



## **BASES DE SELECCIÓN DEL PLAN DE EMPLEO LOCAL DIRIGIDO A MADRES EN RIESGO EXCLUSIÓN SOCIAL**

**(MUJERES SOLTERAS, SEPARADAS, VIUDAS O DIVORCIADAS CON  
HIJOS/AS A CARGO)**

**PROGRAMA PELEMA02/2016**

### **PREÁMBULO**

Entre las prioridades del Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016 (PNAIN) figuran de forma destacada el fomento de la empleabilidad y la inclusión social. El empleo según el PNAIN es un pilar central en la inclusión, el desempleo es uno de los elementos más asociados a la pobreza y exclusión social tal y como se refleja en el apartado 2.1 de dicho informe.

El PNAIN 2013-2016 también incluye actuaciones para apoyar el cumplimiento de objetivos de la Estrategia Europea 2020, tal es el caso del objetivo número uno, centrada en el empleo.

En esta línea y con objeto de lograr los objetivos planteados en la Estrategia Europa 2020, el PNAIN 2013-2016, atiende a la recomendación seis:

*“Adoptar y aplicar las medidas necesarias para reducir el número de personas con riesgo de exclusión pobreza o exclusión social reforzando las políticas activas dirigidas al mercado de trabajo, con el fin de aumentar la empleabilidad de las personas con menor acceso al mercado de trabajo, y mejorando el objetivo, la adecuación y la eficacia de las medidas de apoyo, incluidos servicios de ayuda a la calidad de las familias.”*

En este marco donde se impulsa a nivel nacional y europeo medidas que favorezcan la inclusión social activa, el Ayuntamiento de Riba-roja de Túria dentro de las competencias propias que hace referencia el artículo 25 apartado e) de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local en la que hace referencia a la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social y teniendo en cuenta los objetivos estratégicos del PNAIN 2013-2016, ha impulsado un Plan de Mejora de la Empleabilidad y la Inclusión Social con objeto de generar puestos de trabajo, atendiendo en especial a la inserción de los colectivos desempleados con mayores dificultades para acceder a un empleo.

En el objetivo estratégico 1 del PANAIN figura textualmente *“impulsar la inclusión sociolaboral a través del empleo de las personas más vulnerables teniendo en cuenta a las familias con hijos/as menores de edad en situación de riesgo de exclusión y dentro de este objetivo se menciona a las mujeres responsables de la unidad familiar como colectivo de exclusión social”*.



En esta línea el Ayuntamiento de Riba-roja de Túria ha planificado un programa de empleo social dirigido a mujeres responsables de cargas familiares, para dar respuesta a una demanda social que consiga dignificar a las mujeres recibiendo renta no por su situación de precariedad o exclusión social, sino por su aportación laboral a la sociedad.

Con el fin de dar respuesta a una necesidad detectada por la Comisión de Baremación en la selección de las candidatas del PELEMA01/2016, se plantea un nuevo programa para dar cobertura a situaciones dada la problemática personal que presentan este perfil.

### **Primero: Objeto**

El objeto de las presentes bases es regular el proceso de selección que va a regirse en el Plan de Empleo Local para la contratación de mujeres desempleadas de Riba-roja de Túria, responsables de la unidad familiar, entendiéndose por estas; madres solteras, separadas, viudas o divorciadas con hijos/as menores de 26 años a cargo o hijos/as mayores de 26 años a cargo que posean grado de discapacidad superior al 33%.

La contratación de estas mujeres la realizará el Ayuntamiento de Riba-roja de Túria, para la realización de obras o servicios de interés general o social, logrando que exista un mejor mantenimiento y dotación de personal en los servicios públicos y al mismo tiempo incrementando la ocupabilidad de las trabajadoras, todo ello, con el fin de propiciar una mejora en la empleabilidad de las participantes susceptibles de riesgo de exclusión social.

### **Segundo: Número de puestos ofertados y tareas a realizar**

<b>Denominación del puesto</b>	<b>Nº de puestos</b>
Operaria de Servicios Varios	Hasta 9

Las tareas del puesto operaria de servicios varios, podrán ser de jardinería, mantenimiento, conserje, limpieza etc. Los puestos de trabajo los determinará el departamento de personal del Ayuntamiento de acuerdo con las necesidades del servicio y los perfiles de las candidatas.

Las tareas que realizan estas trabajadoras serán de apoyo y colaboración al personal del Ayuntamiento en dependencias municipales y espacios públicos.

La prestación del trabajo será indistintamente de mañana o tarde, de lunes a domingo, según las necesidades del puesto de trabajo y en función de la contratación efectuada.

### **Tercero: Aplicación presupuestaria**

Los costes de dicho programa estarán sujetos a la aplicación presupuestaria 241/14300 denominada "Programa de Empleo Social" dentro del Presupuesto Municipal del ejercicio 2016, que cuenta con una cuantía de 450.000 euros de los cuales se destinarán 70.000 euros para atender el importe de las contrataciones del Plan de Empleo Local de Madres en



Riesgo de Exclusión Social.

#### **Cuarto. Destinatarios finales. Requisitos de los trabajadores**

Los destinatarios finales de este programa deberán reunir los siguientes requisitos:

- Madres responsables de la unidad familiar. (Madres solteras, separadas, divorciadas, viudas con hijos/as menores de 26 años a cargo o mayores con un grado de discapacidad del 33%, **siempre que convivan solas con sus hijos.**
- Desempleadas del municipio, inscritas en el Centro Servef de Empleo de Manises o inscritas como mejora de empleo siempre que las retribuciones mensuales sean inferiores a la cuantía de 426 euros (subsidio de desempleo).
- Empadronadas en Riba-roja con anterioridad al 1 de enero de 2016.
- Responsables de la unidad familiar con hijos a cargo menores de 26 años o mayores con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. No se considerarán a hijos/as cargo aunque cumpliendo el requisito anterior tengan unos ingresos de la renta de 2015 superiores al SMI.
- Que la renta de la unidad familiar sea inferior al IPREM de 2016, únicamente se entenderá cuando la suma de los ingresos de todos los integrantes de la unidad familiar dividido por el número de miembros que la componen no supere los 7.455,14 euros; en caso contrario quedará excluida del proceso de selección.
- Tener cumplidos dieciocho años de edad, y no exceder de aquella en que se pueda acceder a la jubilación forzosa según lo previsto en la legislación vigente.
- Estar en posesión de nacionalidad española o de alguno de los países miembros de la Unión Europea, en los términos de la Ley 17/1993 de diciembre y Real decreto 543/2001 de 18 de mayo. Así como las personas extranjeras que se encuentren en situación de legalidad en España, siendo titulares de la documentación que les habilite para residir y poder acceder sin limitaciones al mercado laboral (Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre, de reforma de Ley 4/2000 de 11 de enero).
- No padecer enfermedad o limitación física y/o psíquica que impida el normal desempeño de las tareas propias del puesto al que se opta.
- No haber sido separada mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado/a para el desempeño de funciones públicas.
- No hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad específicas, previstas en la legislación vigente.

Para la contratación de las personas seleccionadas se utilizará la modalidad contractual de jornada de trabajo a tiempo completo 37,5 horas semanales durante un periodo de 2 meses, con el fin de favorecer el trabajo digno y estable.

Las retribuciones serán el 1,25% del Salario Mínimo Interprofesional, incluidas las pagas extra. Esto es un sueldo bruto mensual de 955,5 euros.



Se establecerá un periodo de prueba de 1 mes.

En el supuesto de baja de alguna de las trabajadoras antes de que finalice la obra o servicio, se podrá sustituir por otra trabajadora, de entre las reservas por orden de puntuación hasta el resto de la fecha de finalización del contrato de la primera trabajadora.

#### **Quinto: Procedimiento. Presentación de instancias**

Las instancias solicitando la incorporación a participar en el Plan de Empleo Local de Madres en Exclusión Social se dirigirá al Sr. Alcalde-Presidente y se presentarán en el registro de Entrada del Ayuntamiento de Riba-roja de Túria. **El plazo para presentar las solicitudes finalizará el 25 de octubre de 2016.**

#### **Sexto. Documentación e información relativa a la selección final.**

Las candidatas junto con la instancia deberán presentar la siguiente documentación:

1. Fotocopia de:

- DNI de la madre.
- Libro de familia.
- Declaración de la renta del ejercicio 2015 y en caso de no estar obligada, certificación de los ingresos por parte de la Agencia Tributaria por el mismo ejercicio, de toda la unidad familiar.
- Sentencia de divorcio o separación legal, en su caso.
- Certificado de estar inscrita como desempleada en el Servef.
- Certificado de no percibir prestación por desempleo por parte del SEPE.
- Certificación del grado de discapacidad, en su caso.
- Resolución judicial en caso de violencia de género, en su caso.
- Currículo vitae de la candidata.
- En caso de estar contratada, contrato de trabajo, última nomina y DARDE como mejora de empleo.

2. Se considera unidad familiar a efectos de estas bases los hijos menores de 26 años que convivan en el domicilio familiar, los menores en régimen de acogida y los hijos mayores de 26 años si poseen un grado de discapacidad superior al 33%.

3. 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, es decir si los hijos/as tienen unos ingresos anuales superiores a 9.172,80 euros no se consideraran hijos/as a cargo.



4. Los miembros de la unidad familiar deberán estar empadronados en el mismo domicilio, la Comisión de Baremación lo comprobará de oficio en cada expediente, no siendo necesario que lo aporte la candidata.

5. La no presentación de toda la documentación por parte de las candidatas en fecha y horario indicado en la carta de comunicación les excluirá del proceso selectivo.

6. A los seleccionados se les requerirá para que aporten los originales de las fotocopias presentadas. Si no coincidieran con lo presentado o no estuvieran en vigor se les excluirá del proceso de selección.

7. Las candidatas no seleccionadas en el Programa PELEMA01/2016, que cumplan los requisitos de esta convocatoria, podrán presentar la solicitud sin que sea necesario aportar de nuevo toda la documentación que aportaron en el anterior programa.

#### **Séptimo. Comisión de Baremación.**

1 Para la selección final de los candidatos se constituirá una Comisión de Baremación integrada por siete miembros; presidente, secretario, y cinco vocales de los cuales tres de ellos serán representantes de las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa.

La Comisión de Baremación podrá contar con asesores con voz pero sin voto; y, en caso de empate, decidirá el presidente. En cuanto órgano colegiado, la Comisión ajustará su funcionamiento al régimen establecido en los Ley 39/2015, de régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

1. Las organizaciones sindicales que tengan representación en personal laboral en el Ayuntamiento designarán a un representante.
1. El Ayuntamiento facilitará a los representantes sindicales designados, el listado de candidatas presentadas y el día previsto para la selección de las personas desempleadas a contratar.
2. La corporación local convocará a los representantes sindicales para participar en el proceso de selección con una antelación de al menos tres días hábiles.
3. En caso de ausencia de los representantes sindicales, la entidad deberá aportar la convocatoria remitida a los mismos o, en su caso, la justificación de su ausencia.
4. A lo largo del proceso de baremación, la Comisión resolverá todas las dudas que puedan surgir en la aplicación de las presentes bases.

#### **Octavo. Criterios de baremación.**

1. Para la selección final de las personas desempleadas, la Comisión de Baremación respetará lo dispuesto en estas bases y aplicará los siguientes criterios de baremación:

a) Se tendrá en cuenta la renta per cápita de la unidad familiar según la última declaración del IRPF, de acuerdo con la siguiente escala:



- De 0 a 2.500 euros: 40 puntos
- De 2501 a 3500 euros: 30 puntos
- De 3501 a 4500 euros: 20 puntos
- De 4501 a 5500 euros: 10 puntos
- De 5501 a 6.500 euros: 5 puntos
- De 6.501 a 7.455,14 euros: 2 puntos
- Más de 7.455,14 excluida del proceso

b) Existencia de responsabilidades familiares, entendiéndose por tales tener a su cargo, hijos menores de 26 años, menores acogidos, y mayores de edad con una discapacidad de al menos el 33%, 10 puntos hijo/a a cargo.

En el caso de hijos/as con una discapacidad de igual o superior al 33%, la puntuación se incrementará en 5 puntos; en caso de discapacidad superior al 50%, la puntuación se incrementará en 10 puntos.

c) Candidata con discapacidad igual o superior al 33%: 3 puntos; si la discapacidad es superior al 50%: 5 puntos.

d) Mujeres víctimas de la violencia de género o doméstica, acreditada mediante resoluciones judiciales: 10 puntos.

e) Antigüedad en situación de desempleo: La puntuación vendrá establecida por los meses de paro o desempleo de manera ininterrumpida, según la siguiente tabla:

Meses en paro	Puntuación
72 ó más	15
De 71 a 65	14
De 64 a 60	13
De 59 a 55	12
De 54 a 50	11
De 49 a 45	10
De 44 a 40	9
De 39 a 35	8
De 34 a 30	7
De 29 a 25	6
De 24 a 20	5
De 19 a 15	4



De 14 a 10	3
De 9 a 7	2
De 6 a 1	1
Menos de 1	0

#### **Noveno. Otros aspectos del proceso de selección final de los candidatos.**

1. El listado de candidatas se hará público, haciendo constar que documentación les falta por aportar dando el plazo de 1 días para subsanar la documentación, pasado dicho plazo desde la publicación en el Tabón de Anuncios y en la Web del Ayuntamiento, se publicarán las candidatas preseleccionadas y las candidatas excluidas por falta de aportar toda la documentación.
2. La Comisión baremará solamente a las candidatas que hayan presentado toda la documentación.
3. El Ayuntamiento contratará a las personas desempleadas, que hayan obtenido mayor puntuación en el proceso de baremación. En caso de empate, se seleccionará a quien acredite mayor periodo de permanencia como demandante de empleo; si el empate continúa, tendrá preferencia la candidata de mayor edad.
4. Los contratos no podrán exceder en ningún caso de 31 de diciembre de 2016.

#### **Décimo. Acta del proceso de selección final.**

1. La Comisión de Baremación levantará acta del proceso de selección final efectuado, que deberá contener: la relación de los miembros de la comisión; la puntuación obtenida en cada uno de los apartados del baremo por las candidatas; las personas finalmente seleccionadas y las que se mantengan como suplentes; y, en su caso, las incidencias que se hayan producido en el proceso así como, propondrá al órgano la contratación correspondiente.
2. Contra las resoluciones del órgano de contratación, se podrá interponer Recurso de Alzada, o Recurso contencioso-administrativo ante los Tribunales de Justicia, todo ello en los términos establecidos en la Ley 39/2015 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.
3. Las candidatas podrán presentar solicitud de revisión a la Comisión dentro de los 3 días siguientes a la publicación, procediéndose a una nueva convocatoria de la Comisión de Baremación, a los efectos de su corrección. En el caso de que el contenido de la solicitud no se fundamente en la existencia de un error de hecho, se inadmitirá la reclamación, elevándose la resolución provisional a definitiva. En el caso de que la solicitud se fundamente en un error de hecho, se comprobará a tal efecto y en caso de que exista dicho error, se modificará la baremación dictándose la resolución correspondiente.



4. Los miembros de la Comisión de Baremación, guardarán la confidencialidad y prudencia profesional en todo lo tratado en el proceso de selección, no pudiendo analizar fuera de las mismas la información que posean en su calidad de miembro de la Comisión referida al proceso selectivo para el que han sido nombrados.
5. La interpretación de estas bases corresponde al órgano que las haya aprobado.
6. La selección efectuada caducará a la finalización del presente plan.

Riba-roja, 18 de octubre de 2016.

Fdo. Roberto Raga Gadea  
ALCALDE-PRESIDENTE