

## 2.2.CURSOS, OPOSICIONES Y CONCURSOS

### AYUNTAMIENTO DE CABEZÓN DE LA SAL

**CVE-2022-6034** *Bases de la convocatoria para constituir una bolsa de empleo destinada a cubrir temporalmente plazas/puestos de Técnico Superior de Educación Infantil para las aulas de 2 años.*

Primera.- Objeto de la convocatoria y sistema selectivo.

Es objeto de la presente convocatoria, la constitución de una bolsa de empleo destinada a cubrir las necesidades que surjan de contratación laboral temporal o nombramientos interinos por las distintas causas o modalidades que al efecto procedan legalmente, para plazas/puestos de Técnico Superior de Educación Infantil, en las actividades y servicios que presta el Ayuntamiento de Cabezón de la Sal a través de su personal para las Aulas de 2 años, en los Centros educativos del municipio y en el marco de los convenios de colaboración suscritos con la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria para el primer ciclo de educación infantil.

El sistema selectivo será el de Concurso con entrevista, conforme a lo previsto en la Base Decimosegunda.

Segunda. Funciones y cometidos a desarrollar y dependencia funcional.

La relación de funciones, cometidos y tareas a desarrollar serán las propias de dicha actividad profesional, en la categoría correspondiente y según el régimen previsto para la plantilla municipal de dicho Ayuntamiento en la especialidad de referencia.

Con carácter general dichas funciones serán las que conlleven atender a los alumnos tanto en los periodos previos y posteriores al horario escolar como durante el periodo intermedio entre las sesiones de mañana y tarde y cuantos otros periodos resulten precisos por razón del servicio y la atención adecuada a los alumnos en tanto se encuentran bajo la dependencia, cuidado o custodia del Educador. Además, deberán realizar cualquier otra función enmarcada dentro de las tareas profesionales de su categoría.

Durante el desarrollo de su trabajo y en el ejercicio de sus funciones y cometidos los Técnicos de Educación Infantil se situarán bajo la dependencia funcional del equipo directivo del centro educativo en el que realizan sus cometidos, debiendo atender las orientaciones, requerimientos e instrucciones que sean dispuestas por dicho equipo, dando cumplimiento y efectividad a las mismas.

En todo caso, la actividad del Técnico de Educación Infantil se llevará a efecto de conformidad con los criterios de funcionamiento y organización que se hayan dispuesto para las aulas de educación infantil en el Centro escolar en donde llevan a cabo la actividad. y cualesquiera otras.

Además, serán de aplicación a la actividad de los Técnicos de Educación Infantil el régimen de horario y funcionamiento, periodos docentes, etc., establecidos, vigentes o aplicables por el Centro escolar correspondiente, para las aulas de educación infantil a que se encuentren vinculados en el ejercicio de sus contenidos y tareas.

Tercera.- Régimen de contratación o nombramiento, derechos laborales y salario.

Los contratos laborales o nombramientos interinos a celebrar con el personal resultante de las bolsa de empleo objeto de la presente convocatoria, serán los que se corresponden con las distintas modalidades de contratación temporal en los términos y condiciones que la normativa laboral establezca en cada momento o del interinaje que la normativa administrativa de aplicación prevea. La jornada podrá serlo a tiempo completo o a tiempo parcial, según la que tenga asignada la plaza o puesto a ocupar o el régimen de contratación o nombramiento aplicable objeto de la oferta para la cobertura de las necesidades correspondientes.

El personal contratado tendrá los derechos reconocidos al personal al servicio de las Administraciones Públicas, conforme a lo dispuesto en el RDL 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y demás normativa de aplicación.

En lo no previsto en tal normativa, para el personal laboral se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo que resulte de aplicación, y demás normas de general aplicación. Para el personal funcionario, en la legislación de desarrollo y restantes normas administrativas y en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del personal funcionario aplicable.

El salario o retribución a percibir, será el que en función de la normativa anteriormente indicada, plantilla de personal, RPT o normativa correspondiente, se determine para la categoría y grupo profesional, atendiendo al porcentaje de jornada.

Cuarta.- Período de prueba o de prácticas y extinción o cese por falta de superación de los mismos.

Cuando se proceda a la contratación temporal o al nombramiento interino, el Ayuntamiento podrá establecer en ambos supuestos el sometimiento del contrato a un período de prueba o a un período de prácticas, que se regularán por lo previsto en la normativa de aplicación

En los supuestos de contrato laboral, se estará al régimen establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores pudiéndose fijar tal periodo de prueba en el máximo establecido en dicho precepto.

Durante el período de prueba se podrá disponer la extinción del contrato por entenderse que el trabajador no ha superado el mismo.

En el caso del personal funcionario, se podrá establecer un período de prácticas en los términos que prevé el artículo 61.5 del RDL 5/2015 y el artículo 24 del RD 364/1995. La duración del periodo de prácticas será equivalente al que se prevé como período de prueba en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores para los contratos laborales. Durante este periodo, se tendrá la condición de funcionario en prácticas, percibiendo las mismas retribuciones que las que corresponden como funcionario interino.

Si el empleado no superase el período de prácticas se podrá disponer el cese de la prestación interina de servicios funcionariales mediante resolución motivada determinando las causas de dicha falta de superación.

Quinta.- Condiciones de los aspirantes.

Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas los aspirantes deberán reunir los requisitos o condiciones siguientes:

JUEVES, 4 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 150

a) Ser español o nacional de un estado miembro de la Unión Europea o de un Estado al que, en virtud de Tratado Internacional celebrado por la Unión Europea y ratificado por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos que ésta se halla definida en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, o cumplir el resto de los requisitos que a tales efectos determina el artículo 57 del RDL 5/2015. En el caso de extranjeros con residencia legal en España, únicamente se generará el derecho a ser contratado como personal laboral, en los supuestos en los que se aplique dicho sistema de contratación.

b) Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder de la edad máxima prevista para la jubilación forzosa de los empleados públicos.

c) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio del Estado, Comunidades Autónomas o las Entidades Locales, ni haber sido objeto de despido disciplinario como personal laboral de las Administraciones públicas para el ejercicio de funciones similares, ni hallarse incapacitado ni inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas o prestar servicios en las mismas.

d) Estar en posesión de la titulación de Técnico Superior en Educación Infantil o Técnico Especialista en Jardín de Infancia. La equivalencia de los títulos alegados que no tengan el carácter general, deberán justificarse por los interesados. Igualmente, en el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación en España.

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

f) Disponer de las condiciones para la obtención del certificado negativo de delitos de naturaleza sexual o no padecer enfermedad que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

Los requisitos anteriores deberán cumplirse por los aspirantes al momento de formular su solicitud y, en todo caso, al momento de terminar el plazo de presentación de instancias.

No obstante, la acreditación de las condiciones indicadas anteriormente, se efectuará cuando sean requeridos para la formalización del contrato o proceda su nombramiento. Caso de no acreditarse en dicho momento el cumplimiento y mantenimiento de tales requisitos, decaerán en sus derechos.

Sexta.- Otros requisitos adicionales exigidos para ser contratado o nombrado y mantener el derecho al puesto de trabajo.

Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos de capacidad previstos en la Base anterior, cuando la modalidad contractual laboral exija legal o reglamentariamente el cumplimiento de algún otro requisito o condición específica (ser demandante de empleo, disponer de alguna condición específica exigida por disposición legal o reglamentaria, etc.), será necesario acreditar el cumplimiento de tal condición o requisito para poder optar al contrato correspondiente. En otro caso, el aspirante perderá el derecho a ser contratado, sin perjuicio de mantener el orden en la Bolsa de empleo para contratos que no requieran la condición o requisito indicados o, si los requiriesen, una vez que los cumpla.

Cuando el puesto a cubrir mediante funcionario interino tuviera previsto en RPT o en Plantilla algún requisito o condición específica, se deberá acreditar el cumplimiento de la misma para poder ser nombrado. En otro caso, se aplicará el criterio previsto en el párrafo anterior sobre pérdida del derecho a ese nombramiento y mantenimiento en el orden de la bolsa para otros nombramientos que no requieran tal condición o que requiriéndola ya se cumpliera la misma.

CVE-2022-6034

Cuando en virtud de la actividad propia del puesto, se haya exigido la necesidad de disponer de un requisito o condición o, se disponga esta necesidad por disposición legal o reglamentaria, se deberá acreditar por los empleados que desempeñen los puestos, el mantenimiento y vigencia de esa condición durante el desempeño de sus funciones. En otros casos, si se perdiera de forma sobrevenida tales condiciones o requisitos o no se adecuaron a las exigencias legales, procederá el cese de la correspondiente relación de servicio o laboral por causas objetivas.

Serán las comprendidas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Las presentes Bases, se publicarán en el Boletín Oficial de Cantabria, sin perjuicio de que también se publiquen en el Tablón de Anuncios y en la página web del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal.

Todos los restantes anuncios sobre el procedimiento y trámites que se generen por la presente convocatoria, hasta la conclusión del procedimiento selectivo y resolución de bolsa de empleo, se expondrán, únicamente, en el Tablón de Anuncios y página web del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal.

Las instancias solicitando tomar parte en las pruebas selectivas, en las que los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal y se presentarán en el modelo del Anexo I de las presentes Bases, en el Registro General del Ayuntamiento, sito en la Plaza Virgen del Campo, 2, 39500 Cabezón de la Sal, en horario de oficinas, en el plazo de CINCO (5) días naturales, contados a partir del siguiente al que aparezca la publicación de las presentes Bases en el Boletín Oficial de Cantabria. Si el último día coincidiera en día inhábil, se entenderá prorrogado el plazo de presentación de las solicitudes al primer día hábil siguiente.

Las Instancias también podrán presentarse en los restantes registros previstos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En este caso, se remitirá al Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, el mismo día de la presentación en aquellos registros, la copia del documento presentado, mediante correo electrónico a la dirección: [alcaldia@cabezondelasal.net](mailto:alcaldia@cabezondelasal.net).

Los solicitantes deberán proceder al abono de la tasa de diez (10) euros, por los derechos de examen (artículo 6.2 de la Ordenanza Fiscal del Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, a Ordenanza reguladora de la Tasa por Participación en Procesos Selectivos). Gozarán de una bonificación del 50% sobre las tarifas prevista, las personas en quienes concurra alguna de las circunstancias que se enumeran seguidamente:

— Las personas desempleadas que figuren en los Servicios Públicos de Empleo, como demandantes de empleo con una antigüedad mínima de 6 meses, referida a la fecha de la publicación de la correspondiente convocatoria de pruebas selectivas en el Boletín Oficial de la Provincia.

— Las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100.

La concurrencia de todas las circunstancias prevista en el presente artículo, dará derecho a la bonificación por una de ellas.

Las causas de bonificación han de acreditarse documentalmente por las personas interesadas, antes de que finalice el plazo de presentación de solicitudes de participación.

JUEVES, 4 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 150

Junto con las solicitudes, los aspirantes deberán presentar los siguientes documentos:

— Hoja cumplimentada de la autoevaluación de los méritos que se alegan para su valoración en el concurso, según el modelo del anexo II de las presentes Bases.

- Copia compulsada o autenticada de los documentos acreditativos de los méritos alegados a efectos de valoración.

- Curriculum vitae del solicitante, a efectos de su aplicación en la entrevista curricular.

- Justificante del abono de la tasa y la documentación acreditativa de la causa de aplicación de la bonificación en caso de beneficiarse de la misma.

La falta de presentación de estos documentos no será subsanable y generará la imposibilidad de valorar los méritos no acreditados o la realización de la parte de entrevista curricular y su valoración.

Novena.- Admisión de aspirantes.

Terminado el plazo de presentación de instancias, el Sr. Alcalde aprobará la lista de los aspirantes admitidos y excluidos, con indicación, en este último caso, de la causa que la motiva, y que se hará pública en el tablón de edictos de la Corporación y página web del Ayuntamiento.

Los aspirantes podrán formular alegaciones a efectos de solicitar la subsanación de errores en el plazo de 10 días a partir de la fecha de dicha publicación.

Finalizado el plazo de subsanación, se dictará resolución definitiva de la Alcaldía, declarando la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, en la que además se indicará, la designación del Tribunal Calificador. Dicha resolución será publicada en el Tablón de Anuncios y página web del Ayuntamiento.

Décima.- Tribunal Calificador.

El Tribunal Calificador será designado por el Sr. Alcalde y se ajustará a lo previsto en el artículo 60 del RDL 5/2015, así como restante normativa de aplicación.

La composición y miembros del Tribunal Calificador se publicará junto con la relación de aspirantes admitidos y excluidos, pudiendo ser recusados por las causas legales por parte de los interesados.

El Tribunal Calificador podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores o especialistas para la realización de la prueba de entrevista, en los términos previstos en el artículo 13.3 del R.D. 364/1995.

Undécima.- Comienzo y desarrollo de las pruebas, convocatoria a aspirantes y orden alfabético para su realización cuando no pueda hacerse de forma conjunta.

El comienzo y desarrollo de las pruebas se anunciará en el tablón de edictos de la Corporación y página web del Ayuntamiento, junto con la relación de aspirantes admitidos y excluidos y la designación del Tribunal Calificador a que se hace referencia en la Base Octava.

En este mismo anuncio se indicará la fecha de constitución del Tribunal a efectos de llevar a cabo el inicio de su actividad, y la fecha en la que se iniciarán las pruebas selectivas que

CVE-2022-6034

requieran la presencia de los aspirantes. En el presente caso, la realización de la entrevista, a la que serán convocados los aspirantes.

En el caso de la realización de pruebas en las que se convoque a los aspirantes presencialmente y no puedan realizarse conjuntamente, se aplicará el orden alfabético previsto en la Resolución de 9 de mayo de 2022, 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.

Según dicha Resolución el orden comenzará por los aspirantes cuyo primer apellido comience por la letra "U" y, si no existe ningún aspirante que su primer apellido comience por dicha letra, se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra "V", y así sucesivamente.

Duodécima.- Procedimiento selectivo y valoración o puntuación del mismo.

El proceso selectivo será el de concurso con entrevista, que se llevará a efecto en los siguientes términos:

1.- Fase de concurso de méritos.

Esta fase, que será previa a la de oposición, consistirá en la valoración de la formación académica profesional y la experiencia como técnico de educación infantil, a cuyos efectos se fija una puntuación máxima de 10 puntos, que se establecerá conforme a los siguientes criterios:

a) Formación académica o profesional (hasta un máximo de 4,00 puntos).

- Cursos oficiales relacionados con el puesto objeto de la convocatoria.

- Hasta 10 horas: 0,05 puntos.
- De 11 a 30 horas: 0,10 puntos.
- De 31 a 40 horas: 0,15 puntos.
- De 41 a 50 horas: 0,25 puntos.
- De 51 a 75 horas: 0,35 puntos.
- De 76 a 100 horas: 0,50 puntos.
- De 101 a 150 horas: 0,75 puntos.
- De 151 a 200 horas: 1,00 puntos
- De 2001 a 250 horas: 1,50 puntos.
- Más de 250 horas: 2,00 puntos.

JUEVES, 4 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 150

A efectos de valoración de los méritos correspondientes a formación académica o profesional, se tendrá en consideración lo siguiente:

- No serán objeto de valoración los cursos que sean idénticos o que sean el mismo pero se correspondan con distintas ediciones, valorándose únicamente el que se corresponda con la última edición.

- Se aportará original o copia compulsada del título, diploma o certificado de realización del curso.

- En dicho documento deberá indicarse expresamente la duración del curso y, en su caso, el órgano o entidad que lo imparte, las homologaciones o autorizaciones de tal impartición y los contenidos o programa del curso.

- Los documentos que no acrediten la impartición y las horas de duración y en su caso no permitan acreditar la relación con el puesto o la idoneidad del órgano o entidad que lo impartió Bases, no serán tomados en cuenta a efectos de valoración.

b) Experiencia profesional (hasta un máximo de 6,00 puntos).

- Por cada mes completo de servicios como Técnico Superior de Educación Infantil o Técnico de Jardín de Infancia o realizando tareas idénticas y propias de dichas titulaciones en aulas preescolares o del primer ciclo de educación infantil (de 0 a 3 años), en el ámbito de las Administraciones Públicas estatal, autonómica o local, incluido el ámbito de la Administración educativa: 0,30 puntos.

- Por cada mes completo de servicios como Técnico Superior de Educación Infantil o Técnico de Jardín de Infancia o realizando tareas idénticas y propias de dichas titulaciones en aulas preescolares o del primer ciclo de educación infantil (de 0 a 3 años), en el ámbito del sector educativo privado: 0,25 puntos.

- Por cada mes completo de servicios como Técnico Superior de Educación Infantil o Técnico de Jardín de Infancia o realizando tareas idénticas propias de dichas titulaciones en guarderías públicas o privadas: 0,20 puntos.

A efectos de la valoración de los méritos correspondientes a la experiencia profesional, se tendrá en consideración lo siguiente:

- Cuando el periodo de servicios no llegue a un mes se valorará en la parte proporcional, tomando como equivalente a un mes 30 días naturales.

- Cuando la jornada de prestación de servicios no lo sea a jornada completa (entendiendo por tal la de 35 horas semanales), se valorará en la parte proporcional sobre dicha jornada. En ningún caso se aplicará incremento de valoración por jornada completa superior a 35 horas semanales.

- La acreditación de los servicios cuando lo haya sido en el ámbito de las Administraciones Públicas, deberá efectuarse mediante certificado de servicios con indicación de la jornada aplicable y períodos de servicios. Si se trata de servicios prestados en el sector privado, mediante copia de contrato y certificado de vida laboral conjuntamente.

- Los documentos que no cumplan con los requisitos anteriores o no incorporen la totalidad de los datos requeridos, no serán tomados en cuenta a efectos de valoración.

CVE-2022-6034

- Cuando los servicios prestados se indiquen por cursos completos y no se concrete los plazos de iniciación o finalización de dichos cursos, se entenderá que el periodo de duración a valorar será de 10 meses como máximo. Si se determina por medio curso, lo será por 5 meses.

## 2.- Fase de entrevista:

La entrevista constituye una única prueba, que se realizará en unidad de acto con cada aspirante. Se puntuará de 0 a 10 puntos, y constará de dos partes:

- Parte de entrevista curricular.- El Tribunal conversará y preguntará al aspirante sobre los contenidos de su curriculum vitae aportado, con el fin de corroborar su contenido y la mayor o menor amplitud y contenido de sus apartados. La puntuación máxima por este apartado será de hasta 3 puntos.

- Parte de entrevista sobre actitudes e idoneidad.- En esta parte de la entrevista el Tribunal conversará con el aspirante sobre las tareas del puesto y podrá hacerle preguntas con el fin de valorar los conocimientos del mismo sobre la infancia, práctica docente e innovación educativa que tengan aplicación en relación a las tareas y cometidos del puesto. Este apartado se valorará con 7 puntos.

A efectos de la puntuación se tomará en consideración lo siguiente:

- La puntuación de esta fase se obtendrá sumando los puntos obtenidos por el aspirante en cada una de las partes de la entrevista.

- Si un aspirante no ha presentado el curriculum vitae junto con la solicitud, tal y como se indica en la Base Octava, no podrá realizar esta parte de la entrevista y, en consecuencia no obtendrá puntuación por la misma (equivaliendo a 0 Puntos). No obstante ello no implicará la eliminación del aspirante, que podrá participar en el apartado siguiente sobre actitudes e idoneidad y obtener la puntuación correspondiente.

Decimotercera.- Sistema de puntuación y determinación de la nota.

En la calificación de cada uno de los ejercicios la puntuación vendrá determinada conforme a los siguientes criterios:

- La fase de concurso se calificará con las puntuaciones resultantes por los distintos apartados y puntuaciones que para ellos se determinan en la Base anterior, tanto para la valoración de la formación académica o profesional como de la experiencia profesional.

- Para valorar la entrevista, en cada un de sus apartados, se obtendrá la puntuación atendiendo a los criterios siguientes:

- Nota media inicial o de referencia.- Se sumará la nota de cada miembro del tribunal y se obtendrá la media dividiendo la suma total entre el número de miembros. Esta será la nota media inicial o de referencia.

- Eliminación de notas por exceso o defecto.- Establecida la nota media inicial o de referencia, se eliminarán las notas otorgadas por aquellos miembros del Tribunal que difieran en más de dos puntos por exceso o por defecto.

JUEVES, 4 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 150

• Nota definitiva del ejercicio.- Excluidas las puntuaciones que superan dicha diferencia de 2 puntos, se volverán a sumar las notas de los miembros del Tribunal que no han diferido y se obtendrá la media dividiendo el total entre el número de miembros del Tribunal cuya nota se ha mantenido. Esta será la nota definitiva del ejercicio.

Decimocuarta.- Puntuación total y definitiva y relación de aspirantes integrantes de la bolsa de empleo, aprobación de la misma y publicación.

La puntuación total y definitiva aplicable a la bolsa de empleo, consistirá en la suma total de las puntuaciones obtenidas en la fase de concurso y en la entrevista en sus dos apartados.

La puntuación total y definitiva, se hará pública en el Tablón de edictos de la Corporación y página web del Ayuntamiento, con los aspirantes y, por orden de puntuación, de mayor a menor, constituyendo de esta manera y por tal orden la bolsa de empleo.

En caso de empate y para dirimir el puesto que corresponda en la bolsa de empleo, se aplicará el siguiente sistema:

- Preferencia del aspirante con mayor puntuación en la segunda parte de la entrevista.
- Caso de persistir el empate, se dará preferencia al aspirante con mayor puntuación en la fase de concurso relativa a experiencia profesional.
- Si persistiera nuevamente el empate, se dará preferencia al aspirante con mayor puntuación en la fase de concurso relativa a formación académica o profesional.
- Caso de persistir el empate pese a lo anterior, se dispondrá a suertes.

Efectuado lo anterior, el tribunal emitirá la propuesta de la bolsa de empleo, indicando el puesto en la misma de cada uno de los aspirantes, por orden de puntuación, de mayor a menor y con los criterios de desempate que anteceden.

Dicha propuesta de bolsa de empleo se someterá a la aprobación de la Alcaldía mediante la correspondiente resolución. La bolsa de empleo, una vez aprobada por resolución de la Alcaldía, será la única que sirva para efectuar las posibles contrataciones o nombramientos hasta que quede sin efecto por su anulación o sustitución por otra posterior.

Dicha bolsa se hará pública mediante anuncio en el Tablón de edictos de la Corporación, en la página web del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de Cantabria.

Decimoquinta.- Derechos de los aspirantes integrantes de la bolsa de empleo, periodo de contratación o nombramiento, mantenimiento del orden en la bolsa, rotaciones en la misma y exclusiones.

Los integrantes de la bolsa de empleo, tendrán una mera expectativa de derecho a ser contratados o nombrados en aquellos casos en los que el Ayuntamiento tenga necesidad de efectuar contrataciones temporales o nombramientos interinos para las plazas o puestos de Técnico Superior en Educación Infantil, en los términos y condiciones o para aquellas finalidades y objeto que se determinan en las presentes Bases.

Para efectuar los contratos o nombramientos como Técnico Superior de Educación Infantil para aulas de dos años, se seguirá el orden de la bolsa de empleo constituida.

CVE-2022-6034

JUEVES, 4 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 150

Una vez que un integrante de la bolsa de empleo pase a ser contratado o nombrado, tendrá los derechos y obligaciones derivados de tal relación.

El sistema aplicable para la contratación o nombramiento de los integrantes de la bolsa de empleo, será el siguiente:

a) Para el contrato eventual por circunstancias de producción o nombramiento interino por acumulación o exceso de tareas:

- Se contratará o nombrará a los aspirantes por orden de lista, hasta un periodo mínimo de nueve meses, de tal manera que si finalizado un contrato de duración inferior a nueve meses, surge una nueva necesidad, se contratará o nombrará nuevamente al mismo aspirante que no agotó el periodo de nueve meses de servicios, aunque la duración de todos los contratos o nombramientos celebrados anteriormente junto con el nuevo que se propone, spongán una duración superior.

- Cuando surjan nuevas necesidades de contratación o nombramiento, si el primer aspirante ya ha cumplido con sus contratos o nombramientos un plazo mínimo de 9 meses, se pasará a contratar al siguiente de la lista (aplicando los criterios del apartado anterior), y así sucesivamente.

- Si el aspirante al que se propone contratar o nombrar no cumpliera tales condiciones o renunciara a la contratación/nombramiento/toma de posesión, se pasará al siguiente y así sucesivamente, hasta agotar la lista, en cuyo caso se volverá a empezar por el primero.

- A efectos de cómputo de los períodos de contratación/nombramiento de 9 meses, se entenderá éste a jornada completa y, si lo fuera a tiempo parcial, se aplicará la proporcionalidad de tal manera que se multiplicará el porcentaje de jornada sobre el período total de duración del contrato, siendo dicho resultado, el período a tomar en cuenta como duración del mismo a los únicos efectos de nuevas contrataciones y rotación en bolsa de empleo.

b) Para los restantes contratos o nombramientos (contratos de interinidad y de relevo, etc, y nombramientos interinos por sustitución transitoria de titulares, programas de carácter temporal o cobertura de vacantes), se dará preferencia, siempre, a los aspirantes por orden de lista, con independencia de que hayan sido contratados o nombrados anteriormente por periodos de nueve o más meses, por cualquier modalidad.

c) Si un integrante de la bolsa de empleo, una vez contratado o nombrado, fuera sancionado disciplinariamente, y dicha sanción generara la extinción o revocación de esa relación, quedará excluido definitivamente de la bolsa de empleo, sin derecho a nuevos contratos o nombramientos.

d) También se generará la exclusión de la bolsa de empleo en aquellos aspirantes que, una vez contratados o nombrados y durante la vigencia de la relación, sin que haya finalizado, dimitan voluntariamente del contrato o renuncien a su condición de interinos.

e) Cuando un integrante de la bolsa fuera requerido para efectuar la contratación o nombramiento y no aportara en los plazos requeridos la documentación, no realizara los actos que se le requieren para la formalización y/o la instauración en forma de la relación laboral o administrativa, no pudiera integrarse al trabajo en el plazo que el servicio precisa o no fuera localizable por los medios que el mismo hubiera dispuesto, perderá su derecho a esa contratación o nombramiento concreto, pasando al último lugar de la bolsa a partir de ese momento y para cualquier modalidad de contrato o nombramiento. Si posteriormente se procediera en tales circunstancias por otro aspirante de la bolsa, pasará éste al último lugar y así sucesivamente.

CVE-2022-6034

JUEVES, 4 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 150

f) Cuando se produzcan en un aspirante las circunstancias del apartado anterior durante dos ocasiones, se producirá su exclusión definitiva de la bolsa de empleo a todos los efectos.

g) Las circunstancias de los dos apartados anteriores no se generarán cuando existan causas justificadas o de fuerza mayor, tales como cumplimiento de obligaciones o situaciones personales, familiares o de carácter público que impidan aceptar el contrato o nombramiento, siempre que las justifiquen y se acrediten debidamente, como pudieran ser (situación de IT, maternidad/paternidad, cumplimiento de obligaciones personales o familiares ineludibles, desempeño de cargo público o incursión en causa de incompatibilidad)... También se entenderá como motivo justificativo para no perder el orden del puesto en la bolsa de empleo, la existencia de causa consistente en encontrarse contratado temporalmente en una empresa o ser personal laboral temporal o funcionario interino en una Administración al momento de ofertarle el contrato o nombramiento. En este caso, el aspirante mantendrá su posición en la bolsa de empleo para sucesivas contrataciones o nombramientos.

h) Caso de que un aspirante renuncie a ser contratado, nombrado o a la toma de posesión sin causa justificada, así como en los supuestos en los que manifieste una conducta que impida u obstaculice indebidamente dichos actos, no facilitando los documentos, datos, etc., o cualquier otra circunstancia en tal sentido, perderá todo derecho a ser contratado o nombrado y quedará eliminado, a partir de ese momento, definitivamente de la bolsa.

i) Cuando el aspirante al que corresponda ser contratado o nombrado, no mantenga el cumplimiento de las condiciones generales de capacidad o de las circunstancias o condiciones específicas exigibles legal o reglamentariamente para poder ser contratado o nombrado para puestos concretos (necesidad de figurar como demandante de empleo, disponer de certificados de profesionalidad, exigencias de nacionalidad, condición de extranjero con residencia legal, o cualquier otra condición exigida legal o reglamentariamente), pasará a ser nombrado o contratado el siguiente aspirante que cumpla las condiciones en tal momento. No obstante, el aspirante que no cumpla en aquel momento las condiciones, mantendrá su puesto sin alteración y sin pasar al último lugar, y será contratado o nombrado para un puesto que se precise, una vez que las recupere.

j) Si las condiciones de capacidad general se pierden definitivamente, dicho aspirante será excluido de la bolsa de empleo.

Decimosexta.- Régimen y efectos de la bolsa para integrantes de la misma que sean extranjeros con residencia legal en España.

En los casos de aspirantes integrados en la bolsa de empleo, que sean extranjeros con residencia legal en España y que no puedan ser nombrados funcionarios conforme a las condiciones de nacionalidad previstas en el artículo 57 del RDL 5/2015, únicamente se tendrán como integrantes de la bolsa y la generación de los efectos de la misma, para los supuestos en los que se proceda a realizar contratos laborales para puestos de esta naturaleza laboral, por lo que en supuestos de desempeño de plazas/puestos como funcionario interino, se tendrán por no integrados en la bolsa de empleo.

No obstante, generarán todos los derechos como integrantes de la bolsa para las necesidades dimanantes de la contratación laboral ante los supuestos previstos para la aplicación de la bolsa de empleo.

Décimo séptima.- Propuesta de contratación o nombramiento y presentación de documentos.

Los contratos o nombramientos se propondrán a integrantes de la bolsa de empleo que en su número correspondan, por orden de puntuación, conforme a los criterios previstos en la

Base que antecede y tomando en consideración el sistema de aplicación que se determina en las Bases Decimoquinta y Decimosexta que anteceden.

A tales efectos, los integrantes de la bolsa de empleo, desde que formen parte de la misma, deberán indicar al Ayuntamiento de Cabezón de la Sal un número de teléfono, correo electrónico o medio similar, para su comunicación y localización a efectos de tal propuesta. Esta información deberá mantenerla actualizada el aspirante avisando de las posibles modificaciones.

Si el Ayuntamiento no pudiera contactar o localizar al miembro de la bolsa de empleo, mediante la utilización de tales medios en dos ocasiones (que se efectuarán el mismo día y en horas diferentes con un intervalo mínimo de 4 horas), el aspirante decaerá en sus derechos y pasará al último lugar de la bolsa, en los términos que se indican en la base anterior. La imposibilidad de contacto o localización del aspirante y sus intentos por parte del Ayuntamiento, se acreditará mediante diligencia que extenderá y firmará el empleado municipal que haya intentado tal localización indicando el día y las horas en que se llevó a efecto y los medios utilizados para ello.

Por razones de urgencia y excepcionalidad, debidamente expuestas en el expediente a tramitar al formular llamamiento, el intervalo de 4 horas para llevar a cabo los mismos podrá ser reducido a 2 horas, dejando constancia de la imposibilidad de contacto o localización del aspirante y sus intentos por parte del Ayuntamiento, mediante diligencia que extenderá y firmará el empleado municipal que haya intentado tal localización indicando el día y las horas en que se llevó a efecto y los medios utilizados para ello.

Producido intento de localización al integrante de la bolsa a quien le corresponda, dentro de los intervalos fijados en los párrafos anteriores, sin que este haya podido efectuarse, se procederá a localizar al siguiente integrante de la bolsa.

Formulado llamamiento y localizado el aspirante a quien por turno le corresponda, éste dispondrá de una hora dentro del mismo día de la localización para aceptar o rechazar la propuesta recibida, entendiéndose que si dentro del citado plazo no contesta a ésta, el interesado rechaza la oferta de contratación formulada, y procediéndose automáticamente por el Ayuntamiento de Cabezón de la Sal a formular llamamiento respecto del siguiente de la lista.

Los integrantes de la bolsa de empleo propuestos para efectuar el contrato o nombramiento deberán aportar los documentos acreditativos del cumplimiento de los requisitos y los demás exigibles para tal contratación en los plazos que se determine cuando sean requeridos para la formalización de dicho contrato o nombramiento. Si requeridos a tal efecto no aportaran en plazo dicha documentación acreditativa o aportada no se acreditara de la misma el cumplimiento de las condiciones de capacidad exigible, perderán el derecho a su contratación o nombramiento, pasando al siguiente de la lista.

Decimoctava.- Aplicación y vigencia de la bolsa de empleo objeto de la presente convocatoria y pérdida de efectos de otras anteriores para la categoría de Técnico Superior de Educación Infantil de las aulas de dos años o equivalentes.

La bolsa de empleo que surja de la presente convocatoria, pasará a regir y ser aplicada a partir de su aprobación, en relación a los contratos o nombramientos de carácter temporal para puestos/plazas de Técnico Superior de Educación Infantil de las aulas de dos años.

En tal sentido, la bolsa dimanante de la presente convocatoria dejará sin efecto cualquier otra bolsa anteriormente existente para la contratación o nombramiento de personal en la categoría y cometidos propios de Técnico Superior de Educación Infantil para aulas de 2 años o equivalente, sin perjuicio de mantener los contratos o nombramientos vigentes derivados de

JUEVES, 4 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 150

bolsas anteriores, hasta que finalicen conforme a la causa, objeto y plazo para el que fueron suscritos.

La bolsa de empleo resultante de la presente convocatoria, se mantendrán en tanto no sea anulada por resolución de la Alcaldía o sustituida, derogada o declarada sin efecto por otras bolsas posteriores a partir de la vigencia de éstas.

Decimonovena.- Ley reguladora del presente proceso selectivo, normativa y recursos contra las Bases y contra los actos administrativos dimanantes del proceso selectivo.

El sólo hecho de presentar la instancia solicitando tomar parte en la presente Convocatoria constituye el sometimiento expreso de los aspirantes a las Bases reguladoras de la misma, que tienen la consideración de Ley reguladora del concurso-oposición.

Además de las presentes Bases, al procedimiento selectivo le resultará de aplicación lo dispuesto en el RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; El RDL 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local; el 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; el RD 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado y demás normativa de general aplicación.

Las presentes Bases y cuantos actos se deriven de las mismas y sean susceptibles de impugnación, podrán ser objeto de recurso por parte de los interesados, en los términos, plazos y forma previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del RD 364/1995, contra las resoluciones del Tribunal Calificador y sus actos de trámite que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión podrá interponerse recurso de Alzada ante la autoridad que haya nombrado a su presidente, en los términos y plazos previstos en la Ley 39/2015. Ello, sin perjuicio de las facultades de revisión de oficio que pueda entender el órgano municipal competente por los cauces previstos legal y reglamentariamente.

Cabezón de la Sal, 27 de julio de 2022.

El alcalde-presidente,  
Víctor Manuel Reinoso Ortiz.



JUEVES, 4 DE AGOSTO DE 2022 - BOC NÚM. 150

**Anexo II: Documento de autoevaluación de méritos:**

DATOS PERSONALES			
NOMBRE Y APELLIDOS:			
DNI:		CORREO ELECTRÓNICO:	
TELÉFONO			
DATOS DEL DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:			
Calle:		nº:	Piso: Puerta: Escalera:
Población:		Código Postal:	Provincia:
A) FORMACION ACADEMICA O PROFESIONAL (máximo 4 puntos)			
DENOMINACION ACCION FORMATIVA O CURSO	Nº HORAS	PUNTOS	
PUNTUACION TOTAL APARTADO A)			
B) EXPERIENCIA PROFESIONAL (Hasta un máximo de 6 puntos).			
PERIODO DE TRABAJO	LUGAR/EMPRESA/ADMINISTRACIÓN	CATEGORÍA	PUNTOS
PUNTUACION TOTAL APARTADO B)			

**PUNTUACIÓN TOTAL A + B (Máximo 10 puntos):**

**ACREDITACIÓN.**- Junto con la presente hoja de autoevaluación deberá aportarse la documentación acreditativa.

La puntuación objeto de autoevaluación no vincula al Tribunal, que podrá verificar su adecuación y emitir una puntuación distinta de forma motivada, conforme a lo establecido en las Bases y lo realmente acreditado.