

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Número 1748/25

AYUNTAMIENTO DE LANGA

ANUNCIO

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA, DE 6 DE AGOSTO DE 2025 DEL AYUNTAMIENTO DE LANGA (ÁVILA), POR LA QUE SE APRUEBAN LAS BASES Y CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN DE LA PLAZA DE UN PUESTO DENOMINADO MONITOR/A – EDUCADOR/A DE EDUCACIÓN INFANTIL.

ENCARGADA DE GUARDERÍA. (AFECTO AL PROGRAMA CRECEMOS), EN RÉGIMEN LABORAL FIJO, POR EL SISTEMA DE CONCURSO.

Habiéndose aprobado por Resolución de Alcaldía de fecha 7 de agosto, las bases y convocatoria para la contratación de la plaza de 1 denominada MONITOR/A – EDUCADOR/A DE EDUCACIÓN INFANTIL. ENCARGADA DE GUARDERÍA. (afecto al programa CRECEMOS), en régimen laboral indefinido no fijo, por el sistema de concurso–oposición, se abre el plazo de presentación de solicitudes, que será de diez días naturales a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Asimismo, se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria y el proceso de selección:

BASES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA Y PROCESO DE SELECCIÓN

PRIMERA. Normas Generales

Es objeto de las presentes bases la provisión en propiedad de las plazas que se incluyen en la Oferta Pública de Empleo correspondiente al ejercicio del año 2025, aprobada por Resolución de Alcaldía de fecha 7 de agosto de 2025.

Denominación de la plaza	MONITOR/A - EDUCADOR/A DE EDUCACIÓN INFANTIL. ENCARGADA DE GUARDERÍA. (afecto al programa CRECEMOS)
Régimen	Personal laboral indefinido no fijo.
Categoría profesional	GRUPO III, de cotización.
Titulación exigible	Técnico Superior en Educación infantil o equivalente.
Sistema selectivo	Concurso.

Funciones encomendadas	<p>Las que se establezcan en la RPT y entre otras:</p> <p>a) Dirección y gestión de la Guardería Infantil Municipal de Langa, supeditada siempre a la supervisión y control del Alcalde -Presidente o, en su caso, de la Concejala Delegada del área.</p> <p>b) Auxilio en la atención constante y directa a los/las niños/as durante su estancia en la Guardería, desde el momento de su entrada de manos de sus padres hasta la recogida por parte de éstos.</p> <p>c) Auxilio en mantener y cuidar el orden de los niños en la Guardería, las condiciones higiénicas del /de la niño/a, sus actividades y descanso, así como su alimentación.</p> <p>d) Mantener la higiene y el aseo de los /las niños /as que aún no se basten por sí solos /as, enseñándoles hábitos de higiene personal y realizando el control de esfínteres.</p> <p>e) Vigilar a los /las niños /as mientras realizan las actividades programadas y realizar las actividades planificadas para la consecución de los objetivos propuestos en la programación anual: juegos-ejercicios para el desarrollo de habilidades motoras y de coordinación; juegos ejercicios para el desarrollo del lenguaje; juegos para la socialización, etc...</p> <p>f) Colaborar en la planificación y la gestión de los distintos elementos del proceso de enseñanza en función de las edades de los niños junto al/a la Concejala /a Delegado /a</p> <p>g) Mantener el orden y cuidado del mobiliario y material de la Guardería, así como del resto de las instalaciones del centro. Adecuar la decoración acorde con la unidad trabajada.</p> <p>h) Efectuar cualquier otra tarea propia de sus competencias profesionales y formación técnica que no habiéndose especificado antes se le encomiende.</p> <p>i) En general toda aquella tarea ordenada por la Alcaldía-Presidentencia del Ayuntamiento o personal en quien delegue, y para el que reciba la instrucción correspondiente.</p>
Nº de vacantes	1

SEGUNDA. Modalidad del Contrato

La modalidad del contrato es la de Personal Laboral Indefinido no fijo, regulada por el Disposición Transitoria Segunda del Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en régimen de dedicación a tiempo completo (38 horas semanales) y jornada continua o partida según las necesidades del servicio.

El carácter del contrato es Laboral Fijo su duración estará condicionada al Programa CRECEMOS de Diputación Provincial de Ávila.

La jornada de trabajo será completa de 38 horas semanales (según convenio estatal), fijando como días de descanso el sábado y domingo. El horario de trabajo estará condicionado a las necesidades del servicio. (Jornada Partida).

Se fija una retribución neta de según convenio (incluye el prorrateo de las pagas extraordinarias).

TERCERA. Condiciones de Admisión de Aspirantes

Para formar parte en las pruebas de selección, será necesario reunir los requisitos establecidos en el artículo 46 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León en relación con el artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

- a) Tener la nacionalidad española sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) 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 empleado público.
- e) Poseer la titulación exigida.

Y a parte de ello, para este puesto concreto:

Estar en posesión del Certificado que permita acreditar la carencia o existencia de Delitos de Naturaleza Sexual que consta en el Registro Central de Delincuentes Sexuales y Trata de Seres Humanos en la fecha de presentación de la solicitud.

CUARTA. Turno de Reserva

Se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes ofertadas para ser cubiertas entre personas que acrediten poseer una discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

La opción a turno de reserva deberá hacerse constar en la solicitud de participación por la persona interesada, atendiendo a lo dispuesto en la Base Quinta del presente documento.

Los aspirantes que opten por el turno de reserva deberán superar las mismas pruebas selectivas que las fijadas para el resto de los aspirantes; sin embargo, en dichas pruebas selectivas se realizarán las adaptaciones necesarias, previstas en la Base Octava del presente documento.

En todo caso el grado de discapacidad que resulte acreditado habrá de ser compatible con el desempeño de las tareas y funciones correspondiente al puesto ofertado.

QUINTA. Forma y Plazo de Presentación de Instancias

Las solicitudes (Anexo I) requiriendo tomar parte en las correspondientes pruebas de acceso, en las que los aspirantes harán constar que reúnen las condiciones exigidas en las presentes bases generales, para la plaza que se opte se dirigirán a la Alcaldía del Ayuntamiento de Langa (Ávila), se presentarán en el Registro Electrónico General de este Ayuntamiento (<https://langa.sedelectronica.es/info.0>) o en alguno de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de **diez naturales** contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Asimismo, las bases de la convocatoria se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección: <https://langa.sedelectronica.es/info.0>, en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Langa (Ávila).

Los aspirantes que opten por turno de reserva de personas con discapacidad lo harán constar en su solicitud, declarando que reúnen las condiciones exigidas por la normativa aplicable e indicando las adaptaciones de tiempo y medios necesarios para asegurar su participación en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. A su solicitud adjuntará certificado de discapacidad donde se acrediten las deficiencias permanentes que han dado lugar al grado de discapacidad reconocido, para que posteriormente el Tribunal entre a valorar la procedencia o no de las adaptaciones solicitadas. Una vez analizadas las necesidades específicas de cada uno de los aspirantes que participan en turno de reserva, el Tribunal adoptará las medidas necesarias de adaptaciones de tiempo y medios que serán publicadas en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://langa.sedelectronica.es/info.0>].

Los datos personales incluidos en la solicitud de participación serán tratados únicamente para la gestión del proceso selectivo, es decir para la práctica de las pruebas de selección y las comunicaciones que deban realizarse. Cuando sea necesario publicar un acto administrativo que contenga datos personales se publicará de la forma que determina la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El Ayuntamiento será el responsable del tratamiento de estos datos.

SEXTA. Admisión de Aspirantes

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución en el plazo de **cinco días naturales** desde la finalización del plazo de presentación de candidaturas, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos. En

dicha resolución, que se publicará en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección <https://langa.sedelectronica.es/info.0> y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión se concederá un plazo de cinco días naturales para la subsanación.

Al publicarse la lista provisional de admitidos y excluidos se podrá hacer advertencia de que, trascurrido el plazo anterior sin reclamaciones, quedará aquélla elevada a definitiva.

Las alegaciones presentadas serán resueltas en el plazo de **5 días naturales** desde la finalización del plazo para presentación. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera dictado resolución alguna, las alegaciones se entenderán desestimadas.

Vistas las alegaciones presentadas, por Resolución de Alcaldía se procederá a la aprobación definitiva de la lista de admitidos y excluidos, que, en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://langa.sedelectronica.es/info.0>] y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

SÉPTIMA. Tribunal Calificador

Los órganos de selección serán colegiados y 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.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

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

La composición del tribunal calificador es la siguiente:

Cargo	Identidad
Presidencia	Un técnico de igual o superior categoría.
Suplencia	
Vocalía	Un técnico de igual o superior categoría.
Suplencia	
Secretaría	Un habilitado nacional.
Suplencia	

El Tribunal podrá disponer la incorporación a su labor en el proceso selectivo de asesores especialistas, en aquellas pruebas que consideren necesario y/o para aquellos aspectos concretos del proceso selectivo debido a la especialización técnica del trabajo a realizar. Su función se circunscribe a un mero asesoramiento, es decir actúan con voz, pero sin voto, no participan en la toma de decisiones del Tribunal. Los asesores deberán guardar sigilo y confidencialidad acerca de los datos y asuntos sobre los que tengan conocimiento a consecuencia de su colaboración en el Tribunal.

El Tribunal podrá designar personal colaborador para el desarrollo de las pruebas, que actuará bajo su dirección, cuando la complejidad del proceso selectivo lo aconseje.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

OCTAVA. Sistemas de Selección y Desarrollo de los Procesos**PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN**

El procedimiento de selección de los aspirantes constará de las siguientes fases:

– Concurso.

El sistema de selección del puesto de Monitor/a Educador/a infantil para la guardería a abrir en el municipio con cargo al “Programa Crecemos”, es el de concurso de méritos, y consistirá en la valoración de los méritos alegados y acreditados documentalmente por cada uno de los aspirantes de acuerdo con el baremo que se expresa a continuación:

El título que acredite la capacitación profesional, para el ejercicio de la profesión, solo se valorará a tal efecto un solo título, sin tener en cuenta dobles o sucesivas titulaciones al efecto.

Méritos valorables:**EXPERIENCIA PROFESIONAL. MÁXIMO: 80 PUNTOS**

Por servicios prestados en el puesto Monitor/a Educador/a infantil en una guardería o escuela infantil dependiente de un Ayuntamiento: 2 puntos por mes trabajado con un máximo de 60 puntos.

Por servicios prestados en el puesto Monitor/a Educador/a infantil en una guardería o escuela infantil dependiente de un Ayuntamiento, pero con gestión privada: 1,5 puntos por mes trabajado con un máximo de 40 puntos.

Por servicios prestados en el puesto Monitor/a Educador/a infantil en una guardería en la empresa privada, en la misma categoría que el puesto convocado: 1 punto por mes trabajado con un máximo de 20 puntos.

El cómputo de los meses se hará por meses de trabajo de treinta días a jornada completa, sin perjuicio de la presentación de contratos de duración inferior a un mes, que se computarán por días hasta sumar el mes completo, desechándose los días que no alcancen el mes.

Para el caso de trabajo a tiempo parcial, se valorará proporcionalmente.

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO. MÁXIMO 20 PUNTOS.

Se valorarán los cursos de formación impartidos por Administraciones Públicas o avalados oficialmente por algún organismo público (no se admitirán títulos expedidos por entidades privadas), que tengan una relación directa con la categoría y función del puesto convocado, y que se acrediten documentalmente.

Curso – Actividad formativa organizada en el marco del “Programa Crecemos”, con una duración mínima de 40 horas de teoría: 2 puntos.

Otros Cursos de formación relacionados directamente con la categoría y función del puesto convocado con un mínimo de 50 horas y hasta 100 horas: 1 punto por curso.

Otros Cursos de formación relacionados directamente con la categoría y función del puesto convocado: de más de 100 horas: 2 punto por curso.

Se valorarán de la misma forma cursos que tienen que ver las tareas auxiliares que se desarrollan en una guardería como son: Primeros Auxilios, Nutrición, Manipulador de Alimentos u Ocio y Tiempo Libre, entre otros, 1 punto por curso

Documentación para acreditar los méritos:

Experiencia profesional en una guardería o escuela infantil dependiente de un Ayuntamiento: Certificación de servicios expedida por funcionario competente en dicha Administración Pública o contratos de trabajo acompañados de informe de vida laboral.

Experiencia profesional en guardería en la empresa privada: Contratos de trabajo acompañados de informe de vida laboral.

Los méritos por cursos de formación se acreditarán con la copia del título oficial correspondiente.

En su caso, el orden de desempate de las personas aspirantes se iniciará alfabéticamente por aquellas cuyo apellido comience por la letra «V», de conformidad con lo previsto en la Resolución de 25 de julio de 2024, 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. (BOE n.º 184 de fecha 31-07-2024).

NOVENA. Comisión de Valoración

Se constituirá una Comisión de Valoración que actuará en el procedimiento de selección, a los efectos de valorar los méritos aportados por los aspirantes.

Los servicios prestados en otras Administraciones se acreditarán mediante certificado de Secretaría de la Corporación o entidad, y los prestados en el sector privado se acreditarán mediante certificado de la Seguridad Social al que se acompañará el oportuno contrato de trabajo y la vida laboral, o, en defecto del último documento, cualquiera en el que se haga constar la categoría desempeñada.

En caso de empate en la fase de concurso, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que establece que en caso de empate en la puntuación se acudirá para dirimirlo a la otorgada a los méritos enunciados en el apartado primero de este artículo según el orden establecido. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso como funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se concursa y, en su defecto, al número obtenido en el proceso selectivo.

Hay que tener en cuenta que no cabe el establecimiento de criterios sociales en el acceso al empleo público como forma de valoración del mérito y capacidad de los candidatos, pues se trataría de considerar criterios subjetivos y personales ajenos propiamente a las exigencias objetivas para el desempeño del puesto. Ello, no obstante, ese tipo de circunstancias podrán ser tenidas en cuenta con carácter posterior a la cuantificación de méritos, a modo de medidas de acción positiva, en caso de encontrarnos ante candidatos con igual nivel de méritos objetivos, a los efectos de poder considerarlas para establecer un desempate a favor de quien, por ejemplo, se hallare desempleado o en situación de riesgo de exclusión social. Pero, como decimos, siempre para un momento posterior al conocimiento del orden de puntuación y clasificación de los candidatos, en función de mérito y capacidades.

DÉCIMA. Calificación

La puntuación final será aquella obtenida como consecuencia de la suma, de los puntos obtenidos por los méritos admitidos, de aplicar los criterios anteriormente citados.

UNDÉCIMA. Relación de personas aprobadas, Acreditación de Requisitos Exigidos y Formalización del Contrato

Concluidas las pruebas, se elevará al órgano competente propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, que en ningún caso podrá exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de personas aprobadas que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

El órgano competente procederá a la formalización de los contratos previa acreditación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria (Anexo II).

Formalizado el contrato se deberá comunicar a la oficina pública de empleo que corresponda, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación; asimismo, se deberá informar a la representación legal de los trabajadores, mediante entrega de una copia básica de los contratos celebrados.

Téngase en cuenta que hasta que se formalicen los mismos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, los aspirantes no tendrán derecho a percepción económica alguna.

El periodo de prueba será el legalmente establecido, en el Estatuto de los Trabajadores.

PERIODO DE PRUEBA:

Podrá establecerse en la convocatoria un periodo de prueba que se iniciará una vez el aspirante propuesto se haya incorporado al puesto de trabajo y cuya existencia y duración reflejarse en el correspondiente contrato de trabajo.

Las personas responsables de hacer el seguimiento del periodo de prueba de tendrán que emitir informe valorando los ítems que a continuación se determinan: capacidad de trabajo y rendimiento profesional, el sentido de la responsabilidad y la eficiencia, el interés por el aprendizaje, la disposición y la iniciativa, la integración en el equipo de trabajo y la adecuación en sus relaciones internas y externas.

Este periodo de prueba forma parte del proceso selectivo y si alguna persona aspirante no lo superara, perderá todos los derechos derivados del proceso de selección, y se llamará en iguales condiciones a la persona que lo siga en la orden de puntuación, siempre que hayan superado el procedimiento de selección.

DUODÉCIMA. Incidencias

La convocatoria con sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de ella, podrán ser impugnadas por las personas interesadas ante la Jurisdicción Social.

Contra la convocatoria y sus bases, que agota la vía administrativa, podrá formalizar demanda, en el plazo de dos meses, ante el Juzgado de lo Social de Ávila o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, a la que acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la interposición o resolución del recurso administrativo, según proceda, uniendo copia de todo ello para la entidad demandada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 69.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

En lo no previsto en las bases, será de aplicación del 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 el 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 el 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.

Langa, 7 de agosto de 2025

El Alcalde-Presidente, *Diego Nava Yuguero*.

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia. Asimismo, se publicarán en la sede electrónica del este Ayuntamiento [dirección <https://info/ayuntamientodelanga.es>] y, en su caso, en el Tablón de Anuncios, para mayor difusión.

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, podrá formalizar demanda, en el plazo de dos meses, ante el Juzgado de lo Social de Ávila o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, a la que acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la interposición o resolución del recurso administrativo, según proceda, uniéndolo copia de todo ello para la entidad demandada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 69.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.