

- Telemáticamente: A través del Registro Electrónico de EMVISMESA, accesible a través de su sede electrónica oficial.

No obstante, en cada proceso selectivo específico, las bases específicas establecerán expresamente las vías de presentación habilitadas.

4.- El plazo para la presentación de solicitudes será de **veinte días** hábiles, contados, en todo caso, a partir del siguiente al de la publicación de cada convocatoria.

5.- El sistema de valoración de méritos establecido en las presentes bases generales, y que serán de aplicación en las posteriores convocatorias específicas, queda recogido en el Anexo II (Baremo y acreditación de méritos).

Artículo 9.- Formación de las Bolsas de Trabajo.

El Procedimiento de selección y ordenación de los candidatos en la Bolsa de Trabajo será el de Concurso de Méritos, por ser un procedimiento acorde con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad exigido en el artículo 10.2 del 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.

Solo serán susceptibles de ser valorados los méritos alegados y acreditados por las personas participantes en el proceso y su valoración vendrá referida, en todo caso, a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

La Comisión de baremación habrá de realizar una valoración provisional de los méritos con indicación de las calificaciones parciales otorgadas para cada persona aspirante en cada uno de los apartados del baremo de méritos valorado (Experiencia profesional, superación de ejercicios, cursos de formación y titulación), otorgando **5 días hábiles** para la presentación de alegaciones, tras su publicación en la web y tablón de anuncios de la empresa.

La Comisión de baremación revisará las reclamaciones a las listas provisionales, publicándose las listas definitivas resultantes en la web y tablón de anuncios de la empresa.

Para integrarse en la Bolsa de Trabajo será requisito imprescindible obtener un **mínimo de puntos** en la valoración de méritos.

Cada convocatoria específica determinará la puntuación mínima necesaria para superar la fase de concurso, la cual deberá ser, en todo caso, superior a cero puntos y no podrá exceder los cinco puntos como máximo.

En el supuesto de empate entre dos o más aspirantes, este se deshará conforme al siguiente orden:

- En primer lugar, tendrá prioridad el aspirante con mayor puntuación obtenida en el apartado "Experiencia Profesional" en EMVISMESA.
- En segundo lugar, de persistir el empate, tendrá prioridad el aspirante con mayor puntuación obtenida en el apartado "Ejercicios Superados" en EMVISMESA.
- En tercer lugar, de persistir el empate, se tendrá en cuenta la mayor puntuación obtenida en el apartado de Formación.
- 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.

La lista definitiva resultante de la aplicación del baremo dará lugar a dos bolsas de trabajo idénticas por cada categoría profesional (bolsa A y bolsa B), cuyo funcionamiento será completamente independiente entre ellas.

- La **Bolsa A** se utilizará para las contrataciones laborales o nombramientos con una previsión de duración inferior a 9 meses.
- La **Bolsa B** se utilizará para las contrataciones laborales o nombramientos con una previsión de duración superior a 9 meses.

En el caso de que se finalice un proceso selectivo para una categoría profesional que carezca de bolsa de trabajo, ésta quedará automáticamente constituida por aquellos aspirantes que hubiesen superado alguno de los ejercicios que componen el proceso selectivo, ordenados por la puntuación obtenida.

TITULO II

Artículo 10.- Cobertura de necesidades temporales.

1. Respecto al Personal laboral temporal, deberá respetarse las limitaciones fijadas en el RDL 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo celebrarse contratos de duración determinada para:

- a. La sustitución de trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.