



Sociedad Mercantil Estatal
de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, M.P.S.A.

OFERTA DE EMPLEO SEGIPSA

La Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, M.P.S.A. (SEGIPSA) es una Sociedad Mercantil Estatal, 100% capital público de la Dirección General del Patrimonio del Estado, declarada por Ley Medio Propio Instrumental y Servicio Técnico de la Administración General del Estado y de los poderes adjudicadores dependientes de ella, de las entidades pertenecientes al Sector Público estatal que no tengan la consideración de poder adjudicador, así como de las personas jurídicas de derecho público o privado del sector público estatal, controladas del mismo modo por la Administración General del Estado, (que cumplan las condiciones previstas en los artículos 32 y 33 de la Ley 9/2017 y, que la totalidad del capital o patrimonio de éstas últimas sea totalmente de titularidad pública), quienes le podrán encargar directamente trabajos/servicios sobre cualesquiera bienes o derechos integrantes o susceptibles de integración en el Patrimonio del Estado o en otros patrimonios del sector público, siendo realizados por SEGIPSA con sujeción al Derecho Privado.

SEGIPSA, en el ámbito de la selección de personal, sigue el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo y promoción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Constitución Española y lo previsto en el art.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los interesados deberán dirigir su solicitud, acompañada de su CV y documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos en la convocatoria hasta las 14:30 horas del día 27 de febrero de 2023, al correo electrónico: selección_cc@segipsa.es **indicando en el asunto el puesto de trabajo.**

Los/las candidatos/as con discapacidad, con un grado igual o superior al 33%, deberán adjuntar documento acreditativo.

<p style="text-align: center;">COMERCIAL CODIGO 2024-02-014 A</p>

Centro de Trabajo: C/José Abascal, 4 – 3ºP, Madrid.

Nº Puestos: 1

Departamento: CADA y Comercialización de Inmuebles

Contrato: Contrato de Relevó a tiempo parcial

Tiempo estimado del contrato: Hasta la fecha de jubilación total de la personal que accede a jubilación parcial anticipada.

Jornada: 50% de la jornada, de lunes a viernes 3 horas y 45 minutos/día

Grupo Profesional: Oficial 1ª administrativo (Bachiller/ FP II / Ciclo de Grado Superior)

Incorporación: A determinar por la empresa

Funciones a desarrollar:

- Diseño y elaboración de campañas comerciales en medios, manejando para ello diversas herramientas ofimáticas, incluidos programas gráficos.
- Gestión comercial, actividades de marketing y networking, utilizando la base de datos de SEGIPSA en el sistema ERP-SAP.
- Publicación, seguimiento y actualización de los anuncios.
- Captación de clientes en el mercado nacional e internacional.
- Comercialización de inmuebles, en alquiler y venta, en el ámbito del mercado digital.
- Elaboración de informes financieros sobre la comercialización de inmuebles y presentación de dichos informes.
- Control de inventario del patrimonio de SEGIPSA (altas y bajas de inmuebles).
- Comercialización en alquiler y venta de inmuebles.
- Visita comercial a inmuebles situados a menos de 50 kms de Madrid capital.
- Supervisión de estado inmuebles y/o toma de posesión de los mismos.
- Gestión administrativa relacionada con inmuebles. Preparación de cartas, correos electrónicos, informes, certificados, etc.
- Gestión de regularización registral y física de inmuebles y sus tributos asociados.
- Obtención y consulta de información registral y catastral.
- Elaboración de contratos, preparación de minuta de escrituras y documentación asociada para la enajenación/arrendamiento de inmuebles.

Requisitos del puesto de trabajo:

- **Se debe acreditar mediante Certificado que se encuentra en situación legal de desempleo e inscrito/a como demandante en el Servicio Público de Empleo, conforme se recoge en el Anexo II.**
- Formación académica: Administrativo (Bachiller / FP II / Ciclo de Grado Superior).
- Perfil polivalente.
- Nivel alto en ofimática

- Experiencia acreditada **de dos años** en empresas relacionadas con el sector inmobiliario, sociedades de tasación, servicios inmobiliarios, empresas de gestión de activos o entidades financieras.
- Disponibilidad para viajar.
- Imprescindible carné de conducir, necesario para el desplazamiento a los inmuebles a comercializar.

Se valorará:

- Conocimiento de metodologías de valoración.
- Manejo de programas de modelaje y diseño: CAD, Photoshop, etc.
- Nivel de inglés (B2-C1).
- Conocimientos financieros: elaboración de cashflows, proyecciones, cálculo de VAN
- Conocimiento del mercado digital. Facilidad en el uso de herramientas digitales (CRM, App, Sites, etc) y de marketing digital. Soltura en el uso de Redes Sociales.

Pruebas de Selección:

La contratación se realizará mediante un proceso de selección, que garantizará la aplicación de los principios de libre concurrencia, igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos mediante la realización de ejercicios y/o entrevistas profesionales con el órgano de selección, además de la valoración de méritos que se recoge en la oferta de empleo, a aquellos candidatos/as que mejor se adecuen al perfil solicitado, en función del currículum presentado.

La puntuación será de 100 puntos, distribuidos de la siguiente manera:

- **Prueba selectiva escrita. 40 puntos.** Esta prueba tiene carácter eliminatorio. Para superarla será necesario obtener una puntuación mínima de 20 puntos.

Esta prueba incluirá preguntas tipo test y un supuesto práctico, relacionados con las funciones del puesto.

- **Valoración de méritos. 40 puntos.** (máximo 40 puntos, no se considera la experiencia de 2 años requerida como requisito mínimo). La fecha a considerar para la valoración de los méritos será la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

- Se valorará la experiencia acreditada en empresas relacionadas con el sector inmobiliario, sociedades de tasación, servicers inmobiliarios, empresas de gestión de activos o entidades financieras, con 20 puntos máximo, con una experiencia de dos años y proporcionalmente en tiempo inferior.
- Se valorará la experiencia acreditada en empresas relacionadas con el sector inmobiliario, sociedades de tasación, servicers inmobiliarios, empresas de gestión de activos o entidades financieras, con 10 puntos máximo, con una experiencia de más de dos años, conforme al siguiente baremo

2,5 años	10,00 puntos
2,0 años	8,00 puntos
1,5 años	6,00 puntos
1,0 años	4,00 puntos
0,5 años	2.00 puntos

- Se valorará conforme al siguiente baremo
- Nivel alto en ofimática: 4 puntos.
- Manejo de programas de modelaje y diseño: CAD, Photoshop, etc: 4 puntos.
- Formación financiera: elaboración de cashflows, proyecciones, cálculo de VAN, etc: 4 puntos.
- Conocimiento del mercado digital. Uso de herramientas digitales (CRM, App, Sites, etc) y de marketing digital. Soltura en el uso de Redes Sociales: 4 puntos.
- Nivel de inglés (B2 o superior): 4 puntos.
- **Entrevista profesional. 20 puntos.** Será realizada por aquellas personas que hayan superado la prueba selectiva escrita.

En caso de empate entre dos o más candidatos/as se valorará estar en posesión del certificado de discapacidad con un grado igual o superior al 33%.

Términos de consentimiento del tratamiento de datos

A efectos de lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE GESTIÓN INMOBILIARIA DE PATRIMONIO, M.P.S.A. (SEGIPSA) le informa de que sus datos serán incluidos en un fichero denominado RECURSOS HUMANOS de titularidad de esta empresa.



Sociedad Mercantil Estatal
de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, M.P.S.A.

De conformidad con lo dispuesto en las normativas vigentes en protección de datos personales, el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDDD), le informamos que los datos personales y dirección de correo electrónico, recabados del propio interesado o de fuentes públicas, serán tratados bajo la responsabilidad de SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE GESTIÓN INMOBILIARIA DEL PATRIMONIO, M.P.S.A.

Los datos no serán comunicados a terceros, salvo obligación legal y/o convencional.

Le informamos que podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, derecho al olvido, derecho a la portabilidad de los datos personales y el derecho a la limitación en el tratamiento de los datos personales del usuario, dirigiéndose a Calle José Abascal 4, 28003 MADRID (MADRID) o enviando un mensaje al correo electrónico protecciondedatos@segipsa.es.

Si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente, podrá presentar una reclamación ante la autoridad de control en www.aepd.es.

SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE GESTIÓN INMOBILIARIA DE PATRIMONIO, M.P.S.A.(en adelante, también “SEGIPSA”) es el Responsable del tratamiento de los datos personales del Interesado y le informa que estos datos serán tratados de conformidad con lo dispuesto en las normativas vigentes en protección de datos personales, el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (GDPR), la Ley Orgánica (ES) 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDDD), por lo que se le facilita la siguiente información del tratamiento:

Fin del tratamiento: Gestión de candidaturas y procesos de selección de personal.

Criterios de conservación de los datos: se conservarán mientras exista un interés mutuo para mantener el fin del tratamiento y cuando ya no sea necesario para tal fin, se suprimirán con medidas de seguridad adecuadas para garantizar la seudonimización de los datos o la destrucción total de los mismos.

Comunicación de los datos: no se comunicarán los datos a terceros, salvo obligación legal

Derechos que asisten al interesado:

- Derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento.
- Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control (aepd.es) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente.
- Derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, derecho al olvido, derecho a la portabilidad de los datos personales y el derecho a la limitación en el tratamiento de los datos personales del usuario.

Datos de contacto para ejercer sus derechos:

Calle José Abascal, 4 (28003 Madrid) o enviando un mensaje a protecciondedatos@segipsa.es

ANEXO I

SOLICITUD DE ADMISIÓN		
DATOS DEL/ DE LA SOLICITANTE		
Apellidos y Nombre:		DNI:
Fecha Nacimiento:	Sexo:	Nacionalidad:
Domicilio:		
Población	Provincia	Código Postal
Correo electrónico		Teléfono/s contacto

DATOS DE LA CONVOCATORIA A LA QUE SE PRESENTA
Denominación
DOCUMENTACIÓN QUE SE ACOMPAÑA
<ul style="list-style-type: none"> - Currículum Vitae y documentación acreditativa de los méritos que el/la candidato/a presente. - Documentación acreditativa de la titulación exigida en la convocatoria. - Fotocopia del DNI. - Fotocopia de los títulos y diplomas de los cursos que mencionen en su candidatura, o certificados de los mismos, así como el número de horas de cada curso acreditado. - Informe de vida laboral actualizado expedido por la TGSS. - Certificados que especifiquen las funciones desempeñadas, y que se encuentren relacionadas con los méritos susceptibles de valoración. - Etc..

Es obligatorio cumplimentar todos los datos que se recogen en el modelo de solicitud.

El/la abajo firmante, solicita ser admitido/a a las pruebas selectivas a que se refiere la presente instancia y DECLARA, que son ciertos los datos consignados en ella y que reúne todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria, comprometiéndose a probar documentalmente todos los datos que figuran en esta solicitud.

En _____, a ___ de _____ de 202

ANEXO II

Ley General de la Seguridad Social, Artículo 267. Situación legal de desempleo.

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando se extinga su relación laboral:

1.º En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

2.º Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

3.º Por despido y por la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

En el supuesto previsto en el artículo 111.1.b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente título, por la duración que le corresponda conforme a lo previsto en los artículos 269 o 277.2 de la presente ley, en función de los períodos de ocupación cotizada acreditados.

4.º Por extinción del contrato por causas objetivas.

5.º Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6.º Por expiración del tiempo convenido en el contrato formativo o en el contrato de trabajo de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador

En el supuesto previsto en el artículo 147 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre y sin perjuicio de lo señalado en el mismo, los trabajadores se entenderán en la situación legal de desempleo establecida en el párrafo anterior por finalización del último contrato temporal y la entidad gestora les reconocerá las prestaciones por desempleo si reúnen el resto de los requisitos exigidos.

7.º Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.

8.º Por extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo recogido en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

b) Cuando se suspenda el contrato:

1.º Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.2 de esta ley.

2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.3 de esta ley.

d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos-discontinuos.

e) Cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.

f) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos e) y f) del artículo 264.1, se produzca el cese involuntario y con carácter definitivo en los correspondientes cargos o cuando, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial.

2. No se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando cesen voluntariamente en el trabajo, salvo lo previsto en el apartado 1.a) 5.º.

b) Cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del acuerdo de actividad.

c) Cuando, declarado improcedente o nulo el despido por sentencia firme y comunicada por el empleador la fecha de reincorporación al trabajo, no se ejerza tal derecho por parte del trabajador o no se hiciera uso, en su caso, de las acciones previstas en el artículo 279 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Cuando no hayan solicitado el reingreso al puesto de trabajo en los casos y plazos establecidos en la legislación vigente.

3. La acreditación de la situación legal de desempleo en los supuestos que se citan a continuación se realizará del modo siguiente:

a) Las situaciones legales de desempleo recogidas en los apartados 1.a) 1.º, 1.b) 1.º y 1.c) de este artículo, que se produzcan al amparo de lo establecido, respectivamente, en los artículos 51 y 47 del

texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditarán mediante una de las siguientes formas:

1.º Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo indicada en el certificado de empresa habrá de ser en todo caso coincidente con, o posterior a la fecha en que se comunique por el empresario a la autoridad laboral la decisión empresarial adoptada sobre el despido colectivo, o la suspensión de contratos, o la reducción de jornada. Se respetará el plazo establecido en el artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos.

2.º Acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva.

En los dos casos anteriores la acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.

b) La situación legal de desempleo prevista en los apartados 1.a).5.º y 1.b).2.º de este artículo cuando se refieren, respectivamente, a los supuestos de los artículos 49.1.m) y 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

c) La situación legal de desempleo prevista en el apartado 1.f) de este artículo se acreditará por certificación del órgano competente de la corporación local, Junta General del Territorio Histórico Foral, Cabildo Insular, Consejo Insular o Administración Pública o sindicato, junto con una declaración del titular del cargo cesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo.