



## **BASES DE LA CONVOCATORIA DE LA BOLSA DE TRABAJO DE EDUCADORAS INFANTILES PARA LA ESCUELA INFANTIL DE MIRAFLORES DE LA SIERRA**

Bases de la convocatoria para la formación de una bolsa de trabajo para la contratación de Educadoras Infantiles, para el funcionamiento de la Escuela Infantil de Miraflores de la Sierra.

**Primera.- Objeto de la convocatoria.-** Es objeto de la presente convocatoria la provisión de una bolsa de trabajo para la contratación de Educadoras Infantiles para la Escuela Infantil del Excmo. Ayuntamiento de Miraflores de la Sierra, mediante contratación laboral temporal y a tiempo completo o parcial que resulten necesarias a fin de cubrir temporalmente vacantes debidas a bajas por enfermedad, excedencias u otras causas o para la contratación de refuerzos del servicio en los momentos de incremento de trabajos extraordinarios para el buen desarrollo del servicio de referencia.

La modalidad de contrato será la de contrato de obra y servicio según lo dispuesto en el artículo 15 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. El contrato de trabajo terminará por finalización del tiempo estipulado en el mismo, o en el caso de que cambiaran sustancialmente las circunstancias de funcionamiento del servicio y el Ayuntamiento se viera obligado a modificar la prestación del mismo.

La duración de la bolsa de trabajo será de cuatro años a contar desde su aprobación por Resolución de Alcaldía.

Como quiera que el artículo 19 tres.4.cuatro de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 determina en su apartado cuatro que no se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, por la parte de esta Alcaldía se considera que esta contratación cubre una necesidad urgente e inaplazable y se considera de carácter excepcional.

**Segunda.- Características de los puestos de trabajo.-** Los puestos de trabajo están vinculados a la Concejalía de Educación, conforme a la organización municipal actual.

Las características básicas de los puestos son las siguientes:



**A) EDUCADORA INFANTIL:**

- Relación jurídica: Contrato laboral temporal por obra o servicio.
- Retribución: 1.601,06 euros brutos mensuales, distribuido en salario base y complementos, en 14 pagas. En el caso de jornadas parciales, las retribuciones serán proporcionales.
- Jornada de trabajo: jornada completa de 35 horas semanales o jornadas parciales, que se prestarán con arreglo a la organización del servicio y a las disposiciones que al respecto se establezcan por la Corporación. El horario de trabajo se ajustará a las actividades a desarrollar y/o a las necesidades de la propia concejalía, ya sea de lunes a viernes o fines de semana.
- Funciones básicas del puesto de educador infantil:
  1. Velar por la seguridad y bienestar de los más pequeños en la escuela infantil, incluyendo sus necesidades básicas de alimentación, higiene y sueño.
  2. Crear un vínculo de confianza con los niños para que puedan ser ellos mismos ayudándoles a fortalecer su autoestima y autonomía.
  3. Programar y adaptar unidades didácticas siguiendo las directrices de la institución educativa.
  4. Desarrollar en el aula dichas unidades didácticas que se hayan programado y adaptado con anterioridad respetando la línea pedagógica del centro.
  5. Organizar todos los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades programadas en el aula. Comprobar si los materiales elegidos son seguros y útiles para el aprendizaje de los niños.
  6. Crear un ambiente seguro, tranquilo y acogedor en el que los niños puedan desarrollar las actividades sin presiones, agobios o miedos.
  7. Fomentar la educación emocional y la educación en valores desde la infancia para evitar futuros posibles casos de acoso escolar.
  8. Colaboración y comunicación con las familias
  9. Siempre mantener una actitud abierta y de escucha activa para ofrecer herramientas útiles para ayudar a las familias en la crianza y educación de sus hijos.
  10. Asistir a claustros y a cuantas reuniones se realicen en la escuela.

**Tercera.- Publicidad de las Bases y Convocatoria.-** Las presentes Bases serán publicadas en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, Sede Electrónica y medios de difusión digitales municipales. Las comunicaciones a efectos de notificación a los interesados/as, así como las citaciones y emplazamiento de las mismas, se harán a través del correo electrónico.



**Cuarta.- Sistema selectivo.-** El sistema de selección será el de concurso libre, entendiéndose esta forma de selección la más adecuada para seleccionar a este tipo de personal a fin de valorar la competencia y conocimientos en la materia, teniéndose en cuenta los méritos alegados.

**Quinta.- Requisitos de los aspirantes.-** Para ser admitidos al proceso selectivo, los/as aspirantes habrán de cumplir los siguientes requisitos, con referencia al último día de presentación de instancias.

a. Poseer la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, debiendo tener perfecto conocimiento de la lengua castellana. Los/as aspirantes cuya nacionalidad no sea la española deberán acreditar igualmente, no estar sometidos a sanción disciplinaria o condena penal que impida, en su Estado, el acceso a la función pública.

b. Haber cumplido 16 años y no haber alcanzado la edad establecida con carácter general para la jubilación.

c. No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las funciones inherentes del puesto de trabajo, así como no padecer enfermedad infecto-contagiosa ni lesión o incapacidad que impida o desaconseje la realización del trabajo y el ejercicio físico en el medio acuático.

d. No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio del Estado, de la Comunidad Autónoma o de la Administración Local, ni hallarse inhabilitado para empleos o cargos públicos por resolución judicial. Y no hallarse incurso en causa de incapacidad e incompatibilidad, de conformidad con la legislación vigente. Igualmente deberán acreditar no haber sido condenado por la comisión de ningún delito de naturaleza sexual.

f. Estar en posesión de la siguiente titulación:

Se deberá estar en posesión de uno de estos títulos:

- Título de Técnico Superior en Educación Infantil (Formación Profesional de Grado Superior, Familia Profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad).
- Título de Técnico Especialista en Jardines de Infancia (Formación Profesional de Segundo Grado, Rama Servicios a la Comunidad).
- Título de Técnico Especialista en Educador Infantil (Módulo Profesional de Nivel III, rama Servicios a la Comunidad).
- Magisterio en Educación Infantil o el correspondiente título de grado que lo sustituya.

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación.

**Sexta.- Forma, lugar y plazo de presentación de solicitudes.-** Para tomar parte en la presente convocatoria, los interesados dirigirán sus solicitudes en modelo oficial (Anexo I) al Ayuntamiento de Miraflores de la Sierra y se presentarán en el Registro General de la



## Ayuntamiento de **MIRAFLORES DE LA SIERRA**

Corporación en horario de oficinas (09:00h a 13:30h), o bien podrán hacerlo en la forma prevista en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPCAP), en el plazo de diez días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Tablón de Anuncios.

**Séptima. - Documentación.** - Es obligatorio acompañar los siguientes documentos:

- Modelo de solicitud, Anexo I.
- Fotocopia compulsada del DNI o equivalente.
- Fotocopia compulsada de la documentación necesaria según la letra f) de la Base Quinta.

Para el concurso de méritos se requiere presentar para su correcta valoración los siguientes documentos:

- **Curriculum Vitae.**
- **Vida laboral** actualizada emitida por el organismo que corresponda del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- **Contratos y nóminas** de trabajo en puestos iguales o similares.
- **Certificado de funciones** que acrediten la ocupación de coordinador o monitor de ocio y tiempo libre, siempre y cuando estas no queden claras en los contratos o nóminas presentadas.
- **Documentos que acrediten** la formación que se quiera valorar (fotocopias compulsadas de los títulos académicos, diplomas o certificados expedidos por centros oficiales impartidores de cursos de formación).

No serán admitidas aquellas solicitudes que no se presenten en el plazo y forma señalados anteriormente.

Para las contrataciones que se realicen, se deberá aportar por los interesados, antes de la formalización del contrato laboral correspondiente, **Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales**, requisito sin el cual no se procederá a formalizar el contrato.

Se solicita a todos los aspirantes, nuevos y antiguos, la presentación de la documentación al completo, en cualquiera de sus formatos oficiales, a pesar de haberse presentado en años anteriores.

En las próximas convocatorias, hasta creación de una nueva bolsa, se abrirá un plazo en el que los candidatos podrán actualizar documentación o presentarse nuevas candidaturas.

**Octava.- Admisión de aspirantes.-** Finalizado el plazo de presentación de solicitudes el Alcalde-Presidente dictará resolución declarando aprobada la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos, concediéndose en la misma un plazo de tres días hábiles durante los cuales los excluidos podrán subsanar la falta de documentación y formular reclamaciones



contra la lista provisional, tras lo cual se procederá por la Alcaldía-Presidencia a la aprobación de la lista definitiva de admitidos y excluidos.

Las resoluciones a que se refieren los dos apartados anteriores se publicarán Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, Sede Electrónica y medios de difusión digitales municipales.

Si en cualquier momento posterior a la aprobación de las listas definitivas, o incluso durante la baremación de los méritos alegados, se advirtiera en las solicitudes de los aspirantes inexactitud o falsedad que fuera causa de expulsión, ésta se considerará defecto insubsanable y se resolverá la exclusión definitiva del proceso selectivo.

**Novena.- Tribunal de Selección.-** El Tribunal de selección quedará constituido con un mínimo de tres miembros. 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. Sus miembros serán nombrados en la Resolución de Alcaldía aprobando la lista definitiva de aspirantes.

La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir notificándolo a la Corporación cuando concurren en ellos circunstancias de las previstas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de 01 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, o hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de acceso a Cuerpo o Escala análogos a los que correspondan a las plazas convocadas los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria.

Asimismo, los/as aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal cuando a su juicio, concurren en ellos algunas de las circunstancias previstas en el párrafo anterior, de conformidad con lo previsto en el art. 24 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El Tribunal podrá determinar que se incorporen al mismo los asesores que estime conveniente, que se integrarán con voz y sin voto.

Los acuerdos serán adoptados por mayoría de los asistentes con voz y voto, dirimiendo los empates, el voto de calidad del Presidente.

El Tribunal queda facultado para resolver cuantas dudas y demás circunstancias e incidencias se planteen durante el proceso selectivo, así como tomar los acuerdos que procedan en orden a la cobertura y constitución de la bolsa de trabajo convocada, así como determinar si las titulaciones presentadas por los candidatos se consideran directamente relacionadas con el puesto de trabajo o no.



**Décima.- Sistema de selección.-** La selección se realizara mediante una única fase de concurso, cuya puntuación máxima será de 8,00 puntos, de acuerdo con el siguiente baremo:

**1. Experiencia laboral:** máximo 5,0 puntos

- Por haber desempeñado puestos de trabajo similares a la categoría a la que se opta en los últimos 6 años en Entidades Públicas: 0,20 puntos por mes de servicio, o parte proporcional cuando no se llegue a un mes de servicio, con un máximo de 3,00 puntos.

- Por haber desempeñado puestos de trabajo similares a la categoría a la que se opta en los últimos 6 años en Entidades Privadas: 0,10 puntos por mes de servicio, o parte proporcional cuando no se llegue a un mes de servicio, con un máximo de 2,00 puntos.

La experiencia laboral deberá acreditarse mediante:

- Informe de Vida Laboral actualizado, expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, éste último es de carácter obligatorio, pero no tendrá validez por sí solo.
- Originales o copias compulsadas de contratos de trabajo y nóminas o certificado de empresa, certificado de funciones laborales, como documento complementario al Informe de Vida laboral.

**2. Formación:** máximo 3,0 puntos.

**2.1. Cursos relacionados:** Cursos específicos que tengan relación directa con el puesto a ocupar 0,003 por hora formativa, hasta un máximo de 2,00 puntos.

**2.2.** Estar en posesión del título de Magisterio en Educación Infantil o el correspondiente título de grado que lo sustituya: 1,00 punto.

**Decimoprimera.- Calificación final y propuesta de candidatos.-** Realizado el proceso, el Tribunal elaborará propuesta ordenada de bolsa de trabajo de conformidad con las puntuaciones obtenidas de mayor a menor en la valoración de méritos. En caso de empate, se dará prioridad a quien haya obtenido mayor puntuación en el apartado de experiencia profesional; si persistiera, se procederá al desempate dando prioridad a quien haya obtenido mayor puntuación en el apartado de formación; y finalmente en caso de continuar el empate, se dará prioridad al aspirante de menor edad.

El contrato temporal se formalizará en virtud de la propuesta que eleve el Tribunal al Alcalde-Presidente. De no llevarse a efecto la contratación por causas ajenas al Ayuntamiento, se le considerará decaído en sus derechos, pasándose al siguiente candidato.

Los aspirantes que formalicen contrato laboral temporal quedarán sujetos a lo establecido en la Ley 53 de 1984, de 26 de septiembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración pública.



La duración de los contratos quedará sujeta a la posibilidad de desarrollar la actividad para la que fue contratado, por lo que tal contrato podría quedar resuelto en caso de que alguna disposición imposibilite el desarrollo de la actividad.

Los puestos de trabajo serán ofrecidos a los candidatos en función de las necesidades del servicio, no causando necesariamente relación directa la puntuación en la propuesta de candidatos con la distribución de los mismos en las actividades.

**Decimosegunda.- Funcionamiento de la Bolsa de Trabajo.-** La bolsa de trabajo será rotativa en todo momento, de tal forma que las contrataciones comenzarán según el orden de puntuación de las personas seleccionadas, siguiendo las contrataciones en orden decreciente

Cuando una persona fuese contratada temporalmente para cubrir una baja o sustitución temporal del servicio, a la finalización del contrato volverá al mismo lugar que ocupaba en la bolsa antes de la contratación en función de su puntuación, si el contrato tuvo una duración inferior a 3 meses.

Si el candidato fuere llamado por primera vez para ocupar el puesto o realizar la sustitución y renunciará a ella sin causa justificada, quedará en el mismo puesto en la bolsa pasando turno al siguiente. La segunda renuncia sin causa justificada supondrá la expulsión de la bolsa.

La renuncia por causa justificada supondrá el mantenimiento del candidato en el lugar de la bolsa que le corresponde por orden de puntuación, pero permanecerá en suspenso hasta que el propio interesado comunique a la Corporación su disponibilidad para futuros llamamientos.

Se entiende por causa justificada aquella que no deriva de la voluntad del interesado (enfermedad, maternidad, etc.), así como la existencia de un contrato con una Administración Pública o con una empresa privada. Dicha causa debe ser acreditada por cualquier medio permitido en derecho (parte de baja médica, contrato de trabajo, etc.).

Serán causa de baja en dicha bolsa las siguientes circunstancias:

1. El rechazo de la oferta de empleo o sustitución sin causa justificada una segunda vez.
2. Se considerará rechazo de la oferta la no comparecencia del aspirante en el plazo de 24 horas tras su notificación.
3. Quienes renuncien a una contratación después de haberse comprometido a realizarlo o dejen su puesto de trabajo una vez haya sido contratado.
4. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
5. La no presentación de la documentación necesaria para formalizar el contrato de trabajo.
6. La demostración de falsedad sobre los datos reflejados en la solicitud.
7. La no superación del periodo de prueba previsto en el contrato de trabajo supondrá la baja definitiva en la Bolsa.





8. Que se haya emitido un informe negativo en esta u otras temporadas, por los responsables del trabajador en cuestión.

**Decimotercera.- Vigencia y actualización de la base de la bolsa de trabajo.-** Cada cuatro años se abrirá un periodo de actualización de la bolsa de trabajo, en el que las personas que la conformen podrán acreditar más méritos y nuevas personas podrán solicitar su inclusión. El Tribunal Calificador deberá reunirse otra vez y procederá a una nueva valoración.

**Decimocuarta.-** En virtud de lo establecido en el artículo 14 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece un periodo de prueba de seis meses para este contrato de trabajo de duración determinada.

**Decimoquinta.- Normativa supletoria.-** En lo no previsto en las presentes Bases serán de aplicación supletoriamente al procedimiento selectivo el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo del Estatuto de los Trabajadores; la Ley 7/2007 de 12 abril del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las 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; Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; y demás normas concordantes de general aplicación.

La convocatoria, sus bases, y cuantos actos se derivan de éstas, podrán ser impugnados en la forma prevista en la Ley 39/2015, de 01 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPCAP).





## ANEXO I

### SOLICITUD DE ADMISIÓN A LA BOLSA DE TRABAJO PARA EDUCADORES INFANTILES EN LA ESCUELA INFANTIL DE MIRAFLORES DE LA SIERRA

<b>DATOS DEL SOLICITANTE</b>			
<b>NOMBRE</b>		<b>N.I.F.</b>	
<b>DIRECCIÓN</b>	<b>C.P.</b>	<b>LOCALIDAD</b>	<b>PROVINCIA</b>
<b>TELÉFONO</b>	<b>MÓVIL</b>	<b>FAX</b>	<b>CORREO ELECTRÓNICO</b>

#### EXPONE

**PRIMERO.** Que vista la convocatoria para participar en el proceso de selección para conformar la bolsa de trabajo para la contratación de \_\_\_\_\_, conforme a las bases anunciadas en el Tablón de Anuncios y página web municipal, cree reunir todas y cada una de las condiciones exigidas en las bases referidas a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes.

**SEGUNDO.** Que declara conocer las bases generales de la convocatoria de referencia.

**TERCERO.** Que declara no padecer enfermedad infecto-contagiosa ni lesión o incapacidad que impida o desaconseje la realización del trabajo o impartición de las actividades de referencia; ni haber sido separado del servicio en cualquier Administración Pública o inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas por sentencia firme.

Acompaño junto a la solicitud los siguientes documentos:

- Fotocopia compulsada del DNI o, en su caso, pasaporte.
- Curriculum vitae del aspirante.
- Documentación acreditativa de la titulación exigida y de los méritos a efectos de valoración en la fase de concurso, según letra f) de la base Quinta.

— Otros: \_\_\_\_\_



## Ayuntamiento de **MIRAFLORES DE LA SIERRA**

— Otros: \_\_\_\_\_

Por todo ello,

### **SOLICITA**

Que se admita esta solicitud para las pruebas para el proceso de selección para la constitución de una bolsa de trabajo para la contratación de \_\_\_\_\_.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

El solicitante<sup>1</sup>,

Fdo.: \_\_\_\_\_

**SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE MIRAFLORES DE LA SIERRA**

<sup>1</sup> De conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, esta Administración le informa que los datos de carácter personal que se obtengan de su solicitud serán incorporados y tratados de forma segura y confidencial en los correspondientes ficheros. La recogida y tratamiento de estos datos tiene como fin el ejercicio por parte de esta Administración de las funciones y competencias atribuidas legalmente, incluidas las relativas a la comunicación, notificación y cualquier otra actuación que se derive de las relaciones jurídico-administrativas llevadas a cabo en esta Administración y de las que usted sea titular; así como la formación y mantenimiento de los propios ficheros. Si lo desea, puede acceder a los datos facilitados, así como de solicitar, en su caso, su rectificación, oposición o cancelación, dirigiendo una comunicación escrita a esta Administración, dirigida a la Alcaldía-Presidencia.

