

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MELILLA S.A.

EMVISMESA

ENVISMESA

908. ACUERDO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DE FECHA 30 DE JULIO DE 2026, RELATIVO A LAS BASES GENERALES REGULADORAS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL FIJO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MELILLA, S.A.

EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MELILLA, S.A. (EMVISMESA)

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ACUERDO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MELILLA, S.A., DE FECHA 30 DE JULIO DE 2026, RELATIVO A LAS BASES GENERALES REGULADORAS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL FIJO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MELILLA, S.A. (EMVISMESA)

El Consejo de Administración de la Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Melilla, S.A. (EMVISMESA), en sesión celebrada el 30 de julio de 2026, ha procedido a la aprobación de la propuesta del Presidente del Consejo de Administración de la empresa pública, de bases generales reguladoras de procesos de selección de personal laboral fijo, adoptando el siguiente acuerdo,

BASES GENERALES REGULADORAS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL FIJO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MELILLA, S.A. (EMVISMESA).

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Melilla, S.A. (EMVISMESA), como sociedad mercantil integrante del sector público de la Ciudad Autónoma de Melilla, precisa disponer de un marco regulador estable actualizado y que garantice que los procedimientos de selección de personal laboral fijo se desarrollen con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, transparencia y objetividad.

Las presentes Bases Generales tienen por finalidad establecer los criterios comunes que regirán los procedimientos de selección para la cobertura de plazas de personal laboral fijo de EMVISMESA, dotando a la entidad de un instrumento normativo estable que garantice la seguridad jurídica, la profesionalidad de los órganos de selección y la igualdad de oportunidades de las personas aspirantes.

Estas Bases constituyen el marco general aplicable a las distintas convocatorias que apruebe EMVISMESA, sin perjuicio de las especialidades que, en atención a la naturaleza de cada puesto, puedan establecerse en las correspondientes bases específicas.

Los procesos selectivos regulados en este texto se desarrollarán de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, transparencia, imparcialidad y profesionalidad, así como con el resto de la normativa vigente que resulte de aplicación.

En virtud de lo anterior, el Consejo de Administración de la Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Melilla, S.A. (EMVISMESA), aprueba las presentes Bases Generales reguladoras de los procedimientos de selección de personal laboral fijo.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

BASE 1ª. OBJETO

- 1.- Las presentes Bases Generales tienen por objeto regular los procedimientos de selección para la cobertura de plazas de personal laboral fijo de la Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Melilla, S.A. (EMVISMESA).
- 2.- Estas Bases constituyen el marco general aplicable a las convocatorias que apruebe EMVISMESA para la incorporación de personal laboral fijo a su plantilla, sin perjuicio de las particularidades que puedan establecerse en las correspondientes bases específicas.
- 3.- Las Bases Específicas desarrollarán las características propias de cada convocatoria, incluyendo la denominación de las plazas, requisitos de acceso, sistema selectivo, temario cuando proceda, baremo de méritos y demás aspectos necesarios para su correcta ejecución.

BASE 2ª. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- 1.- Las presentes Bases Generales serán de aplicación a todos los procedimientos de selección destinados a la cobertura de plazas de personal laboral fijo de EMVISMESA.

2.- Las presentes Bases podrán resultar de aplicación a procesos de promoción interna cuando así se prevea expresamente en las correspondientes bases específicas.

3.- Las bases específicas de cada convocatoria deberán ajustarse y respetar el contenido básico establecido en estas Bases Generales, regulando, en todo caso, las especificidades propias de cada proceso selectivo, tales como la naturaleza y características de las plazas, los requisitos de titulación, el sistema selectivo, el programa de las pruebas, el sistema de calificación de los ejercicios y, en su caso, la valoración de los méritos de la fase de concurso.

4.- Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación:

- a) Los procedimientos de selección de personal laboral temporal.
- b) Las bolsas de trabajo temporal y sus normas reguladoras específicas.
- c) Los contratos de alta dirección.
- d) Aquellos otros supuestos sometidos a normativa específica.

BASE 3ª. PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES

1.- Los sistemas aplicables a la selección del personal laboral de nuevo ingreso serán:

- Oposición libre.
- Concurso-oposición, con expresa justificación de su adecuación a los principios de mérito, capacidad y proporcionalidad entre los méritos y pudiendo recoger las Bases Específicas el orden de las fases.

2.- Los sistemas de promoción interna del personal laboral será:

- Concurso-oposición, pudiendo recoger las Bases Específicas el orden de las fases.
- Concurso.

3.- Los procesos selectivos regulados en estas Bases se desarrollarán de conformidad con los principios constitucionales de: Igualdad, Mérito, Capacidad, Publicidad, Transparencia, Objetividad, Imparcialidad, Profesionalidad de los órganos de selección y Agilidad en la gestión de los procedimientos.

4.- Se garantizará en todo momento la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la ausencia de cualquier discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.

BASE 4ª. RÉGIMEN JURÍDICO

Los procedimientos regulados por estas Bases se regirán por:

- a) El Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en aquellos principios aplicables al acceso al empleo público.
- b) El Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c) La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- d) Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- e) La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- f) La normativa vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- g) La normativa vigente en materia de discapacidad y accesibilidad universal.
- h) El Convenio Colectivo aplicable al personal laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, en aquello que resulte de aplicación a EMVISMESA.
- i) Las presentes Bases Generales.
- j) Las Bases Específicas de cada convocatoria.

BASE 5ª. PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA

1.- Todas las convocatorias y actuaciones derivadas de los procesos selectivos serán objeto de la publicidad necesaria para garantizar la libre concurrencia y la transparencia.

2.- Las Convocatorias de las Bases Específicas, se publicarán en:

- a) La página web corporativa de EMVISMESA.

b) Tablón de Anuncios de EMVISMESA

b) En el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla.

3.- Las actuaciones derivadas del desarrollo de los procesos selectivos que deban ser objeto de publicidad, incluyendo, entre otras, la composición de los Tribunales de selección, las listas provisionales y definitivas de personas admitidas y excluidas, las convocatorias de pruebas, las calificaciones, las valoraciones de méritos y las resoluciones del Tribunal de Selección, se publicarán en, la página web corporativa de EMVISMESA, y en el Tablón de Anuncios de EMVISMESA.

BASE 6ª. APROBACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS

1.- La aprobación de las convocatorias corresponderá al Consejo de Administración de EMVISMESA.

2.- La ejecución material de los procesos selectivos corresponderá al Presidente del Consejo de Administración, a la Gerencia de la empresa pública y al Tribunal de Selección, de acuerdo con las competencias atribuidas en las presentes Bases Generales y las que se recojan en las correspondientes Bases Específicas.

BASE 7ª. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.- EMVISMESA garantizará la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso al empleo, de conformidad con la normativa vigente.

2.- Las personas aspirantes podrán solicitar las adaptaciones de tiempo y/o medios que resulten necesarias para la realización de las pruebas selectivas, debiendo justificar la necesidad de las mismas en la forma que establezcan las bases específicas de la convocatoria.

3.- Las adaptaciones que se concedan deberán ser adecuadas a las necesidades de la persona aspirante, no podrán desvirtuar el contenido de las pruebas ni comprometer los principios de igualdad, mérito y capacidad, y deberán ser compatibles con el desempeño de las funciones esenciales del puesto convocado.

4.- Las bases específicas de cada convocatoria determinarán, cuando proceda conforme a la normativa aplicable, las plazas reservadas para ser cubiertas por personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

BASE 8ª. UTILIZACIÓN DE MEDIOS ELECTRÓNICOS

1.- EMVISMESA podrá utilizar medios electrónicos para la gestión de los procesos selectivos.

2.- Las convocatorias podrán prever la presentación telemática de solicitudes, la publicación electrónica de resultados y la realización de trámites mediante procedimientos electrónicos.

BASE 9ª. INTERPRETACIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS BASES

1.- Corresponderá al Tribunal de Selección resolver las incidencias que pudieran surgir durante el desarrollo del procedimiento selectivo.

2.- Las dudas interpretativas que pudieran suscitarse en la aplicación de estas Bases serán resueltas conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad, objetividad y seguridad jurídica.

3.- En lo no previsto expresamente en estas Bases se estará a la normativa de aplicación vigente.

BASE 10ª. PROTECCIÓN DE DATOS

1.- Los datos personales facilitados por las personas aspirantes serán tratados por EMVISMESA exclusivamente para la gestión y desarrollo de los procedimientos selectivos.

2.- El tratamiento de los datos se realizará conforme a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

3.- La participación en el proceso selectivo implicará el consentimiento para la publicación de los actos administrativos necesarios para el desarrollo de los procedimientos.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO

BASE 11ª. CONVOCATORIAS Y PARTICIPACIÓN

La cobertura de plazas de personal laboral fijo de EMVISMESA requerirá la previa aprobación de la correspondiente convocatoria por el Consejo de Administración.

Las convocatorias se ajustarán a las presentes Bases Generales y a la normativa de aplicación vigente.

Cada convocatoria se regirá por sus bases específicas, que desarrollarán las particularidades del proceso selectivo y prevalecerán sobre las presentes Bases Generales en aquellos aspectos específicamente regulados.

Las convocatorias serán objeto de publicidad en los términos establecidos en la Base 5ª de las presentes Bases.

11.1. Contenido mínimo de las convocatorias.

Las bases específicas de cada convocatoria deberán contener, como mínimo:

- a) Denominación de la plaza o plazas convocadas.
- b) Número de plazas y sistema de acceso.
- c) Grupo profesional o categoría profesional.
- d) Modalidad contractual.
- e) Titulación exigida.
- f) Requisitos específicos para participar.
- g) Sistema selectivo.
- h) Temario, cuando proceda.
- i) Composición del Tribunal de Selección.
- j) Sistema de calificación.
- k) Baremo de méritos.
- l) Plazo de presentación de solicitudes.
- m) Modelo de solicitud.
- n) Cualesquiera otras circunstancias necesarias para el correcto desarrollo del procedimiento.

11.2. Sistema general de selección.

1. Los procesos selectivos para el acceso a las plazas de personal laboral fijo podrán desarrollarse mediante alguno de los siguientes sistemas de selección, cuando así resulte procedente conforme a la normativa aplicable y se justifique expresamente en las bases específicas de la convocatoria:

- a) Oposición.
- b) Concurso-oposición.
- c) Oposición con valoración posterior de méritos.

2. Las bases específicas determinarán, para cada convocatoria:

- a) El sistema de selección aplicable.
- b) La estructura y desarrollo del proceso selectivo.
- c) La ponderación y puntuación máxima de cada fase o prueba.
- d) La puntuación máxima total del proceso selectivo.

3. Las bases específicas podrán establecer la puntuación mínima necesaria para superar cada prueba, fase o el conjunto del proceso selectivo, así como los criterios para adquirir la condición de persona apta.

4. Asimismo, las bases específicas podrán prever la constitución de una bolsa de trabajo con las personas aspirantes que, reuniendo los requisitos establecidos, y conforme a los criterios previstos en las mismas, no hayan obtenido plaza, regulando su funcionamiento y vigencia.

11.3. Desistimiento y convocatoria desierta.

- 1. El órgano competente de EMVISMESA podrá acordar, mediante resolución motivada y por razones de interés público debidamente justificadas, el desistimiento del procedimiento selectivo o dejar sin efecto la convocatoria, de conformidad con la normativa vigente.
- 2. Asimismo, la convocatoria podrá declararse desierta cuando no se presenten personas aspirantes, ninguna reúna los requisitos exigidos, ninguna supere las pruebas establecidas o, por cualquier otra causa debidamente motivada, no resulte posible efectuar la contratación.
- 3. El desistimiento o la declaración de convocatoria desierta no generarán derecho a indemnización para las personas aspirantes, sin perjuicio de los recursos que procedan conforme a la normativa vigente.

11.4. Requisitos de participación

Las personas aspirantes deberán reunir, en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantener hasta la formalización del contrato, además de los requisitos establecidos en la convocatoria correspondiente, los requisitos generales que a continuación se relacionan:

a) Tener la nacionalidad española. No obstante, los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, en igualdad de condiciones que los españoles, al empleo público, con excepción de aquellas plazas que, directa o indirectamente, impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tengan por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

a.1) La previsión anterior será igualmente de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, así como a sus descendientes y a los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a su cargo, y siempre que se hallen en posesión del correspondiente permiso de residencia de larga duración en España, en los términos previstos en la normativa vigente en materia de extranjería.

a.2) El acceso al empleo público se extenderá asimismo a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, en los que resulte de aplicación la libre circulación de trabajadores.

a.3) Además de los extranjeros con las características citadas, aquellos que cuenten con permiso de residencia de larga duración en España podrán acceder a la Administración Pública, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.

b) Haber cumplido dieciséis años de edad y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la plaza convocada.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier Administración Pública o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en situación de inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñara en caso del personal laboral.

En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente, ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado y en los mismos términos, el acceso al empleo público. e) Poseer la titulación exigida para la plaza convocada.

f) Reunir los demás requisitos específicos previstos en la convocatoria.

g) Para participar en las pruebas de promoción interna vertical, como personal laboral, será requisito ostentar la condición de personal laboral fijo de EMVISMESA, así como haber prestado servicios en situación de servicio activo durante el período mínimo que se determine en las Bases Específicas en una categoría perteneciente al grupo profesional, o subgrupo en su caso, inmediatamente inferior al de las plazas convocadas.

11.5. Presentación de solicitudes

1. Las solicitudes se formalizarán conforme al modelo establecido en cada convocatoria.

2. El plazo de presentación de solicitudes no podrá ser inferior a quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la publicación de la convocatoria.

3. Las solicitudes podrán presentarse:

a) A través de los medios electrónicos habilitados por EMVISMESA.

b) Presencialmente en los registros habilitados al efecto.

c) Por cualquiera de los medios previstos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común.

4. Las solicitudes se dirigirán al Presidente del Consejo de Administración de EMVISMESA.

5. La mera presentación de la solicitud implicará la aceptación íntegra de las presentes Bases Generales y de las bases específicas de la convocatoria.

11.6. Documentación acreditativa.

1. Junto con la solicitud deberá aportarse la documentación exigida en las bases específicas.

2. La falta de presentación de la documentación requerida podrá determinar la exclusión de la persona aspirante cuando impida verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos.

3. Los méritos alegados deberán acreditarse documentalmente en la forma y plazo establecidos en la convocatoria.

4. No serán valorados aquellos méritos que no hayan sido debidamente acreditados dentro del plazo establecido.

11.7. Relación provisional de personas admitidas y excluidas.

1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Gerencia de EMVISMESA dictará Orden declarando aprobada la lista provisional de personas admitidas y excluidas, con indicación expresa de las causas de exclusión, así como los lugares de exposición de la misma.

2. En la relación provisional se indicarán, las causas de exclusión observadas.

3. La relación provisional será publicada en la página web corporativa.

11.8. Subsanación de defectos.

1. Las personas aspirantes excluidas o que no figuren en la relación provisional dispondrán de un plazo de diez días hábiles para subsanar los defectos observados o formular las alegaciones que estimen oportunas.
2. La falta de subsanación en plazo determinará la exclusión definitiva del procedimiento.
3. No será subsanable la falta de cumplimiento de los requisitos exigidos para participar en la convocatoria.
4. Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a instancia de la persona interesada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015.

11.9. Relación definitiva de personas admitidas y excluidas

1. Finalizado el plazo de subsanación y resueltas, en su caso, las reclamaciones presentadas, el Gerente de EMVISMESA aprobará la relación definitiva de personas admitidas y excluidas, que será objeto de publicación en los términos previstos en las presentes Bases.
2. La resolución que apruebe la relación definitiva de personas admitidas y excluidas podrá incluir la designación del Tribunal de Selección y, cuando proceda, la convocatoria del primer ejercicio.

11.10. Fecha, hora y lugar de celebración de ejercicios.

1. Cuando el sistema de selección contemple la realización de pruebas de oposición, la resolución por la que se apruebe la relación definitiva de personas admitidas y excluidas, o una resolución posterior, podrá establecer la fecha, hora y lugar de celebración de las pruebas.
2. La convocatoria será objeto de publicación en la página web corporativa de EMVISMESA con la antelación que, en su caso, establezcan las bases específicas de la convocatoria, debiendo mediar un plazo mínimo de setenta y dos horas.

BASE 12ª TRIBUNAL DE SELECCIÓN

Los Tribunales de selección de los procesos selectivos, sin perjuicio de su posterior designación nominativa, serán los establecidos en las presentes bases y, con arreglo a las mismas, les corresponderá el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas.

Su composición será predominantemente técnica, debiendo todos sus miembros ser funcionarios de carrera o personal laboral fijo al servicio de las Administraciones Públicas, y poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas, velándose por los principios de especialidad, profesionalidad, imparcialidad y paridad.

No podrán formar parte de los Tribunales, el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos, el personal eventual ni aquellos empleados públicos que hubieran realizado tareas de preparación para el acceso a la función pública de alguno de los aspirantes participantes en el proceso del que se es miembro del Tribunal en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria. No obstante lo anterior, podrán integrar los Tribunales aquellos empleados públicos titulares de puestos de Dirección General, Secretaría Técnica, Gerente o Subgerente, siempre que hayan sido nombrados mediante un procedimiento de concurrencia pública, en los términos previstos en la normativa de función pública.

12.1. Designación del Tribunal de Selección.

Aprobada la relación definitiva de personas admitidas y excluidas, el órgano competente procederá a la designación de las personas integrantes del Tribunal de Selección.

La composición del Tribunal será publicada en la página web corporativa de EMVISMESA, concediéndose un plazo de cinco días hábiles para que los miembros puedan formular, en su caso, las causas de abstención. Las causas de recusación por las personas interesadas previstas en la normativa aplicable, se formularán conforme al artículo 24.1 de la Ley 40/2015.

La interposición de reclamaciones no suspenderá por sí misma el desarrollo del procedimiento selectivo, salvo resolución expresa en contrario.

12.2. Declaración responsable.

Con carácter previo al inicio de sus actuaciones, las personas designadas como miembros del Tribunal de Selección deberán suscribir una declaración responsable en la que manifiesten:

- a) Que no concurre ninguna de las causas de abstención previstas en la normativa vigente.
- b) Que se comprometen a poner en conocimiento del órgano competente cualquier circunstancia sobrevenida que pudiera dar lugar a una causa de abstención o recusación.
- c) Que actuarán con plena independencia, objetividad e imparcialidad, respetando en todo momento los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que rigen los procesos selectivos.
- d) Que guardarán la debida confidencialidad respecto de la información, documentación, deliberaciones, criterios de valoración y cualquier otro dato conocido con ocasión de su participación en el proceso selectivo, sin perjuicio de las obligaciones de publicidad previstas en las presentes Bases.

e) Que se comprometen a desempeñar sus funciones con la diligencia debida y a evitar cualquier situación que pueda generar conflicto de intereses o comprometer la objetividad del procedimiento.

La declaración responsable formará parte del expediente administrativo del proceso selectivo.

12.3. Abstención.

1. Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en la legislación vigente en materia de procedimiento administrativo.
2. Asimismo, deberán abstenerse cuando hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes para pruebas selectivas relacionadas con plazas de naturaleza análoga durante los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria.
3. La concurrencia de alguna causa de abstención deberá comunicarse inmediatamente al órgano que efectuó el nombramiento.

12.4. Impugnación de los actos del tribunal.

1. Los actos y acuerdos del Tribunal que impidan continuar el procedimiento o produzcan indefensión podrán ser impugnados por las personas interesadas en los términos previstos en las presentes Bases, en las bases específicas y en la legislación vigente.
2. Las reclamaciones deberán formularse por escrito y presentarse dentro de los plazos legalmente establecidos.

12.5. Composición del Tribunal de Selección

1. El Tribunal de Selección estará integrado, por un número impar de miembros, en número no inferior a cinco, entre los que se designará al Presidente, al Secretario, éste último con voz y voto. Se designarán miembros suplentes, que integrarán los Tribunales de selección. La composición del Tribunal será la siguiente:
 - a) Presidencia.
 - b) Secretaría.
 - c) Tres Vocalías.
2. Todos los miembros del Tribunal deberán poseer una titulación académica igual o superior a la exigida para el acceso a la plaza convocada y actuarán a título individual, no pudiendo ostentar la representación de ningún órgano, organización o entidad.
3. La composición del Tribunal procurará respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo que razones objetivas y debidamente justificadas lo impidan.
4. El Tribunal podrá constituirse y actuar válidamente con la asistencia de la persona que ostente la Presidencia y de la persona que ejerza la Secretaría, o de quienes legalmente les sustituyan, así como de, al menos, una de las Vocalías.
5. La condición de miembro del Tribunal tendrá carácter obligatorio, salvo concurrencia de causa legalmente justificada.

12.6. Funcionamiento del Tribunal de Selección

1. Los Tribunales de selección deberán constituirse formalmente mediante la celebración de una sesión constitutiva, que tendrá lugar en el plazo máximo de diez días hábiles, a contar desde la publicación del nombramiento de sus miembros de acuerdo, a lo recogido en las presentes Bases.

En dicha sesión constitutiva, el Tribunal deberá establecer el calendario de las distintas fases, fijando la fecha de celebración del primer ejercicio y la previsión temporal del resto de las pruebas. El calendario acordado deberá ser objeto de publicación en el Tablón de Edictos de EMVISMESA y en aquellos otros medios de publicidad previstos en la convocatoria específica, sin perjuicio de la publicación de la fecha del primer ejercicio.

La constitución, celebración de sesiones y remisión de actas podrá efectuarse a distancia, conforme a lo previsto en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. No obstante, las sesiones en las que se proceda a la elaboración, realización o corrección de ejercicios deberán celebrarse necesariamente de forma presencial.

El funcionamiento de los Órganos de Selección se regirá, en todo caso, por lo dispuesto en los artículos 15 a 22 de la Ley 40/2015, así como por las normas específicas contenidas en Manual de Instrucciones de Funcionamiento y Actuación de los Tribunales de Selección, por las presentes Bases y en las Bases de la convocatoria correspondiente.

2. El Tribunal se regirá por las presentes Bases, por las bases específicas de cada convocatoria y por las normas de funcionamiento de los órganos colegiados previstas en la legislación vigente.
3. El Tribunal actuará con plena autonomía funcional, independencia y objetividad en el ejercicio de sus competencias, velando por el estricto cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.
4. Corresponderá al Tribunal el desarrollo, valoración y calificación de las pruebas selectivas, así como la resolución de cuantas incidencias se susciten durante la tramitación del procedimiento, dentro del ámbito de sus competencias.

5. El Tribunal de Selección podrá utilizar herramientas tecnológicas de apoyo, incluidas aquellas basadas en inteligencia artificial, para facilitar tareas de carácter auxiliar, organizativo, documental o de análisis, siempre que su utilización respete los principios de igualdad, mérito, capacidad, objetividad, transparencia y confidencialidad. En ningún caso dichas herramientas sustituirán el juicio técnico, la valoración, la deliberación o la adopción de acuerdos, que corresponderán exclusivamente a las personas integrantes del Tribunal.

La solicitud será formulada a través de la Presidencia y dirigida al órgano convocante, que resolverá lo procedente mediante acuerdo expreso. El acuerdo de designación deberá ser publicado e incorporado formalmente al expediente administrativo del proceso selectivo.

6. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes, mediante votación nominal. Las votaciones se realizarán siguiendo el orden establecido en la resolución de nombramiento de los miembros del Tribunal, votando siempre en el último lugar la Presidencia. En caso de empate decidirá el voto de calidad de la Presidencia. Todas las deliberaciones del Tribunal tendrán carácter reservado.

7. Corresponderá al Tribunal:

- a) Aprobar los criterios de corrección y valoración de las pruebas antes de su realización.
- b) Garantizar la objetividad y transparencia del proceso selectivo.
- c) Valorar los ejercicios realizados por las personas aspirantes.
- d) Valorar los méritos acreditados en la fase de concurso.
- e) Resolver las incidencias que se produzcan durante el desarrollo del procedimiento.
- f) Aprobar las calificaciones provisionales y definitivas.
- g) Formular la propuesta de contratación a favor de la persona o personas aspirantes que hayan obtenido mayor puntuación.
- h) Cualquier otra función necesaria para el correcto desarrollo del procedimiento selectivo.
- i) Las actuaciones del Tribunal quedarán reflejadas en las correspondientes actas, que formarán parte integrante del expediente administrativo del proceso selectivo.
- j) La Presidencia del Tribunal adoptará las medidas necesarias para garantizar que los ejercicios escritos sean corregidos sin que se conozca la identidad de los aspirantes.
- k) El Tribunal de Selección remitirá al órgano competente la información que considere de utilidad para los interesados sobre el desarrollo del proceso selectivo; no obstante, corresponderá exclusivamente al propio Tribunal la publicación de la información relevante, incluidas las calificaciones, acuerdos y demás actuaciones que se adopten en el curso del proceso.
- l) De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, el Tribunal tendrá la categoría que corresponda al grupo del Cuerpo, escala o subescala, o a la categoría profesional laboral convocada.

Sus miembros, así como, en su caso, los asesores especialistas, personal de apoyo y ayudantes administrativos, tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones por asistencia que correspondan.

12.7. Asesores especialistas y colaboradores

1. Cuando la naturaleza de las pruebas, la especialización de las plazas convocadas o la complejidad técnica del proceso selectivo así lo aconsejen, el Tribunal de Selección podrá solicitar al órgano competente de EMVISMESA, quien resolverá con acuerdo expreso, la incorporación de personas asesoras o entidades especializadas que presten asistencia técnica.
2. Las personas asesoras o entidades especializadas limitarán su actuación al ámbito de su especialidad técnica, actuando con voz y sin voto, sin que en ningún caso puedan sustituir las funciones de valoración, deliberación o decisión atribuidas al Tribunal de Selección. Son considerados asesores especialistas las personas designadas para colaborar con el Tribunal en aquellas pruebas o ejercicios que, por su complejidad o contenido técnico especializado, requieran conocimientos específicos no necesariamente dominados por los miembros del Tribunal. Dichos Asesores actuarán exclusivamente en materias de su especialidad, con voz, pero sin voto.
3. Las personas asesoras deberán guardar confidencialidad sobre toda la información y documentación a la que tengan acceso con ocasión de su intervención y estarán sujetas a los mismos deberes de imparcialidad y confidencialidad que las personas integrantes del Tribunal, en aquello que resulte de aplicación.
4. Se podrá designar por el propio Tribunal, a propuesta de la Secretaría, a ayudantes administrativos, cuya labor consistirá exclusivamente en labores mecanográficos y de tramitación, debiendo ser personal al servicio de EMVISMESA.

12.8. Deber de confidencialidad.

1. Los miembros del Tribunal, asesores y colaboradores deberán guardar absoluta confidencialidad respecto de la información a la que tengan acceso con motivo de su participación en el proceso selectivo.
2. En particular, deberán preservar la confidencialidad de:
 - a) Los contenidos de las pruebas antes de su realización.
 - b) Las deliberaciones internas del Tribunal.
 - c) Los criterios de valoración no publicados.
 - d) Los datos personales de las personas aspirantes.
3. El incumplimiento de este deber podrá dar lugar a la exigencia de las responsabilidades que correspondan conforme a la normativa vigente.

CAPÍTULO III

DESARROLLO DEL PROCESO SELECTIVO

Cuando el sistema de selección previsto en las bases específicas contemple una o varias fases diferenciadas, estas se desarrollarán de conformidad con lo dispuesto en las presentes Bases Generales y en las correspondientes bases específicas de la convocatoria.

Las bases específicas determinarán la estructura del proceso selectivo, las pruebas a realizar, el orden de desarrollo de las fases, los criterios de valoración, las puntuaciones máximas y mínimas exigibles, así como cualquier otro aspecto necesario para el correcto desarrollo del procedimiento.

Cuando las bases específicas de la convocatoria prevean la existencia de una fase de oposición, una fase de concurso o ambas, el desarrollo de cada una de ellas se ajustará a las normas contenidas en el presente capítulo, sin perjuicio de las particularidades que, en atención a la naturaleza de las plazas convocadas, puedan establecerse en las correspondientes bases específicas.

BASE 13ª. FASE DE OPOSICIÓN

La fase de oposición tendrá por objeto comprobar la capacidad, aptitud y conocimientos de las personas aspirantes para el desempeño de las funciones propias de la plaza convocada.

Las bases específicas determinarán:

- a) El número de ejercicios.
- b) El contenido de las pruebas.
- c) Su carácter eliminatorio o no.
- d) El sistema de calificación.
- e) La puntuación mínima exigida para superarlas.

13.1. Tipología de pruebas

Las bases específicas podrán prever una o varias de las siguientes modalidades de prueba:

- a) Cuestionarios tipo test.
- b) Ejercicios de desarrollo teórico.
- c) Supuestos prácticos.
- d) Pruebas técnicas relacionadas con las funciones del puesto.
- e) Pruebas de carácter profesional.
- f) Pruebas ofimáticas o informáticas.
- g) Pruebas de idiomas.
- h) Entrevistas competenciales estructuradas, cuando la naturaleza del puesto lo justifique y las bases específicas lo regulen mediante criterios previamente establecidos.
- i) Cualesquiera otras pruebas objetivas que permitan evaluar la adecuación de las personas aspirantes al puesto convocado.

13.2. Criterios de corrección y valoración.

1. El Tribunal aprobará, con carácter previo a la realización de cada ejercicio, los criterios de corrección, valoración y superación de cada prueba.
2. Dichos criterios deberán respetar los principios de objetividad, proporcionalidad, transparencia e igualdad de trato.
3. Los criterios aprobados formarán parte del expediente administrativo del procedimiento selectivo.
4. Cuando la naturaleza de la prueba lo permita, el Tribunal podrá publicar, con carácter previo a su realización, los criterios generales de corrección y valoración que servirán de base para su calificación. Asimismo, una vez celebradas las pruebas, podrá publicar las plantillas correctoras, los criterios específicos de corrección, las calificaciones, las actas que procedan y las resoluciones de las alegaciones, de conformidad con lo previsto en las presentes Bases y en las bases específicas de cada convocatoria.

13.3. Convocatoria de los ejercicios.

1. La convocatoria para la realización de los ejercicios se efectuará mediante anuncio publicado en la página web corporativa de EMVISMESA. Entre la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma y en la página web corporativa de la empresa pública y la celebración del primer ejercicio de la oposición deberá transcurrir un plazo mínimo de dos meses.
2. Entre la finalización total de un ejercicio o prueba y el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de setenta y dos horas y un plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales, salvo causa debidamente justificada.

Cuando alguno de los ejercicios requiera más de una sesión para su realización, el Tribunal lo anunciará por el procedimiento anteriormente indicado, con una antelación mínima de doce horas.
3. Las personas aspirantes serán convocadas en llamamiento único. Salvo en los supuestos de fuerza mayor, que deberán ser invocados con anterioridad, debidamente justificados y apreciados por el Tribunal con libertad de criterio.
4. La no comparecencia de un aspirante a cualquiera de los ejercicios obligatorios en el momento del llamamiento determinará automáticamente la pérdida de su derecho a participar en el ejercicio y en los sucesivos, quedando en consecuencia excluido del procedimiento selectivo.

13.4. Identificación de las personas aspirantes.

1. Las personas aspirantes deberán acreditar su identidad mediante la exhibición del Documento Nacional de Identidad, pasaporte o documento equivalente legalmente válido.
2. El Tribunal podrá requerir la identificación de las personas participantes en cualquier momento del proceso selectivo.
3. La negativa a identificarse o la imposibilidad de acreditar la identidad podrá determinar la exclusión del procedimiento.

13.5. Desarrollo de los ejercicios.

1. Los ejercicios se realizarán en las condiciones de igualdad, seguridad y objetividad que determine el Tribunal.
2. Durante la realización de las pruebas no se permitirá la utilización de materiales, dispositivos o documentación no autorizados expresamente.
3. El Tribunal podrá adoptar las medidas necesarias para garantizar el anonimato de las pruebas cuando la naturaleza del ejercicio lo permita.
4. Antes del inicio de la prueba que corresponda, el Tribunal informará sobre las instrucciones que han de cumplir para su desarrollo y ejecución. El incumplimiento de las instrucciones relativas al desarrollo y ejecución del ejercicio, así como el hecho de que la persona aspirante sea sorprendida copiando, utilizando medios de engaño, dispositivos electrónicos, materiales no autorizados o cualquier otra maquinación fraudulenta, será advertido de inmediato por el miembro del Tribunal o personal de apoyo correspondiente. Esta circunstancia, junto con los elementos que la acrediten, será recogida en el acta correspondiente y puesta en conocimiento del Tribunal de Selección. La persona aspirante afectada podrá formular las alegaciones que estime oportunas en el plazo de dos días hábiles, contados a partir del siguiente al de celebración del ejercicio. No obstante, salvo que su comportamiento impida el desarrollo normal de la prueba, se le permitirá continuar con la realización del ejercicio. El Tribunal de Selección, a la vista de lo actuado y mediante resolución motivada, podrá acordar la anulación de las actuaciones de la persona aspirante y su exclusión definitiva del proceso selectivo regulado por la presente convocatoria.
5. Si durante el desarrollo del procedimiento selectivo el Tribunal tuviera conocimiento de que alguno de los aspirantes carece de los requisitos exigidos para participar en la convocatoria, lo pondrá en conocimiento de la Consejería Presidencia, Administración Pública e Igualdad, a los efectos oportunos, dando cuenta a los órganos competentes de la inexactitud o falsedad en que, en su caso, hubiera podido incurrir el aspirante.

13.6. Incidencias durante las pruebas.

1. Corresponderá al Tribunal resolver cuantas incidencias puedan surgir durante el desarrollo de los ejercicios.
2. Cuando concurren circunstancias excepcionales que afecten al normal desarrollo de una prueba, el Tribunal podrá acordar su suspensión, repetición o reprogramación.
3. Los acuerdos adoptados deberán motivarse y reflejarse en el acta correspondiente.

13.7. Cuestionario tipo test.

Cuando las bases específicas establezcan que alguno de los ejercicios consista en un cuestionario de preguntas con respuestas múltiples, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) Cada pregunta contará con tres respuestas alternativas, de las cuales solo una será correcta.
- b) Los cuestionarios incluirán, en su caso, un porcentaje de preguntas de reserva, destinadas a sustituir aquellas que pudieran ser anuladas.
- c) Las preguntas tipo test deberán formularse de manera clara, precisa y no ambigua, ajustándose estrictamente al contenido del programa, y las respuestas deberán ser objetivas, evitando interpretaciones dudosas o equívocas.

Las bases específicas podrán establecer un número distinto de preguntas, en atención a las características de las plazas convocadas, debiendo garantizarse en todo caso un tiempo suficiente para su realización, que no podrá ser inferior a sesenta y cinco segundos por pregunta.

13.8. Ejercicios prácticos.

La prueba podrá consistir en la realización de uno o varios ejercicios prácticos directamente relacionados con las funciones propias de la especialidad, pudiendo estructurarse en distintas tareas. Dichos ejercicios podrán desarrollarse por grupos, así como en días y lugares diferentes, circunstancias que deberán concretarse en el anuncio de la convocatoria relativo a la celebración de la prueba.

La puntuación asignada a cada tarea, así como los criterios de corrección que aplicará el Tribunal para la calificación del ejercicio, deberán ser aprobados y publicados con anterioridad a su realización.

Asimismo, la prueba podrá consistir en una prueba escrita, en la elaboración de un oficio, informe u otro documento que el Tribunal estime adecuado, cuando no venga expresamente determinado en las Bases Específicas. En tal caso, el ejercicio podrá revestir la forma de prueba de desarrollo, preguntas cortas o cuestionario con varias alternativas, todos ellos de carácter práctico, referidos a las funciones propias de la plaza convocada y al contenido del programa.

De igual forma, deberán publicarse los criterios generales de corrección del ejercicio escrito con carácter previo a su realización y, antes de proceder a la corrección de los ejercicios, deberán publicarse asimismo los criterios particulares de corrección que servirán de base para la calificación del ejercicio.

13.9 Prueba escrita/oral de desarrollo mediante sorteo de temas.

Cuando las Bases Específicas establezcan pruebas escritas u orales de desarrollo mediante sorteo de temas, deberán contemplar los criterios generales de corrección. En caso de que dichos criterios no vengan definidos en las propias bases, los Tribunales de selección deberán aprobarlos y publicarlos con carácter previo a la realización del ejercicio.

Asimismo, una vez realizado el ejercicio y con carácter previo a la apertura de los exámenes para su corrección, el Tribunal deberá publicar los criterios particulares de corrección que servirán de base para la calificación del ejercicio.

13.10. Calificación de la fase de oposición.

1. Cada ejercicio será calificado conforme a los criterios establecidos en las presentes bases y en lo no previsto por estas en las bases específicas y a los aprobados por el Tribunal.
2. La puntuación obtenida en la fase de oposición se expresará con un máximo de dos decimales.
3. Las bases específicas podrán establecer ejercicios eliminatorios.
4. Cuestionario tipo test: El Tribunal deberá utilizar las plantillas de respuestas facilitadas por la Administración, realizando la corrección mediante escáner de lectura óptica, salvo que ello no resulte posible por motivos técnicos debidamente justificados.

La corrección del ejercicio no se llevará a cabo hasta que se haya publicado la plantilla definitiva de respuestas.

Las preguntas en blancas no penalizarán y los errores penalizarán conforme a la fórmula siguiente: $A - (E / (n - 1))$ siendo "A" el número de aciertos, "E" el de errores y "n" número de alternativas de respuestas. La calificación será de 0 a 10 puntos, precisándose un mínimo de 5 puntos para poder realizar el segundo ejercicio, salvo que en la convocatoria específica prevea otra nota de corte.

5. Prueba escrita/oral de desarrollo mediante sorteo de temas: Cada tema será calificado individualmente por cada miembro del Tribunal, con una puntuación de 0 a 10 puntos. La calificación de cada tema vendrá determinada por la media aritmética de las puntuaciones otorgadas, quedando eliminada la persona aspirante que no alcance una media mínima de cinco puntos en cada uno de ellos.

La calificación final del ejercicio será la media aritmética resultante de la suma de las calificaciones obtenidas en los distintos temas.

6. Ejercicios Prácticos: Con excepción de los ejercicios que incorporen cuestionarios tipo test de carácter práctico, los ejercicios prácticos serán calificados individualmente por cada miembro del Tribunal, con una puntuación de 0 a 10 puntos.

La calificación vendrá determinada por la media aritmética de las puntuaciones otorgadas, quedando eliminada la persona aspirante que no alcance cinco puntos.

7. Ejercicios Prácticos y Prueba escrita/oral: Cuando alguna de las puntuaciones otorgadas por los miembros del Tribunal se aparte de la nota media en más de tres puntos, se procederá al cálculo de una nueva media, excluyendo la puntuación o puntuaciones extremas.

Al acta de la sesión de corrección del Tribunal deberán anexarse las hojas, fichas o cartillas de valoración de cada uno de sus miembros, junto con las valoraciones motivadas que hayan servido de base para la calificación total otorgada.

No obstante lo anterior, tendrá aplicación preferente lo dispuesto en las bases específicas de cada convocatoria en relación con el desarrollo del proceso selectivo y el sistema de calificación, pudiendo el Tribunal, sin contradecir aquellas, establecer sistemas de puntuación desagregada por apartados, que deberán ser aprobados y publicados con carácter previo a la corrección del ejercicio.

En caso de que se formule reclamación por parte de una persona aspirante, el Tribunal deberá facilitar copia de su ejercicio, acompañada de una explicación detallada de los criterios y motivos que han determinado la calificación obtenida.

Una vez publicada la calificación provisional, la revisión de aquella quedará limitada a la comprobación de errores materiales o aritméticos, sin que proceda la recalificación del ejercicio por parte del Tribunal.

8. Calificación final. La calificación final de los aspirantes vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en cada uno de los ejercicios de la oposición.

13.11. Publicación de resultados.

1. Finalizada la corrección de cada ejercicio, el Tribunal publicará las calificaciones obtenidas.
2. Las publicaciones se realizarán en la página web corporativa de EMVISMESA.
3. Las personas aspirantes podrán formular alegaciones en el plazo que establezcan las bases específicas o, en su defecto, en el plazo de cinco días hábiles desde la publicación.
4. Resueltas las alegaciones, el Tribunal aprobará las calificaciones definitivas.

13.12. Garantías del procedimiento.

1. El Tribunal velará en todo momento por la igualdad de oportunidades entre las personas participantes.
2. Todas las actuaciones desarrolladas durante el procedimiento selectivo deberán quedar debidamente documentadas en el expediente correspondiente.
3. Los acuerdos adoptados por el Tribunal deberán estar suficientemente motivados cuando afecten a los derechos o intereses legítimos de las personas aspirantes.
4. Los expedientes de los procesos selectivos se conservarán conforme a la normativa aplicable y podrán ser objeto de consulta por las personas interesadas en los términos legalmente previstos.

BASE 14ª. FASE DE CONCURSO

La fase de concurso tendrá por objeto valorar los méritos acreditados por las personas aspirantes, de conformidad con lo establecido en las bases específicas de cada convocatoria.

Únicamente serán objeto de valoración los méritos obtenidos hasta la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

La puntuación máxima atribuible a la fase de concurso no podrá superar el 40 por ciento de la puntuación total correspondiente a la fase de oposición cuando el sistema de proceso selectivo elegido en las bases específicas sea el de concurso-oposición. En este mismo sistema de concurso-oposición, la fase de concurso no tendrá carácter eliminatorio.

14.1. Experiencia profesional.

1. Las bases específicas determinarán la experiencia profesional susceptible de valoración, atendiendo a la naturaleza, funciones y competencias propias de la plaza convocada. En todo caso, únicamente será objeto de valoración la experiencia profesional acreditada en puestos cuyas funciones sean sustancialmente similares o análogas a las del puesto objeto de la convocatoria.
2. La experiencia profesional deberá acreditarse en la forma prevista en las bases específicas, pudiendo exigirse documentación acreditativa de las funciones efectivamente desempeñadas cuando resulte necesario para comprobar su adecuación al perfil del puesto convocado.
3. La experiencia profesional podrá valorarse atendiendo, entre otros criterios, a:

a) La naturaleza de las funciones desempeñadas.

b) La categoría profesional ocupada.

c) El tiempo efectivamente trabajado.

d) La vinculación de la experiencia con el puesto convocado.

4. Las bases específicas determinarán la puntuación máxima atribuible a este apartado, así como los criterios de valoración aplicables.

14.2. Formación académica.

1. Podrán valorarse las titulaciones académicas oficiales distintas de la exigida para participar en la convocatoria, siempre que guarden relación con las funciones propias de la plaza,.

2. No podrá valorarse como mérito la titulación utilizada para acreditar el requisito de acceso a la convocatoria.

3. Las bases específicas establecerán las titulaciones susceptibles de valoración y la puntuación correspondiente.

14.3. Formación complementaria

1. Las bases específicas podrán prever la valoración de la formación complementaria relacionada con las funciones, competencias y conocimientos requeridos para el desempeño de la plaza convocada, incluyendo cursos, acciones formativas, seminarios, jornadas, congresos, certificados de profesionalidad, acreditaciones profesionales u otras actividades formativas.

2. Únicamente será objeto de valoración la formación directamente relacionada con el contenido funcional de la plaza convocada y que haya sido impartida, organizada, homologada o reconocida por Administraciones Públicas, universidades, colegios profesionales, organizaciones empresariales o sindicales, entidades de formación acreditadas u otras instituciones de reconocido prestigio.

3. Las bases específicas determinarán los criterios de valoración de la formación, pudiendo establecer, entre otros:

a) La duración mínima exigible de las acciones formativas.

b) La antigüedad máxima de la formación susceptible de valoración.

c) La puntuación atribuible en función de la duración, contenido o especialización de las acciones formativas.

d) Las entidades organizadoras o acreditadoras admitidas.

e) Los requisitos de acreditación documental de la formación.

4. No serán objeto de valoración aquellas acciones formativas cuyo contenido no guarde relación directa con las funciones de la plaza convocada, ni aquellas que no cumplan los requisitos establecidos en las bases específicas.

14.4. Idiomas y otras acreditaciones.

1. Cuando las características del puesto lo justifiquen, las bases específicas podrán prever la valoración de conocimientos de idiomas u otras acreditaciones profesionales.

2. La acreditación deberá realizarse mediante títulos, certificados o documentos expedidos por organismos oficialmente reconocidos.

3. Las bases específicas determinarán los niveles exigibles y la puntuación asignada a cada acreditación.

14.5. Otros méritos.

1. Las bases específicas podrán establecer la valoración de otros méritos distintos de la experiencia profesional y la formación, siempre que guarden relación directa con las funciones de la plaza convocada y contribuyan a acreditar la capacidad, cualificación o experiencia de las personas aspirantes para el desempeño del puesto.

2. Entre dichos méritos podrán contemplarse, entre otros, la superación de ejercicios en procesos selectivos anteriores convocados por EMVISMESA para plazas de la misma categoría profesional o de funciones sustancialmente similares, en los términos que establezcan las bases específicas.

3. En ningún caso podrán valorarse méritos que vulneren los principios de igualdad, mérito y capacidad o que carezcan de relación objetiva con el puesto convocado.

14.6. Acreditación de méritos.

1. Los méritos deberán acreditarse documentalmente dentro del plazo establecido en la convocatoria.

2. La acreditación se realizará mediante la aportación de originales, copias auténticas o cualquier otro medio admitido en derecho.

3. La falta de acreditación documental determinará la no valoración del mérito alegado.
4. No serán objeto de valoración los méritos aportados fuera de plazo.

14.7. Valoración provisional de méritos.

1. Finalizada la valoración de los méritos, el Tribunal aprobará una relación provisional de puntuaciones.
2. La relación provisional será objeto de publicación en la página web corporativa de EMVISMESA.
3. Las personas interesadas dispondrán de un plazo de cinco días hábiles para formular alegaciones o solicitar la revisión de la valoración efectuada.

14.8. Valoración definitiva de méritos.

1. Finalizado el plazo de alegaciones, el Tribunal resolverá las reclamaciones presentadas y aprobará la valoración definitiva de méritos.
2. La resolución de las alegaciones deberá constar motivadamente en el expediente del proceso selectivo.
3. La valoración definitiva será publicada en los mismos medios utilizados para la publicación de la valoración provisional.

BASE 15ª CALIFICACIÓN FINAL

La calificación final del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en cada fase.

La puntuación obtenida se expresará con un máximo de dos decimales.

15.1. Criterios de desempate.

Cada base específica establecerá los criterios de desempate. A modo orientativo, el orden de prelación se podrá determinar aplicando los siguientes criterios:

- a) Mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.
- b) Mayor puntuación obtenida en el apartado de experiencia profesional.
- c) Mayor puntuación obtenida en el apartado de formación complementaria.
- d) Mayor puntuación obtenida en el apartado de formación académica.
- e) Mayor puntuación obtenida en los ejercicios prácticos, cuando existan.
- f) En último caso, y de persistir el empate, este se deshará en atención a la letra que anualmente sortea la Secretaría de Estado de Función Pública.

15.2. Relación provisional de personas aprobadas.

1. Concluido el proceso de valoración, el Tribunal aprobará la relación provisional de personas aspirantes que hayan superado el procedimiento selectivo.
2. La relación provisional contendrá:
 - a) Identificación de las personas aspirantes.
 - b) Puntuación obtenida en cada fase.
 - c) Puntuación total.
 - d) Orden de prelación resultante. El Tribunal elaborará una relación de las personas aspirantes por orden decreciente de puntuación.
3. La relación provisional será publicada en la página web corporativa de EMVISMESA y en el tablón de edictos de EMVISMESA.
4. Las personas interesadas dispondrán de un plazo de cinco días hábiles para formular alegaciones.

15.3. Relación definitiva de personas aprobadas.

1. Finalizado el plazo de alegaciones y resueltas las reclamaciones presentadas, el Tribunal de Selección aprobará la relación definitiva de personas aspirantes seleccionadas, ordenadas de mayor a menor puntuación, en dicha relación constarán las calificaciones otorgadas en cada prueba, y/o valoración de méritos, así como el resultado final. No podrá el Tribunal de selección aprobar ni declarar superado el proceso selectivo a un número de aspirantes superior al de plazas convocadas.

La relación de aprobados será elevada al Presidente del Consejo de Administración con la propuesta de nombramiento como personal laboral fijo.

2. La resolución definitiva se publicará en la página web corporativa de EMVISMESA y en el tablón de edictos de EMVISMESA.

3. En ningún caso el número de personas propuestas para contratación podrá exceder del número de plazas convocadas.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de un número de aspirantes igual al de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección una relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como personal laboral fijo.

15.4. Recursos contra la resolución final.

1. Contra la resolución definitiva que ponga fin al procedimiento selectivo podrán interponerse los recursos que procedan conforme a la legislación vigente.

2. La interposición de recursos se ajustará a los requisitos, plazos y procedimientos establecidos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común y, en su caso, en la jurisdicción competente.

3. La resolución de los recursos corresponderá al órgano competente de EMVISMESA o, en su caso, a los órganos jurisdiccionales competentes.

15.5. Efectos de la superación del proceso selectivo.

1. La superación del proceso selectivo no generará por sí misma derecho a la contratación hasta que se produzca la formalización del correspondiente contrato laboral.

2. La inclusión en la relación definitiva de personas aprobadas no supondrá adquisición de derecho alguno distinto del previsto en las presentes Bases y en las bases específicas de la convocatoria.

3. La contratación quedará condicionada a la acreditación de los requisitos exigidos y a la verificación de la documentación aportada por la persona aspirante.

4. Cuando alguna de las personas propuestas no acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos, renuncie a la plaza o no formalice el contrato en el plazo establecido, podrá proponerse la contratación de la siguiente persona aspirante por orden de puntuación.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN E INCORPORACIÓN

BASE 16ª. Presentación de documentación.

1. Las personas aspirantes propuestas para su contratación deberán presentar, dentro del plazo de veinte días naturales contados desde la publicación de la relación definitiva de personas aprobadas, la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos en la convocatoria.

2. La documentación a presentar será la que determine cada convocatoria y, en todo caso, aquella necesaria para verificar:

a) Titulación exigida en la convocatoria.

b) Otros documentos acreditativos de los requisitos exigidos en la convocatoria.

c) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de ninguna Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

d) Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad ni defecto físico que imposibilite para el servicio. A tal efecto, podrá utilizarse el certificado emitido en la fase de reconocimiento médico en aquellas convocatorias en las que así se haya exigido. EMVISMESA se reserva el derecho de someter al candidato a reconocimiento facultativo si se observasen omisiones o inexactitudes en el documento expedido.

e) Cualquier otra certificación que se exija en los requisitos específicos detallados en cada convocatoria.

f) Compromiso de jurar o prometer el cargo, conforme a la legalidad vigente.

3. La documentación podrá presentarse mediante originales, copias auténticas o cualquier otro medio válido en derecho.

4. Ante la imposibilidad debidamente justificada de presentar los documentos expresados en el apartado anterior, podrá acreditarse el cumplimiento de las condiciones exigidas en la convocatoria mediante cualquier medio de prueba admisible en derecho.

5. Quienes ya tuvieren la condición de personal laboral al servicio de EMVISMESA estarán exentos de justificar documentalmente las condiciones y requisitos ya aportados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar certificación acreditativa de su condición y de aquellas circunstancias que obren en su expediente.

BASE 17ª. Verificación de requisitos

1. EMVISMESA comprobará el cumplimiento de los requisitos exigidos para el acceso a la plaza.
2. Cuando de la documentación aportada se desprenda que la persona aspirante no reúne alguno de los requisitos exigidos, decaerá en todos los derechos derivados de su participación en el proceso selectivo, y no podrá ser nombrado personal laboral fijo, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.
3. Igualmente perderá dichos derechos, y no podrá ser nombrado personal laboral fijo, quien no presente la documentación requerida dentro del plazo establecido, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y apreciada por el órgano competente.
4. En tales supuestos podrá proponerse la contratación de la siguiente persona aspirante por orden de puntuación, que habiendo superado el proceso selectivo, no hubiese sido nombrado por existir otro candidato con puntuación superior.
5. Transcurrido el plazo de presentación de documentos, el órgano convocante ofertará los puestos de trabajo vacantes a fin de que el personal de nuevo ingreso, por orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo y siempre que reúna los requisitos objetivos exigidos para cada puesto conforme a la Relación de Puestos de Trabajo, pueda optar por alguno de ellos.

Los destinos adjudicados tendrán carácter definitivo, con los mismos efectos jurídicos que los obtenidos mediante concurso.

BASE 18ª. Resolución de contratación

1. 1. Verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos, el Presidente del Consejo de Administración de EMVISMESA adoptará la resolución de contratación correspondiente.
2. 2. La contratación deberá ajustarse a la categoría profesional, grupo profesional y condiciones establecidas en la convocatoria.
3. 3. La resolución será objeto de publicación en la página web corporativa de EMVISMESA, sin perjuicio de su comunicación individual a la persona interesada.

BASE 19ª. Formalización del contrato

1. La relación laboral se formalizará mediante contrato de trabajo por escrito, de conformidad con la normativa laboral vigente.
2. El contrato tendrá carácter de personal laboral fijo y se ajustará a la modalidad contractual prevista en la convocatoria.
3. En el contrato se harán constar, entre otros extremos:
 - a) Categoría profesional.
 - b) Grupo profesional.
 - c) Centro de trabajo.
 - d) Jornada laboral.
 - e) Retribuciones.
 - f) Período de prueba.
4. La formalización del contrato determinará el inicio de la relación laboral con EMVISMESA.
5. Hasta tanto se formalicen los contratos y se produzca la incorporación a los puestos de trabajo correspondientes, los aspirantes no tendrán derecho a percepción económica alguna.

BASE 20ª. Incorporación al puesto de trabajo

1. La persona contratada deberá incorporarse al puesto de trabajo, deberá llevarse a cabo en el plazo de quince días naturales, plazo que será de un mes cuando el nombramiento implique cambio de localidad de residencia.
2. La falta de incorporación injustificada en la fecha señalada supondrá la pérdida de los derechos derivados del proceso selectivo y de la condición de personal laboral fijo.

3. En casos de fuerza mayor debidamente acreditados, el órgano competente podrá autorizar una incorporación diferida.
4. Cuando la persona seleccionada no se incorpore o renuncie antes de la formalización definitiva de la relación laboral, podrá procederse al llamamiento de la siguiente persona aspirante propuesta conforme al orden de puntuación obtenido.

BASE 21ª. Período de prueba

El personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba, en el que no se computará el tiempo de enfermedad, cuya duración será la establecida en el Convenio Colectivo vigente.

BASE 22ª. Renuncias y vacantes sobrevenidas.

1. Si alguna de las personas seleccionadas renunciara a la plaza antes de la formalización del contrato o durante el período de prueba, EMVISMESA podrá cubrir la vacante mediante propuesta a favor de la siguiente persona aspirante que hubiera superado el proceso selectivo, que no hubiese sido nombrado por existir otro candidato con puntuación superior.
2. Esta posibilidad podrá ejercerse durante un plazo máximo de seis meses desde la publicación de la relación definitiva de personas aprobadas, salvo que las bases específicas establezcan otro plazo.
3. La utilización de esta facultad deberá quedar debidamente motivada e incorporada al expediente administrativo correspondiente.

BASE 23ª. Adquisición de la condición de personal laboral fijo

1. La condición de personal laboral fijo de EMVISMESA se adquirirá mediante la superación del correspondiente proceso selectivo, la formalización del contrato de trabajo y, en su caso, la superación del período de prueba.
2. La adquisición de dicha condición comportará la incorporación plena a la plantilla de EMVISMESA con los derechos y obligaciones previstos en la normativa laboral aplicable y en el convenio colectivo vigente.
3. La condición de personal laboral fijo se mantendrá mientras subsista la relación laboral conforme a la normativa aplicable.

CAPÍTULO V**RECURSOS E IMPUGNACIONES****BASE 24ª. Alegaciones a los actos del procedimiento**

1. Las personas interesadas podrán formular alegaciones frente a los actos de trámite dictados durante el desarrollo del procedimiento selectivo, en los plazos establecidos en las presentes Bases Generales o en las bases específicas de cada convocatoria.
2. Las alegaciones deberán presentarse por escrito, debidamente motivadas y dirigidas al Tribunal de Selección o al órgano competente, según la naturaleza del acto impugnado.
3. El Tribunal resolverá las alegaciones formuladas en relación con las pruebas selectivas, la valoración de méritos y las restantes actuaciones de su competencia.
4. La resolución de las alegaciones deberá quedar reflejada en el expediente administrativo del procedimiento.

BASE 25ª. Revisión de calificaciones

1. Las personas aspirantes podrán solicitar la revisión de las calificaciones obtenidas en las pruebas selectivas o en la valoración de méritos dentro del plazo establecido en cada convocatoria.
2. La revisión tendrá por objeto verificar la correcta aplicación de los criterios de valoración previamente establecidos por el Tribunal.
3. La revisión no supondrá una nueva valoración discrecional de la prueba, sino la comprobación de la adecuación de la calificación otorgada a los criterios aprobados.
4. Las resoluciones adoptadas por el Tribunal deberán estar suficientemente motivadas.

BASE 26ª. Rectificación de errores

1. EMVISMESA y el Tribunal de Selección podrán rectificar en cualquier momento los errores materiales, de hecho o aritméticos que se detecten en sus actos y acuerdos.
2. La rectificación deberá publicarse por los mismos medios utilizados para la publicación del acto objeto de corrección.
3. La rectificación de errores no podrá alterar el contenido sustancial de las decisiones adoptadas ni vulnerar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

BASE 27ª. Contra Resoluciones y actos de trámite que decidan directamente el fondo del asunto

Contra las resoluciones y actos de los órganos de selección, así como contra sus actos de trámite que decidan directa o indirectamente el fondo del asunto, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos o intereses legítimos, podrá interponerse recurso de alzada ante la autoridad que haya nombrado a su presidente, de conformidad con el artículo 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los actos que pongan fin a los procedimientos selectivos deberán ser motivados.

La motivación de los actos de los órganos de selección dictados en virtud de discrecionalidad técnica, en el desarrollo de su cometido de valoración, estará referida al cumplimiento de las normas reglamentarias y de las bases de la convocatoria.

BASE 28ª. Conservación y acceso al expediente

1. Los expedientes derivados de los procedimientos selectivos serán custodiados por EMVISMESA de conformidad con la normativa vigente en materia de procedimiento administrativo, protección de datos, administración electrónica, transparencia y archivos públicos, conservándose durante el tiempo necesario para garantizar la defensa de los derechos e intereses de las partes y, en todo caso, hasta que proceda su eliminación o conservación permanente conforme al calendario de conservación documental que resulte de aplicación.
2. Las personas interesadas tendrán derecho a acceder al expediente en los términos previstos en la legislación aplicable en materia de procedimiento administrativo, transparencia y protección de datos.
3. El acceso deberá ejercerse respetando los derechos de terceras personas y la confidencialidad de la información protegida legalmente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**Referencias normativas**

Las referencias contenidas en las presentes Bases a disposiciones legales o reglamentarias se entenderán realizadas a las normas que las sustituyan, modifiquen o desarrollen en el futuro.

En todo lo no previsto en las presentes Bases, será de aplicación lo dispuesto en 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; en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; en la Ley 30/1984, de 2 de agosto; en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; en el 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; en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y de Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, así como en las demás normas legales de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**Igualdad de género**

Todas las denominaciones contenidas en las presentes Bases que se efectúen en género masculino se entenderán realizadas indistintamente en género femenino y masculino, de acuerdo con los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La eficacia de estas Bases estarán en vigor en tanto no sean negociadas y aprobadas unas nuevas Bases generales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA**Procedimientos en tramitación**

Los procedimientos selectivos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de las presentes Bases continuarán rigiéndose por la normativa y bases que les resulten de aplicación en la fecha de su convocatoria.

DISPOSICIÓN FINAL**Entrada en vigor**

Las presentes Bases Generales reguladoras de los procedimientos de selección de personal laboral fijo de la Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Melilla, S.A. (EMVISMESA) serán aprobadas por el Consejo de Administración y publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla y en la página web corporativa de EMVISMESA.

Las presentes Bases Generales entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla y permanecerán vigentes hasta su modificación o derogación.

A partir de su entrada en vigor, será de aplicación a todas las convocatorias de selección de personal laboral fijo que se aprueben con posterioridad.

De conformidad con los artículos 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 2 de octubre), y 93 del Reglamento del Gobierno y de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME extra. núm. 2, de 30 de enero de 2017) y demás concordantes, contra el presente Acuerdo del Consejo de Administración de EMVISMESA de fecha 30 de julio de 2026, por el que se aprueban las "BASES GENERALES REGULADORAS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL FIJO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MELILLA, S.A. (EMVISMESA)" que agota la vía administrativa, cabe recurso potestativo de reposición a interponer ante el Presidente del Consejo de Administración de EMVISMESA en el plazo de un mes a partir de su publicación, o bien, podrá interponerse recurso contencioso administrativo ante la jurisdicción contenciosa administrativa competente, en el plazo de dos meses desde la publicación.

No obstante, podrá utilizar cualquier otro recurso, si así lo cree conveniente bajo su responsabilidad.

Lo que se publica para su conocimiento y efectos oportunos.

Melilla, a 31 de julio de 2026.

Fdo: Hassan Driss Bouyemaa
Presidente Consejo Administración

Fdo: María Inmaculada del Campo Sedano
Secretaria General Consejo de Administración