



## ANUNCIO DE CONVOCATORIA Y BASES DE SELECCIÓN PERSONAL 2022

Por Decreto de Alcaldía número 074/21, de fecha 16 de diciembre de 2021, se aprueban las Bases de Selección, por el sistema de concurso-oposición para la contratación de personal laboral temporal, mediante un contrato a tiempo parcial y duración determinada en el ayuntamiento de Riego de la Vega en 2022.

### **BASES DE SELECCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE RIEGO DE LA VEGA. 2022.**

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

Teniendo en cuenta razones de utilidad pública e interés social, se considera conveniente para el municipio contratar al siguiente personal:

Nº PL.	DENOMINACIÓN PUESTO	TUTULACIÓN EXIGIDA	GRUP. S. S.	SITUACIÓN	TIEMPO	JORN.
1	FONTANERO	G. E.	10	CONTR. TEMP.	8 M.	5 H.
2	PEONES JARDINEROS	G. E.	10	CONTR. TEMP.	6 M.	5 H.
2	PEONES CONSTRUCCIÓN	G. E.	10	CONTR. TEMP.	6 M.	5 H.

con cargo al Presupuesto municipal para 2022, dado el considerable trabajo que es necesario desarrollar en las seis localidades del municipio durante el periodo estival principalmente.

El contrato deberá formalizarse durante el ejercicio de 2022.

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

Exclusivamente trabajadores que deberán estar desempleados e inscritos como demandantes de empleo no ocupados en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. La presente convocatoria tiene como objeto la contratación laboral temporal a tiempo parcial, al amparo de lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y de la legislación laboral aplicable, con el objeto de atender las infraestructuras y servicios básicos de competencia municipal y demás obligaciones asumidas por el Ayuntamiento de Riego de la Vega.

El proceso se desarrolla bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito, capacidad y transparencia prescritos en la legislación vigente, todo ello con la publicidad de las presentes bases en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y página Web, con remisión a todas las Juntas Vecinales del municipio para su publicación y máxima difusión.

#### **SEGUNDA.- DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS:**

Nº PL.	DENOMINACIÓN PUESTO	TUTULACIÓN EXIGIDA	GRUP. S. S.	SITUACIÓN	TIEMPO	JORN.
1	FONTANERO	G. E.	10	CONTR. TEMP.	8 M.	5 H.
2	PEONES JARDINEROS	G. E.	10	CONTR. TEMP.	6 M.	5 H.
2	PEONES CONSTRUCCIÓN	G. E.	10	CONTR. TEMP.	6 M.	5 H.



El sistema de selección será el concurso-oposición mediante publicación de edicto en el Boletín Oficial de la Provincia. Además, se publicará en la página web del ayuntamiento y en un bando en todas las localidades del municipio.

Las funciones a realizar serán las establecidas en el contrato, no obstante, se señala que los trabajos a realizar consistirán en ejecución de pequeñas obras o prestación de servicios de interés general y social en el municipio como limpieza viaria, jardines, espacios públicos, servicios de mantenimiento y acondicionamiento de infraestructuras de abastecimiento, saneamiento, pavimentación, depuración, conservación de parques, jardines y servicios municipales.

Las categorías de los puestos de trabajo serán las comprendidas entre los grupos de cotización a la Seguridad Social que se señalan. Dependiendo directamente del Sr. Alcalde o Concejal en quien delegue. Asimismo, estarán a las órdenes del personal designado por el Alcalde.

### TERCERA. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

1. Los/as candidato/as que deseen tomar parte en estas pruebas selectivas habrán de reunir los siguientes requisitos:

a) Ser español, nacional de cualquier Estado miembro de la Unión Europea, extranjero con residencia legal en España o extranjero que se encuentre en alguno de los restantes supuestos previstos en el artículo 57 LEBEP.

b) Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder de 65.

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

D) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. Quienes tengan la condición de minusválido/a, deberán acreditar la compatibilidad con el desempeño de las tareas correspondientes a la plaza objeto de la presente convocatoria (artículo 59 de la LEBEP), mediante dictamen expedido por un equipo profesional competente, antes de la formalización del contrato de trabajo.

E) Los trabajadores deberán estar desempleados e inscritos como demandantes de empleo no ocupados en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Los trabajadores empleados con cargo a este acuerdo no podrán desempeñar un segundo puesto de trabajo mientras se mantenga la contratación. En este caso, el Ayuntamiento deberá poner fin al contrato de trabajo y contratar un nuevo trabajador.



F) Para la contratación de los trabajadores, el Ayuntamiento realizará convocatoria pública.

G) La relación laboral tendrá lugar exclusivamente entre el ayuntamiento y los trabajadores contratados para las incidencias que pudieran surgir en la relación laboral.

2. El cumplimiento de todos los requisitos exigidos se entenderá referido al día en que concluyó el plazo de presentación de instancias.

3. Los aspirantes de otros países deberán acreditar además los requisitos a que se refiere el art. 57 LEBEP.

#### CUARTA. SOLICITUDES.

El plazo de presentación de solicitudes será de 10 días hábiles contados a partir la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la provincia, conforme al modelo ANEXO I que se facilitará por el Ayuntamiento.

#### QUINTA. ADMISIÓN DE ASPIRANTES.

Para ser admitidos y tomar parte en las pruebas selectivas, los solicitantes habrán de presentar su solicitud de conformidad con las bases de la convocatoria.

En cualquier momento del proceso selectivo, podrán ser requeridos los aspirantes para efectuar las comprobaciones oportunas sobre la experiencia profesional y documentos que acrediten.

#### SEXTA. TRIBUNAL DE SELECCIÓN.

1. El Tribunal de Selección estará compuesto por 3 miembros, su composición se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros que se reunirán el día \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_\_\_ a las \_\_\_ horas en la sede del Ayuntamiento sita en la Plaza de La Constitución, número 1, de la localidad de Riego de la Vega, lugar en el que deberán presentarse todos los candidatos para la realización de la fase de oposición.

2. La composición de los miembros del Tribunal será la siguiente:

- a) Presidente: Un funcionario designado por el Alcalde.
- b) Vocales (2): Dos vocales designados por el Alcalde.
- c) Secretario: Será designado por el Alcalde, con voz pero sin voto.

4. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección tal y como establece la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

5. El Tribunal de Selección en su actuación goza de independencia y discrecionalidad. Podrá disponer la incorporación a sus trabajos, para alguna o algunas pruebas, de asesores técnicos que se limitarán al ejercicio de su especialidad técnica, en base a la cual colaborarán con la Comisión, con voz, pero sin voto.



6. Cuando concurra en los miembros de la Comisión alguna de las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, éstos se abstendrán de intervenir y notificarán esta circunstancia a la Alcaldía-Presidencia; asimismo, los aspirantes podrán recusarlos en la forma prevista en el artículo 29 de la citada Ley.

#### SÉPTIMA. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

##### 7.1.- Fase de valoración y acreditación de los méritos:

Para puntuar o valorar el apartado de experiencia, se deberán presentar originales o fotocopias compulsadas de la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos del perfil correspondiente, vida laboral y contratos de trabajo. Para puntuar o valorar los apartados de titulación y formación complementaria, se deberán presentar originales o fotocopias compulsadas de la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos, tanto de titulación académica oficial, como de la formación complementaria.

Las puntuaciones correspondientes a los méritos aportados será la siguiente:

- 1) 1 punto por acreditar estar en posesión de Título de Formación Profesional relacionada con las tareas a desempeñar o formación superior.
- 2) 1 punto por tener el carnet de conducir de clase B o superior.
- 3) 1 punto por estar en posesión del carnet de manipulador de fitosanitarios.
- 4) 0,50 por estar en posesión de otros títulos/diplomas acreditativos de cursos relacionados con tareas a desempeñar o cursos de Formación Ocupacional, con un mínimo de 10 horas de duración.
- 5) 1 punto por tener cargas familiares acreditadas, antes de la fecha de formalización del contrato de trabajo.
- 6) 3 puntos por estar empadronado en este municipio con fecha anterior a la convocatoria.
- 7) 0.50 puntos por ser parado de larga duración. (\*)
- 8) 4 puntos de valoración de la entrevista y prueba práctica a candidatos.

(\*) Requisitos para ser considerados parados de larga duración:

1. Tener 45 o más años de edad.
2. Haber extinguido una prestación contributiva o subsidio por desempleo, salvo por sanción.
3. No tener derecho a las prestaciones o subsidios de desempleo o a la renta agraria.
4. Estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo como demandante de empleo durante 12 o más meses. Se considera interrumpida la demanda si se ha trabajado un período acumulado de 90 o más días en los 365 anteriores a la fecha de solicitud de incorporación al programa o si se ha salido al extranjero.



5. Buscar activamente empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales u otras para incrementar la ocupabilidad.

6. Acreditar ante el Servicio Público de Empleo Estatal que durante el período de inscripción citado anteriormente se han realizado, al menos, tres acciones de búsqueda activa de empleo (BAE). La acreditación se efectuará en el momento de la solicitud.

#### 7.2.- Fase de Entrevista con la Comisión Evaluadora de Selección:

El Tribunal de Selección convocará a los aspirantes para celebrar una entrevista donde se comprueben los conocimientos, competencias, aptitudes y capacidad analítica de los aspirantes. La entrevista versará sobre los aspectos prácticos de los contenidos y funciones del puesto de trabajo al que se opte. (Pruebas prácticas que determine el Tribunal).

La entrevista tendrá una puntuación máxima de 4 puntos para cada candidato/a.

La puntuación final de la entrevista se obtendrá con la puntuación media obtenida por parte de todos los miembros del Tribunal de Selección.

#### 7.3.- Puntuación final:

La puntuación final de la selección se obtendrá con la suma de las fases de méritos y de entrevista, por lo que la puntuación total no podrá exceder de 12 puntos, que será la puntuación máxima por cada uno de los candidatos/as.

#### OCTAVA. PROPUESTA DE CONTRATACIÓN.

A la vista del resultado de dichas pruebas, y tras haber pasado el proceso selectivo por las fases descritas, el Tribunal de Selección elevará la oportuna propuesta de contratación al Alcalde a favor del candidato/a que mejor puntuación total haya obtenido en el proceso selectivo.

El Tribunal Evaluador puede optar por dejar desierta la propuesta de contratación en el caso de que ningún candidato/a propuesto/a reúna la cualificación necesaria para el puesto (5 puntos como mínimo).

Se formará una Bolsa de empleo con los candidato/as analizado/as que hayan obtenido al menos 5 puntos en el proceso selectivo realizado. Esta Bolsa podrá utilizarse por el Ayuntamiento en caso de que el/la candidato/a seleccionado/a finalmente decida no incorporarse, o bien para proveer futuras necesidades de personal, bajas laborales, sustituciones, etc.

#### NOVENA. MODALIDAD DE CONTRATACIÓN.

Atendiendo al carácter de la convocatoria, los contratos a celebrar tendrán carácter de duración determinada, bajo la modalidad de contrato de obra y servicio, según viene establecido en el art. 15 del Estatuto de Trabajadores y restantes normas de aplicación.

El salario será según convenio.



#### DÉCIMA. CALENDARIO DE ENTREVISTA.

Será el día \_\_\_ de \_\_\_\_\_ a partir de las \_\_\_ horas en las dependencias municipales del Ayuntamiento de Riego de la Vega. A tal efecto se constituirá la Comisión de Selección Evaluadora, para aquellos candidato/as que cumplan las normas expuestas en las bases de contratación.

#### UNDÉCIMA. INTERPRETACIÓN DE LAS BASES.

Para cualquier circunstancia no prevista en estas bases el Tribunal de Selección interpretará las mismas para llevar a cabo la contratación en base a la legislación vigente.

En lo no previsto por estas bases, será de aplicación:

- el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre,
- el RD 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de 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;
- la Ley 7/1995, de 2 de abril, Reguladora de la Bases de Régimen Local, el RD Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local y
- el 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.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo común de las administraciones Públicas; y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del Sector Público.

#### DUODÉCIMA. RECURSOS.

Contra la presente convocatoria y bases, se puede interponer recurso de reposición potestativo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Pleno de este ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 125 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde la publicación, ante el juzgado de lo contencioso-administrativo de León o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la jurisdicción contencioso-administrativa. Si se opta por el primero, no se podrá interponer el contencioso hasta tanto se haya resuelto expresamente o haya sido desestimado por silencio el recurso de reposición. También se podrá interponer cualquier otro recurso que se estime conveniente.

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Pleno del ayuntamiento de Riego de la Vega, de conformidad con los artículos 116 y 117 de Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen jurídico de las administraciones Públicas y del Procedimiento administrativo común, o recurso contencioso-administrativo, ante el juzgado de lo



**AYUNTAMIENTO DE RIEGO DE LA VEGA**

Plaza Constitución, 1. 24794 Riego de la Vega (León)

---

contencioso-administrativo de León o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, si este radica en León, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la jurisdicción contencioso-administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente. Asimismo, la Jurisdicción competente para resolver las controversias en relación con los efectos de resolución del contrato laboral será la Jurisdicción Social.

Se dará, asimismo, la publicidad correspondiente a los efectos oportunos.

En Riego de la Vega, a 16 de diciembre de 2021.

EL ALCALDE,

Fdo.: David Fuertes Martínez.