

5. Anuncios

5.2. Otros anuncios oficiales

AYUNTAMIENTOS

Anuncio de 27 de mayo de 2022, del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María, sobre Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal. (PP. 1251/2022).

DECRETO DE LA ALCALDÍA PRESIDENCIA POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA

A N T E C E D E N T E S

Primero. Los niveles de temporalidad del empleo público han llegado a alcanzar cifras elevadas, por lo que la reducción de dicha temporalidad es uno de los objetivos prioritarios establecidos en materia de empleo público por todas las administraciones públicas y una condición necesaria para la prestación de servicios públicos de calidad.

En este sentido, ha de tenerse en cuenta que, si bien una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, ésta no debe situarse por encima del 8%. A este respecto, con relación a los datos existentes en nuestro Corporación (borrador plantilla 2021), en la actualidad, y a los efectos de determinar la tasa de temporalidad, el personal municipal asciende a 581 empleados públicos (429 funcionarios y 152 laborales), de los cuales 41 son funcionarios interinos y 29 son laborales no fijos que representan un 12,05% del total. (No se computan los puestos de trabajo que no sean de naturaleza estructural.)

Segundo. La Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (en adelante, el Acuerdo Marco), ha tenido y tiene una enorme incidencia en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia. La cláusula 5.ª del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Así mismo, la Comisión Europea también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación.

En este contexto en los últimos años, se ha aprobado, además de la previsión contenida en la Disposición Transitoria Cuarta del TRLEBEP respecto a la consolidación del empleo temporal, tres procesos de estabilización de empleo público autorizando en los mismos una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal. El objetivo es reducir la alta temporalidad del sector público, tras la fuerte recomendación de la Unión Europea al Gobierno de España para que disminuya la temporalidad hasta un máximo del 8%.

Tercero. El último de estos procesos es el establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que en su artículo 2.1 dispone: «Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020».

00262169

No habiéndose acogido el Ayuntamiento, hasta la fecha, a los procesos regulados en las leyes presupuestarias de 2017 o 2018, se propone la aprobación de una Oferta de Empleo Público: Proceso Extraordinario de Estabilización de Empleo Temporal acogido a esta última normativa, al establecer un proceso más ágil y flexible.

FUNDAMENTO DE DERECHO

Primero. El marco normativo que define el régimen jurídico aplicable a la Oferta de Empleo Público viene constituido, principalmente, por las disposiciones siguientes:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local (En adelante LBRL).
- 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 (en adelante TRDLVRL).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30.10, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (En adelante TRLEBEP).
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

Segundo. Constituye la Oferta de Empleo Público el instrumento fundamental de gestión para proveer las necesidades de recursos humanos en las Administraciones Públicas mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, en el marco que establecen el artículo 70 del TRLEBEP y el artículo 128 del TRDLVRL.

• El art. 70.1 del TRLEBEP dispone «Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años».

• El artículo 128 del R.D.L. 781/1986 establece «Las Corporaciones Locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas».

• Así mismo, el art. 7 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración G del Estado, de aplicación supletoria en virtud de lo dispuesto en su art. 1.3, establece: «Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de oferta de empleo público, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio».

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

expresamente de la obligatoriedad de dicha negociación, conforme al apartado 2 del citado artículo, «la regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional».

En este sentido se pronuncia tanto el artículo 6 del «Acuerdos que regulan las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Excmo. Ayuntamiento de El Puerto de Santa María durante los años 2008 a 2011» (BOP núm. 101, de 31 de mayo de 2010), como el artículo 7 del «Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento para los años 2008, 2009, 2010 y 2011» (BOP núm. 46, de 11 de marzo de 2010).

En cumplimiento de estos preceptos se ha dado participación a los órganos de representación de personal, siendo objeto de negociación y acuerdo en la Mesa General de Negociación celebrada el pasado 3 de mayo de 2022.

Cuarto. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 59 del TRLEBEP en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad (dentro de este porcentaje, el 2% para personas con discapacidad intelectual), de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales.

En Andalucía, el artículo 28.1 de la Ley 4/2017, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad ha ampliado el cupo reservado a personas con discapacidad en ofertas de empleo público y bolsas de trabajo temporal del 7 al 10%, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental.

Se consideran personas con discapacidad, las definidas como tales en el apartado 2 del artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013. Conforme a ello, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Las plazas reservadas a personas con discapacidad quedarán recogidas en las correspondientes bases de las convocatorias.

Quinto. A tenor de lo dispuesto en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, corresponde al Alcalde aprobar la oferta de empleo público de acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno, previo cumplimiento de los trámites legalmente establecidos.

Esta competencia es susceptible de delegación conforme lo dispuesto en el apartado 3 del citado artículo, en este sentido, la Alcaldía Presidencia ha delegado la aprobación de la Oferta de Empleo en la Junta de Gobierno Local en virtud del Decreto 2020/4117, de 28 de agosto, si bien, debido a la urgencia del asunto, avoca para sí el conocimiento y aprobación del mismo.

Sexto. Conforme al artículo 70.2 TRLEBEP, la oferta de empleo público aprobada anualmente por el órgano competente ha de ser publicada en el Diario Oficial correspondiente, en este caso, el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Exige, igualmente, la publicidad de dicho instrumento, el mencionado artículo 128 del Real Decreto Legislativo 781/1986 y el artículo 91.1 de la Ley 7/1985.

Así mismo, por aplicación de lo dispuesto en el art. 5 del R.D. 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el Procedimiento de Selección de los Funcionarios de Administración Local, que determina que: «El Presidente de la Corporación, una vez publicada la oferta de empleo público en el Boletín Oficial del Estado o en el de la Comunidad Autónoma y, en su caso, en otros diarios oficiales, y dentro del plazo legalmente establecido, procederá a convocar las pruebas selectivas», se ha de proceder, igualmente, a la publicación en el BOJA.

Por último, conforme al artículo 10 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, procederá su publicación en el Portal de Transparencia/Tablón de Edictos de las sede electrónica del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

Séptimo. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 56.1 LBRL, de la resolución por la se apruebe la Oferta de Empleo Público se dará traslado a la Administración General del Estado y a la Junta de Andalucía.

Octavo. El art. 91 La Ley 7/1985 de la LBRL dispone que las corporaciones locales deben conformar su Oferta de empleo público según los criterios fijados por la normativa básica estatal. Conforme a ello, la incorporación del personal que se realice a través de la Oferta se ha visto condicionada y limitada en los últimos años por las leyes de los presupuestos generales del Estado, puesto que se ha venido fijando como regla general la estricta sujeción a la tasa de reposición de efectivos –TRE–, vinculada a las jubilaciones o bajas que se han ido produciendo durante el ejercicio inmediatamente anterior al de aprobación de la OEP de que se trate, todo ello sin perjuicio de algunas excepciones, entre las que se encuentran los procesos de estabilización y consolidación de empleo temporal.

En concreto, el artículo 20 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, apartado uno.1 fija la TRE para dicho ejercicio preservando lo dispuesto en el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

En este sentido, el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-ley 14/2021 establece una tasa adicional para estabilización de empleo público regulándolo el proceso en los siguientes términos:

«Procesos de estabilización de empleo temporal.

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

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

5. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

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

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

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

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

A diferencia de las OEP que podíamos denominar ordinarias (vinculadas a la TRE), el precepto transcrito anteriormente se refiere a una tasa adicional para la OEP, que ya no están vinculadas a unos porcentajes de la TRE, sino a unos porcentajes de las plazas dotadas presupuestariamente de naturaleza estructural y que llevan un número mínimo de años ocupadas de forma temporal o interina, cuya incorporación a la OEP estaría autorizada hasta el 1 de junio de 2022 en virtud de esta ley.

Noveno. Frente a lo establecido con carácter general en el artículo 70 del TRLEBEP en relación con la validez de la tasa, en estos procesos se aplicaría las condiciones establecidas en el art. 2.2 de la Ley 20/2021:

1. Las ofertas deberán aprobarse y publicarse antes de 1 de junio de 2022.
2. La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022.
3. La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

Décimo. En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, el sistema de selección será el de concurso-oposición. Si bien, en consideración a lo dispuesto en la disposición adicional 6.^a se prevé además que las administraciones públicas convoquen, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Real Decreto Ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público –TREBEP–, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Undécimo. Con fecha 27 de junio de 2014, se aprobó en sesión plenaria la modificación del Plan de Ajuste del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María para el periodo 2014-2032. El Plan recoge una serie de medidas que implican una proyección con aminoración del gasto de personal en el periodo de vigencia del Plan que deben ser tenidas en cuenta en la elaboración de la oferta de empleo público.

Sin embargo, en la disposición adicional nonagésimo cuarta de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, se establece la ampliación de los ámbitos objetivo y subjetivo del Fondo de Financiación a Entidades Locales para atender las obligaciones pendientes de pago a proveedores de determinadas Entidades Locales. A estos efectos, se incluyen, con carácter obligatorio, en el ámbito de aplicación de esta medida las entidades locales con un período medio de pago global a proveedores superior a treinta días según la información suministrada al Ministerio de Hacienda y Función Pública y publicada, correspondiente a alguno de los meses de diciembre de 2020, marzo o junio de 2021, con arreglo al Real Decreto 635/2014, de 25 de julio.

Superando nuestro Ayuntamiento dichos límites, existía la obligación de adherirse al citado mecanismo. Ello implica la elaboración de un plan de ajuste al objeto de formalizar la operación de endeudamiento a la que se refiere esta disposición adicional para poder financiar las obligaciones de pago correspondientes. Dicho plan fue aprobado por el Pleno de la Corporación Local con fecha 22/03/2022 y sustituye, pues ya ha entrado en vigor, al del 2014.

Duodécimo. La propuesta se remitió a la Intervención Municipal por si consideraba tener que informarla, emitiendo ese Servicio Informe de fiscalización favorable con fecha 20 de mayo de 2022.

A la vista de todo lo expuesto,

R E S U E L V O

Primero. Aprobar la siguiente oferta de empleo público, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

1. Reg. Funcionarios de Carrera:

ESC.	SUBESCALA	CLASE	CATEGORIA	Núm. plazas
A.E.	Técnica	Superior	TEC. ADMON. ESP.	3
A.E.	Técnica	Superior	ARQUITECTO	3
A.E.	Técnica	Superior	ASESOR JURIDICO	3
A.E.	Técnica	Superior	PSICOLOGA	2
A.E.	Técnica	Media	ARQUITECTO TECNICO	2
A.E.	Técnica	Media	INSP. URBANISTICO	2
A.E.	Técnica	Media	TEC. M. BIBLIOTECA	1
A.E.	Técnica	Media	TEC. INFORM.-ANIMA.	1
A.E.	Técnica	Media	TRABAJADOR SOCIAL	1
A.E.	Técnica	Media	TRABAJADORA SOCIAL	3
A.E.	Técnica	Media	EDUCADORA SOCIAL	1

00262169

ESC.	SUBESCALA	CLASE	CATEGORIA	Núm. plazas
A.E.	Servicios Especiales	Cometidos especiales	VIGILANTE BIBLIOTECA	3
A.E.	Servicios Especiales	Cometidos especiales	AGENTE CENSAL	1
A.E.	Servicios Especiales	Cometidos especiales	AGENTE FORESTAL	1
A.E.	Servicios Especiales	Cometidos especiales	ANIMADOR	1
A.G.	Auxiliar	---	AUX. ADMON.GRAL.	13
A.G.	Administrativo	---	ADMINISTRATIVO A.G.	1

Total plazas: 42

2. Reg. Personal Laboral Fijo:

NIVEL TITULACION	CATEGORIA	Núm. plazas
Grado Universitario, Diplomado, Arquitecto o Ingeniero técnico o equivalente	TECNICO MEDIO DEPORTES	1
Grado Universitario, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero o equivalente	T. S. AGEN. LOC. PROM.	1
Bachiller, F.P. segundo grado o equivalente	ANIMADORA TURISTICA	1
Bachiller, F.P. segundo grado o equivalente	ANIMADOR	1
Graduado escolar, ESO, F.P. primer grado o equivalente	LIMPIADORA	1
Graduado escolar, ESO, F.P. primer grado o equivalente	PEON/MOZO	3
Graduado escolar, ESO, F.P. primer grado o equivalente	PINCHE COCINA	1
Graduado escolar, ESO, F.P. primer grado o equivalente	PORTERO-MANTENEDOR	5
Graduado escolar, ESO, F.P. primer grado o equivalente	ORDENANZA	4
Graduado escolar, ESO, F.P. primer grado o equivalente	OFIC. 2ª CARPINTERO	1
Graduado escolar, ESO, F.P. primer grado o equivalente	OFIC. 1ª COCINERO	1
Graduado escolar, ESO, F.P. primer grado o equivalente	OFIC. 1ª ELECTRICISTA	1
Graduado escolar, ESO, F.P. primer grado o equivalente	OFIC. 1ª MANT. INST. DEP.	1

Total plazas: 22

Segundo. Publicar la Oferta de Empleo Público en la sede electrónica de este Ayuntamiento, en su tablón de anuncios, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para general conocimiento e interposición de los recursos que, en su caso, los interesados consideren oportuno.

Simultáneamente notificar la presente resolución, con indicación de los recursos que procedan, a cada trabajador temporal o funcionario interino afectado de que la plaza va a ser objeto de convocatoria.

Tercero. Contra la resolución que agota la vía administrativa, de conformidad con la normativa vigente se podrá interponer, sin que puedan simultanearse, los siguientes recursos:

1. Reposición: con carácter potestativo, ante este mismo órgano, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo. Se entenderá desestimado si transcurre un mes desde su presentación sin notificarse su resolución. (artículos 123 y 124 de la LPACAP).

2. Contencioso-administrativo: En el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia o en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo o bien en el plazo de dos meses desde la notificación de la resolución del recurso de reposición, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Cádiz, a tenor de lo establecido en los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio.

El Puerto de Santa María, 27 de mayo de 2022.- El Alcalde, Germán Beardo Caro.