

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

ACUERDO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA Y SUELO DE MELILLA, S.A. (EMVISMESA) DE FECHA 12 DE NOVIEMBRE DE 2025, RELATIVO A LA APROBACIÓN DE LAS BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO PARA CONTRATACIONES TEMPORALES

BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO PARA CONTRATACIONES TEMPORALES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA, S.A. (EMVISMESA)

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.k del Reglamento de la Consejería de Administraciones Públicas, y el artículo 33 del Reglamento de Gobierno y Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla, a tenor del Orden Jurídico instaurado por la Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, del Estatuto de Autonomía de Melilla así como las competencias que en materia de personal corresponden a la Empresa Municipal de la Vivienda de Melilla S.A. (EMVISMESA), en su condición de medio propio y ente instrumental dependiente de la Ciudad Autónoma de Melilla, y en virtud de las necesidades organizativas y de prestación del servicio, por la presente se aprueban las siguientes Bases Generales para la contratación de personal laboral temporal.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En cualquier organización que preste servicios, el empleo de los medios materiales adecuados y de recursos humanos suficientemente preparados es una necesidad imprescindible hoy en día para poder llevar a cabo de forma adecuada sus fines, esto ocurre también en las organizaciones de carácter público, como es el caso de EMVISMESA.

En la cuestión relativa a la organización de los recursos humanos en el sector público se deben de tener en cuenta los principios constitucionales de acceso al empleo público previstos en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española, y que son los de igualdad, mérito y capacidad.

La aprobación de unas Bases de la Bolsa de Trabajo pretende mejorar la calidad de las prestaciones que reciben los ciudadanos, así como para cubrir las necesidades temporales de personal de carácter no permanente, todo ello, dentro del marco jurídico establecido por el Real Decreto Legislativo 5/2015 del Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público de 30 de octubre.

En cumplimiento de la legislación básica, y para garantizar que los procedimientos de selección de personal temporal se lleven a cabo bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad, y celeridad, se aprovecharán las actuaciones ya realizadas en procesos selectivos ordinarios, de forma que cuando finalicen, se podrá elaborar unas listas con aquellas personas que no hubieran superado el proceso selectivo al que se hubieran presentado, pero sí hubieran aprobado alguna de las pruebas que lo componen.

Esos ejercicios ya superados que podrán ser meritados serán aquellos correspondientes a convocatorias convocadas y realizadas con posterioridad a la aprobación y publicación de las presentes bases generales.

Las Bases de la Bolsa de Trabajo se dividen en tres Títulos, siendo el Preliminar el que regula cuestiones generales sobre su objeto y finalidad.

En el Título I se regula todo lo relativo a la creación de una Bolsa de Trabajo, que pretende agilizar la selección de aspirantes para cubrir necesidades de empleo de carácter temporal y garantizar que los aspirantes conozcan la valoración de sus méritos de cara a una posible contratación futura por parte de esta Administración Pública. Para ello se ha previsto la creación de bolsas de trabajo en la que se tendrán en cuenta los méritos aportados por los aspirantes relativos a experiencia profesional, formación y ejercicios aprobados en convocatorias oficiales.

Por último, en el Título II se recogen las cuestiones relativas a la disponibilidad de los aspirantes, de tal forma que se establecen los efectos de la renuncia por parte de los aspirantes a una cobertura temporal de empleo, las renunciaciones voluntarias o el procedimiento a seguir por parte de la unidad administrativa correspondiente para contactar con los aspirantes, garantizando que quede constancia fehaciente de cualquier incidencia que sobrevenga en la disponibilidad de los aspirantes.

Las presentes Bases han sido negociadas por la representación sindical existente en EMVISMESA, para que en su tarea de defensa de los intereses colectivos que tienen asignados tengan participación en los procesos selectivos.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.- Definición

Se entiende por bolsa de trabajo un sistema de selección para la cobertura de las necesidades temporales de personal.

Artículo 2.- Finalidad.

La selección de personal de la bolsa de trabajo tiene como fin dotar a EMVISMESA del personal más capacitado a través de sistemas que cumplan con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los principios de publicidad y celeridad. Asimismo, tiene como fin agilizar los procedimientos de dotación de personal en aras de una mayor eficacia de los servicios públicos, todo ello, dentro del marco establecido, principalmente, por los artículos 10 y 11 del Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público.

TÍTULO I

BOLSA DE TRABAJO

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3.- Requisitos de los aspirantes

Para ser admitidos en las bolsas de trabajo, los aspirantes deberán reunir los requisitos generales que a continuación se relacionan, además de los específicos contenidos en cada convocatoria:

3.1. Requisitos Generales.

a) Tener la nacionalidad española. También podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas:

a.1) Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea.

a.2) El cónyuge de los/las españoles/as y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, cualquiera que sea su nacionalidad siempre que no estén separados de derecho. Asimismo, con las mismas condiciones, podrán participar los descendientes menores de veintiún años o mayores de dicha edad que sean dependientes.

a.3) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

b) Poseer la capacidad funcional exigida para el desempeño de las tareas propias de las plazas a las que se optan.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) No haber sido separado o despedido mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las administraciones públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las comunidades autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionarios, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado.

En 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, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida de acuerdo con el artículo 76 del RDL 5/2015.

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la correspondiente convalidación o de la credencial que acredite, en su caso, la homologación.

Artículo 4.- Comisión de Baremación

4.1. Para cada convocatoria, se constituirá una Comisión de Baremación responsable de garantizar la objetividad y legalidad del proceso selectivo, así como de valorar los méritos y/o pruebas, en función del sistema selectivo previsto en las bases específicas.

4.2. La Comisión de Baremación deberá ajustarse en su composición a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y tenderán a la paridad entre mujeres y hombres, y estarán conformados por un presidente, un secretario y hasta 3 vocales, con voz y voto.

4.3. Se designarán miembros suplentes que alternativamente con los titulares respectivos integrarán la Comisión de Baremación, debiendo poseer los miembros con voz en el proceso un nivel de titulación igual o superior al exigido para la plaza que se trate.

4.4. La Comisión de Baremación no podrá constituirse ni actuar sin la presencia de su presidente, secretario y al menos la mitad de los vocales, ya sean titulares o quienes legalmente les sustituyan, y en caso de empate al adoptar algún acuerdo, decidirá el voto de calidad del presidente.

4.5. La Comisión de Baremación podrá incorporar a sus trabajos a cuantos asesores especialistas consideren oportunos con voz y sin voto, para el mejor desarrollo y celeridad del proceso selectivo. Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas.

4.6. Los miembros de la Comisión de Baremación serán nombrados por la Dirección Gerencia de la Empresa.

4.7. La misma resolución en la que se aprueben las bases específicas de cada convocatoria de empleo, fijará la composición de la Comisión de Baremación y se hará pública en la página web oficial de la empresa y en su tablón de anuncios.

Artículo 5.- Recursos y reclamaciones

En cuanto a las reclamaciones y plazo para su resolución se estará a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 6.- Objeto

La Bolsa de Trabajo tiene por objeto cubrir cualquier necesidad de personal de EMVISMESA, con carácter temporal, en los casos previstos en el artículo 10 de las presentes Bases.

CAPÍTULO 2.- PROCEDIMIENTO

Artículo 7.- Convocatoria

Las Bolsas de Trabajo estarán vigentes, en tanto no se constituyan otras nuevas, en cuya resolución de constitución, dejará sin efecto la antecesora o bien, podrá declarar vigente la anterior en atención a números miembros en la nueva Bolsa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.

Las presentes Bases Generales serán aprobadas por el Consejo de Administración y anunciadas posteriormente en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla, a efectos de garantizar su adecuada publicidad y transparencia.

A partir de ese momento, todas las comunicaciones relativas a los distintos procesos de selección que se desarrollen al amparo de las presentes bases —incluyendo convocatorias, listados provisionales y definitivos, resoluciones y demás actos administrativos— se realizarán a través de la página web oficial de la empresa y en su tablón de anuncios.

El Presidente del Consejo de Administración, como órgano ejecutivo del Consejo de Administración según recogen los estatutos de la entidad, firmará y aprobará las convocatorias concretas de cada bolsa de trabajo, de acuerdo, con las presentes bases generales, por delegación o en virtud de las competencias de dirección y ejecución de los acuerdos del Consejo.

Artículo 8- Solicitudes y valoración de méritos

1.- De acuerdo con el artículo 33 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas dada la necesidad perentoria de satisfacer las necesidades de personal temporal, se acuerda la tramitación urgente de este procedimiento, por la cual se reducen a la mitad los plazos, salvo los relativos a la presentación de solicitudes y recursos.

2.- Las solicitudes para formar parte de las Bolsas de Trabajo, se presentarán en modelo oficial, aprobado por la Gerencia de EMVISMESA (Anexo III). Junto a ésta, deberán aportarse los documentos acreditativos de estar en posesión de los requisitos exigidos para el desempeño de cada categoría, así como los que acrediten cada uno de los méritos que pretenda hacer valer el solicitante, con referencia al finalizar el periodo de presentación de instancias. Los ciudadanos habrán de presentar, junto a los méritos relativos a la titulación y cursos de formación, un documento enumerando ordenadamente los títulos que aporta. La documentación acreditativa deberá presentarse en formato electrónico (PDF) o en soporte físico (papel), en función del modo de entrega, ya sea telemática o presencial. En el caso de envío electrónico, cada archivo no podrá superar los 10 megabytes de tamaño.

Aquellas personas que aspiren a integrarse en varias Bolsas habrán de presentar una solicitud individualizada por cada una de ellas.

3.- Las solicitudes se dirigirán a la Presidencia del Consejo de Administración de EMVISMESA.

Las solicitudes y la documentación correspondiente podrán presentarse por las siguientes vías:

- Presencialmente: A través del Registro presencial de EMVISMESA, en el horario y dirección que se indique en cada convocatoria.
- 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.
- b) Para la cobertura de puestos de trabajo durante la celebración de procesos selectivos o promoción para su cobertura definitiva, por un plazo máximo de tres meses.
- c) Para la ejecución de programas de carácter temporal vinculados a la actividad específica de EMVISMESA, cuya duración no podrá exceder de tres años. En su caso, esta duración podrá ampliarse hasta un máximo de doce meses adicionales si así se habilitara por la normativa aplicable al sector público empresarial o por acuerdo expreso de la entidad conforme a sus competencias.

2. Una vez comprobado que la documentación está completa, acreditada la suficiente consignación presupuestaria para hacer frente al nombramiento correspondiente y previa resolución del órgano competente, el área de personal realizará el llamamiento al aspirante que por riguroso orden le corresponda, respetando el orden de prioridad establecido en la respectiva Bolsa, el cual, con carácter previo, deberá presentar una declaración responsable de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas u organismos e instituciones públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas por sentencia firme. En el caso de que no posean la nacionalidad española, declaración responsable de no estar sometido a sanción disciplinaria o condena penal que impida en su estado el acceso a la función pública.

3.- El llamamiento se realizará por el orden previsto en estas bases. En caso de ser llamados para llevar a cabo la cobertura temporal y de no ser localizado el interesado, se dejará constancia de la llamada, fecha, hora y persona que la efectuó y se intentará nuevamente la comunicación al día siguiente en horario distinto. Si tampoco en ese momento se lograra la comunicación, se podrá pasar a llamar al siguiente de la lista, sin pérdida de puesto que ocupe al que no se hubiera podido localizar quedando excluido del llamamiento concreto que se le estuviera efectuando. A los efectos de lo estipulado en el presente apartado, es obligación de los integrantes de la Bolsa de Trabajo mantener sus datos personales, tanto de teléfonos de contacto como de domicilio, convenientemente actualizados.

Mediante Orden/Acuerdo de la Presidencia del Consejo de Administración de EMVISMESA se ejercerá las funciones interpretativas o supletorias de estas Bases.

El interesado deberá comunicar su aceptación o rechazo en el plazo máximo de 24 horas siguientes a la comunicación de la oferta.

4.- El integrante de la Lista podrá aceptar o rechazar la oferta presentada, con los efectos establecidos en el siguiente artículo, una vez realizado el llamamiento, y puesta a su disposición la información acerca del plazo de aceptación o rechazo, plazo de presentación, funciones, Centro de trabajo, retribuciones, tipo y duración de la sustitución (en su caso), Horario y jornada de trabajo.

5.- De no ser localizados o no recibir respuesta en dichos plazos, se procederá conforme a lo establecido en el artículo siguiente para estas situaciones, pasando a convocar al siguiente aspirante que corresponda por el orden de la Lista.

Artículo 11.- Situación en la Bolsa.

1.- Las situaciones en las que pueden encontrarse los integrantes de la correspondiente Bolsa son las siguientes:

- a) Situación de disponible.
- b) Nombramiento en EMVISMESA a consecuencia de la Bolsa.
- c) No Disponible
- d) Baja definitiva.

2.- Realizado un llamamiento, para cubrir un puesto de trabajo de forma temporal, el aspirante podrá optar por lo siguiente:

2.1.- Aceptación de la oferta. En tal caso el aspirante deberá presentarse en el área de personal, en el plazo concedido al efecto. Finalizada la sustitución o cobertura temporal, el interesado conservará el mismo lugar en la Lista para el próximo llamamiento, cuya disponibilidad se declarará de oficio, siempre que no haya superado, de forma aislada o acumulada, 9 meses de prestación de servicio en la Bolsa A y un año en la Bolsa B.

2.2.- No aceptación de la oferta. En este caso el aspirante pasará a alguna de las siguientes situaciones:

2.2.1. No Disponibilidad con reserva del mismo puesto que ocupa en la Bolsa.

Requisitos: El aspirante que, por escrito, no acepte la oferta pasará a la situación de baja temporal, siempre que acredite, en el plazo de dos días, alguna de las siguientes causas justificativas:

- a) Enfermedad o situación que le incapacite temporalmente para el desempeño de las funciones, acreditada con informe médico emitido por el Servicio de Salud.
- b) Embarazo, alumbramiento, baja por maternidad o situaciones asimiladas.
- c) Tener a su cuidado a familiar que tenga reconocida la situación de dependencia, en virtud de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia, y sea declarado así por resolución de la Administración competente.
- d) Estar trabajando en la misma u otra categoría o especialidad en EMVISMESA a través de Bolsa de Trabajo.
- e) Y cualquier otra causa que se considere justificada por esta administración.

Duración: Será por el tiempo que dure la circunstancia alegada y acreditada, debiendo el interesado comunicar la finalización de la misma al área de personal, en el plazo de **diez días hábiles** contados a partir de dicha finalización.

Efectos: Mientras dure esta situación, el aspirante no será llamado para ninguna oferta. La reincorporación a la Lista como disponible se producirá a solicitud del interesado, siempre que haya finalizado la causa que la originó; extremo que habrá de acreditarse documentalmente, conservando el mismo lugar en la Lista. En el caso de que la solicitud se presente fuera de plazo, la reincorporación se efectuará en el último lugar de la Lista. El alta surtirá efectos a los **siete días hábiles** de la presentación de la correspondiente solicitud.

2.2.2.- Situación de disponible en el último lugar de la Lista.

El aspirante que no acepte la oferta y no acredite alguna de las circunstancias establecidas en el apartado anterior, pasará a esta situación. Asimismo, pasarán al final de la Lista aquellos aspirantes en situación de no disponibilidad con reserva del puesto en la Lista, que soliciten su reincorporación fuera del plazo de diez días establecido en el apartado anterior.

Pasarán a estar en esta situación, aquellos aspirantes que no aceptasen tres ofertas, por causas justificadas del apartado 2.2.1 del presente artículo.

De la misma forma, pasarán a esta situación por la renuncia en un puesto durante el periodo de vigencia de la prestación.

2.2.3.- Baja definitiva en la Lista de Reserva.

La baja definitiva se producirá cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- a) Por la no aceptación de tres ofertas de forma injustificadas.
- b) Por solicitud expresa del interesado.
- c) Haber sido objeto de informe negativo por el responsable del departamento en el que preste el servicio y/o Gerente de EMVISMESA.
- d) Cuando durante la vigencia de un contrato laboral de carácter temporal o nombramiento como personal laboral interino, el Responsable del departamento donde se estuviese prestando servicio o el Gerente de EMVISMESA, emita un informe negativo, que deberá estar suficientemente motivado, ya sea por el bajo rendimiento, interés en el desempeño de sus funciones, ausencia u otros análogos, podrá suponer la exclusión de la Bolsa de Trabajo, previa audiencia, mediante resolución motivada del Presidente del Consejo de Administración de EMVISMESA.

3.- Se entenderá que no acepta la oferta el aspirante que, habiendo sido localizado en los términos previstos en las presentes bases, no respondiese a la oferta presentada en el plazo señalado.

4. Los aspirantes que no tomen posesión del puesto ofertado el día del requerimiento de EMVISMESA, perderán todos los derechos derivados del llamamiento, salvo causas justificadas que se deberá acreditar.

Artículo 12: Finalización de la prestación de servicio.

1. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63 del RDL 5/2015:

- a) Por la cobertura reglada del puesto por personal laboral a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
- b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
- c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.
- e) En caso de despido disciplinario o sanción de separación de servicio supondrá la exclusión de la bolsa de trabajo cuando la resolución sea firme, y la suspensión cautelar de la inscripción en la bolsa hasta que haya pronunciamiento judicial sobre el despido o cese.

Artículo 13.- Bolsas de trabajo con personas con discapacidad.

Cuando se constituya una Bolsa de Trabajo tras la realización de un proceso selectivo de acceso libre, podrá constituirse de forma paralela una Bolsa de trabajo con personas discapacitadas, siempre y cuando en ese proceso existiese reserva para personas con discapacidad. Tomando como referencia el número total de aspirantes que compondrán la Bolsa, el llamamiento se llevará acabo de la siguiente forma; Se hallará el 5% del número total de aspirantes que componen la Bolsa (Ejemplo: 12). El número resultante, será la referencia para el llamamiento, de tal forma que, será el número resultante el número de llamamientos que habrá de hacerse en la Bolsa del Turno General, antes de realizar uno del Turno de personas con Discapacidad. (Ejemplo: Cada 12 llamamientos de la Bolsa General, se realizará uno de la Restringida)

Disposición Adicional

Las bolsas de trabajo vigentes en el momento de publicación de estas Bases, se regularán, en cuanto al llamamiento y su funcionamiento, por las presentes bases.

De conformidad con los artículos 123 y siguientes 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 demás concordantes, contra el Acuerdo del Consejo de Administración, de fecha 12 de noviembre de 2025, por el que se aprueban las “BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO PARA CONTRATACIONES TEMPORALES 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.

ANEXO I

CATEGORÍAS EMVISMESA

NIVEL	CATEGORÍA CONVENIO CAM	CATEGORÍA EMVISMESA	TITULACIÓN MÍNIMA
NIVEL A	TITULADO SUPERIOR	Gerente, Economista, Arquitecto, Ingeniero, Delineante, Psicólogo, Trabajador Social	Título académico de grado superior
NIVEL B	TITULADO MEDIO (Dipl. Univ.)	Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Tco Contable, Técnico	Título académico de grado medio
NIVEL B	PROGRAMADOR	Programador	Título académico de grado medio
NIVEL C	OF. 1ª ADTVO	Oficial 1ª Adtvo	BUP o equivalente
NIVEL C	SUPERVISOR	Supervisor	BUP o equivalente
NIVEL D	AUX. ADTVO	Operador Admon. De cobro/Aux. Admon	EGB o equivalente
NIVEL D	OFIC. 1ª OFICIOS	Oficial 1ª Oficios	EGB o equivalente
NIVEL E	OPER. SERVICIOS	Operario Servicios	Certificado de Escolaridad
NIVEL E	SUBALTERNO	Auxiliar de servicios/Subalterno	Certificado de Escolaridad

ANEXO II

BAREMO Y ACREDITACIÓN DE MÉRITOS

La valoración de los méritos para la adjudicación temporal de las plazas convocadas se efectuará con arreglo al siguiente baremo:

a) Experiencia profesional (40 puntos/100 puntos)

Respecto a la acreditación de méritos profesionales, deberá ser debidamente acreditado mediante la correspondiente certificación expedida por el organismo público correspondiente, o en su caso, mediante contrato de trabajo, todo ello acompañado de informe de vida laboral expedido por la Seguridad Social, en el que conste empresa, grupo de cotización, categoría profesional y tiempo de los servicios prestados/trabajados, se valorará hasta un máximo de 40 puntos conforme a la siguiente distribución:

- a. Servicios prestados en EMVISMESA en el mismo nivel y categoría del puesto convocado: Se valorarán con 0,60 puntos por cada mes completo de servicios prestados. Se valorará aquella experiencia en categorías que, pese a tener otra denominación, sus funciones sean sustancialmente similares. Hasta un máximo de 40 puntos.
- b. Servicios prestados en EMVISMESA en distinto nivel y categoría del puesto convocado. Se valorarán con 0,40 puntos por cada mes completo de servicios prestados. Hasta un máximo de 40 puntos.
- c. Servicio prestados en otras administraciones públicas, entidades u organismos autónomos, o resto del sector público. Se valorarán con 0,20 puntos por cada mes completo de servicios prestados. Hasta un máximo de 40 puntos.

En el caso de meritar experiencia laboral en los apartados a) y b) no será necesaria la acreditación, siempre que otorgaran, de manera expresa, su autorización al efecto.

Sí será necesaria en la acreditación de la experiencia laboral en el apartado c).

A los efectos de la valoración de la experiencia profesional, no se valorarán los servicios prestados como personal contratado con sujeción a las reglas de derecho administrativo, sea de naturaleza civil o mercantil o experiencia por cuenta propia.

b) Ejercicios de procedimientos selectivos superados (25 puntos/100 puntos)

En virtud de valorar la capacidad de los aspirantes, se valorarán los ejercicios aprobados en procesos selectivos de personal convocados con posterioridad a la aprobación y publicación de las presentes bases generales.

Se valorará de igual forma cuando las plazas objeto de aquellos procesos de selección tengan distinta denominación, siempre y cuando las funciones sean sustancialmente similares.

A tal efecto, se otorgarán un máximo de 25 puntos, distribuidos de la siguiente manera:

- 10 puntos por cada ejercicio superado en procesos convocados por EMVISMESA.
- 5 puntos por cada ejercicio superado en procesos convocados por otras Administraciones Públicas u organismos del sector público.

La acreditación de la superación de ejercicios anteriores deberá ser debidamente acreditada mediante la correspondiente certificación expedida por el organismo público correspondiente.

En el caso de meritar ejercicios superados en EMVISMESA no será necesaria la acreditación, siempre que otorgaran, de manera expresa, su autorización al efecto.

c) Formación (25 puntos/100 puntos)

Se otorgará hasta **un máximo de 25 puntos (1000 horas)** por cursos específicos recibidos o impartidos directamente relacionados con las funciones propias de la categoría a la que se concursa, impartidos por Universidades y Administraciones Públicas o por empresas legalmente habilitadas para ello cuyo títulos habrán de estar debidamente homologados por las Administraciones Públicas, o realizados dentro de los planes anuales de Formación, incluyendo los patrocinados por las Organizaciones Sindicales en dicho ámbito, con una duración mínima acreditada de 15 horas: **0,025 puntos** por hora de curso.

Las titulaciones de expertos universitarios se computarán como Cursos de Formación. Igualmente se valorarán como méritos los cursos de formación y perfeccionamiento de carácter transversal cuya materia versen sobre:

- Prevención de Riesgos Laborales
- Nuevas tecnologías, informática u ofimática
- Protección de Datos
- Cualquier materia directamente relacionada con el contenido funcional del puesto convocado.

En todos los casos únicamente se valorarán por una sola vez los cursos de idéntico contenido y denominación, aunque se repita su participación o impartición.

Los cursos en los que no se justifique adecuadamente el número de horas, el contenido así como aquellos en los que no conste claramente la entidad que los organiza, no serán valorados.

Asimismo, no serán valorados los cursos pertenecientes a una carrera universitaria, los de doctorado, los derivados de procesos selectivos y los diplomas relativos a jornadas, seminarios, simposios y similares.

d) **Titulación académica:**

Se puntuará con un **máximo de 10 puntos**:

Poseer titulación académica que sea **adicional y distinta a la exigida** como requisito para acceder a la plaza cuya categoría se concurra.

- a) Doctorado, 4 puntos
- b) Máster Universitario oficial, 3 puntos
- c) Título de Grado universitario o Licenciado, 6 puntos
- d) Título universitario de Diplomatura o equivalente, 4 puntos
- e) Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalente, 3 puntos
- f) Bachillerato o equivalente, 2 puntos
- g) Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente, 1,5 puntos
- h) Educación Secundaria Obligatoria o equivalente, 1 punto

En el caso de **titulaciones obtenidas en el extranjero**, será necesario aportar **resolución de homologación o declaración de equivalencia expedida por el Ministerio competente en educación**.

Para las equivalencias de las titulaciones de los apartados d), e), f), g) y h) será necesario aportar **documentación oficial que acredite dicha equivalencia en el sistema educativo español**.

En caso de que se haya accedido a los estudios de grado y/o licenciatura a través de un título universitario de diplomatura, la puntuación relativa a estas titulaciones no será acumulable, computándose, en ese caso la titulación más alta de las afectadas.

Certificación oficial de idiomas (máximo 1,5 puntos):

Dentro del apartado d) Titulación académica, se valorará la posesión de certificaciones oficiales de competencia lingüística en idiomas extranjeros conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER), emitidas por organismos oficiales y debidamente acreditados. La puntuación se asignará del siguiente modo:

- Nivel B1: 0,50 puntos
- Nivel B2: 1,00 punto
- Nivel C1 o superior: 1,50 puntos

Únicamente se valorará un idioma por persona, computándose aquel cuya acreditación sea de nivel superior.

Solo se admitirán como válidas las certificaciones emitidas por instituciones oficialmente reconocidas a nivel nacional o por organismos acreditados de la Unión Europea.

Las titulaciones valoradas en este apartado no serán tenidas en consideración en el apartado c) relativo a la Formación.

Aprobado en el Consejo de Administración nº 21/25 de fecha 12/11/2025

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMON. DE EMVISMESA

Fdo.: Hassan Driss Bouyemaa