
ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

03272-2026-U

NULES

Anuncio

Expte. 4841/2026

Asunto: Aprobación Bases Generales reguladoras de los procesos selectivos del Ayuntamiento de Nules

ANUNCIO

El Sr. Alcalde, en fecha 16/07/2026 ha RESUELTO:

PRIMERO. Aprobar las Bases Generales que han de regir los procesos selectivos de personal laboral y funcionarios de esta Administración y que se acompañan a la presente resolución en el ANEXO I.

SEGUNDO. Ordenar la publicación del texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón, así como un extracto en el DOGV, así como en el tablón de transparencia y tablón de edictos para su conocimiento y efectos oportunos.

TERCERO. Dar cuenta al Pleno en la siguiente sesión que se celebre.

CUARTO.- Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso de reposición, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 y 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contado a partir del día siguiente a su notificación/publicación, por así establecerlo la ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ante el Juzgado o Tribunal Superior de Justicia, de acuerdo con la distribución de competencias indicada en los artículos 8 y 10 de la citada Ley, o cualquier otro que se estime pertinente. La interposición de recursos no suspenderá la ejecución de la resolución impugnada, salvo que las disposiciones legales establezcan lo contrario.

ANEXO. BASES GENERALES QUE HAN DE REGIR LOS PROCESOS SELECTIVOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA Y/O LABORAL FIJO DEL AYUNTAMIENTO DE NULES

Índice

1. Preámbulo
2. Base primera. Objeto y ámbito de aplicación
3. Base segunda. Régimen jurídico
4. Base tercera. Principios generales de selección
5. Base cuarta. Igualdad de trato de todas las personas
6. Base quinta. Negociación colectiva de criterios generales
7. Base sexta. Contenido mínimo de las bases específicas
8. Base séptima. Requisitos generales de participación
9. Base octava. Solicitudes, plazo y derechos de examen
10. Base novena. Publicidad de las convocatorias y comunicaciones
11. Base décima. Admisión de personas aspirantes
12. Base undécima. Órganos técnicos de selección
13. Base duodécima. Sistemas selectivos
14. Base decimotercera. Desarrollo de las pruebas selectivas
15. Base decimocuarta. Méritos y fase de concurso
16. Base decimoquinta. Personas con discapacidad y ajustes razonables
17. Base decimosexta. Calificación final y desempates

18. Base decimoséptima. Relación de personas aprobadas, documentación y nombramiento
19. Base decimoctava. Período de prácticas o curso selectivo
20. Base decimonovena. Bolsas de trabajo temporal
21. Base vigésima. Protección de datos
22. Base vigesimoprimer. Recursos e impugnaciones
23. Base vigesimosegunda. Entrada en vigor y vigencia

Preámbulo

Las presentes bases generales tienen por finalidad establecer un marco común, estable y homogéneo para los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Nules para el acceso a plazas de personal funcionario de carrera y, en lo que resulte compatible, de personal laboral fijo, sin perjuicio de las peculiaridades que deban concretarse en las correspondientes bases específicas de cada convocatoria.

Este instrumento se configura como norma común de aplicación a sucesivas convocatorias, con el objetivo de reforzar la seguridad jurídica, la transparencia, la igualdad de trato, la publicidad, la objetividad y la profesionalidad en la selección del personal, garantizando en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Asimismo, las presentes bases generales incorporan los criterios generales en materia de acceso al empleo público susceptibles de negociación colectiva, de conformidad con el artículo 37.1.c) 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 adelante, TREBEP), diferenciándolos de las determinaciones concretas propias de cada convocatoria específica.

Base primera. Objeto y ámbito de aplicación

1. Las presentes bases tienen por objeto regular los criterios generales y las normas comunes que deberán regir los procesos selectivos para el acceso al empleo público del Ayuntamiento de Nules, sin perjuicio de las bases específicas que se aprueben para cada convocatoria.

2. Las bases específicas concretarán, para cada proceso selectivo, el número y características de las plazas, el sistema selectivo, el programa de materias, los ejercicios, el baremo de méritos, la composición nominal del órgano técnico de selección, los plazos, el modelo de solicitud y las restantes determinaciones singulares que resulten necesarias.

3. Quedan excluidos del ámbito de estas bases los procesos selectivos sujetos a normativa específica propia, sin perjuicio de su aplicación supletoria cuando resulte procedente y compatible con dicha normativa.

Base segunda. Régimen jurídico

Los procesos selectivos se regirán por las presentes bases generales, por las bases específicas de cada convocatoria, por la correspondiente oferta de empleo público y por la normativa vigente en materia de empleo público, régimen local, procedimiento administrativo común, régimen jurídico del sector público, igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, transparencia, protección de datos y acceso de las personas con discapacidad al empleo público.

En particular, serán de aplicación el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley reguladora de las bases del régimen local; el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local; la Ley de la Función Pública Valenciana; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio; el Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell; la Ley 39/2015, de 1 de octubre; la Ley 40/2015, de 1 de octubre; y las restantes disposiciones estatales, autonómicas o locales que resulten aplicables.

Base tercera. Principios generales de selección

1. La selección del personal se realizará mediante convocatoria pública, con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, transparencia, imparcialidad, profesionalidad de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de estos.

2. Los procedimientos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de las medidas de discriminación positiva previstas legalmente, de la promoción interna y de los turnos de reserva que procedan.

3. Las pruebas deberán guardar una conexión objetiva con las funciones, tareas y responsabilidades de las plazas convocadas, de modo que permitan valorar los conocimientos, competencias, capacidad analítica, expresión escrita u oral, resolución de problemas y aptitud profesional de las personas aspirantes.

Base cuarta. Igualdad de trato de todas las personas.

1. En todos los procesos selectivos se garantizará el respeto efectivo al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, identidad sexual, expresión de género, orientación sexual, características sexuales, estado civil, nacimiento, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Las bases específicas, los anuncios, formularios, comunicaciones, llamamientos, criterios de valoración y actuaciones de los órganos de selección deberán redactarse y aplicarse de forma respetuosa con la igualdad, la diversidad y la dignidad de todas las personas aspirantes, evitando expresiones, requisitos, criterios o prácticas que puedan producir efectos discriminatorios.

3. El Ayuntamiento de Nules y los órganos técnicos de selección velarán por que el desarrollo de las pruebas se realice en condiciones de igualdad real y efectiva, adoptando, cuando proceda, las medidas necesarias para prevenir situaciones de discriminación, acoso, trato degradante o vulneración de la dignidad de las personas aspirantes, incluidas las pertenecientes al colectivo LGTBIQ+.

4. En la composición de los órganos técnicos de selección se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, de conformidad con la normativa aplicable, sin perjuicio de los principios de profesionalidad, imparcialidad, especialidad y cualificación técnica exigibles a sus miembros.

Base quinta. Negociación colectiva de criterios generales

1. Las presentes bases generales tienen la consideración de norma que fija criterios generales en materia de acceso al empleo público y deberán ser objeto de negociación en la mesa competente, de conformidad con el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. La negociación de estas bases generales no exigirá necesariamente acuerdo, pero deberá sustanciarse de buena fe y quedar debidamente documentada en el expediente mediante la remisión del borrador, las propuestas formuladas, las actas o certificaciones correspondientes y el resultado del trámite.

3. Una vez negociadas y aprobadas estas bases generales, las bases específicas de cada convocatoria no requerirán nueva negociación obligatoria cuando se limiten a aplicar sus criterios generales y a concretar las determinaciones singulares del proceso. Si las bases específicas introdujeran criterios generales nuevos o modificaran los aquí establecidos, deberá valorarse la procedencia de su negociación previa.

Base sexta. Contenido mínimo de las bases específicas

Las bases específicas de cada convocatoria deberán contener, como mínimo, las siguientes determinaciones: número de plazas vacantes, clasificación profesional, escala, subescala, clase o categoría; requisitos de acceso; sistema selectivo aplicable; tipo de pruebas y criterios de calificación; puntuación mínima para superar cada ejercicio; programa de materias; relación de méritos y criterios de valoración cuando proceda; composición del órgano técnico de selección; curso selectivo o período de prácticas, en su caso; modelo, plazo y lugar de presentación de solicitudes; número de plazas reservadas a promoción interna o a personas con discapacidad; orden de actuación; reglas de desempate; lugares de publicación de anuncios y comunicaciones; y régimen de recursos.

Base séptima. Requisitos generales de participación

1. Para participar en los procesos selectivos será necesario reunir los requisitos generales previstos en la normativa básica de empleo público y en la legislación valenciana de función pública, así como los requisitos específicos que establezca cada convocatoria.

2. Con carácter general, las personas aspirantes deberán cumplir los requisitos de nacionalidad, capacidad funcional, edad, habilitación para el acceso al empleo público y titulación exigida. Todos los requisitos deberán poseerse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes, mantenerse durante todo el proceso selectivo y acreditarse en el momento que determine la convocatoria.

Base octava. Solicitudes, plazo y derechos de examen

1. Las solicitudes se presentarán en la forma, plazo y lugar que determinen las bases específicas, de manera telemática.

2. El plazo de presentación de solicitudes será el que se establezca en cada convocatoria, contado desde el día siguiente al de la publicación del anuncio correspondiente en el Boletín Oficial del Estado cuando así proceda.

3. Las bases específicas determinarán, en su caso, la tasa por derechos de examen, la forma de pago, las exenciones o bonificaciones aplicables y las consecuencias de la falta de abono o acreditación en plazo.

Base novena. Publicidad de las convocatorias y comunicaciones

1. Las bases específicas y las convocatorias se publicarán en los diarios oficiales que correspondan conforme a la normativa aplicable. En todo caso, se garantizará la publicidad en la sede electrónica y en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Nules.

2. Los anuncios relativos al desarrollo del proceso, llamamientos, calificaciones, acuerdos del órgano técnico de selección y demás comunicaciones se publicarán en los lugares indicados en las bases específicas, pudiendo tener dicha publicación efectos de notificación cuando resulte conforme a la legislación de procedimiento administrativo común.

Base décima. Admisión de personas aspirantes

1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente dictará resolución aprobando la relación provisional de personas admitidas y excluidas, con indicación, en su caso, de la causa de exclusión y del plazo de subsanación.

2. El plazo de subsanación será de diez días hábiles, salvo previsión normativa específica. No serán subsanables la presentación extemporánea de la solicitud, la falta de pago de los derechos de examen cuando tenga carácter esencial conforme a la convocatoria, ni aquellas omisiones que afecten al contenido sustancial de la solicitud.

3. Resueltas las reclamaciones o transcurrido el plazo sin formularse, se aprobará la relación definitiva de personas admitidas y excluidas, que podrá incluir la fecha, hora y lugar de realización del primer ejercicio, el orden de actuación y la designación nominal del órgano técnico de selección.

Base undécima. Órganos técnicos de selección

1. La ejecución de los procesos selectivos y la valoración de las pruebas y méritos corresponderá a órganos colegiados de carácter técnico, que actuarán con sujeción a los principios de imparcialidad, profesionalidad, especialidad, objetividad, independencia y discrecionalidad técnica.

2. Los órganos de selección estarán compuestos por un número impar de miembros titulares y suplentes, no inferior a cinco, todos ellos con voz y voto, salvo el personal asesor o colaborador, que actuará con voz pero sin voto. Su composición deberá tender a la paridad entre mujeres y hombres y garantizar la cualificación técnica adecuada.

3. No podrán formar parte de los órganos de selección el personal de elección o designación política, el personal funcionario interino, el personal eventual ni quienes se encuentren incurso en causas de abstención o recusación. La pertenencia al órgano de selección será siempre a título individual, sin representación de terceros.

4. Las bases específicas podrán prever la incorporación de personal asesor especialista y colaborador para tareas de apoyo, vigilancia, organización o asistencia técnica, sin que pueda sustituir las funciones de valoración propias del órgano de selección.

Base duodécima. Sistemas selectivos

1. Los sistemas selectivos aplicables serán los de oposición, concurso-oposición o concurso, en los términos previstos en la normativa vigente. Con carácter ordinario, general y preferente, la selección del personal funcionario de carrera y del personal laboral fijo se realizará mediante el sistema de oposición, por ser el que garantiza de forma más directa la acreditación objetiva de los principios de igualdad, mérito y capacidad. El sistema de concurso-oposición tendrá carácter excepcional o subsidiario respecto de la oposición y solo podrá utilizarse cuando la naturaleza de las plazas, las funciones a desempeñar o las competencias profesionales exigidas justifiquen de forma suficiente la valoración complementaria de méritos, debiendo motivarse expresamente dicha elección en el expediente y en las bases específicas. El sistema de concurso únicamente podrá emplearse con carácter excepcional cuando una norma con rango de ley lo habilite expresamente.

2. En los procesos de concurso-oposición, la fase de oposición tendrá carácter previo y eliminatorio, y solo se valorarán los méritos de quienes la hayan superado. La valoración de la fase de concurso deberá ser proporcionada, estar directamente relacionada con las funciones propias de la plaza convocada y no podrá determinar por sí sola el resultado del proceso selectivo, sin que pueda superar el 20 por ciento de la puntuación total del proceso selectivo.

3. Las bases específicas determinarán la puntuación máxima de cada fase, los ejercicios obligatorios o voluntarios, eliminatorios o no eliminatorios, los criterios de corrección, los mínimos exigibles y, en su caso, las reglas de lectura pública, anonimato y uso de textos legales.

Base decimotercera. Desarrollo de las pruebas selectivas

1. Las personas aspirantes serán convocadas para cada ejercicio en llamamiento único, salvo supuestos de fuerza mayor debidamente justificados y apreciados por el órgano de selección conforme a criterios de igualdad y proporcionalidad.

2. El orden de actuación en los ejercicios que no puedan realizarse simultáneamente será el que resulte del sorteo oficial aplicable en la Comunitat Valenciana o el que determinen las bases específicas conforme a la normativa vigente.

3. Se adoptarán, siempre que sea posible, medidas que garanticen el anonimato en la corrección de los ejercicios escritos. El órgano de selección podrá excluir a quienes incorporen marcas, signos o datos que permitan conocer su identidad cuando ello contravenga las instrucciones de la prueba.

4. Las personas aspirantes podrán elegir cualquiera de las dos lenguas oficiales de la Comunitat Valenciana para la realización de los ejercicios escritos, salvo en aquellas pruebas destinadas específicamente a acreditar conocimientos lingüísticos.

Base decimocuarta. Méritos y fase de concurso

1. Cuando el sistema selectivo incluya fase de concurso, las bases específicas establecerán la relación de méritos valorables, los criterios de acreditación, los límites de puntuación y el plazo de presentación de documentación.

2. Podrán valorarse, en los términos que determine cada convocatoria, la experiencia profesional, la formación, las titulaciones académicas adicionales, el conocimiento del valenciano u otros idiomas, la superación de ejercicios en procesos selectivos anteriores y cualesquiera otros méritos relacionados directamente con las funciones de la plaza, siempre con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3. Los méritos deberán estar referidos a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, salvo que las bases específicas establezcan otra referencia temporal conforme a derecho. No se valorarán méritos no alegados o no acreditados en la forma y plazo previstos.

Base decimoquinta. Personas con discapacidad y ajustes razonables

1. Las convocatorias deberán respetar la reserva legal de plazas para personas con discapacidad o diversidad funcional cuando proceda, en los términos previstos en la normativa estatal y autonómica aplicable y en la correspondiente oferta de empleo público.

2. Las personas que participen por el turno de reserva deberán hacerlo constar expresamente en la solicitud y acreditar el grado de discapacidad exigido, así como, en su caso, la compatibilidad con el desempeño de las funciones de la plaza.

3. Las personas aspirantes con discapacidad podrán solicitar adaptaciones de tiempo, medios y otros ajustes razonables. La solicitud deberá acompañarse de la documentación técnica que permita valorar la procedencia de la adaptación, aplicándose los criterios generales vigentes sobre adaptación de medios y tiempos en procesos selectivos.

4. Cuando una plaza reservada quede desierta, se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable sobre acumulación a ofertas posteriores o al régimen que proceda según el turno de acceso.

5. En el supuesto de que, por razones debidamente motivadas de necesidad imperiosa e inaplazable de incorporación de personal, las plazas reservadas a personas con discapacidad que hubieran quedado desiertas se acumulen al turno general de acceso libre de la misma convocatoria, dicha acumulación tendrá carácter excepcional y deberá justificarse expresamente en el expediente. En tal caso, y de conformidad con lo previsto en el artículo 3.2 del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, el Ayuntamiento de Nules quedará obligado a incrementar en la siguiente oferta de empleo público la reserva de plazas para personas con discapacidad en un número equivalente al de las plazas reservadas que hubieran sido acumuladas, sin perjuicio del porcentaje mínimo de reserva que legalmente corresponda aplicar en dicha oferta. La memoria justificativa de la siguiente oferta de empleo público deberá dejar constancia expresa del cumplimiento de esta obligación de compensación.

6. Sin perjuicio de lo previsto en esta Base decimoquinta para las personas aspirantes con discapacidad, cuando con posterioridad a la presentación de solicitudes y antes o durante la realización de alguna prueba selectiva concorra en una persona aspirante una circunstancia sobrevenida de carácter temporal, debidamente acreditada, que pudiera afectar de modo relevante a la posibilidad material de realizar el ejercicio en las condiciones ordinarias fijadas en la convocatoria, el órgano de selección, a solicitud de la persona interesada, podrá valorar motivadamente la adopción de medidas excepcionales de organización consistentes, en su caso, en la habilitación de condiciones materiales o logísticas que no alteren el contenido del ejercicio, ni los criterios de evaluación, ni el nivel de exigencia, ni supongan ventaja competitiva, y que preserven en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad. La apreciación de la concurrencia de la circunstancia alegada, la suficiencia de su acreditación y la procedencia, alcance y condiciones de la medida serán determinadas por el órgano de selección, atendiendo a la compatibilidad con el desarrollo regular del proceso, sin que la adopción de estas medidas comporte, por sí misma, el reconocimiento de un derecho subjetivo a la adaptación solicitada.

Base decimosexta. Calificación final y desempates

1. La calificación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases que integren el proceso selectivo, conforme a la ponderación establecida en las bases específicas.

2. En caso de empate, se aplicarán las reglas previstas en las bases específicas. Con carácter general, podrá atenderse sucesivamente a la mayor puntuación obtenida en la fase de oposición, a la mayor puntuación en los ejercicios prácticos, a los méritos de experiencia o formación relacionados con la plaza, a las medidas de igualdad legalmente previstas y, en último término, al sorteo.

Base decimoséptima. Relación de personas aprobadas, documentación y nombramiento

1. Finalizado el proceso selectivo, el órgano de selección hará pública la relación de personas que lo hayan superado, por orden de puntuación, y elevará al órgano competente la propuesta de nombramiento o contratación, sin que pueda proponerse un número de personas superior al de plazas convocadas, salvo los supuestos legalmente previstos.

2. Las personas propuestas deberán presentar, en el plazo que indiquen las bases específicas, la documentación acreditativa de los requisitos exigidos. La falta de presentación en plazo, la falsedad o la insuficiente acreditación determinarán la imposibilidad de efectuar el nombramiento, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran proceder.

3. Cuando se produzcan renunciaciones, falta de acreditación de requisitos, pérdida sobrevenida del derecho al nombramiento o cualquier otra causa que impida la cobertura de la plaza antes del nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir al órgano de selección una relación complementaria de personas aprobadas que sigan a las inicialmente propuestas.

Base decimoctava. Período de prácticas o curso selectivo

Las bases específicas podrán establecer un período de prácticas o curso selectivo cuando resulte adecuado a la naturaleza de la plaza. En tal caso, se regulará su duración, contenido, sistema de evaluación, órgano responsable, efectos de la calificación de apto o no apto y régimen de audiencia de la persona interesada.

Base decimonovena. Bolsas de trabajo temporal

1. Las bases específicas deberán prever la constitución de bolsas de trabajo temporal derivadas del proceso selectivo, con las personas aspirantes que hayan superado el proceso o los ejercicios que se determinen, ordenadas conforme a los criterios de puntuación establecidos.

2. El funcionamiento de las bolsas se ajustará a las bases generales municipales reguladoras de bolsas de trabajo temporal que se encuentren vigentes y, en su defecto o en lo no previsto, a las reglas que establezcan las bases específicas, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y agilidad en la cobertura de necesidades temporales.

Base vigésima. Protección de datos

Los datos personales facilitados por las personas aspirantes serán tratados por el Ayuntamiento de Nules con la finalidad de gestionar el proceso selectivo, las publicaciones derivadas del mismo, la constitución de bolsas de trabajo y las actuaciones administrativas vinculadas, conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos personales y transparencia.

Base vigesimoprimera. Recursos e impugnaciones

Contra las bases generales, las bases específicas, las convocatorias y los actos administrativos definitivos o de trámite cualificado podrán interponerse los recursos administrativos o jurisdiccionales que procedan conforme a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y a la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Contra los actos del órgano técnico de selección que decidan directa o indirectamente el fondo del asunto, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento, produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos o intereses legítimos, podrá interponerse recurso de alzada ante el órgano que lo haya nombrado, sin perjuicio de las reclamaciones o solicitudes de revisión que puedan formularse ante el propio órgano de selección en los plazos previstos por las bases específicas.

Base vigesimosegunda. Entrada en vigor y vigencia

Las presentes bases generales entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el diario oficial que corresponda y mantendrán su vigencia hasta su modificación o derogación expresa. Las bases específicas que se aprueben con posterioridad deberán remitirse a estas bases generales en todo aquello que no regulen de forma singular.

Nules, 16 de julio de 2026

El Alcalde, David García Pérez