

# **PLAN DE ORDENACION DE LA MOVILIDAD INTERNA**

---

## **PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO VACANTES POR PERSONAL INTERNO**

**Segunda modificación**

**Acuerdo de la Mesa General de Negociación  
del 11/07/2022**

**Aprobado por la Junta de Gobierno Local  
del 26/07/2022**



**Ayuntamiento de Alcorcón**

## ÍNDICE

EXPOSICION DE MOTIVOS .....	4
1. NORMAS SOBRE DESEMPEÑOS ACCIDENTALES.....	5
1.1. La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. ....	5
1.2. El Reglamento de Ingreso .....	5
1.3. El Real Decreto Legislativo 5/2015, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).....	6
1.4. Los desempeños provisionales en las normas sectoriales.....	6
1.5. La Jurisprudencia del Tribunal Supremo.....	7
2. EL DESEMPEÑO TEMPORAL EN EL ACUERDO GENERAL SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN E IMEPE 2008 – 2011.....	8
3. DESGLOSE DE LAS SITUACIONES DE DESEMPEÑO TEMPORAL Y SISTEMA DE ORDENACIÓN REGLAMENTARIA DE CADA UNA DE ELLAS .....	9
A. Comisión de Servicio .....	9
B. Nombramiento accidental de PT reservados a funcionarios de HN y Jefatura de Policía Local 10	
C. Desempeño accidental de Puesto de Trabajo.....	10
D. Funciones de superior retribución.....	11
E. Adscripción provisional a Puesto de Trabajo .....	12
F. Redistribución de efectivos.....	13
G. Movilidad funcional temporal.....	13
H. Movilidad definitiva por motivos de salud .....	14
4. EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN INTERNO .....	15
4.1. Convocatoria .....	15
4.2. Publicidad: .....	16
4.3. Requisitos de participación .....	16
4.4. Actuaciones en el caso de no ser precisa selección .....	16
4.5. Comisión de Valoración .....	16
5. EMPLEADOS PROPIOS COMO FUNCIONARIOS INTERINOS .....	17
5.1. Estado de la cuestión.....	17
5.2. Derechos de en caso de ser nombrados funcionarios interinos en estas mismas administraciones .....	17
6. EMPLEADOS PROPIOS NOMBRADOS EN LIBRE DESIGNACIÓN.....	18
6.1 Derechos de Los empleados públicos del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE en caso de ser nombrados en otros PT por el sistema de libre designación.....	18
7. PERSONAL LABORAL.....	18
8. AMBITO TEMPORAL DE DESARROLLO DEL PLAN .....	19



ANEXO I CUADRO RESUMEN .....	20
ANEXO II BAREMO .....	21

## EXPOSICION DE MOTIVOS

El Ayuntamiento de Alcorcón está ejecutando una profunda reorganización de sus Recursos Humanos, mediante la negociación colectiva, la cual ha dado lugar a que desde 2020 la Relación de Puestos de Trabajo sea un documento plenamente vigente, y anualmente se aprueben tanto la plantilla orgánica como la OPE correspondiente.

Las plazas vacantes están siendo convocadas siguiendo un orden negociado en la Comisión de Empleo creada por la Mesa General de Negociación, y cumpliendo con las normas y los lentos procedimientos de nuestros sistemas legales de accesos a la función pública.

Este proceso de consolidación de la plantilla, en el que se inscribe el propio de Estabilización de la ley 20/21, genera vacantes en los Puestos de trabajo cuyo desempeño, por unas u otras razones, conviene atribuir con rapidez.

La Mesa general de negociación entiende que una de sus funciones es la prevista en el art. 37.1.c) TREBEP, que establece que deben ser objeto de negociación colectiva

*“las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos”.*

El derecho a la promoción profesional está recogido en el mismo TREBEP, art 16, 1. Y se define la carrera profesional en el apartado 2 como:

*“conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.”*

La Mesa General entiende que este derecho a la promoción no sólo es para las oportunidades de provisión definitiva de los Puestos de Trabajo, sino también para los desempeños accidentales de los mismos.

Además, es criterio compartido que el principio de *“a igual trabajo igual salario”* implica en la administración pública el reconocimiento de todos los desempeños accidentales que con cualquier denominación y por múltiples causas se producen diariamente en nuestra organización, y además que tales desempeños se deben ordenar para asegurar que se producen en condiciones de igualdad y de mérito.

De esta forma, cada empleado debe tener la convicción de que siempre se le retribuirá por las tareas superiores que le sean encomendadas, y se le reconocerá formalmente su contribución a la mejora y ejecución de las tareas municipales.

Este aprovechamiento del talento interno de nuestra organización es también un medio de dar perspectivas de carrera profesional a la plantilla, incrementando su motivación, y de generar valor a la organización al aprovechar la experiencia, los conocimientos y los niveles de titulación del personal (en muchas ocasiones, por encima de los exigidos para su grupo de acceso).

Por ello se ha aprobado por unanimidad de las partes en la Mesa este PLAN DE ORDENACION DE LA MOVILIDAD INTERNA, y dentro de él, el PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO POR PERSONAL INTERNO.

Este POMI se aprueba en cumplimiento del Artículo 69 del TREBEP que dispone:

*1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.*

2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, [...]

d) Medidas de promoción interna [...]

La Mesa General de Negociación ha acordado que, habiendo sido aprobado una versión anterior de este Procedimiento de cobertura de Puestos de Trabajo vacantes por personal interno, incluido en el POMI, por la Junta de Gobierno Local el día 25 de mayo de 2021 y 16 de noviembre de 2021, vuelva a ser aprobada la actual redacción, teniendo en cuenta las competencias establecidas para este órgano en el art. 127. 1, de la Ley de Bases de Régimen local:

h) Aprobar la relación de puestos de trabajo, las retribuciones del personal de acuerdo con el presupuesto aprobado por el Pleno, la oferta de empleo público, las bases de las convocatorias de selección y provisión de puestos de trabajo, el número y régimen del personal eventual, [...] el régimen disciplinario y las demás decisiones en materia de personal que no estén expresamente atribuidas a otro órgano.

Tras esta aprobación la Mesa General de Negociación acuerda que el PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO VACANTES POR PERSONAL INTERNO sustituya lo previsto en el Acuerdo de Personal Funcionario y el Convenio de Personal Laboral del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE (2008-2011) en lo relativo a la movilidad interna de los empleados públicos, cobertura temporal de Puestos de Trabajo y movilidad funcional del personal.

Por ello, será publicado en la página Web y comunicado individualmente a todos los empleados.

## 1. NORMAS SOBRE DESEMPEÑOS ACCIDENTALES

### 1.1. La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Permanecen vigentes algunos procedimientos establecidos en esta norma. Son:

- *La movilidad a otra unidad o departamento*, (Art. 20.1.c) ap. final) sin merma de retribuciones ni cambio de condiciones y “modificando la adscripción de los PT de los que sean titulares”.
- *La reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de empleo* (art. 20.1.g) aunque no se trata de un procedimiento temporal sino definitivo.

### 1.2. El Reglamento de Ingreso

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 promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (RI) es la norma que detalla los posibles procedimientos a utilizar. Son:

- *La redistribución de efectivos*, como forma de provisión de PT vacantes, (art. 36.2 y 59 RI) con carácter definitivo.

- *La movilidad por cambio de adscripción de PT no singularizados* (art. 61.1 RI) que conecta con la institución de movilidad de la Ley de Reforma y con el art. 73.2 EBEP posteriormente comentado.
  - *La Comisión de Servicio (CS) para desempeño de PT vacantes* (art. 64 RI) limitada a funcionarios que ya posean los requisitos de acceso al PT (Grupo/Subgrupo, Escala).
  - *La Comisión de Servicio para desempeño de tareas no propias de un PT*, (art. 66 RI) sin cambio de PT. La jurisprudencia ha explicitado que no se trata propiamente de una CS, sino de una mera “atribución temporal de funciones”. Pero expresamente se prohíbe la percepción de remuneraciones, salvo indemnizaciones del servicio, tal como en los nombramientos para tribunales.
  - *La adscripción temporal*, pero limitada en el RI a casos de remoción, amortización del PT o reingreso sin reserva.
  - *La Movilidad por razones de salud o de rehabilitación* (art 66bis RI) por la que se podrá adscribir a los funcionarios a puestos de trabajo vacantes de distinta unidad administrativa, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen. La adscripción tendrá carácter definitivo cuando el funcionario ocupase con tal carácter su puesto de origen.
- 1.3. El Real Decreto Legislativo 5/2015, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

El TR no ha modificado la inicial norma del EBEP de 2007, que establecía:

- *La asignación de funciones distintas al PT desempeñado* (art. 73.2 EBEP). Específicamente se indica que no puede haber merma en sus retribuciones, pero no es lo mismo que la prohibición del anterior art. 66 RI. Este artículo es plenamente vigente para nuestra administración.
- *La movilidad a otra unidad o departamento*, (art. 81.2 EBEP) sin merma de retribuciones ni cambio de condiciones y “*modificando la adscripción de los PT de los que sean titulares*”.
- *La provisión provisional* (art. 81.3 EBEP), sin más requisitos que la “urgente necesidad”, que parece romper con las limitaciones de la “adscripción temporal” citada antes.

Estos dos últimos procedimientos quedan en suspenso por acción de la Disposición final 4ª del EBEP, hasta las “calendas griegas” de las leyes de desarrollo autonómico. Pero la movilidad entre unidades, como ha quedado dicho, está vigente por el art. de igual dicción de la ley 30/84.

#### 1.4. Los desempeños provisionales en las normas sectoriales

Como las normas de función pública citadas no disponen de mecanismos suficientemente flexibles, las normas sectoriales han creado nuevas figuras de desempeño, por ejemplo:

- EL art. 35,3 de la ley 1/18 de Coordinación de Policías locales de la CM Dispone una “designación provisional” para la Jefatura del cuerpo que puede trascender incluso las categorías, es decir, los Subgrupos de titulación:  
*En caso de ausencia, la persona titular de la alcaldía designará provisionalmente a quien deba sustituir al titular de la jefatura del Cuerpo entre los funcionarios de la misma categoría del Cuerpo de Policía Local del municipio, y si no lo hubiera, de la categoría inmediata inferior.*
- Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Así, el art 49, 2 establece el posible “*nombramiento provisional*” trascendiendo las subescalas y categorías.

Y el art. 52 instaura un “*nombramiento accidental*”, al que finalmente exige sólo una “preparación técnica adecuada”. Sólo se exige pertenecer al Subgrupo A1 en los ayuntamientos de más de 5.000 habitantes.

Cabría a la vista de estas normas una pregunta sencilla: Si es posible el desempeño provisional de PT de Jefatura de Policía o de Interventor General o Secretario rompiendo la barrera de la clasificación del PT, ¿Por qué no es posible en otros PT menos importantes de la estructura? Sencillamente, porque no hay norma concreta.

### 1.5. La Jurisprudencia del Tribunal Supremo

Como siempre, la vida real se abre paso, y el Tribunal Supremo ha debido enjuiciar asuntos derivados de este tipo de desempeños, concretamente sus efectos económicos. En sus sentencias viene manteniendo que se puede generar el derecho de compensación económica por el desempeño de funciones de superior categoría.

A este respecto, la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2011 (rec. 2488/2009) y ratificada por Sentencia nº 52/2018, emitida por la Sala Tercera, el Tribunal Supremo, mantiene que si un funcionario desempeña funciones de categoría superior debe cobrar por ello, ya que lo contrario sería un enriquecimiento injusto, y que las retribuciones a percibir son las objetivamente vinculadas al puesto de trabajo (complemento específico y destino), salvo las retribuciones propias del cuerpo o grupo, tal como el sueldo o trienios.

De claridad meridiana en este aspecto resulta la reciente Sentencia número 605/2019 de 7 de mayo de 2019 del Tribunal Supremo, que analiza la pretensión de una funcionaria del Cuerpo General Auxiliar (C2) de la Administración General del Estado destinada en una Oficina de Prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, a la cual el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sentencia de 10 de enero de 2018 emitida en el recurso nº 1780/2018) había desestimado en su integridad el recurso interpuesto por la referenciada empleada pública que reclamaba las diferencias retributivas básicas y complementarias entre las que tenía asignadas en su puesto de origen y las correspondientes al puesto de Técnico de Oficina de Prestaciones (A2, nivel 20), cuyas funciones afirmaba haber realizado en su totalidad entre el 1 de julio de 2012 y el 31 de marzo de 2015.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestimaba la reclamación de la funcionaria recordando lo indicando en las sucesivas leyes presupuestarias relativas a los ejercicios reclamados (y que vuelve a reproducirse, en el momento actual, en el artículo 6. Uno D) del reciente Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público) según las cuales “Las retribuciones que en concepto de complemento de destino y complemento específico perciban los funcionarios públicos serán, en todo caso, las correspondientes al puesto de trabajo que ocupen en virtud de los procedimientos de provisión previstos en la normativa vigente, sin que las tareas concretas que se realicen puedan amparar que se incumpla lo anterior, con excepción de los supuestos en que dicha normativa les reconoce otras cuantías (...)”.

El Alto Tribunal, después de analizar la diferente normativa en materia retributiva, y concretamente el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, indica que cuando este precepto introduce el inciso “entre otros”, al hablar de que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, se establecerán por las correspondientes Leyes de cada Administración Pública, difiere del tenor del artículo 23 de la Ley 30/1984, de Medidas para la reforma de la función pública el cual no contenía esa posibilidad extensiva.



Y una vez analizada esa diferencia de redacción, expresa que el verdadero obstáculo, en todo caso, lo ofrecerían las sucesivas Leyes de Presupuestos con la prescripción anteriormente transcrita, las cuales, a juicio del Tribunal Supremo, permitirían justificar una desestimación de las pretensiones en caso de ejercicios puntuales de funciones, pero no en el caso de ejercicio continuado de todas o de las funciones esenciales de otro puesto, en el que sí que correspondería retribuir, concluyendo en el Fundamento Jurídico Sexto que las limitaciones presupuestarias no impiden *“que los funcionarios que desempeñen la totalidad o las tareas esenciales de un puesto de trabajo distinto de aquél para el que fueron nombrados,, perciban las diferencias retributivas entre los complementos de destino y específico del puesto efectivamente desempeñados y los del suyo”*.

En síntesis, el Tribunal Supremo, en este fallo judicial, reconoce a los funcionarios, en el caso de ejercicio continuado de todas o de las funciones esenciales de otro puesto, el derecho al percibo de las diferencias retributivas entre los complementos de destino y complemento específico del puesto de destino y el de origen.

Si no existe acto administrativo que formalice la atribución de funciones o el empleado no asume la totalidad de las funciones del puesto, sólo generaría el derecho a percibir una indemnización o compensación que paliara el enriquecimiento injusto que se generaría para la Administración. Respecto a la figura a través de la cual debe percibirse la compensación económica la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de septiembre de 2009 (número de recurso 97/2007) sólo puede provenir a través de la figura del complemento de productividad. Este complemento es el destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

## **2. EL DESEMPEÑO TEMPORAL EN EL ACUERDO GENERAL SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN E IMEPE 2008 – 2011**

El Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE 2008 – 2011 incluye diversas normas sobre provisión temporal de los puestos de trabajo. Su redacción proviene incluso de negociaciones colectivas anteriores.

Varios de estos preceptos han perdido su virtualidad legal, al ser anteriores y de difícil encaje en la publicación EBEP. Y otros, se apartan de lo previsto en el RI.

Estas normas que han perdido su vigencia serían:

<b>Norma del Acuerdo</b>	<b>Norma función pública</b>	<b>Resultado</b>
Art. 30, 1	Art. 60, 3 TREBEP	Ningún órgano de selección puede tener miembros como representantes de organizaciones sindicales
Art. 30, 2	Art. 60, 2 TREBEP	No puede haber presencia de interinos en órganos de selección de personal funcionario.
Anexo I (1) Cap. II. Ap 2)	Art. 64, 1 Rgto. 364 de Ingreso	Para ser nombrado en Comisión de Servicio, el funcionario debe reunir los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo (Subgrupo, escala, titulación, etc)
Anexo I (1) Cap. III	Art. 64, 2 Rgto. 364 de Ingreso	Si es preciso, el funcionario puede ser destinado forzoso en C. de Servicio.

(1) *Procedimiento regulador de las adscripciones provisionales para el personal laboral y de las Comisiones de servicio para el personal funcionario de carrera del Ayuntamiento [...]. Forma parte del Acuerdo por la Disposición Adicional 4ª del mismo.*



### 3. DESGLOSE DE LAS SITUACIONES DE DESEMPEÑO TEMPORAL Y SISTEMA DE ORDENACIÓN REGLAMENTARIA DE CADA UNA DE ELLAS

Se adjunta como Anexo I un cuadro resumen de estas situaciones que se describen a continuación:

#### A. Comisión de Servicio

- Descripción

Desempeño de Puestos de Trabajo vacantes del mismo subgrupo creados en RPT.

Las Comisiones de Servicio de menos de 30 días de duración, se tramitarán a todos los efectos como Desempeño accidental del apartado C.

- Base legal

Supuesto regulado en el artículo 64 del RI.

- Requisitos

El funcionario debe cumplir los requisitos establecidos para su desempeño en la RPT y ser titular de un PT del mismo subgrupo al que se va a desempeñar.

- Retribuciones

Percibirán la diferencia de retribuciones complementarias (Destino y Específico) entre su puesto y el puesto que desempeña en Comisión de Servicio. Para ello, en nómina se abonará el Complemento de diferencias de retribuciones complementarias.

- Selección del empleado público

La Comisión de Servicio es voluntaria para el funcionario, por lo que debe acreditarse su conformidad.

Se realizará una selección previa si existen varios empleados que cumplan los requisitos.

La propuesta de procedimiento de selección interna se detalla al final de este documento.

- Fiscalización previa

Es necesaria la fiscalización al existir un incremento de retribuciones.

- Resolución del procedimiento

Mediante Resolución firmada por el Director General de Organización Interna y Atención Ciudadana.

- Duración máxima de esta atribución

La duración máxima será de un año prorrogable por otro. La prórroga requerirá de nueva resolución.

## **B. Nombramiento accidental de PT reservados a funcionarios de HN y Jefatura de Policía Local**

Se trata de la situación prevista en los Reglamentos específicos según cita anterior, para la sustitución por ausencia de los titulares, mediante resolución del órgano competente.

Siendo un supuesto bastante común, hay PT entre cuyas funciones está el ejercicio de esta sustitución, por lo que podría no dar lugar a percibir diferencias, al considerarse incluido en su específico.

En otro caso, deberá dar lugar a la percepción de las diferencias de retribuciones complementarias.

## **C. Desempeño accidental de Puesto de Trabajo**

- Descripción

Desempeño de las funciones de un PT en caso de ausencia de su titular, por empleados titulares de PT del mismo Subgrupo o del inmediatamente inferior.

También se utilizará este sistema para vacantes de PT en las que resulte imposible la Comisión de Servicios a otro empleado del mismo Subgrupo, y en las de duración inferior a 30 días.

El desempeño de estas funciones supone la totalidad de las del PT, por lo que el empleado deja de realizar las de su PT titular.

La realización esporádica de funciones comprendidas dentro de las desempeñadas por los empleados públicos del grupo A, no dará lugar retribución. Se entenderá por esporádica la sustitución de superiores ausentes por menos de 5 días hábiles consecutivos.

- Base legal

Como queda dicho, se trata de la previsión del art. 81.3 EBEP citado, pero como esta disposición no es efectiva al no haberse desarrollado, al empleado se le atribuirá el ejercicio de las funciones del PT vacante, según lo establecido en el artículo 73.2 del EBEP y sancionado por el TS en las sentencias citadas.

- Requisitos

El empleado al que se atribuyen funciones debe pertenecer al mismo Subgrupo o al inmediatamente inferior y poseer individualmente la titulación genérica o específica necesaria para el desempeño del PT.

En el caso de la titulación habilitante para el Subgrupo C1, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Disp. Adicional 22 de la Ley de MRFP 30/84, y por ello, se requerirá la titulación establecida en la convocatoria o una antigüedad de diez años en el grupo C2.

- Retribuciones

El empleado percibirá la diferencia de retribuciones complementarias entre su puesto y el puesto cuyas funciones desempeña accidentalmente. En el caso de desempeños de duración inferior a 30 días, se percibirá la parte proporcional a los días efectivamente trabajados con ese desempeño.

- Selección del empleado público

El desempeño de funciones es voluntario para el funcionario, por lo que debe acreditarse su conformidad. En el caso de sustituciones, por eficacia se preferirá a los empleados de la misma unidad.

Si la ausencia es superior a 3 meses o se trata de vacante hasta provisión del puesto por Concurso o Libre designación, o mediante una selección de plaza vacante vía OPE se realizará una selección previa si existen varios empleados que cumplan los requisitos.

La propuesta de procedimiento de selección interna se detalla al final de este documento.

En el caso de que el Servicio de Recursos Humanos conozca que la selección puede ser entre empleados del mismo Subgrupo o de distinto, se realizará una convocatoria doble, con dos turnos, de forma que se produzca la selección primero entre los aspirantes del mismo Subgrupo si los hubiera, y en su defecto, seguidamente y en el mismo procedimiento, entre los de distinto Subgrupo.

- Fiscalización previa

Es necesaria la fiscalización al existir un incremento de retribuciones.

- Resolución del procedimiento

Mediante Resolución firmada por el Director General de Organización Interna y Atención Ciudadana.

- Duración máxima de esta atribución

Hasta que termine la ausencia del titular, se cubra la vacante definitivamente mediante procedimientos legalmente previstos o desaparezca la urgente necesidad.

La duración de este desempeño será de 6 meses prorrogables por otros 6 mediante nueva resolución.

#### **D. Funciones de superior retribución**

- Descripción

Desempeño en refuerzo de funciones correspondientes a Puestos de Trabajo de superior retribución, para los que no existen en la RPT vacantes ni por ausencia de su titular, sino para reforzar el servicio.

Es un supuesto excepcional, coyuntural y ligado a situaciones de urgencia, y se trata de tareas previstas en los PT de nuestra estructura, aunque no exista ninguna vacante o ausencia.

- Base legal

Artículo 73.2 del TREBEP.

- Requisitos

El empleado al que se atribuyen funciones debe pertenecer al mismo Subgrupo o al inmediatamente inferior y poseer la titulación genérica o específica necesaria para el desempeño del PT.

En el caso de la titulación habilitante para el Subgrupo C1, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Disp. Adicional 22 de la Ley de MRFP 30/84, y por ello, se requerirá la titulación establecida en la convocatoria o una antigüedad de diez años en el grupo C2.

- Retribuciones

El empleado percibirá la diferencia de retribuciones complementarias entre su puesto y el puesto cuyas funciones desempeña. En el caso de desempeños de duración inferior a 30 días, se percibirá la parte proporcional a los días efectivamente trabajados con ese desempeño.

- Selección del empleado

A propuesta del servicio, quien deberá motivar la elección del empleado.

- Fiscalización previa

Es necesaria la fiscalización al existir un incremento de retribuciones.

- Resolución del procedimiento

Mediante Resolución firmada por el Director General de Organización Interna y Atención Ciudadana, en los casos superiores a 30 días. En los de menor duración, se incluirá en la resolución de la nómina correspondiente.

- Duración máxima de esta atribución

En ningún caso debe durar más de 60 días anuales.

## **E. Adscripción provisional a Puesto de Trabajo**

- Descripción

Adscripción del empleado a un Puesto de Trabajo distinto del que es titular, tras cese, remoción, rehabilitación por razones de salud o reingreso.

- Base legal

Artículo 63.1 RI.

- Requisitos

El funcionario deberá ser adscrito a un PT correspondiente a su clasificación, Subgrupo, escala, etc...

- Retribuciones

Percibirán todas las retribuciones propias del Puesto de Trabajo adscrito.

- Selección del empleado público

No es necesario realizar una selección previa del candidato al ser supuestos tasados.

- Fiscalización previa

Es necesaria la fiscalización al desempeñar un PT distinto y vacante.

- Resolución del procedimiento

Mediante Resolución firmada por el Director General de Organización Interna y Atención Ciudadana.

- Duración máxima de esta atribución

La duración se extenderá hasta la resolución de un nuevo concurso que genere una adscripción definitiva.



## **F. Redistribución de efectivos**

- Descripción

En el caso de haber PT vacante en otra unidad, el empleado será adscrito al nuevo destino y se imputará su gasto al nuevo programa. La vacante se aplicará a la unidad cedente, y se cubrirá por cualquier procedimiento. En este caso, se procederá posteriormente a modificar en la RPT la información sobre la situación de los PT (en vez de V *vacante*, O *ocupada* y viceversa).

- Base legal

Artículo 81 del TREBEP y art. 36.2 y 59 RI.

- Requisito

El empleado debe ser titular de un PT no singularizado. En el caso de suponer un cambio de condiciones de trabajo, se comunicará previamente al interesado.

- Retribuciones

Hay cambio de destino del PT, por lo que puede dar lugar a la percepción de un Complemento Específico 2 por razón del cambio de jornada.

- Selección del empleado público

Aunque no es precisa selección, el servicio de RRHH podrá publicarlo en la web municipal por si existieran empleados público voluntarios para dicha redistribución, y en su caso, de existir varias peticiones de cambio de unidad, realizar una selección previa, lo que se conoce por *concurso de traslados*.

La propuesta de procedimiento de selección interna se detalla al final de este documento.

- Fiscalización previa

En la Redistribución de Efectivos será necesaria la fiscalización en el caso de incremento de retribuciones y siempre que sea necesaria una modificación de adscripción del empleado a otro PT de otro programa presupuestario.

- Resolución del procedimiento

Mediante Resolución del Director General de Organización Interna y Atención Ciudadana.

- Duración máxima de esta atribución

La Redistribución de Efectivos será definitiva.

## **G. Movilidad funcional temporal**

- Descripción

Adscripción de un empleado titular de un PT no singularizado a otra unidad administrativa, sin necesidad de PT vacante, por refuerzo o coyuntura temporal.

De esta movilidad puede resultar, o no, un cambio en las condiciones laborales (jornada, centro de trabajo, etc.). El PT continuará adscrito a la unidad de origen, imputándose su gasto a ése programa, y no dará lugar a vacante, aunque sí podrá ser sustituido a su vez, pues resulta una efectiva ausencia a sus tareas y funciones por estar desempeñando otras.

La movilidad funcional es una potestad de auto organización de la Administración Pública, y está dirigida al cumplimiento del principio de eficacia en la prestación de los servicios públicos recogido en el artículo 103.1 de la Constitución por lo que su utilización no puede quedar subordinada a la aceptación del funcionario ni al criterio del Servicio afectado.

- Base legal

Artículo 81 del TREBEP y Artículo 61.1 RI.

- Requisito

El empleado debe ser titular de un PT no singularizado. En el caso de suponer un cambio de condiciones de trabajo, se comunicará previamente al interesado.

- Retribuciones

No hay cambio de PT, aunque puede dar lugar a la percepción de un Complemento Específico 2 por razón del cambio de jornada.

- Selección del empleado público

No es precisa selección. En caso de existir varias peticiones de cambio de unidad, el servicio de RRHH podrá realizar una selección previa, lo que se conoce por *concurso de traslado*.

La propuesta de procedimiento de selección interna se detalla al final de este documento.

- Fiscalización previa

En la Movilidad temporal será necesaria la fiscalización en el caso de incremento de retribuciones.

- Resolución del procedimiento

Mediante Resolución si fuera con cambio de condiciones o mediante NRI firmada por el Director General de Organización Interna y Atención Ciudadana en otro caso.

- Duración máxima de esta atribución

La Movilidad temporal durará mientras permanezcan las necesidades organizativas, con un plazo de 3 meses, prorrogables por otros 3 meses.

## **H. Movilidad definitiva por motivos de salud**

Este procedimiento es en cuanto a su forma el mismo citado anteriormente como G. *Redistribución de efectivos*, pero aplicable en los casos de empleados declarados NO APTOS para el desempeño de sus PT, y que pueden resultar Aptos para las tareas de otro PT al que pueden ser adscritos evitando la declaración de Incapacidad permanente.

- Descripción

Adscripción definitiva de un empleado titular de un Puesto de Trabajo a otro PT vacante por razones de salud. Los efectos de esta adscripción son los previstos para cualquier provisión definitiva en las normas de función pública para los funcionarios de carrera. En el caso de otra vinculación jurídica (laborales, indefinidos, interinos) se tratará de adscripciones provisionales.

Sin embargo, la modificación de la situación médica podrá suponer la adscripción del empleado a otro PT.

- Base legal

Artículo 66 bis RI.

- Requisito

El empleado debe ser declarado NO APTO por el servicio de Salud laboral y adscrito a un PT vacante cuyas tareas sí pueda desarrollar. No es preciso que los PT sean *no singularizados*.

- Retribuciones

El PT no debe ser de superior en CD ni CE que el que es titular. En caso de ser inferior, se aplicará un Complemento Personal Transitorio (CPT) al empleado hasta las retribuciones del PT de origen.

- Selección del empleado público

Tras la declaración de NO APTO del Servicio de Salud Laboral, el caso se estudiará por el Comité de Seguridad y Salud.

- Fiscalización previa

Sólo será necesaria la fiscalización en el caso de aplicación de CPT y cuando sea necesaria una modificación de adscripción del empleado a otro PT de otro programa presupuestario.

- Resolución del procedimiento

Mediante Resolución del Director General de Organización Interna y Atención Ciudadana.

#### **4. EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN INTERNO**

Los procedimientos de selección de movilidad interna deberán respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. El sistema propuesto se basa en lo establecido en el Acuerdo/Convenio de condiciones de trabajo de los empleados del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE en todo lo que no contravenga la normativa vigente.

Sin embargo, los procedimientos no tienen por qué ajustarse a las normas del Reglamento de Ingreso, dado que no son procedimientos de acceso a la función pública, sino solamente accidentales e internos, para los funcionarios de carrera del propio Ayuntamiento e IMEPE.

##### **4.1. Convocatoria**

Se efectuará mediante Resolución que deberá contener al menos los siguientes datos:

a) Denominación, Subgrupo y nivel del puesto.

b) Requisitos indispensables para ejercerlo.

c) Ámbito, o área funcional o sectorial a la que corresponde el Puesto de Trabajo.

d) Composición de la Comisión de Valoración. El detalle de los empleados que la compondrán será publicado en la página web antes de la reunión de este órgano

e) Plazo de presentación de solicitudes, que será de 10 días hábiles, salvo en casos en los que RRHH determine la urgencia del procedimiento, donde el plazo se reducirá a 5 días hábiles.

f) Sistema de selección. Como norma general será el concurso, debiendo motivarse la realización de ejercicios o pruebas.



Se podrá incluir en las convocatorias la valoración de formación específica relacionada con el PT impartidas por colegios profesionales, federaciones u otros organismos de reconocido prestigio, siempre bajo criterio del Comisión de Valoración.

Se podrá incluir en las convocatorias la creación de un listado de espera, ordenado por puntuación, con los aspirantes que no han obtenido un Puesto de Trabajo para futuros desempeños del Puesto de Trabajo por el mismo procedimiento, siempre que se cumplan todos los requisitos para el desempeño del mismo.

Dicho listado de espera tendrá una duración de 2 años prorrogable por 1 año más

La Resolución podrá agrupar distintos procedimientos en una única convocatoria y establecer sendos turnos para la selección de aspirantes del mismo Subgrupo, y, en su defecto, del siguiente Subgrupo en el mismo procedimiento.

#### 4.2. Publicidad:

La Resolución de convocatoria se publicará en la web municipal, y se remitirá extracto para su conocimiento y difusión a la lista de correo global del Ayuntamiento de Alcorcón y a las secciones sindicales.

Los listados y demás comunicaciones, y en su caso, las Resoluciones, dentro del proceso de selección serán publicadas en la web municipal.

#### 4.3. Requisitos de participación

- a) Ser funcionario de carrera o personal laboral fijo en situación de servicio activo en el Ayuntamiento de Alcorcón o del IMEPE.
- b) Estar en posesión del título exigible para el grupo de clasificación del puesto convocado o cumplir las condiciones de obtenerlo en la fecha que termine el plazo de presentación de instancias.
- c) Los demás requisitos que se incluyan en la convocatoria.

#### 4.4. Actuaciones en el caso de no ser precisa selección

En el caso de que a la convocatoria se presenten tantos aspirantes, o menos, de los PT convocados, el Servicio de RRHH examinará el cumplimiento de los requisitos y el mínimo del concurso, y en caso de que los reúnan, propondrá directamente al órgano competente su nombramiento.

#### 4.5. Comisión de Valoración

La Comisión de Valoración será el órgano de selección, de acuerdo con lo establecido en el art. 66 del Real Decreto Legislativo 5/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los miembros de la Comisión y sus asesores se sujetarán en su régimen y funcionamiento a lo establecido en el artículo 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sin embargo, la Comisión no es un Tribunal según lo previsto en el Reglamento de Ingreso, aunque acomodará por analogía su funcionamiento a las normas previstas para ellos.

Estarán constituidos por 3 miembros, funcionarios de carrera, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes. La totalidad de los miembros deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el nombramiento en el PT de que se trate.

La composición será:

- Presidente: Funcionario de carrera del Ayuntamiento de Alcorcón o IMEPE.

- 2 vocales: Funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Alcorcón o IMEPE.
- Actuará sin voto un Secretario/a: Funcionario de carrera del Ayuntamiento de Alcorcón perteneciente a la Dirección General de Organización Interna. Si la selección es para personal del IMEPE, el/la Secretario/a será nombrado entre los funcionarios de este organismo.

Las secciones sindicales podrán nombrar un observador que asista a las reuniones de la Comisión de Valoración.

La Comisión valorará los méritos alegados por los aspirantes de acuerdo al baremo que figura como Anexo II.

Finalizada la valoración, la Comisión publicará el resultado provisional y se concederá un plazo de 3 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de su publicación, para que los interesados formulen las reclamaciones y subsanaciones que estimen pertinentes en relación a su baremación, su exclusión o su no aparición en el listado.

Resueltas las posibles alegaciones y subsanaciones, la Comisión levantará acta y formulará la propuesta de nombramiento que sea menester.

En el caso de no haber reclamaciones, alegaciones o subsanaciones, el Presidente de la Comisión formulará la propuesta de nombramiento que sea menester.

## **5. EMPLEADOS PROPIOS COMO FUNCIONARIOS INTERINOS**

### **5.1. Estado de la cuestión**

El vínculo jurídico como funcionario interino está fuera de las situaciones de movilidad interna previstas en este Plan. Pero nada impide que, convocado un proceso selectivo interino de mérito y capacidad en turno libre, un empleado municipal pueda resultar aprobado.

Para la Administración es un buen resultado el que un empleado interno promocione, aunque sea de forma interina. Sin embargo, el empleado tiene la legítima prevención a perder su PT por adquirir una mera interinidad. Y ello porque las normas de función pública no han previsto esta circunstancia dentro de la movilidad interna.

Desde el automatismo de las normas sobre situaciones si el funcionario accede a otro empleo público en interinidad queda en situación de excedencia en su plaza. Como consecuencia directa pierde la titularidad de su PT, que puede ser cubierto o amortizado, ya que se considerará vacante. Pero nada obliga a la Administración a cubrir o amortizar la plaza automáticamente, y de hecho no se hace considerándose plazas “*guardadas*” (que no reservadas).

En nuestro caso, es legítimo además que el derecho contenido en el artículo del Acuerdo/Convenio sobre reserva del PT en las CS y por un máximo de 2 años se aplique analógicamente a las situaciones de interinidad en nuestra propia administración.

Por ello dentro de las medidas de este Programa como parte del Plan de Ordenación de la Movilidad interna se acuerdan las siguientes normas previstas en el siguiente apartado.

### **5.2. Derechos de en caso de ser nombrados funcionarios interinos en estas mismas administraciones**

- 5.2.1 El Ayuntamiento de Alcorcón reservará el Puesto de Trabajo del que sean titulares a los empleados municipales que accedan al nombramiento de funcionarios interinos tras un proceso de libre concurrencia durante los 3 años máximos de duración de dicho nombramiento según el nuevo art. 10 del TREBEP modificado por la ley 20/21, independientemente de la situación administrativa que legalmente les corresponda.

5.2.2 El Ayuntamiento de Alcorcón permitirá participar a los empleados municipales que accedan al nombramiento de funcionarios interinos tras un proceso de libre concurrencia, independientemente de la situación administrativa que legalmente les corresponda, en los procesos de promoción interna a los que puedan concurrir de acuerdo con la plaza de la que son titulares.

## **6. EMPLEADOS PROPIOS NOMBRADOS EN LIBRE DESIGNACIÓN**

Similar situación jurídica y real se plantea con los funcionarios que acceden a otros PT mediante el sistema de Libre designación, ya que las normas sólo establecen derechos de los funcionarios cesados al “reingreso” en su administración de origen.

La norma principal es el Artículo 80.4 del TREBEP que establece:

*4. Los titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública podrán ser cesados discrecionalmente. En caso de cese, se les deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.*

El sistema previsto para el cese en el propio EBEP, art 84, es para cuando existe una “Administración de destino” y otra “de origen”.

Tampoco cabe considerar a estos funcionarios en situación de “destino en otra administración pública” ya que no es así.

En el Rgto de Ingreso, art. 58, 2 del Rgto de ingreso se previene:

*2. Los funcionarios cesados en un puesto de libre designación serán adscritos provisionalmente a un puesto de trabajo correspondiente a su Cuerpo o Escala no inferior en más de dos niveles al de su grado personal en el mismo municipio, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese y de acuerdo con el procedimiento que fije el Ministerio para las Administraciones Públicas.*

En nuestro caso no hay procedimiento establecido en ningún reglamento ni sistema de carrera profesional, por lo que este Plan puede establecer las normas propias, de carácter interno, al respecto.

### **6.1 Derechos de Los empleados públicos del Ayuntamiento de Alcorcón e IMEPE en caso de ser nombrados en otros PT por el sistema de libre designación**

6.1.1 El Ayuntamiento de Alcorcón reservará el Puesto de Trabajo del que sean titulares a los empleados municipales que accedan al nombramiento de funcionarios por el sistema de libre designación durante los 3 años máximos de duración de dicho nombramiento según el nuevo art. 10 del TREBEP modificado por la ley 20/21, independientemente de la situación administrativa que legalmente les corresponda.

6.1.2. El Ayuntamiento de Alcorcón permitirá participar a los empleados municipales que accedan al nombramiento de funcionarios por el sistema de libre designación, independientemente de la situación administrativa que legalmente les corresponda, en los procesos de promoción interna a los que puedan concurrir de acuerdo con la plaza de la que son titulares.

## **7. PERSONAL LABORAL**

La aplicación de este Plan al personal laboral presenta varios problemas.

El desempeño de PT superiores no puede suponer la modificación de su régimen jurídico, es decir, un PT de funcionario no puede convertirse en PT laboral según la persona que vaya a desempeñarlo. Por ello, el empleado laboral debería ser funcionario durante su desempeño temporal.

Pero la única forma de que un empleado laboral pueda ser funcionario es mediante la promoción interna prevista en la disposición transitoria 2ª del EBEP, la conocida "funcionarización".

En el caso de que existiera un PT laboral o F/L vacante o con titular ausente, si podrá ser desempeñado por los empleados laborales de categorías inferiores, articulando un procedimiento de modificación sustancial y temporal de las condiciones de trabajo de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

## **8. AMBITO TEMPORAL DE DESARROLLO DEL PLAN**

El Plan de Ordenación de la Movilidad Interna, tal como se indica en la exposición de motivos, tiene una causa temporal, unida a la necesidad de recuperar los niveles de dotación, en número y calidad de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Alcorcón.

Este Plan se complementa con otros instrumentos de planificación, tales como la RPT o las OPEs anuales, o el Plan de Estabilización.

Dado que el plazo de desarrollo de las OPEs está limitado en el art. 70,1 del TREBEP a 3 años, parece razonable que las medidas de este POMI puedan limitarse también a 3 años, sin menoscabo de que, al tener rango de Acuerdo o Convenio colectivo, pueda ser sustituido siempre por la aprobación de estos instrumentos de relaciones laborales.

La Mesa general de negociación deberá proceder, con tres meses de antelación a la finalización del Plan, a su evaluación, con base en el informe que realice el Servicio de RRHH acerca de su ejecución.

### ANEXO I CUADRO RESUMEN

Tipo	Operación	Retribución	Requisitos	Base legal	Trámite	Fiscal.	Selección	Duración Máx.
A) Comisión de Servicio	Desempeño de PT de MISMO SUBGRUPO por vacante	Cobro de dif. de retribuciones complementarias	Cumplir todos los requisitos del desempeño s/ RPT	64 Rgto Ing.	Resolución	Sí	Sólo si hay varios posibles candidatos	Hasta fin necesidad máx 1 año
B) Nombramiento accidental	Desempeño de PT de Habilitados y jefe de PL por ausencia del titular	Cobro de dif. de retribuciones complementarias	Según art. 52, 4 y 5 de Rd 128/2018 o Ley Coordinación PLCM	Según art. 52, 4 y 5 de Rd 128/2018 o Ley Coordinación PLCM	Resolución	Sí	No	Hasta fin Ausencia y máx 1 mes en FHN
C) Desempeño accidental de PT	Desempeño de PT del mismo SUBGRUPO o inferior por vacante o ausencia del titular	Cobro de dif. de retribuciones complementarias	Titular de un PT del Subgrupo inferior.y poseer titulación específica	73 TRLEBEP STS 21/06/11 (Rec 2488/09)	Resolución	Sí	Sólo si hay varios posibles candidatos	Hasta fin necesidad máx 6 meses+ 6 meses prórroga
D) Funciones de superior retribución	Desempeño de funciones propias de PT de superior retribución en refuerzo del servicio	Cobro de dif. de retribuciones complement. por el tiempo efectivamente trabajado	Titular de un PT del Subgrupo igual o inferior y poseer titulación específica	73 TRLEBEP STS 21/06/11 (Rec 2488/09)	Resolución	Sí	No	Hasta fin necesidad máx 60 días anuales
E) Adscripción provisional	Adscripción a otro PT	Las propias del PT al que se adscribe	Tras cese, remoción, reingreso, etc. Cumplir todos los requisitos del desempeño s/ RPT	63,1 Rgto Ing	Resolución	Sí	No	Hasta nuevo concurso
F) Redistribución de efectivos	Adscripción a otro PT vacante. Entre PT no singularizados del mismo subgrupo	Las propias del PT. En su caso, adecuar CE 2 según jornada	Sólo empleados titulares de PT NO SINGULARIZADOS	36.2 y 59 Rgto Ing. y 81 EBEP	Resolución	No	Opcional	Definitiva
G) Movilidad funcional temporal	Movilidad en mismo PT a otra unidad, por necesidades de refuerzo temporal	Las propias del PT. En su caso, adecuar CE 2 según jornada	Sólo empleados titulares de PT NO SINGULARIZADOS	81 TREBEP Y 61,1 Rgto Ing	NRI	No	No	Hasta fin necesidad 3 meses+3 meses
H) Movilidad definitiva por salud	Movilidad a PT VACANTE de empleados NO APTOS en su PT titular	Las propias del PT. En su caso, adecuar CE 2 según jornada	Sólo empleados no aptos por el Serv de Salud	66 bis Rgto Ing	Resolución	No	No. Negociación en la Comisión de salud Laboral	Definitiva

## ANEXO II BAREMO

### 1. Antigüedad

Se valorará, la antigüedad en las administraciones públicas como empleado público, con independencia del Cuerpo o Escala, Grupo o Subgrupo en que se haya reconocido, a razón de 0,25 puntos por año completo de servicios, hasta un máximo de 10 puntos.

Será tenida en cuenta la antigüedad reconocida por la totalidad de servicios previos no simultáneos desempeñados, en su caso, al servicio de cualesquiera Administraciones públicas, de conformidad con lo establecido en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, y normativa de desarrollo.

### 2. Experiencia profesional:

Por mes completo trabajado, hasta un máximo de 20 puntos:

- Por servicios prestados en las administraciones públicas como funcionario/a o laboral fijo de plantilla en el PT que se convoca o similar: 0,1 puntos.
- Por servicios prestados en las administraciones públicas como funcionario/a o laboral fijo de plantilla en PT de igual o superior Subgrupo pertenecientes al ámbito establecido en la convocatoria en cualquier Administración Pública: 0,06 puntos.
- Por servicios prestados en las administraciones públicas como funcionario/a o laboral fijo de plantilla PT de inferior Subgrupo pertenecientes al ámbito establecido en la convocatoria, en cualquier Administración Pública: 0,04 puntos.

### 3. Grado consolidado:

- Por nivel de complemento de destino superior al de la plaza a cubrir: 1,5 puntos
- Por nivel de complemento de destino igual al de la plaza a cubrir: 1 punto
- Por nivel de complemento de destino inferior al de la plaza a cubrir: 0,5 puntos

### 4. Formación:

La puntuación de este apartado tendrá un máximo de 12 puntos, según el siguiente baremo:

- a) Por acreditar titulaciones académicas superiores a la exigida, máximo 1 punto.
  - Título de Bachiller Superior, o equivalente: 0,50 puntos.
  - Título de Grado universitario o sus equivalentes (Diplomaturas, Ingenierías Técnicas y Arquitectura técnica): 0,75 puntos.
  - Título de Máster universitario, Licenciaturas, Ingenierías Superiores y Arquitectura superior: 1 puntos.
- b) Por la realización de cursos de formación, a razón de 0,01 puntos por hora efectiva de formación, hasta un máximo de 11 puntos.

Los cursos de formación y perfeccionamiento, deberán haber sido impartidos por el Ayuntamiento de Alcorcón y otras Administraciones Públicas, Universidades o en colaboración con éstas, centros o entidades acogidos al Plan de Formación Continua de las Administraciones Públicas.

Para ello se seguirán las siguientes normas:

- Únicamente se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento, que versen sobre materias directamente con el puesto. Se exceptúan los cursos que tengan



relación con la prevención de riesgos laborales o igualdad, que se valorarán hasta un máximo de 0,25 puntos en total.

- Los cursos de una duración inferior a 20 horas, no serán objeto de valoración.
- Cuando se hayan realizado varias ediciones de un curso cuya denominación coincida, solo se valorará uno de ellos.
- No serán puntuables los cursos que no indiquen su duración en horas, o los que indiquen una duración de fecha a fecha o en días sin especificación de número efectivo de horas de duración.

## **5. Posibilidad de pruebas complementarias**

Por las características de los PT convocados, según se detalla, en su convocatoria se podrá establecer la realización de alguna/s pruebas complementarias, que deberán superarse con carácter previo al baremo de méritos. Los casos son los siguientes:

### **5.1 Puestos de trabajo de responsabilidad**

En las convocatorias de PT que desempeñen tareas o funciones de jefatura, mando o supervisión de otros empleados o de equipos de trabajo se podrá establecer la elaboración de memorias o proyectos con una puntuación de hasta 10 puntos.

Los aspirantes superarán esta prueba con una puntuación de al menos 3,5 puntos sobre 10. Los puntos obtenidos se sumarán a los que se obtengan con el baremo de méritos.

### **5.2 Pruebas de competencias digitales**

En las convocatorias de PT que desempeñen tareas o funciones de oficina se podrá establecer una prueba única de destreza en uso de aplicaciones o programas básicos y de manejo de interfaz electrónico.

Los aspirantes superarán esta prueba con un APTO o NO APTO. En cada prueba, la Comisión determinará previamente a su realización, los criterios de aptitud mínimos.

### **5.3 Pruebas de especialidades**

En las convocatorias de PT que desempeñen tareas para las que no existan titulaciones específicas, y sean determinantes los conocimientos profesionales, tales como los oficios, se podrá establecer una prueba única de destreza en el oficio.

Los aspirantes superarán esta prueba con un APTO o NO APTO. En cada prueba, la Comisión determinará previamente a su realización, los criterios de aptitud mínimos.

## **6. Puntuación:**

La puntuación mínima requerida en el baremo de méritos será de 2 puntos, siendo eliminados los aspirantes que no lo obtengan.

La puntuación total será la suma de los conceptos del baremo y, en su caso, de la prueba complementaria del apartado 5.1.

En caso de empate:

- Si se trata de aspirantes de igual Subgrupo al de la vacante, por antigüedad en el Subgrupo, y en caso de empate, por antigüedad en el Ayuntamiento.
- Cuando los aspirantes sean del subgrupo inmediatamente inferior a la de la vacante, por antigüedad en el Servicio de la misma, y en caso de empate, por antigüedad en el Ayuntamiento.