CONVOCATORIA DE PUESTO	TÉCNICO/A RECURSOS HUMANOS

BASES PARA LA SELECCIÓN DE UN TÉCNICO/A RRHH-GESTION LABORAL PARA EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

PRIMERA. - CONVOCATORIA

Constituye el objeto de las presentes bases la selección de 1 puesto de **TÉCNICO/A EN GESTIÓN LABORAL** en la Entidad Municipal Societat Anònima de Gestió Sagunt Mitjà Propi Municipal S.A., con el objeto de realizar una contratación temporal para cubrir necesidades de carácter temporal. Inicialmente, se utilizará la presente bolsa para la cobertura de una incapacidad temporal, y con posterioridad, para necesidades futuras (bajas laborales, vacaciones, sustituciones transitorias, acumulaciones de tareas, ejecuciones de programas específicos, etc.), dicha bolsa se rige por los principios de igualdad, méritos y capacidad, y que se realizará valorando la formación académica y profesional, los criterios sociales del candidato/a, la experiencia laboral y las competencias requeridas para el puesto a través de entrevista personal y pruebas desarrolladas al efecto.

SEGUNDA. - FUNCIONES DEL PUESTO Y CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las funciones principales a desempeñar en el puesto de trabajo -entre otras recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación- son las siguientes:

- Realización de contratos de trabajo, nóminas, finiquitos, movimientos en Seguridad Social y seguros sociales. Hacer efectiva la legislación vigente en materia de contratación y empleo.
- Incapacidades temporales.
- Plan de Igualdad. Protocolo de acoso. Código de ética y conducta.
- Cálculo de masa salarial.
- Tasa de reposición.
- Plan de formación.
- Evaluación de desempeño.
- Catálogo de puestos.
- Aplicación de la normativa legislativa en materia contratación en el ámbito del sector público.
- Selección de personal en el sector público.

Estas funciones procuran describir la naturaleza y el nivel de trabajo general ejercido por el personal asignado a este puesto de trabajo. No es una lista exhaustiva ni excluyente de todas las responsabilidades, funciones y destrezas requeridas para el trabajo.

Convenio colectivo de aplicación: convenio colectivo de trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia (Código 46000035011982).

Retribución bruta anual: 30.000,00 euros.

Prestación laboral de lunes a viernes.

Jornada anual: 1.584 horas efectivas.

TERCERA. - REQUISITOS DE LA PERSONA ASPIRANTE

Para participar en el proceso de selección el/la aspirante deberá reunir los siguientes requisitos referidos al último día de presentación de la solicitud:

- Tener nacionalidad española o, en caso de extranjeros/as, aquéllas que determina la legislación vigente.
- Ser mayor de 16 años.
- Poseer capacidad funcional para el desempeño de las tareas, así como no padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que impida el desempeño de las correspondientes funciones. Cuando el/la aspirante tenga reconocida una discapacidad o incapacidad reconocida por la Consejería de Salud o Bienestar Social o equivalente, deberá acreditar mediante certificado médico que posee la capacidad para el desempeño de las funciones establecidas, el cual deberá aportar si supera el proceso selectivo.
- No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado/a para el desempeño de funciones públicas por sentencia firme, ni haber sido sancionado disciplinariamente en los cinco años anteriores a la fecha de la publicación de la presente convocatoria con sanción grave o muy grave.
- Disponibilidad en horario de mañana o de tarde.
- Experiencia mínima de 42 meses como técnico/a en gestión laboral.
- Diplomatura Relaciones Laborales.
- Manejo del programa de gestión Navision, Siltra, Sistema Red, TGSS, Certific@2, Contrat@ y office nivel avanzado.

Las personas aspirantes que resulten seleccionadas se someterán al régimen de incompatibilidades vigente.

CUARTA. - PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

Para formar parte del proceso selectivo deberá rellenar, en el plazo límite de 5 días hábiles desde la publicación de estas bases en la web y tablón de anuncios, la solicitud a través de la web de la empresa y adjuntar la siguiente documentación:

- Fotocopia del DNI.
- Titulación exigida como requisito.
- Documentación relativa a la experiencia requerida. **(Contrato de trabajo o nómina donde quede reflejado la categoría profesional) Se aportará Vida laboral.**
- Currículum vitae en el que deberá identificarse obligatoriamente un número de teléfono móvil, una dirección de correo electrónico y una dirección postal a efectos de posibles notificaciones.
- Documentación relativa a la valoración de méritos (Anexo 1).
- Declaración jurada.
- Autorización para el tratamiento de datos de carácter personal. Se acepta al cumplimentar el cuestionario web.

QUINTA. - COMISIÓN DE VALORACIÓN

La Comisión de Valoración estará compuesta por 3 personas de servicios centrales, incluida la gerencia.

Podrá ser asistente con voz, pero sin voto: una persona del comité de empresa.

SEXTA. - SISTEMA DE SELECCIÓN

El sistema de selección constará de:

- Valoración de méritos.
- Prueba teórica de conocimientos.
- Entrevista personal.

La publicación de las listas de las personas aspirantes incluidas y excluidas se anunciará en la web de Societat Anònima de Gestió Sagunt Mitjà Propi Municipal S.A.

Las personas candidatas que resulten incluidas en el proceso de selección podrán consultar el estado del procedimiento en la Web de Societat Anònima de Gestió Sagunt Mitjà Propi Municipal S.A.
Las personas candidatas que resulten excluidas del proceso de selección (falta documentación, no cumplir requisitos, etc.) tendrán 48 horas, a partir de dicha publicación, para realizar las alegaciones que crean pertinentes, mediante el formulario de reclamación y a través del correo electrónico seleccion@sag.es. Una vez finalizado el plazo de alegaciones, se procederá con la publicación del listado definitivo.

1) VALORACIÓN DE MÉRITOS

La Comisión calificará los méritos alegados por las personas interesadas, que serán valorados conforme al baremo establecido en el Anexo 1, teniendo en cuenta que se computan diferentes fracciones.

La puntuación de la fase de valoración constará:

- **CRITERIOS SOCIALES: MÁXIMO 15 PUNTOS.**
- MÉRITOS PROFESIONALES Y/O ACADÉMICOS: MÁXIMO 45 PUNTOS.

Del mismo modo, con objeto de garantizar un proceso selectivo no discriminatorio, el certificado de vida laboral y currículum actualizado se admiten sin datos personales de nombre y fecha de nacimiento.

2) PRUEBA TEÓRICA

Las cinco personas candidatas con mejor puntuación en la fase de valoración de méritos serán citadas para realizar la prueba teórica de conocimientos. En caso de empate en la puntuación y que dicho empate implique un mayor número de personas candidatas con mejor puntuación, pasarán a la siguiente fase todas las personas candidatas que se encuentren en dicha situación.

Para participar en la fase de prueba teórica, deberán ser debidamente justificadas, presentando el original del documento acreditativo y fotocopia, las titulaciones y méritos alegados por las personas candidatas.

La comisión valorará hasta un máximo de 10 puntos la prueba teórica, constando la misma de 10 preguntas. Cada pregunta acertada correctamente tendrá un valor de 1 punto, las respuestas erróneas restarán 0,50 puntos y en blanco no restarán ni sumarán punto alguno.

La prueba escrita consistirá en demostrar por el aspirante la aptitud y conocimientos teórico-prácticos sobre los aspectos reseñados:

- Conocimientos de contratos de trabajo y nóminas.
- Cálculo de tasa de reposición.
- Conocimientos movimientos en Seguridad Social (altas, bajas, variaciones de jornada ...).
- Incapacidades temporales.
- Conocimientos legislación en materia contratación y empleo.
- Conocimientos sobre la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

3) ENTREVISTA PERSONAL

Para participar en la fase de entrevista, deberán exhibir su DNI/NIE o Pasaporte.

La no presentación del aspirante a la entrevista, en el momento de ser llamado/a, determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en la misma, quedando en consecuencia, excluido/a del procedimiento selectivo.

Tal y como se indica en el **Anexo 1**, la Comisión valorará hasta un máximo de 15 puntos la entrevista realizada al objeto de apreciar la actitud y aptitud hacia el puesto, el perfil de competencias del candidato/a, los conocimientos objeto de la plaza, la idoneidad de su experiencia profesional al puesto a ocupar y cuantos otros aspectos y pruebas prácticas estime la Comisión de Valoración para el buen funcionamiento y desarrollo de sus funciones.

SÉPTIMA. – CALIFICACIÓN DEFINITIVA Y VIGENCIA DE LA BOLSA DE EMPLEO

Se hará público el listado provisional por orden de puntuación en la web de esta Entidad. Los aspirantes tendrán 3 días hábiles para presentar reclamaciones o alegaciones que estimen pertinentes a través del formulario disponible en la web de la empresa.

Transcurrido dicho plazo y resueltas las reclamaciones, se publicarán de igual forma los resultados definitivos.

La calificación definitiva será la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases anteriores. La bolsa de empleo constituida será publicada en la página web de la empresa: www.sag.es.

La vigencia de las mismas será temporal, en tanto en cuanto no se convoque otra nueva bolsa, está continuará vigente y vendrá establecida por las necesidades de la empresa.

OCTAVA. – REGLAMENTO INTERNO SOBRE EL LLAMAMIENTO EN LAS BOLSAS DE EMPLEO

Este reglamento será aplicable a todas las bolsas de trabajo vigentes en Societat Anònima de Gestió Sagunt Mitjà Propi Municipal S.A.

1) LLAMAMIENTOS

El llamamiento de cada una de las bolsas se realizará según el orden establecido en las mismas, de modo rotatorio, pudiendo renunciar INJUSTIFICADAMENTE una sola vez, pasando el o la aspirante al último lugar de la bolsa. Si se produce una segunda renuncia INJUSTIFICADA, podrá dar lugar a la exclusión de la bolsa salvo que por necesidades del servicio se pase al último lugar de la misma. Las renuncias JUSTIFICADAS no darán lugar a desplazamiento en la bolsa de empleo.

Tras una renuncia justificada, no se realizarán un segundo llamamiento consecutivo al aspirante en un periodo de sesenta días.

El periodo mínimo de trabajo efectivo que agotará su llamamiento será de 3 meses, en uno o sucesivos contratos sin que avance la lista.

2) TIPOS DE RENUNCIAS

- **Renuncias justificadas**. Se consideran motivos justificados de renuncia de la oferta:

a) La Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgo por embarazo durante el tiempo que dure la misma.
b) Estar en situación de permiso por maternidad o paternidad o embarazo (a partir del sexto mes de gestación).
c) Estar trabajando en otra empresa.
d) Cualquier otra causa grave a valorar libremente por la dirección de la SAG.

Quien alegue los motivos de renuncia justificada expuestos en los puntos anteriores, deberá presentar la documentación justificativa correspondiente, en el plazo de dos días hábiles desde el llamamiento mediante correo electrónico a: **seleccion@sag.es**

- **Renuncias injustificadas**. Se consideran motivos NO justificados de renuncia de la oferta:

a) Cuando se hayan realizado dos intentos telefónicos con una separación temporal mínima de dos horas y no haya habido respuesta o no se haya devuelto la llamada. Aun así, se enviará un e-mail o WhatsApp que deberá facilitar en la oferta de empleo. Las personas avisadas disponen hasta las 13 horas del día hábil siguiente para aceptar o rechazar la oferta mediante correo electrónico, llamada telefónica o WhatsApp. Según la urgencia de incorporación inmediata del puesto, se podrá proceder a llamar a la siguiente persona de la lista.
b) Cuando se renuncie por cualquier causa distinta a las establecidas en el apartado 'Renuncias justificadas'.

Todas las renuncias se deberán realizar por escrito en el plazo de dos días hábiles desde el llamamiento, bien mediante correo electrónico a **seleccion@sag.es** o por registro en las oficinas de la empresa; el no realizar la renuncia por escrito ocasionará la exclusión definitiva de la bolsa.

Si durante la vigencia de la bolsa la empresa determina una situación de no aptitud de un/a trabajador/a, esa persona será excluida de la misma. La no aptitud puede ser ocasionada por varios motivos, tales como: no aptitud por el resultado de la vigilancia de la salud, por la evaluación del desempeño, por informes negativos de las personas responsables del servicio, etc … (relación no exhaustiva).

3) DESACTIVACIÓN DE LA BOLSA DE OFICIO

Podrán ser desactivados/as de oficio quienes hayan prestado servicios anteriormente para la empresa y sean declarados/as no aptos para el puesto ofertado y mientras persista tal situación. La inhabilitación será de dos años.

La vigencia de la bolsa será temporal, en tanto en cuanto no se convoque otra nueva bolsa, está continuará vigente y vendrá establecida por las necesidades de la empresa.

ANEXO 1. – VALORACIÓN/BAREMO DE MÉRITOS

A) CRITERIOS SOCIALES (MÁXIMO 15 PUNTOS)

PROTECCIÓN DE LAS FAMILIAS	MÁXIMO 2,5 PUNTOS
Existencia de responsabilidades familiares, entendiéndose por tales tener a su cargo al cónyuge, personas mayores de 65 años, hijos-as menores de 26 años, menores acogidos, no nacidos siempre que se acredite la convivencia.	**Máximo 1,5 puntos**
En el caso de hijos-as con una diversidad funcional de al menos el 33%, siempre que se acredite la convivencia mediante el correspondiente certificado.	**Máximo 1 punto**

Se entenderán a cargo cuando no perciban ingresos de cualquier naturaleza que superen el salario mínimo interprofesional incluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. En el caso de progenitores no custodios, se considerará que está a su cargo si se certifica la obligación del pago de alimentos con sentencia firme o convenio regulador.

NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:

- Empadronamiento de toda la unidad familiar o certificado de empadronamiento individual en el que constará, en el campo 'Observaciones', 'No existen más inscripciones en esta hoja padronal'.
- Libro de familia.
- Certificado de discapacidad.
- Sentencia de separación.
- Declaración de la Renta del último ejercicio (2021) de todos los miembros de la unidad familiar.
- Certificado de ingreso de la Agencia Tributaria donde conste la no obligación de presentación de Declaración de la Renta y los ingresos durante el último ejercicio de todos los miembros de la unidad familiar.

DIVERSIDAD FUNCIONAL	MÁXIMO 2 PUNTOS
Candidato/a con diversidad funcional igual o superior al 33%.	**Máximo 1 punto**
Candidato/a con diversidad funcional igual o superior al 50%. (Al llamamiento se deberá someter a un informe médico que acredite que puede desempeñar el puesto en un proceso de producción ordinaria).	**Máximo 2 puntos**

NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:

- Certificado de discapacidad del candidato/a.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA	MÁXIMO 1,5 PUNTOS
Con objeto de priorizar la contratación de personas del sexo infrarrepresentado, se incrementará un 5% en la valoración obtenida en la fase de baremación curricular, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos definidos en el perfil del puesto.	**Máximo 1,5 puntos**
Con objeto de priorizar la contratación de personas víctimas de violencia de género y familias monoparentales, se	**Máximo 1,5 puntos**

incrementará un 5% en la valoración obtenida en la fase de baremación curricular, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos definidos en el perfil del puesto.	

NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:

- Documentación oficial que certifique la condición de familia monoparental, sentencia judicial o informe de servicios sociales, emitido y firmado por empleado/a público, que acredite tal condición.

PROTECCIÓN DE DESEMPLEADOS/AS	MÁXIMO 3 PUNTOS
Periodos acumulados como desempleado/a demandante de empleo en los últimos tres años: • **Más de 24 meses y un día: 3 puntos.** • **Entre 12 meses y un día y 24 meses: 2 puntos.** • **Entre 6 meses y 1 día y 12 meses: 1 punto.** • **Entre 3 y 6 meses: 0,5 puntos.** • **Menos de tres meses: 0 puntos.** •	**Máximo 3 puntos**

NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:

- Certificado de períodos de inscripción emitido por el LABORA.

PROTECCIÓN POR RENTA	MÁXIMO 4,5 PUNTOS
Teniendo en cuenta la renta de la unidad familiar según la última declaración de IRPF de acuerdo con la siguiente escala: • **Menos de 3.842,00 €: 4,5 puntos.** • **De 3.842,01 € hasta 4.518,00 € 3 puntos.** • **De 4.518,01 € hasta 7.744,00 €: 2 puntos.** • **De 7.744,01 € hasta 9.034,00 €: 1 punto.** • **Más de 9.034,01 €: 0 puntos.**	**Máximo 4,5 puntos**

Se entenderán por unidad familiar la integrada por el interesado/a, cónyuge, mayores de 65 años, hijos/as menores de 26 años, menores acogidos y mayores de edad con una diversidad funcional de al menos el 33%, siempre que se acredite la convivencia mediante el correspondiente certificado.
Forma de cálculo:
La renta de la unidad familiar se obtendrá sumando las rentas del último ejercicio de cada uno de los miembros computables de la familia, según se indica a continuación:

- Para los miembros que hayan presentado declaración de IRPF, se sumarán la base imponible general (casilla 432) y la base imponible del ahorro (casilla 460). Al resultado obtenido se le restará la cuota de autoliquidación (casilla 595).
- Para los miembros que no estaban obligados a presentar declaración de IRPF, se restará a los ingresos obtenidos los pagos a cuenta efectuados. Los rendimientos del trabajo se reducirán adicionalmente en 2.000 € (5.500 € en caso de diversidad funcional igual o superior al 33% o 9.750€ en caso de discapacidad igual o superior a 65%) sin que el saldo pueda ser negativo.

NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:

- Declaración de la Renta del último ejercicio (2021) de todos los miembros de la unidad familiar.
- Certificado de ingreso de la Agencia Tributaria donde conste la no obligación de presentación de Declaración de la Renta y los ingresos durante el último ejercicio de todos los miembros de la unidad familiar.
- Certificado de empadronamiento de toda la unidad familiar o certificado de

empadronamiento individual en el que constará, en el campo 'Observaciones' 'No existen más inscripciones en esta hoja padronal'.
- Certificado de discapacidad de los miembros de la unidad familiar.

PROTECCIÓN FRENTE A LA EXCLUSIÓN SOCIAL	MÁXIMO 1,5 PUNTOS
Personas mayores de 50 años.	**Máximo 0,5 puntos**
Personas mayores de 55 años.	**Máximo 1 punto**
Personas mayores de 60 años.	**Máximo 1,5 puntos**

NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE:
- DNI del candidato-a.

B) CRITERIOS ACADÉMICO-PROFESIONALES (MÁXIMO 45 PUNTOS)

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	MÁXIMO 35 PUNTOS
Experiencia profesional que exceda de la mínima exigida en el puesto objeto de la convocatoria: Se valorará a 0,25 puntos por mes completo (los periodos inferiores a un mes natural se agruparán en bloques de 30 días) de servicio en la SAG o en otras entidades del sector público. Se valorará a 0,05 puntos por mes completo (los periodos inferiores a un mes natural se agruparán en bloques de 30 días) de servicio en empresas del sector privado.	
NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE: • Contrato de trabajo o nómina *	
GRADO UNIVERSITARIO RELACIONES LABORALES Y RRHH	**5 PUNTOS**
NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE: • Certificado que acredite la formación.	
MÁSTER EN RRHH	**5 PUNTOS**
NO SE OBTENDRÁN ESTOS PUNTOS SIN LA ACREDITACIÓN MEDIANTE APORTACIÓN DE: • Certificado que acredite la formación.	

*La experiencia laboral prestada en la SAG se aportará de oficio.

C) ENTREVISTA PERSONAL (MÁXIMO 15 PUNTOS)

ENTREVISTA PERSONAL	MÁXIMO 15 PUNTOS
Entrevista personal	**Máximo 15 puntos**