



ANUNCIO

Se hace público el acuerdo de Junta de Gobierno de fecha 30 de junio del 2026, por el que se regula el procedimiento selectivo para la contratación de personal en el marco de la subvención PLANIEL 2026, de conformidad a las siguientes:

BASES ESPECÍFICAS DESTINADAS A REGIR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CINCO TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA SUBVENCIÓN DIRECTA A LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA, PARA LA REALIZACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS DE INTERÉS GENERAL Y SOCIAL, APROBADA POR RESOLUCIÓN DE 23 DE FEBRERO DE 2025 DE LA PRESIDENTA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN (PLANIEL 2026)

PRIMERA.- Objeto de la convocatoria

Es objeto de las presentes bases, la contratación laboral temporal mediante contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de programas de activación para el empleo, a personas desempleadas e inscritas, como demandantes de empleo no ocupados, de **CINCO EMPLEADOS** para la realización de obras y servicios de interés general y social relacionados con el cuidado del medio ambiente.

La duración del contrato temporal tendrá una duración máxima de 180 días, desarrollándose a jornada completa, según órdenes e instrucciones del responsable de la subvención.

El contrato se formalizará con un periodo de prueba inicial de un mes. Durante el periodo de prueba, la Diputación Provincial de Ávila, podrá desistir del contrato unilateralmente y por propia voluntad, sin que esté obligada al plazo de preaviso ni a abonar indemnización alguna por extinción del contrato.

Las retribuciones brutas serán las establecidas para la categoría profesional respectiva, de conformidad a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Excm. Diputación Provincial de Ávila.

SEGUNDA.- Requisitos de los aspirantes.

a) Ser español o nacional de algún Estado miembro de la Unión Europea o nacional de algún Estado al que en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos legalmente.

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





c) Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) Estar en posesión de la titulación exigida a la categoría a la que se opta.

e) No padecer enfermedad o discapacidad física o psíquica que sea incompatible con el desempeño de las funciones del cargo.

f) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas. En el caso de nacionales de países de la Unión Europea, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

g) Cumplir con los requisitos que exige la subvención directa a la Diputación Provincial de Ávila (PLANIEL 2026):

1. Las personas contratadas deberán estar desempleadas inscritas como demandantes de empleo no ocupadas e el Servicio Público de Empleo de Castilla y León en la fecha de alta en la Seguridad Social. Dentro de lo desempleados inscritos como demandantes de empleo no ocupados, serán colectivos preferentes:
 - Mayores de 45 años.
 - Los parados de larga duración, entendiéndose por tales, aquellas personas que han estado desempleadas 12 meses en un periodo de 18 meses.
 - Las personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
 - Las mujeres.

El desempeño de la plaza convocada quedará sometido a la Ley 53/1984, de 23 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

TERCERA.-Selección.

Los aspirantes a los puestos de trabajo objeto de esta convocatoria serán objeto de preselección mediante solicitud al Servicio Público de Empleo de Castilla de León, (Oficinas de la provincia de Ávila), que remitirá entre tres y cinco candidatos por puesto ofertado, que se encuentren inscritos como demandantes de empleo y reúnan los





restantes requisitos establecidos en la Resolución de 23 de Febrero de 2025, por la que se concede una subvención directa a la Diputación Provincial de Ávila (PLANIEL 2026).

La selección final de los trabajadores, entre los candidatos desempleados inscritos como demandantes de empleo, no ocupados, remitidos por el Servicio de Empleo de Castilla y León, la realizará la Diputación Provincial de Ávila, de acuerdo a las normas de selección del personal al servicio de las Entidades Locales y a las presentes bases específicas.

QUINTA.- Tribunal de Selección.

El Tribunal de Selección, que será nombrado por el órgano competente, juzgará el ejercicio de la oposición, y su composición colegiada deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, estando compuesto por los siguientes integrantes, nombrándose un número igual de suplentes:

Presidente: Un funcionario de carrera de la Excm. Diputación Provincial de Ávila, con titulación igual o superior a la exigida en la convocatoria.

Vocales: Tres funcionarios, con titulación igual o superior a la exigida en la convocatoria.

Secretario: Un funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Ávila.

Los miembros del Tribunal, deberán abstenerse de formar parte del mismo, cuando concurran en ellos, alguna de las circunstancias previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal cuando concurran dichas circunstancias, a tenor de lo establecido en el artículo 24 de la misma ley.

El Tribunal actuará con autonomía, y de acuerdo con los principios de objetividad, imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y con sujeción a los criterios previstos en las presentes Bases, adoptando las medidas precisas en aquellos casos que resulte necesario. El Tribunal podrá descalificar, y, en consecuencia, no puntuar a cualquier aspirante cuando éste vulnere la normativa aplicable y/o las presentes Bases, o cuando su comportamiento suponga un abuso de las mismas, un fraude (falsificación de datos o documentos u otras análogas), o suponga una alteración del orden en el desarrollo del proceso selectivo.

SEXTA.- Proceso de selección.

La selección final se realizará mediante el sistema de oposición con entrevista personal, en función de las categorías siguiente:





1. PEONES

El proceso para la selección de peones consistirá en la realización de dos pruebas obligatorias, de carácter eliminatorio, que versarán sobre las funciones y tareas a desarrollar.

De entre todos los candidatos presentados se seleccionarán a los/as que hayan obtenido mayor puntuación, estableciendo un listado ordenado de los mismos con los suplentes que estime el tribunal.

Cada una de las pruebas se puntuará sobre cinco puntos y el resultado final consistirá en la suma de las mismas.

La **PRIMERA PRUEBA** consistirá en la realización de una prueba teórica de conocimientos básicos, identificación de equipos, maquinaria y/o herramientas forestales.

La duración de la prueba será de 15 minutos.

La **SEGUNDA PRUEBA** consistirá en el desarrollo de una prueba práctica que permitirá evaluar las competencias personales, conocimientos, experiencia profesional, formación y manejo de herramientas forestales, manteniendo maquinaria y equipos que valorará el Tribunal de Selección.

2. CAPATACES

El proceso para la selección de capataces consistirá en la realización de dos pruebas obligatorias, de carácter eliminatorio, que versarán sobre las funciones y tareas a desarrollar.

De entre todos los candidatos presentados se seleccionarán a los/as que hayan obtenido mayor puntuación, estableciendo un listado ordenado de los mismos con los suplentes que estime el tribunal.

Cada una de las pruebas se puntuará sobre cinco puntos y el resultado final consistirá en la suma de las mismas.

La **PRIMERA RUEBA** consistirá en la realización de una prueba teórica de entre 10 y 15 preguntas.

La duración de la prueba será de 15 minutos.

La **SEGUNDA PRUEBA** consistirá en el desarrollo de una prueba práctica que permitirá evaluar a experiencia, habilidades, competencias, conocimientos técnicos, la capacidad para identificar maquinaria y herramientas, piezas.... y de organización y distribución del personal, seguridad laboral, conocimientos prácticos, de maquinaria...





Se realizará una lista de reserva con al menos diez trabajadores de ambas categorías y zonas para que en el supuesto de que no haya candidatos, o que los mismos no superen el proceso selectivo, permita cubrir la totalidad de puestos ofertados de la categoría de peones y capataces.

3.- En el supuesto de empate de puntuación entre dos o más aspirantes el Tribunal volverá a citar a los aspirantes para resolver el mismo.

4.- Aquellos candidatos que sean pre-seleccionados para las dos categorías (capataces, y peones) podrán elegir realizar las pruebas de ambas categorías o de una de ellas. Los pre-seleccionados para capataces podrán realizar las pruebas y ser candidatos a los puestos de peones.

5.- En el supuesto de que con los candidatos pre-seleccionados por las oficinas de empleo no se cubran los puestos de trabajo previstos, se procederá a una segunda convocatoria.

6.- Los perfiles demandados son los siguientes:

Para el puesto de **CAPATAZ**:

- *Competencias:* Habilidades de gestión de personal (resolución de conflictos), capacidad de organización y gestión de equipos, planificación diaria de trabajos, supervisión y control de trabajos, flotas de vehículos y responsabilidad.(**)
- *Conocimientos:* Manejo de herramientas forestales, formación básica en prevención de incendios y salud laboral, conocimiento y manejo de maquinaria, equipos.
- *Experiencia:* Haber trabajado cómo capataz forestal, coordinador de equipos, cuadrillas de prevención de incendios, campaña prevención de incendios forestales, operario o capataz de jardinería, repoblaciones, campaña incendios Junta de Castilla y León, INFOCAL, haber trabajado en Diputación de Ávila.

(**) Las propias de los capataces y formación en prevención de riesgos laborales, actitudes directivas, habilidades de organización y dirección de equipos, proactividad en resolución de problemas, distribución y control de





trabajos de las brigadas, gestión de la flota de vehículos del programa y conocimientos medios de programas informáticos (Excel, Word...)

Para el puesto de **PEÓN**:

- *Competencias:* capacidad de trabajo en equipo, respeto, motivación y responsabilidad personal.
- *Conocimientos:* mecánicos básicos de herramientas forestales, manejo y mantenimiento de maquinaria, equipos y herramientas forestales.
- *Experiencia:* Haber trabajado cómo peón forestal, operario de viveros, mantenimiento de jardines, alumno/a de talleres de empleo y/o escuelas de oficios, haber trabajado en Diputación de Ávila.

SÉPTIMA.- Resolución del Proceso Selectivo y propuesta de contratación.

Finalizado el proceso selectivo, el Tribunal de Selección procederá a publicar en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica la puntuación obtenida por todos los aspirantes, señalando a aquel que resulte seleccionado, procediendo, asimismo, el Tribunal a elevar al órgano competente propuesta de contratación respecto de los aspirantes que mejor puntuación haya obtenido.

En los cinco días naturales siguientes a esta publicación, los aspirantes seleccionados deberán remitir al Servicio de Recursos Humanos de la Diputación Provincial de Ávila, la siguiente documentación:

- a) Cumplimentación de declaración por el interesado de no hallarse incurso en causa de incompatibilidad, por no desempeñar otro puesto en la Administración del Estado, Comunidades Autónomas o Entidades Locales, ni desarrollar actividades profesionales privadas, en los términos de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas,
- b) Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni estar inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

Quien resulte seleccionado quedará obligado a someterse a reconocimiento médico, debiendo ser el resultado de "APTO" y deberá suscribir el correspondiente contrato laboral, debiendo tener una disponibilidad inmediata para su incorporación en el momento de la firma.





Si dentro del plazo indicado, el candidato no presentara la documentación indicada o no reuniese los requisitos exigidos, no podrá ser contratado, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiese podido incurrir por falsedad en la instancia o en la documentación aportada.

En caso de renuncia, no superación del reconocimiento médico o del periodo de prueba, así como por cualquier otra causa de suspensión, o rescisión del contrato, se acudirá al siguiente candidato de la lista por orden de puntuación.

OCTAVA. Normas finales

Las presentes bases vinculan a la Administración, al Tribunal y a quienes participen en la oposición, rigiéndose en lo no previsto en ellas por la Resolución de 3 de junio de 2022, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se concede una subvención directa a las Diputaciones Provinciales (ELMET 2022), por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen del Sector Público; Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León; Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Real Decreto 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; 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; Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León; Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado; y demás disposiciones normativas que pudieran resultar de aplicación.

NOVENA. Régimen de Recursos.

Contra la convocatoria y sus bases, podrá interponerse por los interesados, potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a la publicación de esta convocatoria, según lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas ante el Ilmo. Presidente de la Diputación Provincial; o en su caso, recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Ávila, en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en





DIPUTACIÓN
DE **ÁVILA**

Recursos Humanos, Régimen Interior,
Organización y Transparencia

el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa.

En Ávila, a 14 de julio del 2026.

El Diputado delegado de Recursos Humanos, Régimen Interior, Organización y Transparencia, Juan Carlos Sánchez Mesón.

