competencia delegada en la Junta de Gobierno Local y se aprobaron las Bases y la convocatoria para la selección de la plaza, disponiéndose la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y en la Sede Electrónica Municipal, con reseña en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, así como la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

A la fecha de la presente resolución, las Bases aprobadas por el citado Decreto no han sido publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia, ni se ha publicado su reseña en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía ni el anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado. En consecuencia, no se ha abierto el plazo de presentación de solicitudes ni existen personas aspirantes, de modo que la convocatoria no ha surtido efecto alguno frente a terceros.

OCTAVO: Necesidad de un sistema de control de los pagos de la tasa. Con posterioridad a la aprobación de las Bases se ha puesto de manifiesto la necesidad de incorporar a la Base Quinta, apartado 2, un sistema de control de los pagos de la tasa por participación en procedimientos de selección para el acceso al empleo público municipal. Para ello, el pago se gestionará preferentemente mediante autoliquidación en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Peligros, apartado «Autoliquidaciones de tasas», tributo «PROCEDIMIENTO SELECCIÓN EMPLEO PÚBLICO», con indicación del proceso selectivo en el apartado «Descripción», y sólo con carácter subsidiario mediante ingreso en la cuenta municipal. Este sistema permite identificar cada ingreso con la persona aspirante y con el proceso selectivo al que opta, y facilita su comprobación en la fase de admisión.

NOVENO: Nuevo texto de las Bases. Se ha incorporado al expediente el texto de las Bases con la nueva redacción de la Base Quinta, apartado 2, y con la correlativa adaptación del Anexo II (modelo de solicitud). El resto del contenido de las Bases no se altera.

CONSIDERACIONES LEGALES

PRIMERA: Legislación aplicable. La Legislación aplicable viene determinada por:

- Los artículos 9.3, 14 y 103 de la Constitución Española.
- El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), en particular sus artículos 11, 55 a 61, 70 y 74.
- Los artículos 4.1.a), 21.1.g) y h), 21.3, 56, 90, 91 y 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).

Página 69 de un total de 116
Página 3 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026

- Los artículos 126, 130 y siguientes y 177 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL).
- La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (LPGE 2023).
- La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en particular sus artículos 105, 106, 110 y 111.
- El Decreto 51/2025, de 24 de febrero, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, de aplicación supletoria conforme a su artículo 2.3.
- El 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.
- 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, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo (RGI), en particular sus artículos 15 y 26.
- El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), en particular sus artículos 14, 22 y 39.
- El artículo 30 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.
- La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), en particular sus artículos 39, 45 y 106 a 109, y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), en particular sus artículos 3 y 10.
- El Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo (TRLRHL), en particular sus artículos 20 a 27, y el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local.
- La Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (LGT), en particular su artículo 120.
- La Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por participación en procedimientos de selección para el acceso al empleo público municipal convocados por el Ayuntamiento de Peligros (BOP de Granada nº 39, de 27 de febrero de 2026).
- La Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, en particular su artículo 12.1.c).
- Los artículos 51 y 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

SEGUNDA: Procedencia de una nueva aprobación de las Bases, que sustituye a la efectuada por el Decreto nº 2026-1603. Las Bases fueron aprobadas por Decreto de la Alcaldía nº 2026-1603, de 10 de noviembre de 2026. Sin embargo, la necesidad de incorporar un sistema de control de los pagos de la tasa aconseja aprobarlas de nuevo, con la nueva redacción de la Base Quinta, apartado 2, y dejar sin efecto aquella aprobación. Esta decisión se fundamenta en las siguientes razones.

1.- El acto de aprobación de las Bases no ha llegado a producir efectos. La aprobación de las bases de un proceso selectivo es un acto administrativo dirigido a una pluralidad indeterminada de personas, que debe ser objeto de publicación (artículo 45.1.b) de la LPACAP, para los actos integrantes de un procedimiento selectivo, y artículo 55.2.a) del TRLEBEP). Conforme al artículo 39.2 de la LPACAP, la eficacia de un acto queda demorada cuando esté supeditada a su publicación. El propio Decreto nº 2026-1603 ordenó la publicación de las Bases en el Boletín Oficial de la Provincia, la de su reseña en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y la del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, de la que depende el inicio del plazo de presentación de solicitudes. Ninguna de esas publicaciones se ha producido. Por tanto, no se ha abierto el plazo de solicitudes, no existen personas aspirantes y no ha nacido derecho ni expectativa alguna a favor de terceros.

2.- La vinculación de las Bases como «ley del proceso selectivo» surge con su publicación. El artículo 15.4 del RGI, de aplicación supletoria, dispone que las bases de las convocatorias vinculan a la Administración, a los órganos de selección y a quienes participen en las pruebas. Su artículo 15.5 añade que las convocatorias o sus bases, una vez publicadas, sólo podrán modificarse con estricta sujeción a las normas del procedimiento administrativo común. Esta limitación opera, por sus propios términos, desde la publicación, pues es entonces cuando las Bases se integran en el estatuto jurídico de quienes concurren al proceso selectivo. Antes de ese momento, el órgano competente conserva la disponibilidad sobre el contenido de las Bases dentro del mismo procedimiento. No es preciso, por ello, acudir a la revisión de oficio (artículos 106 y 107 de la LPACAP), que presupone un acto eficaz afectado por un vicio de nulidad o anulabilidad, lo que no ocurre en este caso. Y, aun cuando se aplicase por analogía el artículo 109.1 de la LPACAP, se cumplirían sus requisitos: la nueva aprobación no constituye dispensa o exención no permitida por las leyes, ni es contraria al principio de igualdad, al interés público o al ordenamiento jurídico.

3.- La nueva aprobación responde a la potestad de autoorganización y al principio de eficacia. La decisión se adopta en ejercicio de la potestad de autoorganización municipal (artículo 4.1.a) de la LBRL) y del principio de eficacia que rige la actuación administrativa (artículo 103.1 de la Constitución y artículo 3.1 de la LRJSP). Corresponde al Ayuntamiento determinar la forma de gestión de sus tributos, y el artículo 27.1 del TRLRHL permite exigir las tasas en régimen de autoliquidación, en los términos del artículo 120 de la LGT. La gestión preferente de la tasa mediante autoliquidación, en un módulo específico de la Sede Electrónica y con identificación del proceso selectivo, permite vincular cada ingreso con la persona aspirante y con la convocatoria. Facilita así su comprobación en la fase de admisión y evita las dificultades que plantean los ingresos en cuenta con conceptos incompletos o erróneos. Se mantiene, con carácter subsidiario, el ingreso en la cuenta municipal, con indicación del nombre y apellidos de la persona aspirante y del puesto al que opta, de modo que no se restringe el acceso al proceso selectivo. El nuevo sistema refuerza, además, la igualdad entre las personas aspirantes, pues permite verificar de forma homogénea el pago de la tasa y, en su caso, la bonificación o exención por familia numerosa del artículo 12.1.c) de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre.

4.- La nueva aprobación íntegra es preferible a una modificación parcial. Se ha optado por aprobar de nuevo el texto íntegro de las Bases, y no por aprobar una modificación o rectificación de las ya aprobadas. Así se garantiza que exista un único texto de las Bases, que será el único que se publique. De este modo, las personas interesadas no tendrán que consultar dos resoluciones distintas para conocer las reglas del proceso selectivo, con el consiguiente riesgo de confusión. Se sirve con ello a los principios de seguridad jurídica (artículo 9.3 de la Constitución), publicidad y transparencia (artículos 55.2.a) y b) del TRLEBEP y 105 de la Ley 5/2023, de 7 de junio). En consecuencia, la aprobación de las Bases efectuada por el Decreto nº 2026-1603 queda sin efecto, al ser sustituida íntegramente por la que se contiene en la presente resolución.

5.- Los informes emitidos conservan su validez. El nuevo texto de las Bases es idéntico al aprobado por el Decreto nº 2026-1603, salvo la redacción de la Base Quinta, apartado 2, y la correlativa adaptación del Anexo II. Estas modificaciones se refieren exclusivamente a la forma de gestión del pago de la tasa. No afectan a la naturaleza de la plaza, a los requisitos de acceso, al sistema selectivo, a los ejercicios, al baremo de méritos, al Tribunal ni a los aspectos económicos y presupuestarios del proceso. Por ello, siguen siendo plenamente válidos el informe conjunto de la Jefatura de Recursos Humanos y de la Secretaría General de 9 de noviembre de 2026 y el informe de la Intervención municipal nº 2026-0324, de 10 de noviembre de 2026. No obstante, procede dar traslado de la presente resolución a la Intervención y a la Tesorería municipales, a efectos del control de los ingresos de la tasa mediante autoliquidación, así como a la representación del personal, a efectos informativos.

TERCERA: Principios rectores de acceso al empleo público. De conformidad con lo previsto en el artículo 91.2 de la LBRL, en concordancia con el artículo 61.6 y 7 del TRLEBEP, la selección de todo el personal al servicio del Ayuntamiento, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas legalmente previstos, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Para el personal laboral, el artículo 103 de la LBRL añade que será seleccionado por la propia

Corporación ateniéndose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 y con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades.

Conforme a los artículos 55.2 del TRLEBEP y 105 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, 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 siguientes:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases, así como de la planificación y seguimiento de los procesos selectivos.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, así como confidencialidad en su actuación.
- Fiabilidad y validez predictiva de los instrumentos y procesos de reclutamiento y selección, de forma que guarden relación con los conocimientos, competencias y aptitudes que son necesarios para poder desempeñar adecuadamente los puestos de trabajo a los que se refieren las convocatorias.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar en el cuerpo o la categoría que se convoca.
- Agilidad y eficiencia, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección, promoviendo el uso de medios electrónicos.

CUARTA: Objeto de la convocatoria: selección para una plaza general de la categoría y provisión posterior del puesto de trabajo. Las Bases distinguen entre la plaza objeto de selección y el puesto de trabajo que la persona seleccionada pasará a desempeñar. Esta distinción tiene pleno fundamento en nuestro ordenamiento jurídico: la plaza es la dotación integrada en la plantilla de personal, que se aprueba anualmente con ocasión del Presupuesto y comprende las plazas reservadas a personal funcionario, laboral y eventual (artículo 90.1 de la LBRL y artículo 126 del TRRL), mientras que el puesto de trabajo es la unidad organizativa de funciones, con sus características y forma de provisión, definida en la RPT (artículo 90.2 de la LBRL y artículo 74 del TRLEBEP).

La propia Oferta de Empleo Público de 2023 incluye "una plaza de Peón del Área de Obras y Servicios", esto es, una plaza de la categoría y no un puesto concreto de la RPT. En coherencia con ello, el proceso selectivo tiene por objeto el acceso a la condición de personal laboral fijo en la categoría convocada (artículos 11 y 61.7 del TRLEBEP), sin que la convocatoria deba identificar necesariamente el puesto de trabajo en el que se materializará dicho acceso. La selección determina quién accede, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad; la provisión determina dónde se presta el servicio, conforme a la RPT.

Esta configuración resulta, además, la más adecuada al interés público. Entre la aprobación de las bases y la conclusión del proceso selectivo media un período en el que pueden variar las necesidades de los distintos servicios del Área de Obras y Servicios (Obras y Servicios, Recogida de Residuos, Mantenimiento de Colegios y Limpieza), así como la situación de los puestos de la categoría. Vincular la plaza a un puesto determinado desde la convocatoria podría obligar a adscribir a la persona seleccionada a un puesto que en ese momento ya no fuera el de mayor necesidad, o que se encontrara provisto. La solución adoptada permite ofrecer, tras la selección, el puesto efectivamente vacante y sin provisión definitiva, en ejercicio de la potestad de autoorganización municipal (artículo 4.1.a) de la LBRL) y del principio de eficacia (artículo 103.1 de la Constitución).

El ofrecimiento del puesto se produce necesariamente tras la selección y no antes, pues lo que se convoca es una plaza general de Peón de Obras y Servicios. Las Bases Primera, Undécima y Duodécima articulan el procedimiento con las debidas garantías: dentro del plazo de presentación de documentación para la contratación se publicará la relación de puestos de la categoría vacantes y sin provisión definitiva, con su código de la RPT; la persona seleccionada ejercerá su opción y, de no hacerlo o de ofrecerse un único puesto, éste se adjudicará de oficio; y la orden de contratación incluirá la adjudicación del puesto en

primer destino con carácter definitivo, equiparada a la provisión por concurso determinada en la RPT. Se aplica así, de forma análoga, el criterio del artículo 26 del RGI, según el cual la adjudicación de puestos al personal de nuevo ingreso se efectúa entre los puestos ofertados, de acuerdo con las peticiones de las personas interesadas y según el orden obtenido en el proceso selectivo.

Desde la perspectiva laboral, la solución es igualmente coherente con el sistema de clasificación profesional por grupos y categorías (artículo 22 del ET) y con la movilidad funcional dentro del grupo profesional (artículo 39 del ET): todos los puestos que pueden ser ofrecidos pertenecen a la misma categoría de Peón del Área de Obras y Servicios, por lo que la persona seleccionada habrá acreditado la aptitud requerida para cualquiera de ellos. Así lo refleja la Base Tercera, que atribuye las funciones propias de la categoría y, una vez adjudicado el puesto, las previstas para éste en la RPT. El temario del Anexo I, de carácter polivalente (albañilería, fontanería, electricidad, carpintería, cerrajería, pintura, jardinería y prevención de riesgos laborales), garantiza la adecuación entre el contenido del proceso selectivo y las funciones de la categoría exigida por el artículo 55.2.e) del TRLEBEP.

Todo ello se entiende sin perjuicio de la movilidad y demás formas de provisión que procedan con posterioridad conforme a la normativa vigente y a la RPT, como expresamente recoge la Base Primera.

QUINTA: Sistema de selección: concurso-oposición libre. El artículo 61.7 del TRLEBEP establece que los sistemas selectivos del personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado 6 de dicho artículo, o concurso de valoración de méritos. En el mismo sentido se pronuncian el artículo 91.2 de la LBRL, el artículo 177 del TRRL y el artículo 111 de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

El artículo 2 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, cuya vigencia como norma básica y de aplicación preferente ha sido declarada por la Sentencia del Tribunal Supremo nº 1026/2023, de 18 de julio, establece la oposición como sistema general para el ingreso en la función pública local, salvo que, por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuado el concurso-oposición o el concurso. Aunque dicho precepto se refiere al personal funcionario y el artículo 61.7 del TRLEBEP no establece para el personal laboral una prelación entre los sistemas de oposición y concurso-oposición, se considera procedente justificar específicamente la elección del concurso-oposición. Así lo aconseja la doctrina del Consejo Consultivo de Andalucía (Dictamen nº 701/2024, de 23 de septiembre).

La elección del concurso-oposición se encuentra justificada por la naturaleza de la plaza y de las funciones a desempeñar, por las siguientes razones:

- Se trata de una plaza de oficios, de la Agrupación profesional sin requisito de titulación, cuyas funciones son esencialmente manuales y de ejecución material (albañilería, fontanería, electricidad, carpintería, cerrajería, pintura, jardinería, recogida de residuos, limpieza y mantenimiento de edificios y colegios). En este tipo de plazas la competencia profesional se adquiere fundamentalmente mediante la práctica, por lo que la experiencia acreditada constituye un indicador objetivo y directo de la aptitud para el desempeño.

- Al tratarse de una plaza general que podrá destinarse a cualquiera de los servicios del Área de Obras y Servicios, resulta especialmente relevante valorar la experiencia como peón u operario de servicios múltiples, pues acredita la polivalencia que exige la categoría.

- La plaza se incluyó en la Oferta de Empleo Público en tasa de reposición específica, como medida para reducir la temporalidad (artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre), y viene siendo atendida de forma temporal desde el año 2020 para cubrir necesidades permanentes, según hace constar el informe de Intervención, lo que refuerza la relevancia de valorar la experiencia profesional relacionada con las funciones de la categoría.

- Los méritos de formación guardan relación objetiva con las funciones de la plaza: los cursos se limitan a las materias específicas del temario, y los permisos de conducción y de manejo de maquinaria (C, C1, dúmper, carretilla elevadora y plataforma elevadora) corresponden a medios efectivamente utilizados en los servicios de obras, recogida de residuos y mantenimiento.

Página 73 de un total de 116
Página 7 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

La fase de oposición conserva, en todo caso, un carácter esencial y determinante. Comprende dos ejercicios obligatorios y eliminatorios, uno de ellos de carácter práctico (artículo 4.c) del Real Decreto 896/1991), y sólo quienes los superen acceden a la fase de concurso, cuya puntuación no puede aplicarse para superar los ejercicios de la oposición. Ninguna persona aspirante puede obtener la plaza sin haber acreditado previamente, mediante pruebas objetivas, un nivel suficiente de conocimientos y aptitud.

El peso de la fase de concurso es proporcionado: 10 puntos sobre un total de 30, esto es, un 33,33 % de la puntuación máxima, frente al 66,67 % de la oposición. Se respeta así el límite del 40 % para la fase de concurso que establece el artículo 14 del Decreto 51/2025, de 24 de febrero.

La valoración diferenciada de la experiencia en Ayuntamientos (0,10 puntos por mes) respecto de la prestada en otras Administraciones o en empresas (0,07 puntos por mes) es conforme con la doctrina constitucional sobre la valoración de servicios previos (por todas, STC 67/1989, de 18 de abril), que la admite siempre que no sea desproporcionada ni se configure como un requisito encubierto. En este caso, la experiencia valorada con mayor puntuación no se limita a la prestada en el Ayuntamiento de Peligros, sino que comprende cualquier Ayuntamiento; la experiencia en otras Administraciones y en el sector privado también se valora, hasta el mismo máximo de 7 puntos; y la diferencia responde a la especificidad de los servicios municipales (vía pública, edificios y colegios públicos, recogida de residuos), directamente relacionados con las funciones de la plaza. En el mismo sentido, el informe de Intervención nº 2026-0324 aprecia que la puntuación diferenciada no resulta desproporcionada ni excluyente y guarda una relación directa y lógica con las funciones propias de la categoría, así como que la fase de oposición tiene un peso mayor y carácter eliminatorio y que los méritos se diversifican entre experiencia profesional y formación.

En consecuencia, se considera suficientemente justificada la utilización del sistema de concurso-oposición libre como el más adecuado para la selección de la plaza convocada.

SEXTA: Requisitos de acceso. Las Bases recogen los requisitos generales del artículo 56 del TRLEBEP, en concordancia con el artículo 106 de la Ley 5/2023 y el artículo 41 del Decreto 51/2025, con la posibilidad de acceso de personas nacionales de otros Estados en los términos del artículo 57 del TRLEBEP, al tratarse de personal laboral. Al tratarse de una plaza de la Agrupación profesional sin requisito de titulación, no se exige titulación académica alguna (disposición adicional sexta del TRLEBEP).

Conforme al artículo 59 del TRLEBEP, el cupo de reserva no inferior al siete por ciento para personas con discapacidad se computa sobre el conjunto de las vacantes de la Oferta de Empleo Público, por lo que, tratándose de una única plaza, no procede su reserva en esta convocatoria. No obstante, el apartado 2 del mismo artículo obliga a adoptar las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo.

En el ámbito autonómico, el artículo 21 del Decreto 51/2025, de 24 de febrero, aplicable con carácter supletorio al personal de este Ayuntamiento en virtud de su artículo 2.3, en relación con el artículo 3.1 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, desarrolla dichas adaptaciones: exige que las convocatorias indiquen expresamente la posibilidad de acceder a ellas y la obligación de formular la concreta petición en la solicitud de participación, acompañada de informe técnico del órgano competente que permita constatar la relación entre la discapacidad y la adaptación solicitada; atribuye su otorgamiento a los órganos de selección cuando la discapacidad guarde relación directa con la prueba; y garantiza, además, la adaptación de tiempos a las madres de menores lactantes que la soliciten.

La Base Quinta, apartado 3, y el Anexo II recogen estas previsiones. Para la concreción de los tiempos adicionales, las Bases toman como referencia técnica los criterios de la Orden PJC/804/2025, de 23 de julio, que derogó la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio; aunque su ámbito de aplicación se circunscribe al personal civil de la Administración General del Estado, constituye el criterio técnico actualizado en la materia, en consonancia con la remisión del artículo 21.5 del Decreto 51/2025 a lo que se determine en la normativa vigente.

SÉPTIMA: Tribunal de selección. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de

selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie (artículo 60 del TRLEBEP).

Con arreglo al artículo 110 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, los órganos de selección deben estar constituidos por un número impar de miembros, dotados de la debida cualificación técnica y con un nivel de titulación correspondiente al exigido para el acceso, sin que puedan estar formados mayoritariamente por personal perteneciente al mismo cuerpo o categoría que se ha de seleccionar, y teniendo en cuenta la paridad entre mujeres y hombres. Igualmente, deben observarse los artículos 51 y 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, según la cual existe presencia equilibrada cuando las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

La Base Séptima se ajusta a dichas exigencias: el Tribunal tendrá un número impar de miembros con voto, nunca inferior a cinco; la presidencia y la secretaría recaerán en personal funcionario de carrera del Ayuntamiento; los vocales podrán ser personal funcionario o laboral fijo de esta u otra Administración; se excluye a quienes hayan realizado tareas de preparación de aspirantes en los cinco años anteriores; y se regulan la abstención y recusación conforme a los artículos 23 y 24 de la LRJSP. La composición nominal del Tribunal se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada junto con la lista provisional de personas admitidas y excluidas.

OCTAVA: Verificación de la legalidad material de las bases. Las Bases contienen el contenido mínimo exigido por el artículo 4 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, de aplicación supletoria en la selección del personal laboral:

- La naturaleza y características de la plaza: personal laboral fijo, Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase de Personal de Oficios, Agrupación profesional sin requisito de titulación (Base Primera).
- El sistema selectivo elegido: concurso-oposición libre (Base Octava).
- Las pruebas a superar, con determinación de su número y naturaleza: dos ejercicios obligatorios y eliminatorios, el segundo de carácter práctico, garantizándose el anonimato en los ejercicios escritos (Bases Octava y Novena).
- El programa que ha de regir las pruebas: Anexo I, con catorce temas, cuatro de materias comunes y diez de materias específicas.
- El Tribunal, con presidencia, secretaría y vocales, en número no inferior a cinco, de composición técnica (Base Séptima). La exigencia de que entre los vocales figure un representante de la comunidad autónoma no resulta aplicable.
- Los sistemas de calificación de los ejercicios y el baremo de méritos (Base Octava), así como los criterios de desempate (Base Décima).
- Las condiciones y requisitos que deben reunir las personas aspirantes (Base Cuarta), y los requisitos y adaptaciones para personas aspirantes con discapacidad (Base Quinta, apartado 3).

Además, las Bases regulan la documentación a aportar y la opción de primer destino (Base Undécima), la orden de contratación con adjudicación del puesto y la formalización del contrato (Base Duodécima), la Bolsa de Empleo (Base Decimotercera), el período de prueba (Base Decimocuarta), la protección de datos (Base Decimoquinta) y el régimen de impugnaciones (Base Decimosexta).

En cuanto al período de prueba, la duración de dos meses no excede del máximo previsto en el artículo 14.1 del ET para el personal que no sea técnico titulado, y la exención para quien haya desempeñado con anterioridad las mismas funciones en el Ayuntamiento es coherente con dicho precepto, que declara nulo el pacto de prueba en tal supuesto.

En cuanto a la Bolsa de Empleo, la preferencia en el llamamiento de sus integrantes respecto de la Bolsa derivada del expediente 2808/2026 está justificada, pues se integra por personas que han superado, al menos, el primer ejercicio de un proceso selectivo para el acceso a una plaza de personal laboral fijo. Esta

Página 74 de un total de 116
Página 8 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

preferencia no extingue ni modifica el orden interno de aquella Bolsa, que mantiene su vigencia con carácter subsidiario.

En el régimen de impugnaciones, las Bases recogen correctamente la nueva organización judicial derivada de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de modo que el recurso contencioso-administrativo se interpone ante la Sección de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal de Instancia de Granada.

En cuanto a la forma de presentación de solicitudes, la Base Quinta, apartado 2, exige acompañar el justificante del pago de la tasa de 15 euros establecida en la Ordenanza fiscal publicada en el BOP de Granada nº 39, de 27 de febrero de 2026. Regula su gestión preferente mediante autoliquidación en la Sede Electrónica y, subsidiariamente, mediante ingreso en la cuenta municipal, así como la bonificación del 50 por ciento y la exención para los miembros de familias numerosas de categoría general y especial, respectivamente, conforme al artículo 12.1.c) de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre. El Anexo II (modelo de solicitud) se ha adaptado a esta nueva redacción.

NOVENA: Verificación de la legalidad formal y del procedimiento. Precede a las presentes actuaciones la aprobación de la Oferta de Empleo Público de 2023, publicada en el BOP de Granada nº 241, de 21 de diciembre de 2023. Conforme al artículo 70.1 del TRLEBEP, la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años, que en este caso finaliza el 21 de diciembre de 2026. Por ello, la publicación de las Bases en el Boletín Oficial de la Provincia y de su reseña en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, y la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado deben realizarse con la máxima celeridad, a fin de que la convocatoria quede publicada antes de dicha fecha. La nueva aprobación de las Bases, al producirse antes de cualquier publicación, no retrasa dichos trámites.

En materia de derechos colectivos y representación del personal municipal, la aprobación de las bases, dado que es un acto administrativo y no reviste el carácter de norma, no requiere negociación colectiva preceptiva (artículo 37.1.c) del TRLEBEP). Ello sin perjuicio del derecho de información de la representación del personal (artículo 40.1.a) del TRLEBEP y artículo 64 del ET), que ha sido atendido mediante la comunicación de la Alcaldía a la representación del personal de 9 de noviembre de 2026, y que se completará con el traslado de la presente resolución.

Las Bases han sido objeto de fiscalización favorable por la Intervención municipal, en ejercicio de la función de control interno (artículo 213 del TRLRHL y Real Decreto 424/2017, de 28 de abril), mediante informe nº 2026-0324, de 10 de noviembre de 2026, en el que se hace constar que la plaza está dotada presupuestariamente e incluida en la plantilla de personal del ejercicio 2026, que existe crédito adecuado, y que el puesto figura en la Relación de Puestos de Trabajo y se encuentra vacante. Dicho informe conserva su validez, por las razones expuestas en la consideración legal segunda.

Tras su aprobación, deberán seguirse los trámites indicados en el informe de Secretaría sobre el procedimiento a seguir, y remitirse copia de la presente resolución a la Administración del Estado y a la Junta de Andalucía, conforme al artículo 56 de la LBRL.

DÉCIMA: Transparencia y publicidad activa. Durante todo el proceso selectivo habrá de cumplirse con las exigencias de publicidad (artículo 55.2.a) del TRLEBEP) y de publicidad activa previstas en la normativa vigente en materia de transparencia. En las publicaciones que contengan datos personales, deberá observarse la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, identificando a las personas interesadas mediante su nombre y apellidos y cuatro cifras numéricas aleatorias de su documento identificativo.

UNDÉCIMA: Órgano competente y avocación de la competencia delegada en la Junta de Gobierno Local. Corresponde a la Alcaldía aprobar la oferta de empleo público, de acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno, así como las bases de las pruebas para la selección del personal (artículo 21.1.g) de la LBRL). Esta atribución es delegable en la Junta de Gobierno Local (artículo 21.3 de la LBRL) y se encuentra delegada en dicho órgano por Decreto de la Alcaldía nº 1148/2023, de 22 de junio.

Conforme al artículo 10.1 de la LRJSP, los órganos superiores podrán avocar para sí el conocimiento de uno o varios asuntos cuya resolución corresponda ordinariamente o por delegación a sus órganos

administrativos dependientes, cuando circunstancias de índole técnica, económica, social, jurídica o territorial lo hagan conveniente; y, en los supuestos de delegación de competencias en órganos no dependientes jerárquicamente, el conocimiento de un asunto podrá ser avocado únicamente por el órgano delegante. La Alcaldía, como órgano delegante, puede por tanto avocar el conocimiento de este asunto concreto, sin que ello suponga la revocación de la delegación, que se mantiene para los demás.

El Decreto nº 2026-1603 ya avocó la competencia para el presente expediente, por lo que la Alcaldía conserva el conocimiento del asunto. No obstante, como la presente resolución sustituye íntegramente a aquel Decreto, procede, por razones de seguridad jurídica, reiterar en ella la avocación, para que contenga por sí sola todos los elementos necesarios para su validez.

En el presente caso concurren circunstancias de índole jurídica que hacen conveniente la avocación, al precisarse la mayor agilidad en la ejecución de la OEP de 2023 y que la plaza se incluyó en la Oferta en tasa de reposición específica, como medida para reducir la temporalidad en el empleo público (artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre). Su no ejecución en plazo frustraría la finalidad de dicha medida. Estas circunstancias se acentúan ahora, dada la proximidad del 21 de diciembre de 2026, fecha en que finaliza el plazo de tres años del artículo 70.1 del TRLEBEP.

El expediente se encuentra completo, con los informes favorables de Recursos Humanos, Secretaría General e Intervención y la comunicación a la representación del personal, por lo que no existe obstáculo para que la Alcaldía resuelva de forma inmediata.

De acuerdo con el artículo 10.2 de la LRJSP, la avocación se realizará mediante acuerdo motivado, que deberá ser notificado a los interesados en el procedimiento, si los hubiere, con anterioridad o simultáneamente a la resolución final que se dicte. Contra el acuerdo de avocación no cabrá recurso, aunque podrá impugnarse en el que, en su caso, se interponga contra la resolución del procedimiento. Procede, además, dar cuenta de la avocación a la Junta de Gobierno Local en la primera sesión que celebre.

A la vista de lo anterior, y en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y por el artículo 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, **RESUELVO:**

PRIMERO: Pérdida de efectos del Decreto nº 2026-1603. Dejar sin efecto el Decreto de la Alcaldía nº 2026-1603, de 10 de noviembre de 2026, de aprobación de las Bases y la convocatoria para la selección de una plaza de personal laboral fijo de Peón de Obras y Servicios, que no ha sido objeto de publicación, por las razones expuestas en la consideración legal segunda. Dicha aprobación queda íntegramente sustituida por la contenida en la presente resolución.

SEGUNDO: Avocación. Avocar, por las razones expuestas en la consideración legal undécima, la competencia para la aprobación de las bases y convocatoria para la selección de una plaza de personal laboral fijo de Peón de Obras y Servicios, delegada en la Junta de Gobierno Local por Decreto de la Alcaldía nº 1148/2023, de 22 de junio, exclusivamente para el presente expediente y manteniéndose la delegación en todo lo demás.

TERCERO: Aprobación de las Bases. Aprobar las Bases y la convocatoria para la selección de una plaza de personal laboral fijo de Peón de Obras y Servicios, por el sistema de concurso-oposición libre, en ejecución de la Oferta de Empleo Público de 2023 (tasa de reposición específica), cuyo texto íntegro se incorpora a continuación.

CUARTO: Publicación. Publicar el texto íntegro de las Bases aprobadas por la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y en la Sede Electrónica Municipal, con reseña de las mismas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, así como el anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, el cual servirá para el cómputo del plazo de veinte días hábiles de presentación de solicitudes, que se contará a partir del día siguiente al de su publicación. No se publicará el texto aprobado por el Decreto nº 2026-1603.

QUINTO: Comunicación a otras Administraciones. Remitir copia de la presente resolución a la Administración del Estado y a la Junta de Andalucía, de conformidad con el artículo 56 de la Ley 7/1985, de

2 de abril. Si se hubiera remitido copia del Decreto nº 2026-1603, se hará constar que ha quedado sin efecto y ha sido sustituido por la presente resolución.

SEXTO: Dación de cuenta. Dar cuenta de la presente resolución a la Junta de Gobierno Local en la primera sesión que celebre.

SÉPTIMO: Traslado. Dar traslado de la presente resolución a la Jefatura de Recursos Humanos, a la Intervención y a la Tesorería municipales, estas últimas a efectos del control de los ingresos de la tasa mediante autoliquidación, así como a la representación del personal a efectos informativos.

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y PROCESO DE SELECCIÓN DE UNA PLAZA DE PERSONAL LABORAL FIJO, PEÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

PRIMERA: Normas Generales

Es objeto de las presentes bases regular el procedimiento para la cobertura de una plaza de personal laboral fijo, en jornada a tiempo completo, de Peón de Obras y Servicios del Excmo. Ayuntamiento de Peligros, por encontrarse vacante en la Plantilla de personal de esta Entidad local.

La plaza queda encuadrada en la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase de Personal de Oficios, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 167 y siguientes del 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 y, en concreto, los artículos 172.2.d) y 175.

Respecto al Grupo y Subgrupo de Clasificación, con arreglo al artículo 76, en concordancia con la Disposición Adicional sexta 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, se encuentra encuadrada en Agrupación profesional sin requisito de titulación, para cuyo acceso no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo, en equivalencia al antiguo Grupo E (disposición transitoria tercera de dicho TRLEBEP).

La referida plaza corresponde al desarrollo de la siguiente Oferta de Empleo Público:

- Oferta de Empleo Público de 2023, aprobada por Acuerdo de Junta de Gobierno Local de 14 de diciembre de 2023, publicada en BOP de Granada nº 241, de 21 de diciembre de 2023, donde se incluye una plaza de Peón del Área de Obras y Servicios, en tasa de reposición específica.

La presente convocatoria tiene por objeto la selección para una plaza de la plantilla de personal laboral de la categoría de Peón de Obras y Servicios, con carácter general y sin vinculación previa a un puesto de trabajo determinado de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Peligros, aprobada por el Pleno Municipal en sesión de 24 de mayo de 2023. Ello responde a la distinción entre la plaza, como dotación integrada en la plantilla de personal aprobada anualmente con el Presupuesto (artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local), y el puesto de trabajo, como unidad de organización de funciones definida en la Relación de Puestos de Trabajo (artículo 90.2 de la misma Ley y artículo 74 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), de modo que el objeto del proceso selectivo es el acceso a la condición de personal laboral fijo en la categoría convocada, y no la provisión de un puesto concreto.

Una vez concluido el proceso selectivo, se ofrecerá a la persona que resulte seleccionada, dentro del plazo de presentación de documentación previsto en la Base Undécima, el puesto o puestos de trabajo de la categoría de Peón dentro del Área de Obras y Servicios de la Relación de Puestos de Trabajo que se encuentren vacantes y sin provisión definitiva en ese momento (en cualquiera de sus servicios: Obras y Servicios, Recogida de Residuos, Mantenimiento de Colegios o Limpieza), para su opción como primer destino, de forma análoga a lo previsto para el personal de nuevo ingreso en el artículo 26 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. La provisión del puesto así adjudicado revestirá carácter definitivo, equiparada a la provisión por concurso determinada en la Relación de Puestos de Trabajo, y se efectuará en la orden de contratación prevista en la Base Duodécima, sin perjuicio de la movilidad y demás formas de provisión que procedan con posterioridad conforme a la normativa vigente.

Página 77 de un total de 116
Página 11 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Página 78 de un total de 116
Página 12 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Las presentes Bases tendrán en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, 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 y la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La persona que resulte contratada para esta plaza quedará sometida desde el momento de su contratación, de conformidad con el artículo 6 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de Función Pública de Andalucía, a los principios de profesionalidad, integridad, objetividad, neutralidad, imparcialidad, confidencialidad y dedicación al servicio público en el desarrollo de sus funciones, para cumplir los objetivos asignados sin incurrir en conflicto de intereses. A resultas de ello igualmente, quedará sujeta al régimen de incompatibilidades vigente y no podrá simultanear el desempeño de aquella con el de cualesquiera otra plazas o puesto que no quede permitido por la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

SEGUNDA: Legislación aplicable

La realización de las pruebas selectivas se ajustará en lo no previsto en estas Bases, a lo establecido en:

* 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.

* Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de la Bases de régimen Local.

* Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen Local.

* Real Decreto 896/91, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas Básicas y Programas Mínimos del Procedimiento de Selección de los funcionarios de administración Local.

* Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las administraciones Públicas.

* Ley 30/84, de 2 de agosto, reformada por la Ley 23/88, de 28 de julio, de Medidas para la reforma de la función Pública.

* Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

* Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo común de las administraciones Públicas

* Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen Jurídico del Sector Público.

* Decreto 51/2025, de 24 de febrero, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

* Real Decreto 364/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento General de Ingreso del Personal y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios.

TERCERA: Funciones a desarrollar.

Las funciones de los puestos serán conformes a la naturaleza y modalidad de la contratación:

a.- En el caso de plazas y puestos estructurales, las funciones serán las propias de la categoría de Peón del Área de Obras y Servicios y, una vez adjudicado el puesto de trabajo conforme a las Bases Primera, Undécima y Duodécima, las previstas para dicho puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

b.- En los supuestos de contratación de duración determinada que no revistan carácter estructural, atenderán a los cometidos de la Categoría profesional de Peón de Obras y Servicios, adecuados a las necesidades urgentes y transitorias.

CUARTA: Condiciones de Admisión de Aspirantes.

1.- Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en concordancia con el artículo 106 de la Ley 5/2023, de Función Pública de Andalucía y el artículo 41 del Decreto 51/2025, de 24 de febrero:

a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleado público.

e) Respecto al Grupo y Subgrupo de Clasificación, con arreglo al artículo 76, en concordancia con la Disposición Adicional sexta 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, se encuentra encuadrada en Agrupación profesional sin requisito de titulación, para cuyo acceso no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo, en equivalencia al antiguo Grupo E (disposición transitoria tercera de dicho TRLEBEP).

f) No poseer la condición de personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento de Peligros en la categoría profesional convocada.

2.- Los requisitos a que se refieren los párrafos anteriores deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de instancias y mantenerlos durante el proceso selectivo y el desempeño del puesto.

QUINTA: Forma y Plazo de presentación de solicitudes

1.- Las instancias solicitando tomar parte en el concurso-oposición, en las que las personas aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones que se exigen en la Base Cuarta de la convocatoria, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias, se presentarán con arreglo al modelo incluido como Anexo II, en el Registro Electrónico General del Ayuntamiento de Peligros (https://peligros.sedelectronica.es/), en el plazo de veinte días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado». Previamente, se publicarán íntegramente las Bases de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y una reseña de las mismas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

La no presentación de las instancias en tiempo y forma supondrá la exclusión de los/as aspirantes.

Las instancias también podrán presentarse en el resto de registros previstos en el artículo 16.4) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento administrativo común de las administraciones Públicas. En el supuesto de que se utilice como lugar de presentación la oficina presencial de asistencia en materia de registros del Ayuntamiento de Peligros, se indica que su horario de funcionamiento los días hábiles, es de 9:00 a 13:30.

2.- A la solicitud deberá acompañarse:

Página 79 de un total de 116
Página 13 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

- Copia simple del DNI o pasaporte en vigor.
- Justificante del pago de la tasa de 15 €, por participación en procedimientos de selección para el acceso al empleo público municipal, convocados por el Ayuntamiento de Peligros (BOP núm. 39, de 27 de febrero de 2026).

  Dicho pago deberá gestionarse preferentemente por el sistema de autoliquidación, el cual se encuentra en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Peligros (https://ventanilla.ayuntamientopeligros.es), apartado "Autoliquidaciones de tasas". Una vez dentro del módulo de Autoliquidaciones, en el apartado "Tributo", deberá seleccionarse "PROCEDIMIENTO SELECCIÓN EMPLEO PÚBLICO" y proceder a rellenar el formulario. En el apartado "Descripción", deberá indicarse el proceso selectivo al que se opta, en este caso "SELECCIÓN PEON DE OBRAS Y SERVICIOS".

  De forma subsidiaria podrá ingresarse en la cuenta de titularidad del Ayuntamiento de Peligros: ES73 2100 8239 0113 0035 5130. En el concepto se deberá indicar el nombre y apellidos de la persona aspirante y el puesto al que opta (Peón de Obras y Servicios).

  Por disposición de la ley 40/2003 de 18 de noviembre, queda establecida una bonificación en la cuota tributaria del 50 por ciento para la persona opositora miembro reconocido de familia numerosa clasificado en la categoría general y exención del 100 por 100 para el clasificado en la categoría especial, debiendo presentar la documentación justificativa correspondiente.
- Documentación justificativa a aportar en la Fase de Concurso.

La no realización del pago o la presentación de los justificantes de la exención, dará lugar a la exclusión del aspirante del proceso selectivo. Y la realización del mismo, por sí sólo, no da lugar a la inclusión del aspirante si no se hace por el procedimiento determinado.

3.- Adaptaciones para personas con discapacidad: De conformidad con el artículo 59.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y con el artículo 21 del Decreto 51/2025, de 24 de febrero, de aplicación supletoria a este Ayuntamiento en virtud de su artículo 2.3, las personas aspirantes con discapacidad gozarán de igualdad de condiciones para la realización de las pruebas selectivas, mediante la adopción de las adaptaciones razonables de tiempo, medios y accesibilidad que resulten necesarias, siempre que así lo soliciten. Para ello, deberán formular la concreta petición en la instancia de participación, indicando las adaptaciones que precisan y acompañando informe técnico o dictamen técnico facultativo emitido por el órgano competente para la calificación del grado de discapacidad, que permita constatar la relación entre la discapacidad alegada y la adaptación solicitada para la prueba a realizar. El Tribunal podrá requerir la información adicional que resulte estrictamente necesaria y, en su caso, informe de los órganos técnicos competentes en materia de discapacidad. Las adaptaciones se otorgarán por el Tribunal en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar, tomando como referencia técnica para la adaptación de tiempos los criterios de la Orden PJC/804/2025, de 23 de julio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos, de forma que se garantice la participación en igualdad de condiciones sin que se desvirtúe el contenido de las pruebas ni se reduzca el nivel de aptitud exigido. Asimismo, conforme al apartado 2 del citado artículo 21, se garantizará la adaptación de tiempos a las madres de menores lactantes que así lo soliciten en la instancia de participación.

SEXTA: Admisión de Aspirantes

1.- Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de las personas admitidas y excluidas en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, así como en el Tablón de Anuncios y en el Portal de Transparencia, ambos de la Sede Electrónica Municipal del Ayuntamiento de Peligros, y contendrá además del lugar, fecha y hora del comienzo de la primera prueba de la oposición, la relación de las personas admitidas y excluidas con indicación de las causas de exclusión. En dicha resolución se incluirá la composición del Tribunal calificador. De conformidad con el artículo 20.1 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento General de Ingreso del Personal y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios, el anuncio de la resolución en BOP no contendrá las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos,

pudiendo consultarse las mismas en el Tablón de Anuncios y en el Portal de Transparencia, ambos de la sede electrónica.

2.- Las personas aspirantes excluidas dispondrán de un plazo de diez días contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución en el BOP de Granada, para poder subsanar el defecto que haya motivado su exclusión, siempre que sea un defecto subsanable, tal y como establece el artículo 68.1) de la Ley de Procedimiento administrativo común de las administraciones Públicas, sin perjuicio de formular las reclamaciones que estimen pertinentes.

3.– Aquellas personas que dentro del plazo señalado no subsanen el defecto que motivó la exclusión o no presenten reclamación justificando su derecho a ser incluidas en la relación de admitidas, serán definitivamente excluidas de la realización de las pruebas.

4.- Si no se formulasen reclamaciones quedará definitivamente aprobada la relación. A efectos de transparencia del proceso, se publicarán en el Tablón de Anuncios y Portal de Transparencia de la Sede electrónica municipal, una certificación de la Secretaría General del Ayuntamiento expresiva de tal circunstancia y resolución de Alcaldía de elevación a definitiva de dicho listado provisional.

En el caso de presentación de alegaciones, tras su estudio, por la Alcaldía se dictará la resolución aprobando el listado definitivo de personas admitidas en el proceso de selección. Dicha resolución será objeto de publicación en el Tablón de Anuncios y en el Portal de Transparencia de la Sede Electrónica Municipal (https://peligros.sedelectronica.es/).

5.- Reclamaciones, errores y rectificaciones. La publicación de la resolución por la que se declara aprobada la lista definitiva de personas admitidas será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos. A tal efecto, se tomará como referencia la fecha de inserción en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica Municipal. Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición de la persona interesada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2) de la Ley del Procedimiento administrativo común de las administraciones Públicas.

6.- Las sucesivas publicaciones del proceso selectivo tendrán lugar en el Tablón de Anuncios y en el Portal de Transparencia de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Peligros (https://peligros.sedelectronica.es/).

7.– Protección de datos personales. A efectos del cumplimiento del artículo 6 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos contenidos en la solicitud serán objeto de tratamiento automatizado por el órgano competente para el desarrollo del proceso selectivo. Su cumplimentación será obligatoria para la admisión a las pruebas selectivas.

SÉPTIMA: Tribunal Calificador

1.- Requisitos: El Tribunal calificador tendrá la categoría prevista en el artículo 30 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

No podrán formar parte de los Tribunales el personal de selección o designación política, el personal funcionario interino y el personal eventual. Tampoco podrán formar parte de los órganos de selección el personal laboral o funcionario que hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

2.- Funcionamiento: El Tribunal ajustará su actuación a los principios de objetividad, imparcialidad, profesionalidad, agilidad y eficacia, y responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 53 y la Disposición adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en el artículo 60.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, los Tribunales velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Página 81 de un total de 116
Página 15 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Página 82 de un total de 116
Página 16 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

3.- La pertenencia al Tribunal es siempre a título individual, por lo que sus miembros son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las Bases de la convocatoria y de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración del proceso selectivo, así como del deber de sigilo profesional.

4.- Nombramiento: El Tribunal calificador será designado por el órgano competente del Ayuntamiento, con arreglo a los principios de imparcialidad y profesionalidad, y estará compuesto por un número impar de miembros con voto, nunca inferior a cinco, entre los que deberá figurar un presidente/a y cuatro vocales y en su composición Se procurará, de ser ello posible, la paridad entre hombres y mujeres.

Se designará, además, una persona que ejercerá las funciones de secretaría del mismo, que actuará con voz y sin voto.

La presidencia y secretaría del Tribunal serán designadas entre personal funcionario de carrera del Ayuntamiento de Peligros.

Los vocales se designarán indistintamente entre personal funcionario o laboral fijo, ya sea del Ayuntamiento de Peligros o de otra Administración Pública.

En ningún caso el órgano de selección podrá estar formado mayoritariamente por personal funcionario o laboral perteneciente al mismo cuerpo que se ha de seleccionar.

Debe tratarse de personas dotadas de la debida cualificación técnica en la materia o materias propias del cuerpo y, en su caso, especialidad u opción y, en todo caso, con un nivel de titulación correspondiente a la exigida para el acceso.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, como mínimo, del presidente y del secretario o de quienes les sustituyan, y al menos la mitad de los miembros, titulares o suplentes indistintamente. En caso de ausencia, tanto de la presidencia titular como del suplente, el primero nombrará de entre los/as vocales con derecho a voto, un/a sustituto/a que lo suplirá. En el supuesto de que el/la presidente/a titular no designase a nadie, su sustitución se hará por el/la vocal de mayor antigüedad.

5.- Designación de los suplentes y asesores especialistas: El Tribunal quedará integrado, además, por las suplencias respectivas, que simultáneamente con los cargos titulares, habrán de designarse.

Cuando el procedimiento selectivo, por dificultades técnicas o de otra índole así lo aconsejase, el Tribunal, por medio de su presidencia, podrá disponer la incorporación al mismo, con carácter temporal, de otro personal municipal y/o asesores especialistas, de otras Administraciones Públicas o del sector privado que colaborará, exclusivamente, en el ejercicio de sus especialidades técnicas en el desarrollo de los procesos de selección y bajo la dirección del citado Tribunal. A estos les será de aplicación las mismas prohibiciones de participación y causas de abstención y recusación que a los miembros de los órganos de selección.

El Tribunal está facultado para resolver las cuestiones que pudieran suscitarse durante el proceso selectivo y adoptar los acuerdos necesarios en todo lo no previsto en las presentes Bases para garantizar el normal desarrollo de la convocatoria y para resolver las dudas que pudieran surgir en aplicación de las mismas.

El Tribunal podrá descalificar y, en consecuencia, no puntuar los ejercicios de cualquier aspirante cuando este vulnere la normativa aplicable y/o las presentes Bases, o cuando su comportamiento suponga un abuso de las mismas o un fraude (falsificar ejercicios, copiar, etc.).

El Tribunal adoptará sus decisiones por mayoría, mediante votación nominal. En caso de empate, se repetirá la votación hasta una tercera vez en la que, si persiste el empate, este lo dirimirá el/la presidente/a con su voto. Para las votaciones se seguirá el orden establecido en la resolución de nombramiento del Tribunal, votando en último lugar el presidente.

Los acuerdos del Tribunal solo podrán ser impugnados por las personas interesadas en los supuestos y en la forma establecida en la Ley de régimen Jurídico de las administraciones Públicas y Procedimiento administrativo común. El Tribunal quedará constituido hasta tanto se resuelvan las reclamaciones plantadas o las dudas que pueda suscitar el procedimiento selectivo.

Página 83 de un total de 116
Página 17 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

6.- Publicación de la composición del Tribunal: La composición nominal del Tribunal calificador que juzgue las pruebas selectivas, que incluirá los respectivos suplentes, se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, tablón de anuncios y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Peligros, simultáneamente con el anuncio en que se haga pública la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos.

7.- Abstención y recusación: Los miembros del Tribunal calificador deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la presidencia, cuando concurran alguna de las causas previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen Jurídico del Sector Público, hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de acceso a la respectiva subescala en los cinco años anteriores a esta convocatoria. Asimismo, los/as aspirantes, podrán recusar a los miembros del Tribunal cuando concurran en ellas alguna de estas circunstancias en los términos previstos en el artículo 24 de la misma Ley.

OCTAVA: Sistema de selección y estructura de las fases de concurso-oposición

El sistema de selección de los aspirantes será el de concurso-oposición libre. La fase de oposición será previa a la del concurso.

1.- FASE DE OPOSICIÓN:

La oposición consistirá en la realización de dos pruebas de aptitud, ambas eliminatorias y obligatorias para los aspirantes.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, siendo excluidos de la oposición quienes no comparezcan, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el tribunal.

Los candidatos deberán acudir provistos del DNI o en su defecto de pasaporte o carnet de conducir, pudiendo el tribunal requerir en cualquier momento a los opositores para que acrediten su personalidad.

Los ejercicios de la oposición serán los siguientes:

PRIMER EJERCICIO: Consistirá en contestar a un cuestionario de 50 preguntas tipo test con cuatro respuestas alternativas sobre el contenido comprendido en el anexo I, siendo solo una de las respuestas la correcta o más correcta de entre las alternativas planteadas.

El cuestionario de preguntas que se proponga a las personas aspirantes contendrá además otras cinco preguntas tipo test de reserva, las cuales sustituirán por su respectivo orden a aquellas preguntas que, en su caso, acuerde el tribunal anular una vez iniciada la ejecución del ejercicio por las personas aspirantes.

- Cada respuesta acertada se le asigna una puntuación de 0.2 puntos.
- Cada respuesta errónea restará 0,07 puntos.
- Las preguntas que no sean contestadas no serán valoradas.
- Si el aspirante contestara o situara algún signo a más de una de las posibles opciones o respuestas en una misma pregunta, se entenderá que ésta no ha sido contestada, salvo en el supuesto de que, tras la rectificación efectuada por el aspirante, quedara meridianamente clara e indubitada la respuesta elegida.

Se calificará de 0 a 10 puntos esta prueba. Los aspirantes deberán alcanzar, al menos, cinco puntos para superar la misma, quedando excluidos de la convocatoria los candidatos que no obtengan dicha puntuación mínima

Duración: 60 minutos.

El tribunal calificador procederá a publicar en la sede electrónica del Ayuntamiento de Peligros la plantilla provisional de respuestas del primer ejercicio. Se abrirá un plazo de tres días hábiles a los efectos de poder formular y presentar por las personas aspirantes aquellas alegaciones a la misma, así como cualquier otra petición de aclaración de actuaciones del órgano seleccionador que se estime conveniente.

Página 84 de un total de 116
Página 18 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

SEGUNDO EJERCICIO: Consistirá en la ejecución de una prueba práctica de actividades específicas relacionadas con las funciones a realizar en el puesto de trabajo, con arreglo a las materias específicas del Anexo I. El Tribunal de Selección explicará suficientemente la prueba y actividades con anterioridad a su inicio, y señalará además el tiempo máximo para su realización. Esta prueba podrá constar de varias partes. Se tendrá en cuenta para su valoración la rapidez en la ejecución, la calidad de la misma, la aplicación de los conocimientos teóricos en la ejecución y la capacidad de identificar y resolver problemas. Los miembros del tribunal podrán hacer todas aquellas preguntas que consideren oportunas, durante su realización o a su finalización, en relación a la prueba propuesta.

Se calificará de 0 a 10 puntos esta prueba. Los aspirantes deberán alcanzar, al menos, cinco puntos para superar la misma, quedando excluidos de la convocatoria los candidatos que no obtengan dicha puntuación mínima.

A la terminación del segundo ejercicio se publicarán las puntuaciones obtenidas en la sede electrónica del Ayuntamiento de Peligros https://peligros.sedelectronica.es (Tablón de anuncios).

En ambos ejercicios, la calificación que resulte se redondeará usando el sistema de redondeo aritmético simétrico hasta tres decimales, esto es, cuando el cuarto decimal sea igual o superior a cinco el tercer decimal se incrementará en una unidad, y cuando el cuarto decimal sea inferior a cinco el tercer decimal no se modificará.

La puntuación máxima que podrá obtenerse en el total de la oposición será de 20 puntos.

2.- FASE DE CONCURSO:

Participarán en el concurso los aspirantes que hayan superado el/los ejercicios de la fase de oposición.

Consistirá en la evaluación de los méritos alegados por cada uno de los aspirantes a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

En esta fase se valorarán los méritos, por cuenta ajena, conforme al siguiente baremo:

1. – Experiencia profesional (máximo 7 puntos):

a) Por trabajos desarrollados de Peón u operario de servicios múltiples o un puesto de trabajo de las mismas o asimiladas características y categoría profesional en Ayuntamientos, a razón de 0,10 puntos por mes completo de servicio trabajado a jornada completa o 0,05 puntos por cada mes de servicio a jornada reducida igual o superior al 50%, no computándose fracciones inferiores al mes y hasta un máximo de 7 puntos. Se considerará puesto de trabajo asimilado las prestaciones de servicios como peón u operario de construcción o albañilería en Ayuntamientos.

b) Por trabajos desarrollados en empresa u otra Administración Pública, en cualquier puesto de trabajo relacionado con el perfil descrito, a razón de 0,07 puntos por mes completo de servicio a jornada completa o 0,035 puntos por cada mes de servicio a jornada reducida igual o superior al 50%, no computándose fracciones inferiores a un mes y hasta un máximo de 7 puntos. Se considerará relacionado la prestación de servicios como peón u operario de servicios múltiples, así como las siguientes prestaciones de servicios del sector de la construcción: Peón ordinario, Ayudante de Oficio, Peón especializado.

En el caso de días sueltos se computarán cuando de forma acumulada alcancen meses completos.

La experiencia profesional deberá acreditarse de la siguiente forma:

a.- En el caso de Administraciones Públicas, certificación expedida por órgano competente donde conste la plaza y puesto de trabajo desempeñado, el período de prestación de los servicios y la jornada del mismo. También se podrá acreditar aportando copia del contrato de trabajo e informe de vida laboral.

b.- En el sector privado, deberá aportarse copia de contrato de trabajo, así como informe de vida laboral, de tal forma que quede acreditado el puesto de trabajo desempeñado, el período de prestación de los servicios y la jornada del mismo.

2. – Formación (máximo 3 puntos):

a) Cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el puesto al que se opta integrantes de los Temas 5 a 14 (Materias específicas) del Anexo I, de los que los interesados posean certificado o credencial de asistencia, convocados y homologados o participados por centro u organismo oficial de formación, con duración igual o superior a 2 horas, a razón de 0,05 puntos por hora. Los cursos se acreditarán mediante copia del diploma o certificado de aprovechamiento o asistencia, debiendo constar expresamente la duración de los mismos.

b) Por poseer en vigencia los carnés de conducir clase añadida al B, como C o C1, dúmper, carretilla elevadora, plataforma elevadora, a razón de 0,50 puntos por carnet.

NOVENA: Desarrollo del proceso de selección

1.- Llamamientos: Las personas aspirantes serán convocadas para cada ejercicio en llamamiento único, y serán excluidas del proceso selectivo quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza mayor, debidamente justificados y libremente apreciados por el tribunal.

2.- Identificación. Los aspirantes acudirán a todos los ejercicios o pruebas provistos de su documento nacional de identidad o pasaporte. En cualquier momento del proceso selectivo, los órganos competentes de selección podrán requerir a las personas aspirantes la acreditación de su identidad mediante la exhibición de estos documentos.

3.- Anonimato de las personas aspirantes. El Tribunal calificador adoptará las medidas necesarias para garantizar que los ejercicios sean corregidos sin que se conozca la identidad de las personas aspirantes. En las pruebas escritas, se utilizarán modelos impresos para examen en los que no podrá constar ningún dato de identificación del aspirante en la parte de la hoja normalizada de examen que haya de ser corregida por el Tribunal.

4.- Desde la total conclusión de un ejercicio o prueba hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un mínimo de 72 horas y un máximo de 45 días naturales.

5.- Orden de actuación. Respecto al primer ejercicio de la fase de oposición, al tratarse de llamamiento único y de actuación conjunta de todas las personas aspirantes, no se entiende preciso delimitar un orden de actuación por criterios alfabéticos, salvo, en su caso, la necesaria distribución en salas para la realización de los ejercicios, lo que sería expuesto en el local o locales de su realización.

Respecto al segundo ejercicio, en caso de que resulte necesario efectuar un orden de actuación, se iniciará por aquellas personas aspirantes cuyo primer apellido comience por la letra “B”, según Resolución de 29 de junio de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado por la que se establece el orden de actuación de los aspirantes en todas las pruebas selectivas de ingreso que se celebren durante este año (BOE Nº 161, de 3 de julio de 2026). En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra “B”, el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra “C”, y así sucesivamente.

DÉCIMA: Finalización de las actuaciones del Tribunal de Selección

1.- Una vez finalizado el procedimiento selectivo, el Tribunal de selección procederá a sumar las puntuaciones y calificaciones atribuidas a cada aspirante en la oposición y en el concurso, lo que determinará la calificación final del proceso selectivo. Seguidamente el tribunal calificador ordenará exponer la relación de aspirantes que se propone para su contratación de mayor a menor puntuación alcanzada, haciéndola pública en el tablón de anuncios y en el Portal de Transparencia, ambos de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Peligros.

2.- Resolución de empates. En caso de empate en la puntuación final, el orden de desempate se establecerá atendiendo a los siguientes criterios, por el orden que se indican:

1.º. A la mayor calificación en el segundo ejercicio (prueba práctica).

2º A la mayor calificación en el primer ejercicio.

Página 85 de un total de 116
Página 19 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Página 86 de un total de 116
Página 20 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

3º Tras la aplicación de dicho criterio, tendrán prioridad en el orden las personas del sexo cuya presencia sea inferior al cuarenta por ciento del total de la plantilla del Ayuntamiento de Peligros, a la fecha de terminación del plazo de presentación de solicitudes en el proceso selectivo.

4º Si persiste el empleo en algún puesto del orden de personas aprobadas, se aplicará el sorteo.

3.- Concluidas las pruebas, se elevará al órgano competente propuesta de la persona candidata para la formalización del contrato, que en ningún caso podrá exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de contratación que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

UNDÉCIMA: Documentación a aportar por la persona propuesta para la contratación y opción de puesto de trabajo en primer destino

1.- Las personas aspirantes que figuren en la propuesta de contratación deberán presentar en el registro General del Ayuntamiento de Peligros, en el plazo de los 20 días naturales siguientes al de la publicación de dicha propuesta, los siguientes documentos:

a) Compulsa del Documento Nacional de Identidad: para ello, dentro de dicho plazo, deberán personarse en la Secretaría General del Ayuntamiento para su cotejo. Los nacionales de otros estados de la Unión Europea, o las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadoras y trabajadores, fotocopia compulsada del pasaporte o de documento válido acreditativo de su nacionalidad. Las personas extranjeras deberán acreditar su residencia legal en territorio español.

b) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleo o cargos públicos por resolución judicial. Las personas aspirantes cuya nacionalidad no sea la española, deberán presentar, además, declaración jurada o promesa de no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impida en su Estado, en sus mismos términos, el acceso al empleo público.

c) Compulsa de los documentos aportados en la fase de concurso. Para su compulsa, deberán presentarse en la Secretaría General del Ayuntamiento, previo a la conclusión del plazo de su presentación.

d) Declaración de no estar incursos en incompatibilidad, de acuerdo con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y demás normativa de aplicación.

e) Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad ni defecto físico ni psíquico que imposibilite para el desempeño de las funciones propias de las plazas convocadas.

f) Documento de opción de primer destino, entre los puestos de trabajo de la categoría de Peón del Área de Obras y Servicios que le sean ofrecidos por encontrarse vacantes y sin provisión definitiva en ese momento, conforme a la Base Primera. A tal efecto, junto con la propuesta de contratación se publicará la relación de dichos puestos, con indicación de su código en la Relación de Puestos de Trabajo. Si se ofreciera un único puesto, o no se ejercitara la opción en plazo, se adjudicará de oficio el puesto ofertado o, de ser varios, el que determine la Alcaldía. La provisión del puesto adjudicado revestirá carácter definitivo.

2.- Quien, previo requerimiento y salvo los casos de fuerza mayor, no presentase en plazo la documentación, o del examen de la misma se dedujera que carece de alguno de los requisitos señalados en las presentes Bases y normativa de aplicación, no podrá ser contratado y quedarán anuladas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera incurrido por falsedad en la solicitud inicial.

3.- En caso de que la persona candidata al que correspondiese el nombramiento/orden de contratación no fuera contratada, bien por desistimiento o por no reunir los requisitos exigidos, podrá ser propuesta para su contratación a la siguiente persona de la lista, por estricto orden de prelación, que hubiera superado el proceso de selección, la cual deberá aportar la documentación indicada anteriormente.

DUODÉCIMA: Orden de contratación como personal laboral fijo, formalización del contrato e incorporación al puesto de trabajo

1.- Concluido el proceso selectivo, se emitirá por la Alcaldía orden de contratación de la persona aspirante que lo hubiera superado y que haya acreditado cumplir los requisitos exigidos, que incluirá la adjudicación del puesto de trabajo en primer destino, con carácter definitivo, atendiendo a la opción manifestada conforme a la Base Undécima.

2.- La formalización del contrato como personal laboral fijo y su incorporación efectiva al puesto de trabajo adjudicado, se efectuará en el plazo de un mes, contado desde la fecha de notificación de la resolución de orden de contratación.

DECIMOTERCERA: Constitución de Bolsa de Empleo

1.- Objeto y ámbito de aplicación: En la resolución de orden de contratación se incluirá una Bolsa de Empleo, integrada por las personas que hayan aprobado, como mínimo, el primer ejercicio de la fase de oposición, pero no hayan obtenido la plaza.

El orden de conformación en la Bolsa, estará determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en el procedimiento selectivo. Los casos de empate se dirimirán con arreglo a la los criterios establecidos en la Base Décima.

Será requisito necesario para ser integrante de la Bolsa de Empleo, que la persona aspirante haya manifestado su voluntad de ser incluido en la misma, así como que haya indicado en la solicitud de participación de la presente convocatoria, tanto el número de teléfono como su correo electrónico. Sin la concurrencia de los tres datos indicados, no se incluirá en la misma.

2.- Necesidades y puestos que pueden ser objeto de cobertura: El Ayuntamiento de Peligros podrá hacer uso de la Bolsa de Empleo aprobada, para la contratación de personal laboral temporal.

La Bolsa de Empleo serán utilizada para la contratación temporal en sus diferentes modalidades y de conformidad con la vigente legislación y, por tanto, tiene por objeto cubrir cualquier necesidad de personal con carácter temporal, todo ello con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad previstos en nuestro ordenamiento jurídico y en los principios de agilidad, eficacia, eficiencia y celeridad.

La vinculación temporal al Ayuntamiento de Peligros no otorgará derecho alguno al desempeño definitivo del puesto de trabajo o preferencia para el ingreso en el mismo sin perjuicio de que los servicios prestados sean valorados conforme a los baremos de las fases de concurso, si las hubiera, de las correspondientes convocatorias.

El Departamento de Recursos Humanos determinará, una vez conocida la necesidad surgida, de la que quedará constancia en el expediente administrativo, el tipo de contrato a realizar, así como su duración con arreglo a la normativa que resulte de aplicación.

3.- Procedimiento para los llamamientos de las personas incluidas en la Bolsa de Empleo:

Los llamamientos se realizarán siempre por riguroso orden de puntuación obtenida en el proceso selectivo, que determinará la posición en la bolsa de empleo, constituyendo este orden el criterio único de prelación para cada ofrecimiento.

Dicho orden se respetará en cada uno de los llamamientos que se efectúen, de manera que, ante cada nueva necesidad, se iniciará el ofrecimiento por la persona aspirante que ocupe la mejor posición disponible en ese momento, una vez consideradas las situaciones de no disponibilidad, renuncias justificadas o incidencias previstas en estas bases.

En ningún caso la realización de llamamientos anteriores alterará el orden de prelación, salvo en los supuestos expresamente previstos en estas bases (desplazamiento al final de la bolsa, exclusión o situaciones de no disponibilidad).

Página 87 de un total de 116
Página 21 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

Página 88 de un total de 116
Página 22 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

El orden de llamamiento solo se interrumpirá en caso de que la oferta de contrato o de nombramiento sea para cubrir plaza vacante, en cuyo caso tendrá la consideración de mejora de empleo y se ofrecerá al primer candidato de la bolsa, siempre que no esté a su vez ocupando vacante en la plantilla, aunque esté contratado por cualquier otra modalidad prevista en la legislación aplicable. Si ocupara vacante se ofrecerá al siguiente y así sucesivamente.

Las ofertas realizadas tendrán el carácter de propuestas, no generando derechos de ninguna índole y pudiendo quedar sin efectos, en caso de que desaparezcan las razones de necesidad que las motivaron.

Las comunicaciones de las ofertas de trabajo se realizarán a través de llamada telefónica por el departamento encargado de la gestión de las bolsas de trabajo, quedando constancia por escrito de las llamadas realizadas, la hora y el número de contacto. A dichos efectos la persona aspirante facilitará los números de teléfono que considere necesarios, quedando obligada a comunicar los cambios que en estos puedan surgir. Se efectuarán un mínimo de tres intentos de contacto entre las 8 y las 15 horas de lunes a viernes laborales con un intervalo mínimo de 60 minutos entre cada llamada.

Como último intento se enviará un correo electrónico y si no se responde mediante instancia general en las 12 horas siguientes al envío, se entenderá como excluido de la oferta.

Del resultado de la llamada, cuando no haya sido posible contactar o cuando se haya rechazado la oferta, se emitirá diligencia por el departamento que lo gestiona.

La acreditación de los intentos de notificación se incorporará al expediente, pudiéndose llamar en caso de no localización al siguiente componente de la bolsa. Del resultado de la conversación telefónica se dejará nota en el expediente apuntando fecha y hora de las llamadas, así como de su resultado. No obstante, si la respuesta no fuera inmediata se informará al interesado de que dispone hasta las 9 horas del día siguiente para responder a la misma. En el supuesto de no ponerse en contacto con Recursos Humanos se entenderá que rechaza la oferta y por tanto pasará al final de dicha bolsa.

Realizada una oferta y aceptada por el candidato o la candidata se entenderá firme sin que pudiera hacer valer su mejor derecho quien se manifestara disponible con posterioridad.

Aquellas personas que, una vez incluidas en la bolsa de trabajo cambien sus datos de localización, deberán comunicarlo inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos, a efectos de su actualización.

En caso de oferta simultánea de varios nombramientos o contratos temporales, estos se ofrecerán en bloque, para su elección por orden de prelación de los aspirantes.

4.- Causas justificativas de la renuncia a una oferta de trabajo: Se consideran motivos justificados de rechazo de la oferta, por lo que no dará lugar a desplazamiento o exclusión de la bolsa de trabajo, las circunstancias siguientes, que deberán ser debidamente acreditados por la persona interesada:

- Estar en situación de ocupado/a, prestando servicios en cualquier Administración Pública, empresa privada o por cuenta propia. Esta situación deberá acreditarse documentalmente a través del Registro General para su toma en consideración.
- Incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente. Esta situación se justificará con parte de baja o informe médico del facultativo del servicio de salud en el que se especifique la imposibilidad de desempeño del puesto de trabajo.
- Estar en situación de permiso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante el tiempo que legalmente corresponda. Esta situación se justificará con fotocopia del libro de familia o en su defecto informe médico. Transcurrido el periodo legal del citado permiso podrá solicitar pasar a la situación de “disponible”. No obstante, la persona integrante de bolsa podrá solicitar pasar a la situación de disponible antes de la finalización de este periodo legal siempre y cuando se respete el periodo mínimo de descanso obligatorio.

La persona acogida a alguna de estas exclusiones dispondrá de diez días naturales para presentar la documentación que justifique dicha situación, en el Departamento de Recursos Humanos. La no remisión

del documento que acredite la justificación del rechazo de una oferta dará lugar, la primera vez que se produzca, al desplazamiento al último lugar de su respectiva bolsa de trabajo y la segunda vez a la exclusión de la misma. Una vez justificado quedará no disponible en bolsa hasta que finalicen las causas alegadas. Una vez finalizada la causa justificativa de la no exclusión, los/as interesados/as deberán comunicarlo, mediante escrito o correo electrónico para poder encontrarse de nuevo disponible, inexcusablemente por escrito, en el plazo de cinco días naturales a contar desde la referida finalización, debiendo aportar justificante de cese de la causa alegada quedando como personal disponible para posibles ofertas, no perdiendo su posición en la bolsa de trabajo.

5.- Serán causas de exclusión definitiva de la bolsa de empleo las siguientes:

- Renuncia a mantener la condición de integrante de la bolsa de empleo.
- Baja voluntaria una vez nombrado o contratado.
- No superar el periodo de prueba.
- La renuncia sin justificar a una segunda oferta, habiendo renunciado injustificadamente a una oferta anterior de la misma bolsa. Todo ello sin perjuicio de que la primera renuncia no justificada dará lugar al desplazamiento del interesado al último lugar de su respectiva bolsa.
- No cumplir con las normas de incompatibilidad de acuerdo con lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas o las que, en su caso, la sustituyan.
- Simular o falsear cualquiera de las causas que justifican el rechazo de ofertas de trabajo.

6.- Vigencia: La Bolsa de Empleo se constituirá y adquirirá plena eficacia desde la fecha de la resolución por la que se apruebe definitivamente, que será dictada una vez finalizado el correspondiente procedimiento de selección.

La Bolsa de Empleo tendrá una vigencia máxima de cuatro años desde la fecha de su aprobación, salvo que con anterioridad se produzca su agotamiento por inexistencia de personas integrantes disponibles o sea sustituida, modificada o dejada sin efecto mediante resolución posterior.

En relación con las Bolsas de Empleo constituidas con anterioridad, la aprobación de la presente Bolsa producirá los siguientes efectos:

a) Bolsas de Empleo anteriores a 2026. Todas las Bolsas de Empleo correspondientes a convocatorias anteriores al año 2026 dejarán de producir efectos desde la fecha de aprobación de la presente Bolsa, quedando sustituidas por esta en cuanto al orden y procedimiento de llamamientos.

b) Bolsa de Empleo derivada del Decreto de Alcaldía 599/2026, de 8 de mayo de 2026, expediente municipal 2808/2026. La Bolsa de Empleo que resulte de la convocatoria efectuada mediante Decreto de Alcaldía 599/2026, de 8 de mayo de 2026, en el expediente municipal 2808/2026, mantendrá su vigencia, sin quedar afectada por la aprobación de la presente Bolsa, y conservará los derechos que le correspondan conforme a las bases que rigieron su convocatoria.

No obstante, a efectos de los llamamientos que se efectúen para la cobertura temporal de puestos o necesidades de personal a las que resulte aplicable el régimen de ambas Bolsas, se agotará previamente el orden de llamamiento de la presente Bolsa, de manera que las personas integrantes de la Bolsa constituida al amparo del expediente 2808/2026 serán llamadas, en su caso, una vez finalizada la relación de personas disponibles de la presente Bolsa.

A estos efectos, la posición de las personas integrantes de la Bolsa derivada del expediente 2808/2026 será subsidiaria respecto de las personas integrantes de la presente Bolsa, sin que ello implique la extinción, pérdida de vigencia o modificación del orden interno de aquella Bolsa.

Página 89 de un total de 116
Página 23 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

La aplicación de esta regla de prelación se mantendrá durante la vigencia de ambas Bolsas, sin perjuicio de las situaciones de disponibilidad, suspensión, exclusión o cualquier otra circunstancia que, conforme a sus respectivas bases reguladoras, pudiera afectar a las personas integrantes de las mismas.

DECIMOCUARTA: Período de prueba

Sin perjuicio del resto de requisitos de acceso indicados en las presentes Bases, se establece un período de prueba para el personal laboral que resulte seleccionado, tanto para su condición de fijo como para el personal que sea objeto de llamamiento de Bolsa de Empleo.

Su duración será de dos meses, duración que no excede del plazo máximo previsto en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para personal que no revista carácter técnico titulado.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la finalización de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

No se exigirá período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones de Peón de Obras y Servicios con anterioridad en el Ayuntamiento de Peligros, bajo cualquier modalidad de contratación.

La no superación del período de prueba se producirá, de forma motivada, cuando concurra alguna de las siguientes causas:

a) Cumplimiento inadecuado o rendimiento insuficiente, que no comporte sanción disciplinaria, referido al período de tiempo desde que se produzca la incorporación al puesto de trabajo.

b) Falta de capacidad sobrevenida o falta de adecuación al puesto de trabajo que impida llevar a cabo con eficacia las funciones atribuidas al mismo.

DECIMOQUINTA: Protección de datos de carácter personal

En cumplimiento de la vigente normativa en protección de datos personales el ayuntamiento de Peligros informa que trata los datos personales, como responsable del tratamiento, con la finalidad de gestionar el proceso selectivo correspondiente a la presente convocatoria y la creación y gestión de una bolsa de trabajo para aquellas personas que hayan aprobado la oposición, pero no hayan obtenido plaza, de acuerdo con la normativa vigente y las Bases de la convocatoria.

Los datos requeridos son los mínimos necesarios para poder desarrollar el proceso selectivo.

La base de licitud es el artículo 6.1 c) del RGPD, el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento, así como el artículo 6.1 e) del RGPD por el que el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable, de acuerdo con:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del régimen Local.
- 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.

Se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación y supresión, así como los de limitación u oposición, cuando procedan, ante el Ayuntamiento de Peligros en la Plaza de la Constitución, nº 1, 18210, Peligros (Granada), indicando en el asunto: ref. Protección de Datos o a través de la administración Electrónica (https://peligros.sedelectronica.es/). En caso de considerar que estos derechos no han sido debidamente atendidos, se puede presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos, en su dirección: calle Jorge Juan, número 6, c.P. 28001, de Madrid, o a través de su Sede electrónica: http://sedeagpd.gob.es, o ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía.

No obstante, con carácter previo y potestativo, puede ponerse en contacto con el Delegado de Protección de Datos del Ayuntamiento de Peligros.

Página 91 de un total de 116
Página 25 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

DECIMOSEXTA: Régimen de impugnaciones

Las presentes bases y convocatoria, y las actuaciones integrantes del proceso de selección, que comprenden tanto las del Tribunal como la resolución de orden de contratación, podrán ser impugnadas de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos y resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

En particular, contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por las personas interesadas recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante la Sección de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal de Instancia de Granada, a partir del día siguiente al de publicación de su anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

En lo no previsto en las bases, será de aplicación la legislación indicada en la Base segunda y resto de ordenamiento jurídico.

ANEXO I

TEMARIO

Parte General.

Tema 1. La Constitución española de 1978: concepto, características y estructura. Principios Generales del Título Preliminar y Derechos fundamentales y libertades públicas del Título I. Organización territorial del Estado (Título VIII).

Tema 2. El Estatuto de Autonomía para Andalucía: Estructura. Competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de organización territorial y régimen local (artículos 59 y 60). La organización territorial de la Comunidad Autónoma: Título III del Estatuto de Autonomía.

Tema 3. El municipio: concepto, elementos, organización y competencias. Organización del Ayuntamiento de Peligros.

Tema 4. El Presupuesto General de las Entidades locales. Contenido. Elaboración, aprobación y entrada en vigor.

Materias específicas.

Tema 5. Nociones fundamentales de aritmética. Principales operaciones de cálculo.

Tema 6. El callejero de Peligros.

Tema 7. Conocimientos básicos de albañilería, usos y conocimientos de materiales, herramientas de uso.

Tema 8. Fontanería: conceptos generales. Breve referencia a la instalación de aguas en edificios. Herramientas y útiles. Su mantenimiento. Averías y reparaciones.

Tema 9. Conceptos básicos sobre electricidad. Instalaciones eléctricas. Transporte de energía eléctrica. Conductores y aislantes. Canalizaciones. Herramientas y útiles empleados en trabajos de electricidad. Tipos de averías y sus reparaciones. Instalaciones de alumbrado. Instalaciones de enlace. Instalaciones interiores.

Tema 10. Carpintería: Conceptos Generales. Útiles y herramientas básicas de carpintería. Técnicas básicas de carpintería. Tipos de madera. Trabajos de mantenimiento y reparaciones más frecuentes. Construcción y conservación de muebles de madera.

Tema 11. La cerrajería: consideraciones generales. Tareas básicas de cerrajería. Herramientas y útiles de trabajo. Reparaciones y mantenimiento.

Tema 12. Conceptos generales sobre pintura de edificios y locales. Herramientas para aplicar y quitar pinturas: limpieza y conservación. Errores y reparaciones más habituales.

Tema 13. La jardinería: conceptos generales y funciones del jardinero. Las plantas. Herramientas útiles para el trabajo de jardinería. Principales técnicas en el cuidado de las plantas. Enfermedades de las plantas.

Tema 14. Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales: Objeto y ámbito de aplicación. Nociones básicas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ANEXO II

SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN LA CONVOCATORIA DE UNA PLAZA DE PERSONAL LABORAL FIJO, PEÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

D./Dña._____, mayor de edad, con D.N.I. núm._____ vigente, y domicilio en

_____, provincia de_____ calle_____,teléfono_____(necesario para formar parte de la Bolsa de Empleo),correo electrónico_____(necesario para formar parte de la Bolsa de Empleo), ante el Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Peligros comparece y

EXPONE:

1. Que estoy enterado/a de la convocatoria realizada por el Excmo. Ayuntamiento de Peligros para cubrir, mediante el sistema de concurso-oposición libre, una plaza de personal laboral fijo en la categoría de Peón de Obras y Servicios, en desarrollo de la Oferta de Empleo Público de 2023.

2. Que estoy igualmente enterado/a de las Bases reguladoras para cubrir la citada plaza, que acepto en su totalidad.

3. Declara que reúne y cumple las condiciones exigidas en las bases de la convocatoria para ser admitido/a a la misma, lo que acredita mediante la documentación que se acompaña.

- Fotocopia del D.N.I o fotocopia simple de la documentación acreditativa de la capacidad para presentarse al proceso selectivo, en los términos del artículo 57 del EBEP (extranjeros).
- Justificante del pago de la tasa de 15 €, por participación en procedimientos de selección para el acceso al empleo público municipal, convocados por el Ayuntamiento de Peligros (BOP núm. 39, de 27 de febrero de 2026).

  Dicho pago deberá gestionarse preferentemente por el sistema de autoliquidación, el cual se encuentra en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Peligros (https://ventanilla.ayuntamientopeligros.es), apartado “Autoliquidaciones de tasas”. Una vez dentro del módulo de Autoliquidaciones, en el apartado “Tributo”, deberá seleccionarse “PROCEDIMIENTO SELECCIÓN EMPLEO PÚBLICO” y proceder a rellenar el formulario. En el apartado “Descripción”, deberá indicarse el proceso selectivo al que se opta, en este caso “SELECCIÓN PEON DE OBRAS Y SERVICIOS”.

  De forma subsidiaria podrá ingresarse en la cuenta de titularidad del Ayuntamiento de Peligros: ES73 2100 8239 0113 0035 5130. En el concepto se deberá indicar el nombre y apellidos de la persona aspirante y el puesto al que opta (Peón de Obras y Servicios).

  Por disposición de la ley 40/2003 de 18 de noviembre, queda establecida una bonificación en la cuota tributaria del 50 por ciento para la persona opositora miembro reconocido de familia numerosa clasificado en la categoría general y exención del 100 por 100 para el clasificado en la categoría especial, debiendo presentar la documentación justificativa correspondiente.
- Documentación justificativa a aportar en la Fase de Concurso.

Página 92 de un total de 116
Página 26 de 27
CVE: BOP-GRA-2026-230030
Nº 230 - viernes 27 de noviembre de 2026
Boletín Oficial de la Provincia Granada
BOP

4.- En su caso, por razón de discapacidad, solicito las siguientes adaptaciones de tiempo y/o medios para la realización de los ejercicios, para lo que acompaño dictamen técnico facultativo (Base Quinta, apartado 3): _____.

5.- Teniendo conocimiento de la conformación de Bolsa de Empleo, en caso de haber superado como mínimo el primer ejercicio de la oposición, sin obtención de plaza:

Solicito ser integrante de la Bolsa de Empleo (para su plena validez, deberá haber aportado número de teléfono y correo electrónico de contacto).

Por todo lo cual, SOLICITO ser admitido/a al procedimiento selectivo convocado por el Excmo. Ayuntamiento de Peligros para cubrir, mediante el sistema de concurso-oposición, una plaza de personal laboral fijo en la categoría de Peón de Obras y Servicios.

_____, a___ de_____ de 2026.

Firma.

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PELIGROS.

Dado en Peligros (fecha y firma electrónica)>>.

****

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante el órgano que ha dictado el acto notificado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, 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 bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, a elección del demandante, ante la Sección de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal de Instancia en cuya circunscripción tenga aquél su domicilio o en el de la circunscripción de este Ayuntamiento, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, 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. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Lo que se publica para general conocimiento.

EL ALCALDE,

Roberto C. García Jiménez