

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

44

ALGETE

OFERTAS DE EMPLEO

El alcalde-presidente del Ayuntamiento de Algete, ha dictado decreto número 1036, de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueban las bases generales que regirán las convocatorias de procedimientos de selección.

Las bases generales están expuestas íntegramente en la página web municipal, de la misma forma se adjuntan en el presente anuncio para su publicación íntegra:

BASES DE PROMOCIÓN INTERNA Y/O CRUZADA DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALGETE

PREÁMBULO

I

La Constitución de 1978, en su artículo 9.1, determina la sujeción de los ciudadanos y de los poderes públicos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico. De la misma forma, se establece en el título IV “Del Gobierno y de la Administración” y concretamente en su artículo 103.3 lo siguiente:

“La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de las funciones”.

De esta forma, en atención al desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos, atendemos a lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico, como desarrollo de lo anteriormente expuesto.

El artículo 14 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, bajo la denominación de derechos individuales de los empleados públicos, se inicia con la siguiente declaración: “Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio”, y entre tales derechos individuales, la norma establece en su apartado c) el derecho “a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación”.

De la misma forma, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, plantea en sus primeros párrafos de su exposición de motivos, que “la modernización y mejora de la Administración Pública ha constituido un objetivo permanente a lo largo de distintas etapas, necesario para dar cumplimiento al mandato constitucional de contar con una Administración eficaz en su actuar al servicio de los intereses generales”.

“Por otro lado, las Administraciones Públicas han tenido que hacer frente a desafíos derivados de importantes transformaciones económicas y sociodemográficas en su labor de garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad”.

Es evidente que el camino que marca el mencionado artículo 14, viene refrendado por tales afirmaciones de la exposición de motivos de la Ley 20/2021: el desarrollo de la administración y los servicios públicos de calidad están íntimamente vinculados a la calidad de las relaciones laborales/funcionariales para la prestación servicios públicos de calidad.

II

Es un largo proceso el que ha recorrerse, desde la estabilización —que no es objeto de estas bases—, hasta la evaluación del desempeño, incluyendo la asignación de funciones concretas, y la valoración de puestos de trabajo.

La calidad del empleo público está íntimamente vinculada a la calidad de la prestación de los servicios públicos, porque se constituye el motor de la motivación del personal. De esta manera, y siguiendo el título III 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, cuya denominación es “Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos”, y al amparo de su capítulo II “Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño”, estas bases pretenden dar contenido a todas las posibilidades de promoción interna y carrera profesional de modo objetivo, basado en los méritos desarrollados y en la experiencia atesorada por los empleados y empleadas públicos.

III

Asimismo, debe valorarse, sin duda de ningún tipo el desarrollo de la actividad profesional, como reflejo del esfuerzo y de los principios de mérito y capacidad, proclamados por la Constitución Española.

En este sentido y como expresión de tal valoración, cabe citar el apartado b) del artículo 17 del TREBEP: “Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida”.

IV

Dentro del ámbito de los empleados públicos de carácter laboral, se reconoce en el artículo 23, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a la promoción, sin perjuicio de aquello que se determine en relación con el desarrollo de la carrera profesional en los Convenios Colectivos y el desarrollo de los mismos.

Es de aplicación igualmente el artículo 19 del TREBEP, que en relación a los empleados públicos laborales, señala en relación al artículo 2: “Ámbito de aplicación” de la misma norma:

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.
2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

V

Dentro de la progresión en la carrera profesional, atendemos a los siguientes ámbitos:

- Carrera horizontal: hace referencia a la progresión de tramo, grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Dentro del ámbito de la progresión de la carrera horizontal, se atenderá a los criterios de:
 - Valoración de la trayectoria y la actuación profesional
 - La calidad de los trabajos realizados.
 - Los conocimientos adquiridos.
- Carrera vertical: hace referencia al ascenso en la estructura, adquiriendo mayor nivel competencial, mediante la obtención de puestos de trabajo con destino definitivo.
- Promoción interna vertical: consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un subgrupo o grupo a otro superior.
- Promoción interna horizontal: consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo, o de clasificación profesional, a otras del mismo nivel y que desempeñe funciones de carácter análogo en su contenido profesional y nivel técnico.

De la misma forma, de conformidad con lo establecido en el artículo 16.4 del TREBEP, se podrá proceder a la promoción simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

Dentro del ámbito de la promoción interna de los empleados públicos, atendemos al requisito de acceso a los procedimientos, por el que se ha de acumular de forma previa al menos dos años de antigüedad en el puesto desde el que se promociona. Las Administraciones, podrán incentivar a los empleados públicos a participar en dichos procedimientos.

Dicha promoción interna se realizará a través de la convocatoria de procedimientos de selección que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como aquellos recogidos en los artículos 55 y siguientes del TREBEP.

VI

Sin tales parámetros, no puede encajar una adecuada motivación, para que esta Administración Local, aborde con determinación el reto de la prestación de unos servicios públicos de calidad.

Así pues, se aprueban las siguientes

BASES QUE REGULAN EL DESARROLLO DEL DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL Y A LA PROMOCIÓN INTERNA

TÍTULO I

De las condiciones de los tribunales y aspirantes

Capítulo I

De los principios informadores

Artículo 1. *Principios generales.*—1. Las presentes bases en todos sus aspectos tienen como objeto el reconocimiento del derecho de los funcionarios y funcionarias de carrera, así como de los laborales fijos a la promoción profesional y a la evaluación de su carrera administrativa.

2. Las presentes bases garantizan los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, conforme al sometimiento pleno a la ley y al Derecho.

3. De conformidad con el desarrollo legislativo de los principios constitucionales de acceso a la función pública, señalamos expresamente los siguientes:

- Principio de publicidad, tanto de las convocatorias, como de las bases que rigen el procedimiento.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación del contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad sin perjuicio de la objetividad en los procedimientos de selección.

Capítulo II

De los requisitos de los candidatos y la valoración de los méritos

Art. 2. *De los requisitos de los candidatos.*—Los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser funcionario de carrera o personal laboral fijo del Ayuntamiento de Algete, dentro de la misma escala o cuerpo en la que se convoca, deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.
- b) No haberle sido impuesta sanción disciplinaria, o tenerla cancelada o tener derecho a su cancelación en el expediente personal.
- c) Haber satisfecho el pago de las tasas correspondientes, de conformidad con la ordenanza fiscal en vigor del Ayuntamiento de Algete. El/la aspirante que no haya

satisfecho este requisito antes de la finalización del plazo de presentación de instancias, no podrá subsanar posteriormente este defecto, produciéndose la exclusión del proceso.

- d) Los requisitos generales recogidos en el artículo 56 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las condiciones para ser admitidos a las pruebas deberán reunirse en el momento de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso selectivo, hasta el momento de la toma de posesión.

Art. 3. *De los méritos de los interesados.*—1. Respecto de la valoración de los méritos a valorar en la fase de concurso de los procedimientos de promoción interna, atendemos a los siguientes conceptos valorativos:

- Experiencia laboral: valoración de la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial correspondiente al convocado o similar, a razón del contenido técnico, especialización de los puestos ocupados, aptitudes y rendimientos alcanzados.

La valoración de la experiencia responderá a aquellos períodos en los que el empleado haya estado en situación de activo, de conformidad con la regulación establecida en el capítulo II del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Dicha valoración de la experiencia debe incluir aquellos casos en los que el candidato/a a promocionar, venga desempeñando las funciones de la plaza a cubrir.

En consecuencia, la valoración de la experiencia distinguirá entre aquella que haya sido adquirida dentro la Administración Pública con respecto de otras ajenas.

Antigüedad	0,25%	10
Experiencia	0,40%	16

Se determinará en cada base específica, respecto de la antigüedad y de la experiencia, los criterios para valorarla hasta los máximos establecidos en las presentes bases generales.

- Valoración de la formación: la valoración de la titulación académica comprenderá, tanto aquella de carácter reglado (titulación de grado, diplomaturas, licenciaturas, FP, etc.), así como las de carácter complementaria oficial (cursos formativos que ahonde en mejorar las competencias de los trabajadores).

La valoración de dicha formación adicional atenderá a toda aquella que sea directamente de aplicación a la plaza a cubrir, incluyendo aquellos casos en los que está sea superior a la requerida y/o aporte valor añadido al desempeño de las funciones relacionadas con la plaza convocada.

Con carácter general, se excluirá de la valoración en la fase de méritos, aquella titulación que habilite a los candidatos a concurrir en el procedimiento de promoción interna.

Formación	Reglada	0,12%	5
	Complementaria	0,23%	9

Se determinará en cada base específica, respecto de la formación reglada y complementaria, los criterios para valorarla hasta los máximos establecidos en las presentes bases generales.

2. La valoración de los méritos, dentro de la fase de concurso, no podrá exceder de una valoración máxima de un 40 por 100 del total del procedimiento de selección, de la misma forma, la valoración mínima será de un 10 por 100 del total del procedimiento de selección.

Capítulo III

*De los tribunales de selección
y equipos de evaluación.*

SECCIÓN PRIMERA

De la naturaleza de los Tribunales de Selección
y los Equipos de evaluación

Art. 4. *Tribunales de selección y Equipos de evaluación.*—1. De conformidad con lo establecido en el artículo 60 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.

2. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

3. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

4. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

5. Los Tribunales y órganos de selección, a efectos de cumplir el requisito de profesionalidad, deberán estar compuestos por personal funcionario de carrera, en caso de que la plaza objeto de cubrir sea de naturaleza de funcionario; de la misma forma, en caso de que la naturaleza de dicha plaza sea laboral, la composición del órgano de selección podrá estar compuesto por personal laboral cuando no sea posible componerlo con personal funcionario.

En todo caso, el criterio de profesionalidad se verá cumplido cuando:

- Todos los componentes del Tribunal u órgano de selección tengan el mismo o superior nivel de grupo y subgrupo en relación a la plaza a cubrir.
- Al menos uno de los componentes tenga conocimientos específicos del en el área general del que verse el objeto de la plaza; esto es, que un ingeniero es competente en los procedimientos de selección de otro ingeniero, sean cuales sean las especialidades de uno y otro.

6. Siempre que sea posible, uno o varios miembros del equipo de valoración tendrá conocimiento técnico de la materia específica objeto de la valoración en la prueba. Cuando no sea posible aportar en la composición del órgano de selección el personal técnico experto en la materia, por no constar en la plantilla del Ayuntamiento o no hallar, en otras Administraciones Públicas el personal que tenga conocimientos específicos en la materia de valoración, será cubierto mediante la aportación de asesores especialistas, a petición de del Tribunal o de uno de los miembros que compongan el órgano de selección.

Art. 5. *De los asesores especialistas.*—1. Los Tribunales y órganos de Selección, en el desarrollo de sus tareas, podrán disponer la incorporación de asesores especialistas, para el desarrollo íntegro del proceso de selección o de algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias específicas.

2. Dichos asesores deberán contar con la formación técnica adecuada y colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

3. Los asesores especialistas, en ningún caso forman parte del Tribunal u órgano de selección, en consecuencia, durante el desarrollo de la calificación de las pruebas, los asesores tendrán voz, pero en ningún caso voto.

SECCIÓN SEGUNDA

De la composición de los Tribunales
y Órganos de Selección

Art. 6. *Composición.*—1. La composición será de conformidad a la tendencia de la paridad y contará en todo caso con:

- Una presidencia.
- Cuatro vocalías.
- Una secretaría.

2. La composición definitiva del Tribunal u órgano de selección correspondiente, se determinará en las bases específicas de cada procedimiento o bien en resolución posterior

que en todo caso, en cumplimiento del principio de publicidad, transparencia e imparcialidad se hará público y accesible a los candidatos.

SECCIÓN TERCERA

De las funciones de los Tribunales y Órganos de Selección

Art. 7. *De las funciones del Tribunal u órgano de selección.*—El Tribunal de las pruebas selectivas o el equipo de evaluación estará compuesto por:

1. El Presidente del Tribunal, que deberá contar con el nombramiento de un suplente, quien dirigirá las sesiones, teniendo las siguientes funciones:

- a) Asistir a las reuniones previas, con el fin de recibir la totalidad de los datos sobre las bases y los aspirantes.
- b) Fijar día y hora para la constitución del órgano evaluador, convocando a todos sus miembros, si faltare algún titular, deberá convocar al suplente que corresponda.
- c) Una vez constituido el órgano de valoración, sobre el presidente recae la responsabilidad de velar porque todo se cumpla según la ley, teniendo contacto directo por cualquier sistema adecuado el órgano que asesore los problemas que se pudieran producir. Tiene la responsabilidad de custodiar exámenes, programaciones, identificación de los aspirantes, directamente o por miembros del órgano evaluador que considere, atendiendo al número de aspirantes y demás circunstancias. etc...
- d) Firmar las actas de todas las reuniones, junto con la firma del Secretario del órgano, y elevar las propuestas a la autoridad competente.
- e) Participar en la corrección de los exámenes.
- f) Interrogar al aspirante cuando proceda en la exposición oral.
- g) Proponer la valoración de cada ejercicio, y prestar el voto.
- h) Dar el voto final de conjunto, pudiendo ser de acuerdo con la propuesta final, en desacuerdo o abstención.
- i) En el caso que proceda, ostentará el voto de calidad.

2. Vocales:

- a) Su número será de cuatro, que actuarán a título individual, sin mandato ni designación de ningún tipo, deliberando en función de su buen juicio y conocimiento.
- b) Firmar los certificados de asistencia.
- c) Recibir los ejercicios realizados, así como los correspondientes cabeceros y hojas de incidencias por parte de los/as Presidentes/as de Sede.
- d) Colaborar con el Presidente en las labores de programación y coordinación y, en su caso, fotocopiado de ejercicios.
- e) Archivar la documentación relacionada con la ejecución de las pruebas.
- f) Colaborar en las tareas de introducción de las calificaciones en el programa informático.
- g) Participar en la corrección de los exámenes.
- h) Interrogar al aspirante cuando proceda en la exposición oral.
- i) Proponer la valoración de cada ejercicio, y prestar el voto.
- j) Dar el voto final de conjunto, pudiendo ser de acuerdo con la propuesta final, en desacuerdo o abstención.

3. Secretario/a:

- a) Preparar el despacho de los asuntos, redactar y autorizar las actas de las sesiones.
- b) Gestionar el proceso selectivo siguiendo las instrucciones del Presidente y los acuerdos del Tribunal en coordinación con los vocales y las vocales.
- c) Expedir certificaciones de las consultas y acuerdos aprobados.
- d) Entregar el expediente completo y ordenado una vez finalizado el proceso selectivo.
- e) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario.

SECCIÓN CUARTA

Del funcionamiento interno de los Tribunales y Órganos de selección

Art. 8. *De los requisitos de los miembros del Tribunal.*—1. Los Tribunales de Selección y Equipos de Evaluación, se ajustarán a lo establecido en la Sección Tercera “Ór-

ganos colegiados de las distintas administraciones públicas”, del capítulo II “de los órganos de las Administraciones Públicas”, del título preliminar “disposiciones generales, principios de actuación y funcionamiento del sector público”, artículos 15 a 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre del Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que su aplicación resulte directa o supletoriamente.

En todo caso, todos los miembros, excluido el secretario, tendrán voz y voto.

2. El Tribunal Calificador no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus integrantes, titulares o suplentes, indistintamente. Asimismo, están facultados para resolver las cuestiones que puedan suscitarse durante la realización de las pruebas, para adoptar los acuerdos necesarios que garanticen el debido orden en las mismas en todo lo no previsto en estas bases, y para la adecuada interpretación de las mismas. Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos.

Art. 9. *Abstención*.—1. Igualmente, los miembros nombrados componentes de un Tribunal Calificador o de un Equipo de Evaluación, están obligados a observar las obligaciones de abstención establecidos en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, cumpliendo con las reglas y requisitos allí establecidos, siendo por su cuenta la responsabilidad derivada de su inobservancia.

En su caso, los miembros se abstendrán de intervenir y notificarán esta circunstancia a la Alcaldía Presidencia.

Art. 10. *Recusación*.—1. Del mismo modo, podrán ser recusados por los aspirantes a las diferentes pruebas a las que asistan, en su condición de interesados.

2. A los efectos de garantizar este derecho de los participantes en las pruebas, la composición el tribunal o equipo se formulará con la relación de laboral o funcionario, nombre, apellidos, cargo que desempeña y grupo profesional al que pertenece, así como el puesto que ocupa en el Tribunal Calificador o en el Equipo Evaluador.

3. Dicha publicación, para poder ejercerse con plena garantía, se acompañará en las bases de la convocatoria, o en el momento de realizar la fecha, hora y lugar de desarrollo del primer ejercicio, y en este caso, deberá transcurrir un mínimo de 10 días hábiles entre la convocatoria referida y la efectiva realización del ejercicio.

Art. 11. *Resolución*.—Las solicitudes de abstención y recusación, serán remitidas al órgano competente, que conste en las bases, debiendo ser resueltas en el plazo de tres días hábiles contados desde el siguiente de su registro.

TÍTULO II

De la regulación aplicable

Art. 12. *Legislación aplicable*.—1. Las presentes bases se desarrollan al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional novena del 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.

2. A las presentes bases, según su naturaleza, se le aplicará la siguiente legislación vigente:

- 2.1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local modificada por la Ley 11/1999, de 21 de abril, y la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- 2.2. Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- 2.3. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración General del Estado.
- 2.4. Real Decreto 781/1986, de 18 de abril, texto refundido de las disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.
- 2.5. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas. noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- 2.6. Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

- 2.7. Ley 17/1993, de 23 de diciembre, sobre el acceso a determinados sectores de la Función Pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea.
- 2.8. 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, con especial referencia a su disposición transitoria 2.^a.
- 2.9. Artículos 5.b), 26, párrafo séptimo 33 y 80 y de aquellos que tuvieran una aplicación indirecta según las normas de deontología jurídica, todas ellas del vigente convenio colectivo suscrito entre el Ayuntamiento de Algete y su personal laboral, y, en el caso de plazas de promoción interna de funcionarios, el contenido del Acuerdo Marco, suscrito entre el Ayuntamiento de Algete y su personal funcionario.
- 2.10. El tribunal responsable de la selección no podrá aprobar ni declarar que ha superado el proceso selectivo un número superior de aspirantes al de plazas convocadas.
- 2.11. Las presentes bases vincularán a la Administración y al tribunal de selección que ha de juzgar las pruebas selectivas y a quienes participen en las mismas.
- 2.12. Las presentes bases sólo podrán ser modificadas con sujeción estricta a las normas de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas y/o la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.
- 2.13. En lo referente a las promociones internas de funcionarios/as y personal laboral, que acceda al puesto de Auxiliar Administrativo (C2) a Administrativo (C1), se estará a lo establecido en la Disposición Adicional Novena del 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.
- 2.14. Será de aplicación, igualmente cualquier norma subsumible al caso.

TÍTULO III

Del procedimiento de selección

Capítulo I

De la publicación y solicitudes

Art. 13. *De la publicación de la convocatoria y las bases específicas.*—1. Las presentes bases generales, así como las bases específicas de cada procedimiento serán objeto de publicación íntegra en la página web y tablón de anuncios municipal.

2. A efectos del cumplimiento efectivo de los principios de publicidad y libre concurrencia, mandatados en nuestro ordenamiento jurídico, se procederá a la publicación de la convocatoria y enlace de remisión al texto íntegro de las bases específicas que regulen los procedimientos en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y en su caso, si procediese, a través de una reseña en el “Boletín Oficial del Estado”.

Los sucesivos anuncios y trámites específicos de cada procedimiento serán publicados en la página web y en el tablón de anuncios municipal.

3. Las presentes bases serán de publicación íntegra en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 14. *De la presentación de solicitudes.*—1. Las solicitudes se presentarán, mediante documento de solicitud normalizado, disponible en el Registro General del Ayuntamiento y página web municipal; se dirigirá al alcalde-presidente del Ayuntamiento de Algete, declarando a qué proceso opta y que cumple con los requisitos exigidos de la convocatoria.

2. El plazo de presentación de instancias y demás documentación requerida, será de diez días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria específica en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, con el enlace de redireccionamiento a la página web municipal, donde constarán publicadas íntegramente las bases específicas que rijan el procedimiento.

3. Finalizado el plazo de presentación de instancias, se procederá a la publicación de la relación provisional de admitidos y excluidos en el proceso de selección, iniciándose un

plazo de subsanación de defectos de cinco días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación en la página web del ayuntamiento. Las causas de exclusión se especificarán en dicha relación.

Capítulo II

Del procedimiento de selección

Art. 15. *Proceso selectivo.*—1. Será mediante el sistema de concurso-oposición, valorando los méritos y el ejercicio sobre la plaza a cubrir.

2. De conformidad con la Resolución de 23 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado “Boletín Oficial del Estado” número 153, de 28 de junio de 2021, en relación con el artículo 17 del 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, el llamamiento se iniciará por orden alfabético, comenzando por la letra “V”.

3. El Tribunal u órgano de selección podrá, en cualquier momento del procedimiento de selección, requerir a los aspirantes que acrediten su personalidad, a cuyo fin deberán ir provistos del documento nacional de identidad u otro documento acreditativo.

SECCIÓN PRIMERA

De la fase de concurso

Art. 16. *Valoración fase de concurso.*—1. La puntuación máxima que se puede obtener en la fase de concurso de los procedimientos de promoción interna será de 40 puntos distribuidos como sigue:

DISTRIBUCIÓN PUNTUACIÓN				
	CONCEPTO	PORCENTAJES/ FASE	PUNTUACIÓN GLOBAL	
Fase de Concurso (40 puntos)	Antigüedad	0,25%	10	
	Experiencia	0,40%	16	
	Formación (Art.3)	Reglada	0,12%	5
		Complementaria	0,23%	9
▶ TOTAL CONCURSO		▶ 100%	▶ 40	
Fase de Oposición (60 puntos)	Ejercicio/s	0,80	48	
	Entrevista	0,20	12	
▶ TOTAL OPOSICIÓN		▶ 100%	▶ 60	
▶ TOTAL GLOBAL			▶ 100	

2. Criterios de valoración de fase de concurso de los procesos: respetarán, en todo caso, las proporciones establecidas en las presentes bases, pudiéndose determinar modificaciones dentro de cada una de las fases.

3. En ningún caso, ningún mérito podrá ser valorado en dos apartados de forma simultánea.

SECCIÓN SEGUNDA

De la fase de oposición

Art. 17. *Valoración fase de oposición.*—1. La máxima puntuación que se puede obtener en la fase oposición para los procedimientos de selección, no excederá de 60 puntos, debiendo superar un mínimo 30 para la valoración de los méritos.

2. Las personas que participen en el proceso serán convocadas para la realización de todos los ejercicios en llamamiento único, quedando decaídas en su derecho aquellas que no comparezcan a realizarlos.

Art. 18. *Valoración de ejercicio.*—1. Dentro de la fase de oposición, las bases específicas determinarán en qué caso se realizará una o más pruebas, así como la naturaleza de las mismas, esto es, que sea un tipo test o un examen de desarrollo.

De la misma forma, serán las bases específicas, las que determinen las condiciones en las que desarrollarán las circunstancias, esto es si en la prueba se puede acudir con legislación o no (que en todo caso el soporte será en papel).

De la misma forma, las bases específicas determinarán si corresponde la exposición oral ante el Tribunal del examen.

2. En caso de que la fase de oposición incluya varias pruebas, se determinará en las bases específicas si los ejercicios tienen carácter eliminatorios.

Art. 19. *Valoración de entrevista.*—1. De conformidad con lo establecido en el artículo 61 del TREBEP, las bases específicas de las convocatorias, podrán prever, para la valoración en la fase de oposición de los aspirantes la celebración de una entrevista.

2. A efectos de hacer efectivos los principios de transparencia, motivación, publicidad e igualdad, mérito y capacidad, dichas bases específicas que prevean la entrevista atenderán a los siguientes criterios:

- a) Las bases deberán determinar criterios específicos para la valoración de los aspirantes y su posterior motivación. Dichos criterios deberán ser recogidos, a efectos de transparencia, en las propias bases específicas o posteriormente, pero en todo caso con anterioridad a la celebración de las entrevistas.
 - b) Las entrevistas, a efectos de aplicación del principio de publicidad, deberán ser de audiencia pública.
 - c) La valoración de la entrevista no podrá superar los 12 puntos dentro de la fase de concurso, en respeto a los principios de mérito y capacidad.
3. La entrevista no tendrá carácter eliminatorio.

Capítulo III

De las calificaciones

Art. 20. *Calificación final.*—1. Cada ejercicio de la fase de oposición será calificado según lo que determinen las bases específicas, siendo eliminados los aspirantes que no obtengan una puntuación mínima de la mitad de la puntuación de la valoración total.

2. La calificación definitiva será determinada, de conformidad con los criterios establecidos en las bases específicas y según los criterios expuestos por el Tribunal de Selección, que deberán ser publicados en el acta de calificación.

3. El número de aspirantes aprobados no podrá ser superior al de plazas convocadas. Sin perjuicio de ello, cuando proceda y así se determine expresamente en las bases específicas, con la lista de los aspirantes que no hayan obtenido plaza y hayan aprobado al menos uno de los ejercicios obligatorios, se formará una bolsa, para cubrir interinidades o satisfacción de necesidades puntuales.

TÍTULO IV

De los nombramientos y régimen de impugnación

Capítulo I

De los nombramientos

Art. 21. *Orden de nombramientos.*—Se formará por el órgano de selección una lista que se publicará en el tablón de anuncios y en la página web municipal. El orden de la lista vendrá fijado por el que resulte de la suma de las puntuaciones de la fase de concurso y de oposición; siendo llamado el aspirante que obtenga mayor puntuación. En caso de renuncia o incomparecencia en el plazo de: no menos de 5 días naturales ni más de 20 días naturales, a efectos de presentar la documentación precisa para el nombramiento, se llamará al siguiente en orden de puntuación, y así sucesivamente.

Capítulo II

Del régimen de la impugnación

Art. 22. *De la impugnación de las bases.*—Las presentes bases podrán recurrirse de acuerdo con la Ley 39/2015, de 1 de octubre de 2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a tenor de lo contenido en sus artículos 123 y 124,

mediante recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes desde el día siguiente a su publicación, o directamente, en el plazo de dos meses, frente a la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.—Los procesos de promoción interna que quedan regulados en las presentes bases generales que recoge los principios que son de aplicación respecto de los procedimientos específicos que posteriormente se aprueben por los órganos competentes con la finalidad de hacer efectivos los derechos de promoción y progresión profesional de los empleados públicos del Ayuntamiento de Algete.

Disposición adicional segunda.—Los procedimientos específicos de promoción interna que con posterioridad sean aprobados por los órganos municipales competentes, prevén la aplicación de lo establecido en el 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, con especial referencia a su disposición transitoria 2.^a, que establece:

“Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición”.

Disposición adicional tercera.—Los criterios generales recogidos en estas bases incorporan, de la misma forma las directrices de aplicación para la ejecución de aquellos procedimientos que deban ser celebrados por turno libre.

La distribución concreta de la puntuación dentro de la fase de concurso, así como de oposición, será determinada en las bases específicas de cada procedimiento de selección, así como el temario concreto de aplicación.

Dichos criterios serán aquellos que recogen, con carácter general, la aplicación del concurso-oposición, con los límites, respecto de los cómputos máximos y mínimos, de cada una de las fases del procedimiento, los criterios de objetividad, imparcialidad, publicidad, libre concurrencia y en relación a los criterios de aplicación para la conformación de los Tribunales y órganos de selección, así como de los requisitos generales establecidos para los candidatos, también deberá ser observado en relación a los plazos de aplicación para el desarrollo de los procedimientos de selección.

Disposición adicional cuarta.—Las promociones de grupo C2 a C1 será de conformidad a estas bases y de acuerdo con la disposición adicional 9.^a del 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.

Disposición adicional quinta.—En lo no previsto en estas bases, se estará a lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y la Ley 40/2015, de 1 de octubre del Régimen Jurídico del Sector Público, así como de la legislación aplicable y al criterio del Tribunal Calificador.

Las bases específicas que regulen los procedimientos de selección, se someterán a las presentes bases generales, así como a las previsiones legales previstas en el título II de estas mismas bases.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2 del Código Civil vigente, las presentes bases, desde su aprobación, derogan en virtud del principio “lex posterior derogat lex priori” aquellas normas anteriores e incompatibles con las presentes.

DISPOSICIÓN FINAL

Las presentes bases entran en vigor desde el mismo día a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Lo que se publica para general conocimiento y a los efectos oportunos.

Algete, a 14 de marzo de 2023.—El alcalde-presidente, Juan Jesús Valle García.

(03/4.521/23)

