



## **BASES DE LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA SELECCIÓN Y POSTERIOR CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON PARA PONER EN MARCHA EL SERVICIO MUNICIPAL DE VERANO INFANTIL 2026.**

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los habitantes del municipio de Duruelo de la Sierra se pone en marcha el servicio denominado **VERANO INFANTIL 2026** en cumplimiento de ratios recogidas en la Resolución de 18 de Enero de 2023, de la Presidencia del Consejo de Administración de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León.

### **1.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA**

El objetivo principal es dar cobertura a la demanda de las familias con hijos/as priorizando aquéllas que necesitan conciliación laboral, ofreciendo un servicio de cuidado de niños/as en la franja horaria de 10 a 14 horas.

El número de puestos a cubrir será en función del número de inscripciones en el **VERANO INFANIL 2026**.

El resto de admitidos en el proceso de selección, formará parte de una bolsa de trabajo para futuras contrataciones. En función de necesidades puntuales que surjan por acumulación de tareas, derivadas de vacantes, bajas, vacaciones, y otras circunstancias que no puedan ser atendidas por el personal al servicio de esta Administración, siempre y cuando las disponibilidades presupuestarias lo permitan. Esta bolsa solo se aplicará en las vacantes que se produzca en base a esta convocatoria.

La contratación de este personal será en régimen de personal laboral con carácter no permanente.

La categoría profesional que se pretende cubrir es la de monitor de ocio y tiempo libre.

### **2.- REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES**

Para participar en el proceso selectivo, las personas aspirantes deben cumplir los siguientes:

#### **REQUISITOS GENERALES:**





- a) Tener nacionalidad española o ser nacional de otros Estados en los términos previstos en el art. 57 de la Ley 72007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, reguladora de los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social que establece en su art.10.2 que, los extranjeros podrán acceder como personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de acuerdo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. A tal efecto podrán presentarse a las ofertas de empleo que convoque la Administración Pública, pudiendo acceder a los puestos convocados y reservados para personal laboral siempre que reúnan los requisitos legales para su contratación.
- b) Tener dieciocho años cumplidos y no exceder el límite de edad previsto para la jubilación forzosa en la Administración Local de conformidad con la legislación vigente.
- c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales de los puestos convocados y por tanto no padecer enfermedad ni estar afectado/a por limitaciones físicas o psíquicas que sean incompatibles con el desempeño de la función a desarrollar.
- e) No hallarse incurso/a en causa de incompatibilidad con arreglo a la legislación vigente, ni haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el desempeño de funciones públicas.
- f) Presentar el Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual.
- g) Estar en posesión del **título de monitor de ocio y tiempo libre**, o estar en condiciones de obtener dicho título en la fecha que termine el plazo de presentación de instancias o bien estar pendiente de recibir el mismo, teniéndolo solicitado.

Además de los requisitos mínimos de carácter general, se establecen los siguientes.

### **REQUISITOS ESPECÍFICOS:**

La selección final de los trabajadores, entre los candidatos, la realizará la entidad local de acuerdo con las presentes bases.

Los candidatos deberán ponerse en contacto con el ayuntamiento y presentar la **DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA PODER REALIZAR LA BAREMACIÓN ANTES DEL 15 DE JUNIO A LAS 15:00 HORAS:**





- Fotocopia del DNI
- Currículum Vitae
- Vida Laboral
- Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual o autorización para que lo solicite el Ayuntamiento.
- Título de monitor de ocio y tiempo libre u otras titulaciones puntuables.

### 3. PROCESO DE SELECCIÓN

Las pruebas de selección consistirán en:

**1º Contestar un cuestionario tipo test (10 Puntos):** sobre cultura general y temas específicos del puesto a cubrir.

Las respuestas no contestadas no penalizan.

**2º Desarrollo de dos supuestos prácticos (máximo 5 puntos).**

**3º Exposición de los supuestos prácticos del apartado 2º (máximo 5 puntos).**

**Baremación por diversos conceptos (máximo 7 puntos):**

A) Titulación:

- Grado en Educación o CAFYD: **2 puntos.**

B) Experiencia profesional:

- Se valorará a 0,20 puntos por cada mes de servicio en trabajos similares como campamentos, colonias, guarderías, escuelas... etc. tanto en las Administraciones públicas como en Empresas privadas. **(MÁXIMO 2 PUNTOS)**

C) Formación: Por Cursos realizados de formación según se determina:

- Por cada curso de formación relacionada con las funciones encomendadas a razón de 0.20 puntos por curso menor o igual a 50 horas y 0.30 puntos por curso superior a 50 horas. **(máximo 1.5 puntos).**
- Por otros cursos de formación 0.10 puntos por curso menor o igual a 50 horas y 0.20 puntos por curso superior a 50 horas **(máximo 1.5 puntos).**

**SE AVISARÁ A LOS CANDIDATOS CON ANTELACIÓN PARA LA FECHA EN EL QUE SE REALIZARÁ EL PROCESO DE SELECCIÓN.**

El resultado se publicará en la página web del ayuntamiento.





([www.duruelodelasierra.es](http://www.duruelodelasierra.es))

#### **4.- TRIBUNAL CALIFICADOR**

Los órganos de selección serán colegiados y estará constituido por un presidente y cuatro vocales. Deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

La composición del Tribunal se efectuará por Resolución de Alcaldía.

Las actuaciones del Tribunal Calificador se ajustarán a lo dispuesto en la Ley 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo común.

#### **6.- RESOLUCIÓN DE LA SELECCIÓN**

Una vez finalizada la selección, quien ejerza de secretario levantará acta de la reunión y el Tribunal publicará la relación de aspirantes por orden de puntuación en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y la página web.

Una vez haya sido publicada el acta definitiva, comunicará a aquellos candidatos que hubiesen obtenido las mayores puntuaciones el día de la firma del contrato y el comienzo del trabajo.

En caso de renuncia por parte de algún aspirante a ocupar inicialmente el puesto de trabajo o durante la vigencia del contrato, se llamará al siguiente aspirante que mayor puntuación hubiese alcanzado en el proceso selectivo. Si la renuncia al puesto del trabajo es por causa no justificada, dicho trabajador no podrá volver a participar en otro proceso selectivo de contratación hasta que transcurran 12 meses desde el momento de la renuncia.

Se entenderá por causa justificada de la no aceptación del puesto de trabajo o baja del contrato cuando esta se produzca por motivos de enfermedad o por colocación en otro puesto de trabajo. Esta circunstancia deberá acreditarse en el plazo de tres días hábiles desde que tenga lugar.

#### **7.- CAUSAS DE EXCLUSIÓN**

Son causas de exclusión

- a) Quienes no acepten la oferta de trabajo (sin causa justificada).
- b) Por voluntad propia del/la solicitante mediante solicitud en el Registro de Entrada de este Ayuntamiento.
- c) Por no presentar en tiempo y forma la documentación necesaria de acuerdo con estas bases.
- d) Por no cumplir los requisitos mínimos establecidos en estas bases
- e) Por la falsedad de la documentación presentada.





Los contratos incluirán un período de prueba **de 15 días**, cuya duración se fijará en el contrato, durante el cual se valorará su capacidad para el trabajo, pudiendo ser causa de rescisión la no superación de dicho período. El aspirante que no supere el período de prueba será excluido de la bolsa específica por la cual ha sido contratado.

Esta bolsa de empleo tendrá validez para las vacantes que se produzcan en los contratos realizados en esta convocatoria.

## 9.- IMPUGNACIÓN

Las presentes bases y convocatoria 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.

Contra la convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición en el plazo de un mes ante la Alcaldía, previo al contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Soria.

En lo no previsto en las bases, será de aplicación el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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 Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; 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 texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En Duruelo de la Sierra a fecha y firma electrónica.

LA ALCALDESA

FDO: CRISTINA RUBIO BLASCO.





A Y U N T A M I E N T O  
DE  
42158 - DURUELO DE LA SIERRA  
( S O R I A )

