

PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA MUNICIPAL MONCADA SERVICIOS URBANOS S.A.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 7/2007 de 12 de abril por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público regula en su artículo segundo el ámbito de aplicación de dicho Estatuto y en él no se encuentran incluidas las empresas públicas. Es por ello, que al personal que presta servicios en M.S.U.S.A. no le sería de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público.

No obstante, la Disposición Adicional Primera de dicho Estatuto hace extensible ciertos principios contemplados en dicho Estatuto y referidos a los deberes de los empleados públicos, código de conducta, principios éticos, personas con discapacidad, principios de conducta y principios de acceso al empleo público a las entidades del sector público estatal, autonómico y local.

Es por ello, que aún no siéndole de aplicación el Estatuto sí que debe inspirarse la regulación del personal al servicio de la mercantil MSU en los principios básicos recogidos en los artículos 52, 53,54,55 y 59.

De ahí la necesidad de articular unos procedimientos, inspirados en los citados principios, para proceder a efectuar la selección del personal de MSU.

Se ha pretendido con los procedimientos que se exponen a continuación conjugar diversos elementos: 1) la observancia de los citados principios, 2) el dar prioridad a la vertiente social en la contratación puesto que ahí radica parte de la razón de ser de la empresa o uno de los motivos que justificaron su creación, si bien especialmente para aquellos puestos que no requieran una especial cualificación profesional y 3) no restar eficacia ni eficiencia a la empresa por lo que se pretende simplificar algunos procedimientos cuando así se justifique.

PROCEDIMIENTO PRIMERO: SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN CRITERIOS SOCIALES.

La selección del personal laboral se realizará con carácter ordinario a través de unas bases generales que reproducimos a continuación que seleccionaran a los integrantes de una bolsa anual.

Se contemplan dos tipos de bases en función de que:

- 1) el puesto de trabajo no requiera una gran cualificación profesional (estudios universitarios, formación muy específica...etc) en cuyo caso la selección se basará fundamentalmente en criterios sociales.
- 2) O por el contrario sí que requiera una formación muy específica o estudios superiores en cuyo caso se basará en la titulación y formación del candidato.

En el **ANEXO I** se reproducen las bases generales que se aplicaran para seleccionar a los integrantes de las bolsas que se precisen.

Las citadas bases generales se aprobarán por el Consejo de Administración.

Será la Gerencia la que efectúe convocatoria concreta basándose en los criterios de dichas bases generales.

La convocatoria y bases se publicarán en el Tablón de edictos del Ayuntamiento así como en la página web (dentro del apartado de MSU).

No obstante, como los criterios sociales son muy variables y la bolsa tiene una duración anual se hace necesario establecer un mecanismo que permita acoger necesidades nuevas que hayan surgido a lo largo del año. Por ello cuando se efectúe una encomienda a MSU por parte del Ayuntamiento y ello le exija contratar nuevo personal para dicha obra o servicio **2/3 partes** del mismo se contratarán siguiendo el **orden** de la citada bolsa y un **máximo de 1/3** parte se podrá contratar a propuesta de servicios sociales (previo informe del Departamento de Servicios Sociales)

Asimismo, en el caso de que el Ayuntamiento contara con bolsas de trabajo acorde a las categorías profesionales que necesitara MSU y para no duplicar el trabajo de selección MSU podrá utilizar dichas bolsas. Para ello MSU dirigirá escrito al Departamento de Personal a los efectos de que le indique si existe bolsa en vigor de dicha categoría y se seguirá escrupulosamente el orden que corresponda debiendo coordinarse para su gestión el Departamento de personal del Ayuntamiento de Moncada y la Gerencia de MSU acreditando todo ello en el correspondiente expediente de contratación de personal.

La contratación por este procedimiento, por razones de reparto social del trabajo y en virtud del propio tipo de contratación no cualificada, no podrá exceder de una duración de tres meses, siempre y cuando no existan circunstancias especiales que justifiquen la prórroga de dicho periodo por un máximo de tres meses más.

PROCEDIMIENTO SEGUNDO: SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN LA EXPERIENCIA Y FORMACIÓN.

Al igual que en el supuesto anterior se establecen unas bases generales que se concretarán en cada convocatoria definiendo el puesto solicitado.

Las citas bases generales se prevén en el **ANEXO II**.

PROCEDIMIENTO TERCERO: POR MOTIVOS DE ESPECIAL URGENCIA.

Se trataría de aquellos supuestos de especial urgencia debida a causas ajenas al normal funcionamiento de la mercantil: bajas repentinas, necesidad de sustituir a trabajadores con carácter urgente, puesta en marcha de servicios de manera inmediata ...

El procedimiento será el siguiente:

- 1) El Gerente, previa justificación de la urgencia, remitirá una petición del perfil a selección al a la Agencia Municipal de Empleo o al Departamento de Servicios Sociales.
- 2) Por parte de la Agencia Municipal de Empleo / Departamento de Servicios Sociales le remitirán uno o varios candidatos previo informe correspondiente. Asimismo, los candidatos deberán estar en posesión de la formación correspondiente acreditada a través de la realización de los cursos obligatorios según normativa aplicable.
- 3) En el supuesto de que le remitan varios candidatos se les convocará vía telefónica a una entrevista en la que se valorará su trayectoria profesional. Dicha entrevista será efectuada en el plazo máximo de cinco días, por una Comisión integrada por:
 - El Gerente de MSU.
 - El Gerente de PEMSA.
 - Un Psicólogo/a designado por el Ayuntamiento.
 - El Técnico de personal del Ayuntamiento de Moncada, o persona en quien delegue, que actuará de Secretario y levantará la correspondiente acta.

ANEXO I

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL CON CRITERIOS SOCIALES

Primera. Objeto de la convocatoria.

Es objeto de la presente convocatoria la selección de personal mediante la baremación de criterios socio-económicos de los aspirantes, para su contratación en diversos puestos de trabajo con destino en la Mercantil Moncada Servicios Urbanos.

Puestos a seleccionar:

- Peones polivalentes (obras y limpieza viaria)
- Electricistas.
- Pintores.
- Oficiales de 1^a.
- Jardineros.
- Fontaneros.
- Y cualquier otro que sea necesario para llevar a cabo los servicios que le sean encomendados a MSU.

Temporalidad de la relación laboral: sustitución de trabajadores durante los periodos de I.T./A.T., acumulación de tareas o ejecución de programas y/o obras determinados.

Segunda. Condiciones de los Aspirantes.

Los aspirantes deberán de reunir las condiciones siguientes:

1. Ser mayor de 16 años.
2. Hallarse en situación legal de desempleo.
3. Estar inscritos como demandantes de empleo en la Agencia Municipal de Empleo de Moncada.
4. Tener nacionalidad española o de cualquier Estado miembro de la Unión Europea. Los nacionales de otros países tendrán derecho a participar de este programa en igualdad de condiciones que los españoles, siempre que todos los miembros de la unidad familiar acrediten su residencia legal en la Comunitat Valenciana, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, y su normativa de desarrollo.

5. Curso Específico del oficio según normativa reguladora.

Tercera. Publicidad de la convocatoria.

La convocatoria se hará pública a través de la inserción del anuncio de la misma en el tablón de edictos del Ayuntamiento, así como en la página web del Ayuntamiento (en el apartado de MSU).

Cuarta. Presentación de las Instancias.

Las solicitudes se presentarán en el Registro de Entrada del Ayuntamiento de Moncada (Oficina de Atención al Ciudadano), dentro del plazo reglamentario que se publicará con la convocatoria específica.

Documentación a aportar.

- a) Documento nacional de identidad o tarjeta de identificación de extranjero.
- b) Fotocopia del Libro de Familia.
- c) Vida laboral actualizada.

El plazo para presentar solicitudes será de 10 días naturales, contados a partir del siguiente a la publicación del anuncio.

La presentación de la instancia implica la aceptación de las bases por parte de la persona interesada.

Quinta. Comisión de Selección.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Presidente/a: El Gerente de MSU

Vocales: El Gerente de PEMSA.
Una Trabajadora Social.
Un empleado público del Ayuntamiento relacionado con el puesto de trabajo a seleccionar.

Secretario/a: El Técnico de Personal del Ayuntamiento de Moncada.

Sexta. Procedimiento de Selección.

- Criterios de Baremación:

Una vez abierto el plazo de presentación de solicitudes, se llevará a cabo por la Oficina de Atención al Ciudadano, un proceso de pre-baremación en el que se tendrá en cuenta la situación socio-económica de la persona demandante de empleo:

1) Situación económica actual de la unidad familiar, referida a cada uno de sus miembros:

- Tener reconocida la condición de beneficiario de prestación o subsidio de desempleo, beneficiario de prestación del INSS o cualquier otra ayuda de similares características: **0 puntos**.

- Tener reconocida la condición de beneficiario de prestación o subsidio de desempleo cuya finalización de dicha percepción esté prevista dentro de los 3 meses siguientes a la solicitud: **15 puntos**.

- No tener reconocida la condición de beneficiario de prestación o subsidio de desempleo, beneficiario de prestación del INSS o renta garantizada de ciudadanía o cualquier otra ayuda de similares características: **30 puntos**.

2) Adecuación del candidato al puesto de trabajo ofertado para el desarrollo del proyecto a la vista de los contratos aportados: 15 puntos.

3) Candidatos cuyas edades se encuentren comprendidas entre 30 y 54 años: 15 puntos.

4) Candidatos cuyas edades se encuentren comprendidas entre 16 y 30 años: 10 puntos.

5) Candidatos con 55 años o más: 10 puntos.

6) Tener hijos a cargo menores de 16 años: 10 puntos.

7) Familias monoparentales: 10 puntos.

8) Familias numerosas: 10 puntos.

9) Víctimas de violencia de género: 10 puntos.

10) En el caso de tener hijos/as a cargo afectados por algún tipo de discapacidad igual o superior al 33%, se incrementará la puntuación obtenida en **5 puntos**; en caso de discapacidad superior al 50%, se incrementará la puntuación obtenida en **10 puntos**.

A igual puntuación, tendrán preferencia los candidatos cuya situación económica de la unidad familiar sea más desfavorable (todos los miembros en desempleo), en segundo lugar, las personas desempleadas con mayor período de permanencia como demandante de empleo. Si el empate continúa, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres. Si aún así continúa el empate, tendrá preferencia el candidato/a de mayor edad.

En cualquier momento se podrá exigir al aspirante que acredite alguno de los documentos sobre los que se base la baremación.

Séptima.- Baremación: admitidos y excluidos.

Una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Comisión de Baremación procederá a la valoración de los expedientes.

Dicha valoración finalizará con la propuesta por parte de la Comisión de Baremación en la que se hará constar:

- Clasificación de las solicitudes baremadas en el programa, por orden de puntuación obtenida.

Finalizada la fase de baremación, se publicará la lista provisional en los términos propuestos por la Comisión de Baremación, con orden de puntuación obtenida. Esta relación se publicará en los tablones de anuncios de la convocatoria.

En dicha publicación se concederá un **plazo de 5 días naturales** para efectuar reclamaciones.

Octava: Procedimiento de asignación de puestos a cubrir.

Cuando proceda cubrir con carácter temporal un puesto de trabajo por personal perteneciente a esta bolsa de empleo, M.S.U. citará a quien corresponda por turno de la correspondiente lista del puesto de trabajo a cubrir, debiendo acreditar en dicho momento la condición de desempleado.

El llamamiento del/de la candidato/a que corresponda se realizará por notificación oficial al domicilio señalado en la Instancia de solicitud, concediéndose un plazo de tiempo en función de la urgencia de la sustitución de entre 48 horas y 5 días hábiles. Transcurrido el plazo, si el/la candidata/a no



acudiera al llamamiento, se procederá a llamar al siguiente de la lista, y así sucesivamente.

Quien no acuda al llamamiento o renuncie al puesto de trabajo ofertado no volverá a ser llamado hasta ser completada la bolsa; salvo causa justificada de fuerza mayor.

La inclusión de los/las candidatos/as en esta bolsa de trabajo no confiere a los mismos ninguna vinculación estable con M.S.U., y ningún derecho vinculado a esta relación.

En caso de finalizar la vigencia del nombramiento sin completar el periodo de 6 meses de servicio, el personal afectado podrá obtener otro u otros sucesivos hasta completar dicho periodo.

Finalizada la vigencia del nombramiento y una vez alcanzado o superado el periodo de 6 meses, no se podrá obtener nuevo nombramiento hasta que se hay agotado la bolsa de trabajo a la que pertenece y en su caso le correspondiese nuevamente por turno.

ANEXO II

BASES PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSAS DE EMPLEO TEMPORAL PERSONAL CUALIFICADO

Primera.- Objeto de la convocatoria.

Es objeto de la presente convocatoria la selección de personal, mediante concurso libre de méritos, para prestar servicios de carácter temporal en la Mercantil Moncada Servicios Urbanos, así como la constitución de una bolsa de empleo temporal de un año de duración desde su constitución.

- Puestos a cubrir

-

-

Temporalidad de la relación laboral: sustitución de trabajadores durante los periodos de I.T./A.T., acumulación de tareas o ejecución de programas y/o obras determinados.

Segunda.- Condiciones de los Aspirantes.

Los aspirantes deberán de reunir las condiciones siguientes:

1. Ser mayor de 16 años.
2. Hallarse en situación legal de desempleo.
3. Estar inscritos como demandantes de empleo en la Agencia Municipal de Empleo de Moncada.
4. Tener nacionalidad española o de cualquier Estado miembro de la Unión Europea. Los nacionales de otros países tendrán derecho a participar de este programa en igualdad de condiciones que los españoles, siempre que todos los miembros de la unidad familiar acrediten su residencia legal en la Comunitat Valenciana, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, y su normativa de desarrollo.
5. Estar en posesión del título/certificado de:
 - a)
 - b)

Tercera.- Publicidad de la convocatoria.

La convocatoria se hará pública a través de la inserción del anuncio de la misma en el tablón de edictos del Ayuntamiento, así como en la página web del Ayuntamiento (en el apartado de MSU).

Cuarta.- Presentación de las Instancias.

Las solicitudes se presentarán en el Registro de Entrada del Ayuntamiento de Moncada (Oficina de Atención al Ciudadano), dentro del plazo reglamentario que se publicará con la convocatoria específica.

Documentación a aportar.

- a) Documento nacional de identidad o tarjeta de identificación de extranjero.
- b) Fotocopia del Libro de Familia.
- c) Vida laboral actualizada.

El plazo para presentar solicitudes será de **10 días naturales**, contados a partir del siguiente a la publicación del anuncio.

La presentación de la instancia implica la aceptación de las bases por parte de la persona interesada.

Quinta.- Comisión de Selección.

Presidente/a:

Vocales:

Secretario/a:

Los integrantes de la Comisión de selección se nombrarán en función de las características del puesto a seleccionar debiendo tener igual o superior titulación a la requerida para el puesto.

La Comisión podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas cuando las características o la dificultad de la prueba así lo requieran, que colaborarán con el tribunal y tendrán voz pero no voto.

Sexta.- Selección: concurso de méritos.

1.- Experiencia laboral: (máximo 5 puntos).

Servicios prestados en puestos de trabajo de la misma categoría profesional que la que se convoca: 0,10 puntos por mes completo.

Acreditación: La experiencia se acreditará mediante la presentación de un informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad social, acompañado de nóminas y/o contrato de trabajo que acredite dicha categoría.

2.- Formación: (máximo 5 puntos)

a) Por Cursos o Masters realizados que guarden relación directa con el puesto de trabajo a desempeñar, previa acreditación de los mismos mediante certificación oficial y con la siguiente puntuación:

De 100 o más horas	2 puntos
De 75 a menos de 100 horas	1 punto
De 50 a menos de 75 horas	0.50 puntos
De 25 a menos de 50 horas	0.25 puntos
De 15 a menos de 25 horas	0.10 puntos

b) Por conocimientos de valenciano, previa acreditación de estar en posesión del certificado expedido u homologado por la Junta Qualificadora de Coneixements de Valencia, según el siguiente baremo:

Nivel Oral	0,25 puntos.
Nivel Elemental	0,50 puntos
Nivel Medio	0,75 puntos
Nivel Superior	1,00 puntos

Se puntuará únicamente el nivel más alto de conocimientos de valenciano que se posea.

3.- Entrevista personal/ Presentación de proyecto acorde con el trabajo a desarrollar (máximo 2 puntos).

En función del puesto a seleccionar se podrá optar entre la exigencia de presentar y defender ante la Comisión de selección un proyecto sobre la materia del puesto a desempeñar o bien una entrevista curricular, en ésta se podrá valorar y comprobar el desempeño profesional del aspirante en puestos de trabajo anteriores, utilizando criterios como responsabilidad, iniciativa, autonomía, utilización de tecnología, motivación...etc.

Séptima.- Resolución del proceso y propuesta de la comisión.

Finalizado el proceso selectivo, la comisión hará pública la relación de aspirantes por orden de puntuación total obtenida.

De acuerdo con esta lista se constituirá la bolsa de empleo temporal.

Octava.- Procedimiento de asignación de puestos a cubrir por los integrantes de la Bolsa.

Cuando proceda cubrir con carácter temporal un puesto de trabajo por personal perteneciente a esta bolsa de empleo, M.S.U. citará a quien corresponda por turno de la correspondiente lista del puesto de trabajo a cubrir, debiendo acreditar en dicho momento la condición de desempleado.

Quien no acuda al llamamiento o renuncie al puesto de trabajo ofertado no volverá a ser llamado hasta ser completada la bolsa., salvo causa justificada de fuerza mayor.

La inclusión de los/las candidatos/as en esta bolsa de trabajo no confiere a los mismos ninguna vinculación estable con M.S.U., y ningún derecho vinculado a esta relación.



**PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA
EMPRESA MUNICIPAL MONCADA SERVICIOS URBANOS S.A., A
TRAVES DE LA AGENCIA MUNICIPAL DE EMPLEO**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 7/2007 de 12 de abril por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público regula en su artículo segundo el ámbito de aplicación de dicho Estatuto y en él no se encuentran incluidas las empresas públicas. Es por ello, que al personal que presta servicios en M.S.U.S.A. no le sería de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público.

No obstante, la Disposición Adicional Primera de dicho Estatuto hace extensible ciertos principios contemplados en dicho Estatuto y referidos a los deberes de los empleados públicos, código de conducta, principios éticos, personas con discapacidad, principios de conducta y principios de acceso al empleo público a las entidades del sector público estatal, autonómico y local.

Es por ello, que aún no siéndole de aplicación el Estatuto sí que debe inspirarse la regulación del personal al servicio de la mercantil MSU en los principios básicos recogidos en los artículos 52, 53,54,55 y 59.

El Consejo de Administración de MSUSA en fecha 14/11/2013 aprobó 3 procedimientos , inspirados en los citados principios, para proceder a efectuar la selección del personal de MSU. En fecha 30/06/2014 se ratificó en Junta General de MSUSA.

Se pretendió con los procedimientos aprobados conjugar diversos elementos: 1) la observancia de los citados principios, 2) el dar prioridad a la vertiente social en la contratación puesto que ahí radica parte de la razón de ser de la empresa o uno de los motivos que justificaron su creación, si bien especialmente para aquellos puestos que no requieran una especial cualificación profesional y 3) no restar eficacia ni eficiencia a la empresa por lo que se pretende simplificar algunos procedimientos cuando así se justifique.

PROCEDIMIENTO CUARTO: SELECCIÓN DE PERSONAL A TRAVES DE LA AGENCIA MUNICIPAL DE EMPLEO.

La selección del personal laboral se basa en los principios de crear empleo desde el Ayuntamiento de Moncada, y que además esta creación de empleo se centre en las personas con mayores dificultades de inserción laboral. Por ello, es imprescindible que los criterios de selección basados en variables socioeconómicas prevalezcan sobre cualquier otra. La captación de demandantes se efectuará desde la Agencia Municipal de Empleo.

En el **ANEXO I** se reproducen las bases generales que se aplicaran para seleccionar a los demandantes de empleo inscritos, de forma activa, en la Agencia Municipal de Empleo.

Las citadas bases generales se aprobarán por el Consejo de Administración.

Será la Gerencia de MSUSA la que solicite Oferta de Empleo concreta a la Agencia Municipal de Empleo, basándose en los criterios y en las especificaciones técnicas-laborales que se desprendan de cada una de las Encomiendas de Obras y Servicios definidos por el Ayuntamiento de Moncada.

Se efectuará una Oferta de Empleo específica por cada Obra/Servicio que se encomiende a MSUSA.

Atendiendo a las especificaciones laborales de formación y experiencia que se desprendan de la Oferta de Empleo presentada a la Agencia Municipal de Empleo, esta efectuará el correspondiente “sondeo” en la Base de Datos de demandantes.

La Agencia de Empleo solicitará a cada uno de los demandantes que aparezcan en el sondeo, que presente en el plazo máximo de 48 h. y en las propias oficinas de la Agencia de Empleo, una serie de documentación que aparece en el ANEXO I y que servirán de base para efectuar la correspondiente baremación de las variables socioeconómicas

El listado de candidatos que se obtengan junto a la documentación requerida será entregado a la **Comisión técnica** para que proceda a aplicar los oportunos criterios de baremación socioeconómicos que aparecen reflejados en el **ANEXO I** y para que realice la correspondiente selección de los trabajadores y la propuesta de contratación. Siendo MSUSA quién realizará la contratación.

ANEXO I

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL NECESARIA PARA REALIZAR ENCOMIENDAS DE OBRAS/SERVICIOS.

Primera. Objeto de la selección.

Es objeto de la presente selección de personal es cubrir las necesidades de las diversas Obras y Servicios encomendadas por el Ayuntamiento de Moncada para su contratación en por parte de Moncada Servicios Urbanos, S.A.

Puestos a seleccionar: (*)

- Electricistas. (Oficial 2^a)
- Pintores. (Oficial 2^a y Peón)
- Albañilería (Oficial 1^a y Peón)
- Fontaneros. (Oficial 1^a)
- Jardineros (Oficial 2^a y Peón)
- Y cualquier otro que sea necesario para llevar a cabo las obras y servicios que le sean encomendados a MSUSA

(*) La categoría de “Peón” se justificará con un mes mínimo de experiencia laboral.

Segunda. Condiciones de los Aspirantes.

Los aspirantes deberán de estar inscritos, de forma activa, en la Agencia Municipal de Empleo:

1. Ser mayor de 16 años.
2. Hallarse en situación legal de desempleo.
3. Estar inscritos como demandantes de empleo en la Agencia Municipal de Empleo de Moncada.
4. Tener nacionalidad española o de cualquier Estado miembro de la Unión Europea. Los nacionales de otros países tendrán derecho a participar de este programa en igualdad de condiciones que los españoles, siempre que todos los miembros de la unidad familiar acrediten su residencia legal en la Comunitat Valenciana, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, y su normativa de desarrollo.

5. Curso Específico del Prevención de Riesgos Laborales del oficio según normativa reguladora.

Tercera. Presentación de la documentación socioeconómica requerida por la Agencia Municipal de Empleo

La documentación se presentará en la Agencia Municipal de Empleo, dentro del plazo de 48 h. tras el requerimiento telefónico que hará la propia Agencia.

Documentación a aportar.

- DARDE (documento de alta y renovación de la demanda de empleo).
- Certificado de Rentas.
- Libro de familia.
- Certificado de discapacidad (si procede).

Cuarta. Comisión de Selección.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Presidente/a: Gerente de MSUSA

Vocales: Empleado/a público de MSUSA del Área de Empleo, Gerente de PEMSA, Empleado/a público del Ayuntamiento de Moncada en función de la categoría profesional.

Secretario/a: Empleado/a público del Ayuntamiento de Moncada.

Quinta. Procedimiento de Selección: Criterios de baremación.

a) Situación económica actual de la unidad familiar:

- Hasta 3.872, 00 € = 30 puntos
- Desde 3.872,01 € hasta 4.518,00 € = 20 puntos
- Desde 4.518,01 € hasta 7.744,00 € = 10 puntos
- Desde 7.744,01 € hasta 9.034,00 € = 5 puntos
- Desde 9.034,01 € = 0 puntos

b) Parados de larga duración, antigüedad en situación de desempleo ante el SERVEF.

De 6 meses hasta 12 meses = 5 puntos

De 12 meses hasta 18 meses = 10 puntos

De 18 meses hasta 24 meses = 15 puntos

Más de 24 meses = 20 puntos

c) Tener responsabilidades familiares, entendiéndose como tales tener a su cargo al cónyuge, hijos menores de 26 años, y las personas con una discapacidad de al menos el 33%: **10 puntos por cada familiar a cargo, con el límite de 30 puntos.**

d) Candidato con discapacidad igual o superior al 33% : **3 puntos**; si la discapacidad es superior al 50%: **5 puntos**. En todo caso, la discapacidad deberá ser compatible con el puesto de trabajo.

e) Por aplicación de discriminación positiva a favor de las mujeres: **3 puntos**; en el caso de mujeres víctimas de violencia de género, acreditada mediante resoluciones judiciales o informe de servicios sociales: **10 puntos**.

A igual puntuación, tendrán preferencia los candidatos cuya situación económica de la unidad familiar sea más desfavorable (todos los miembros en desempleo), en segundo lugar, las personas desempleadas con mayor período de permanencia como demandante de empleo. Si el empate continúa, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres. Si aún así continúa el empate, tendrá preferencia el candidato/a de mayor edad por mayor dificultad de reinserción laboral.

En cualquier momento se podrá exigir al aspirante que acredite alguno de los documentos sobre los que se base la baremación.

Sexta. Publicidad de la selección

Los resultados de la selección de personal, en el caso de los Planes de Empleo del Ayuntamiento de Moncada, se harán públicos a través de la inserción del anuncio de la misma en el tablón de edictos del Ayuntamiento, así como en la página Web del Ayuntamiento (en el apartado de MSUSA).