

## PROVISIÓN TEMPORAL DE PUESTOS DE TRABAJO

En relación a numerosas consultas que se formulan sobre comisiones de servicios, mejora de empleo, y otras formas de provisión de puestos de carácter temporal, se emite el siguiente informe, elaborado con motivo de una consulta formulada sobre la posibilidad de renovación por mas de dos años de una comisión de servicios para cubrir una plaza de Inspector de Policía Local

### CONSIDERACIONES JURÍDICAS:

**Primero.-** Los Policías Locales son funcionarios de carrera de la Administración Local, encuadrados en la Escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, y, por tanto, sujetos por completo al estatuto de la función pública local. Y ello, sin perjuicio de las peculiaridades que, en orden a sus atribuciones y al ejercicio de sus funciones, pudieran afectarles, conforme a lo dispuesto en la Ley 10/2010, de 9 de julio de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana; Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; y Ley 6/1999, de 19 de abril, de la Generalitat Valenciana, de Policías Locales y de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Valenciana.

En este sentido hay que considerar que la Policía Local se integra como personal de Administración Especial en las plantillas de empleados públicos locales que se aprueban junto al presupuesto municipal. Todo ello en virtud de lo dispuesto por los arts. 167,3, 170,1 y 172,2<sup>a</sup>) del RDL 781/86, de 18 de abril (TRRL).

De forma que dada su condición de funcionarios de carrera de la Administración Local, y en cuanto a su régimen jurídico, les será de aplicación lo dispuesto en la legislación específica de régimen local: la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL) y el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante, TRRL). En este sentido, el artículo 140 del TRRL, tras señalar las distintas situaciones en que pueden encontrarse los funcionarios de carrera de la Administración Local, remite, respecto de su regulación, a la legislación básica estatal y de la función pública de la respectiva Comunidad Autónoma y, supletoriamente, a la legislación de los funcionarios de la Administración del Estado.

**Segundo.-** El art. 104 de la **Ley 10/2010, de 9 de julio**, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, dispone lo siguiente:

#### **Artículo 104. "Comisión de servicios.**

*1. La comisión de servicios es una forma temporal de provisión de puestos de trabajo que procede en los siguientes casos:*

- Cuando éstos queden desiertos en las correspondientes convocatorias o se encuentren pendientes de su provisión definitiva.
- Cuando estén sujetos a reserva por imperativo legal.

2. No se podrá permanecer más de dos años en comisión de servicios en los puestos de trabajo previstos en el apartado a, cuya forma de provisión sea la de concurso de méritos. Si la forma de provisión de los puestos es la de libre designación, no se podrá permanecer en comisión de servicios más de seis meses, salvo que exista un impedimento legal que impida su convocatoria pública, en cuyo caso se convocará el citado puesto, de forma inmediata, una vez desaparezca dicho impedimento.

3. Reglamentariamente se determinará el procedimiento para su tramitación y resolución.

4. En todo caso, para el desempeño en comisión de servicios de un puesto de trabajo, **el personal funcionario de carrera deberá pertenecer al mismo cuerpo, agrupación profesional funcional o escala** y reunir los requisitos de aquél reflejados en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo."

La legislación estatal, a través del **RD 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, limita en su art. 64 esta forma de provisión a una duración máxima de **un año prorrogable por otro**.

Por otra parte el art. 33.4 del **Decreto 33/1999, de 9 de marzo, del Gobierno Valenciano**, por el que se aprueba el Reglamento de Selección, Provisión de Puestos de Trabajo y Carrera Administrativa del Personal comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley de Función Pública Valenciana, en cuanto a la duración de las comisiones de servicio establece que: "4. Las comisiones de servicio voluntarias en puestos de trabajo no reservados legalmente, tendrán una duración máxima de **un año, prorrogable por un año más**. Dichos puestos deberán ser convocados en el plazo máximo de dos años para su provisión por los procedimientos de concurso o de libre designación, según corresponda, salvo que ello lo impidan razones de orden legal o reglamentario, o por encontrarse pendientes del resultado de un procedimiento judicial."

De forma que tanto la legislación estatal como la autonómica son unánimes al establecer un plazo máximo de dos años de duración de la comisión de servicio.

De todo ello se deduce que la comisión de servicios es un sistema de provisión de puestos que se realiza mediante un nombramiento de carácter temporal por el que un funcionario, que reúne los requisitos para ello, desempeña puestos o funciones especiales distintas a las específicas del puesto de trabajo al que haya sido adscrito, por plazo de un año prorrogable por otro más.

Como regla general, la comisión de servicios es desempeñada voluntariamente (salvo concurso desierto y necesidad inaplazable de cobertura de un puesto, en que se podrán acordar comisiones de servicio forzosas). Al margen de situaciones recogidas en la legislación (cobertura de un puesto en caso de urgente e inaplazable necesidad), corresponde a la Administración valorar y determinar los casos en los que se debe recurrir a esta modalidad de nombramiento.

Como características caben destacar las siguientes:

- La duración de las comisiones de servicio es de un año, pudiendo ser prorrogadas por el órgano competente por otro año más. De igual forma, las comisiones de servicio son revocables.
- Cabe la revocación de la comisión de servicios cuando se estime que concurren causas que así lo aconsejan. La Administración tiene amplia discrecionalidad para proceder a su revocación, aunque se tiene que motivar debidamente.
- El funcionario sigue teniendo su plaza en propiedad en el anterior destino.
- Se percibirán las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las dietas e indemnizaciones a que tengan derecho.
- *Las comisiones de servicio no dan derecho a consolidar niveles superiores, ni trienios de nivel superior, al del puesto de origen.*
- No cabe comisión de servicios entre funcionarios de puestos de distinto grupo/subgrupo aunque pertenezcan a la misma escala. Se requiere necesariamente que la persona que vaya a ocupar el puesto en comisión de servicios tenga los mismos requisitos establecidos para su desempeño, entre el que hay que destacar el tener la misma categoría profesional. Es decir, que el empleado público debe pertenecer al mismo grupo y categoría.

**Tercero.-** Tal como ya se ha apuntado, según el art. 104 de la LOGFPV "*para el desempeño en comisión de servicios de un puesto de trabajo, el personal funcionario de carrera deberá pertenecer al mismo cuerpo, agrupación profesional funcional o escala y reunir los requisitos de aquél reflejados en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.*"

En cuanto al tema concreto de la Policía Local, hay que estar a lo dispuesto en el Decreto 19/2003, de 4 de marzo (DOCV del 7), del Consell de la Generalitat, por el que se regula la Norma-Marco sobre Estructura, Organización y Funcionamiento de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Valenciana. Así, tras establecer las necesidades de mandos en relación con la población de cada uno de los municipios, nos encontramos con lo establecido en el art. 9 que dice "1. La Jefatura de cada Cuerpo de Policía Local será desempeñada por un funcionario de la máxima categoría existente en la plantilla. En caso de existir varios funcionarios con la máxima

*categoría, el nombramiento se realizará por el procedimiento de libre designación, respetándose, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.”*

Ante posibilidad de conceder comisiones de servicios a favor de funcionarios que reúnan los requisitos establecidos para el desempeño del puesto en la RPT, la jurisprudencia exige que éstos pertenezcan al mismo cuerpo o grupo y categoría y que estén en posesión de la titulación exigida para el puesto.

A este respecto aconsejamos la lectura de las siguientes sentencias relacionadas con lo expuesto:

- **Sentencia del TSJ Castilla-La Mancha, de 9 de junio de 1999.**- Anula el Tribunal el acuerdo del Alcalde de Albacete, sobre nombramiento de funcionarios en comisión de servicios, pues, siendo éste un procedimiento excepcional para proveer puestos de trabajo, frente al sistema normal de provisión que es el concurso, los requisitos establecidos deben ser interpretados de manera estricta. Así, del informe del Secretario General del Ayuntamiento, que sirvió de base al acuerdo impugnado, se desprende que uno de los recurrentes no cumplía con el requisito de "identidad de categoría administrativa", y el otro el requisito de grupo retributivo.

*"La comisión de servicios voluntaria es, pues, un procedimiento excepcional para proveer puestos de trabajo, frente al sistema normal de provisión que es el concurso (art. 20.1.a Ley 30/1984, de 2 de agosto), por lo que tanto el presupuesto de hecho como los requisitos establecidos deben ser interpretados de manera exigente. (...) Conforme a este criterio, debemos coincidir con el informe del Secretario General del Ayuntamiento de 10 de junio de 1996, en el que se advertía que D. Rafael X. no cumplía con el requisito de identidad de categoría administrativa, al ser la suya la de Técnico de Administración General y la del puesto de trabajo a proveer "Técnico Superior de Administración Especial", según se configura en la plantilla orgánica del Ayuntamiento de Albacete. Del mismo modo, D. Fernando X. no cumple el requisito de grupo retributivo, pues pertenece al grupo D. y el puesto a proveer exige ser del grupo C."*

- **Sentencia del TSJ Castilla-La Mancha, de 22 de enero de 2009.**- Se estima el recurso de apelación interpuesto y se revoca la sentencia apelada, reconociendo al apelante el derecho a que se le adjudique la plaza solicitada de Jefe de Sección de Servicios Sociales del Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara en sustitución de su titular mientras dure la liberación sindical. Es principio de cualquier comisión de servicios que el funcionario en quien recaiga el nombramiento pertenezca al cuerpo y grupo o categoría que habilita al desempeño de un determinado puesto. No se trata de que la aplicación de este sistema haga de peor condición a los funcionarios públicos respecto de quienes no tienen esa cualidad y por tanto no están sujetos a esos límites sino de la sujeción de la Administración a su propia normativa derivada del régimen estatutario aplicable a los funcionarios públicos, que lógicamente no puede regir para quienes no tienen ese carácter, sin que ello suponga discriminación puesto que el recurrente también ha demostrado su mérito y capacidad superando las pruebas selectivas para cubrir la plaza en cuestión, aunque sin poder ocuparla, lo que no ocurrió para la codemandada, que no superó las pruebas, siendo ilícito que por la vía inadecuada de la comisión de servicios se le pueda adjudicar una plaza que dada su condición estatutaria no le pertenece: *"Esta Sala en la sentencia núm. 26, de 5-2-2003, recurso de*

*apelación 146/2002, ha declarado que "Es principio de cualquier comisión de servicios que el funcionario en quien recaiga el nombramiento pertenezca al Cuerpo y grupo o categoría que habilita al desempeño de un determinado puesto..."*

Es decir, que para que sea posible la concesión de una comisión de servicios es necesario que ambos puestos sean de la misma escala, grupo y categoría, según las características y requisitos que establezca la Relación de puestos de trabajo. En caso contrario, entendemos que podría cubrirse el puesto de forma temporal, a través de un **nombramiento provisional por mejora de empleo** regulado en el art. 107 LFPCV, Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, a cuya lectura nos remitimos.

**Cuarto.- Mejora de empleo.-** El capítulo III del EBEP trata sobre la provisión de puestos de trabajo y la movilidad de los empleados públicos. Concretamente el art. 78 dice:

*"Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.*

*La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública.*

*Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad a que se refiere el artículo 81.2, permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos."*

Por otra parte, la Ley de la Generalitat 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV) regula en su Título VII *"la provisión de puestos y movilidad"*, estableciendo como forma ordinaria de **provisión de los puestos de trabajo de naturaleza funcional** los sistemas de **concurso** o de libre designación, mediante convocatoria pública, de acuerdo con lo que figure en la relación de puestos de trabajo, y con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad (art. 99.19). **El concurso constituye el sistema normal de provisión** (art. 100.1 de la LOGFPV).

De forma que en el caso de que el sistema de provisión de puestos de trabajo sea el concurso, la convocatoria deberá cumplir los principios, requisitos y procedimientos regulados en los arts. 100 y 101 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

El art. 104 y ss. de la LOGFPV regulan **otros sistemas de provisión** de puestos de trabajo: comisión de servicios, adscripción provisional, permuta, **nombramiento provisional por mejora de empleo**, cambio de puesto por motivos de salud, y traslado por violencia de género. Tras el

estudio de estos sistemas de provisión, entendemos que sería posible utilizar el nombramiento provisional por mejora de empleo regulado en el **art. 107 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat**, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana:

*"1. El personal funcionario de carrera que reúna los requisitos de titulación, podrá desempeñar, en los casos previstos en el artículo 16, apartado 2, de la presente Ley, un puesto de trabajo no ocupado adscrito a un cuerpo, agrupación profesional funcional o escala de distinta clasificación profesional al de pertenencia mediante nombramiento provisional por mejora de empleo.*

*2. Los nombramientos por mejora de empleo se efectuarán en puestos de trabajo correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo, agrupación profesional funcional o escala correspondiente, con las excepciones que reglamentariamente se determinen con el fin de garantizar la adecuada prestación del servicio público.*

*3. A la funcionaria o funcionario que sea nombrado provisionalmente por mejora de empleo se le reservará, durante el tiempo de desempeño temporal, el puesto de trabajo del que, en su caso, fuera titular, considerándosele como de servicio activo en el cuerpo, agrupación profesional funcional o escala al que pertenece.*

*4. Este personal percibirá el sueldo asignado al grupo o subgrupo de clasificación profesional del cuerpo o escala en el que haya sido nombrado, así como las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo que pase a desempeñar y, en su caso, las previstas los apartados c y d del artículo 76. Asimismo, continuará percibiendo los trienios y las retribuciones complementarias vinculadas a la carrera profesional que tuviera reconocidas en el momento del nombramiento.*

*5. El ejercicio de funciones por el procedimiento de mejora de empleo no supondrá consolidación de derecho alguno de carácter retributivo o en la promoción profesional, excepto los referentes al perfeccionamiento de trienios en el grupo o subgrupo de clasificación profesional del cuerpo o escala en el que haya sido nombrado.*

*6. Reglamentariamente, se regulará el procedimiento y resto de requisitos para efectuar dichos nombramientos que respetará los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.*

*7. El cese del personal en mejora de empleo se producirá en los supuestos establecidos en el artículo 16, apartado 9, de la presente Ley."*

De lo que se deduce que el art. 107 LOGFPV permite el nombramiento de funcionarios de carrera pertenecientes a un "cuerpo, agrupación profesional funcional o escala" inferior o al menos igual al clasificado en la relación del puesto de trabajo, siempre que los posibles aspirantes tengan la titulación necesaria para ocupar, provisionalmente, el puesto vacante. Esta figura del

nombramiento provisional por mejora de empleo permite que un mismo puesto de trabajo pueda proveerse por funcionarios de más de un cuerpo, agrupación profesional o grupo, siempre que así conste en la RPT. Lo cual no supone que el/la funcionario/a cambie de cuerpo, aunque tenga la titulación y cumpla los requisitos para ocupar el puesto.

En la Generalitat Valenciana esta figura estaba prevista en la Orden de 19 julio 2002, de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas (DOCV núm. 4299 de 24.07.2002) para la Provisión temporal de puestos de trabajo de la administración del Gobierno Valenciano por el sistema de mejora de empleo, sin embargo no se ha producido hasta el momento convocatoria alguna por parte de la G.V. No obstante, ha sido utilizada en la Administración Local, en ausencia de normativa específica aplicable.

Es decir, que el art. 107 de la Ley 10/2010, de 9 de Julio, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana establece un sistema por el que se selecciona a funcionarios de carrera mediante un procedimiento de concurso de méritos para que en el caso de que exista una vacante cuya provisión se necesite, pueda ser nombrado para ocupar ese puesto. De este artículo debemos entender que también se trata de un nombramiento para funcionarios de carrera pertenecientes a un "cuerpo, agrupación profesional o escala" inferior o al menos igual al clasificado en la RPT, y que dichos aspirantes tienen la titulación necesaria para ocupar el puesto. A este respecto, hay que considerar lo siguiente:

1. Retribuciones básicas y complementarias: Según el apartado 4 del art. 107 de la Ley 10/2010, de 9 de Julio, de la Función Pública Valenciana "este personal percibirá el sueldo asignado al grupo o subgrupo de clasificación profesional del cuerpo o escala en el que haya sido nombrado, así como las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo que pase a desempeñar y, en su caso, las previstas en los apartados c y d del art. 76..."

Los apartados c) y d) del art. 76 tratan sobre el complemento de actividad profesional, que retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal funcionario desempeña su trabajo y en rendimiento o resultados obtenidos. Su percepción no será fija y periódica en el tiempo y exigirá la previa planificación de los objetivos a alcanzar y la posterior evaluación de los resultados obtenidos. Y las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo y que, en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, serán objeto de publicidad al resto de personal funcionario del organismo y a la representación sindical.

Es decir, que el funcionario con nombramiento provisional en mejora de empleo percibirá las retribuciones básicas y las complementarias correspondientes al puesto para el que ha sido nombrado.

2. Trienios: No da lugar a la consolidación de grado ni nivel, por encima de lo establecido para el puesto de origen, porque se trata de una forma de provisión temporal (sin de carácter definitivo), pero no obstante el funcionario nombrado provisionalmente en mejora de

empleo debe percibir los trienios del puesto obtenido por mejora de empleo. El tiempo que se permanezca en el puesto de mejora de empleo computa para perfeccionar los trienios en el grupo o subgrupo de clasificación profesional del cuerpo o escala en el que hayan sido nombrado.

3. La Orden de 19 de Julio de 2002, de la GV, está en vigor actualmente, sin que de momento se haya dictado nueva normativa aplicable. No ha llegado a aplicarse, como ya se ha apuntado antes.
4. En cuanto al requisito de la titulación, somos partidarios de aplicar criterios restrictivos, toda vez que la Disposición Adicional Tercera de la Orden de 19 de julio de 2002, que regula la mejora de empleo dispone que “para que pueda accederse a la solicitud será condición indispensable que la persona solicitante estuviese en posesión del título académico y demás requisitos....”

El decreto de nombramiento de los funcionarios que cubren puestos mediante esta forma de provisión, deberá estar motivado jurídicamente y también a nivel fáctico, haciendo mención de la urgente e inaplazable necesidad de su proveer el puesto, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho según dispone el art. 54 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre RJAP y PAC.

A este respecto consideramos importante exponer brevemente el contenido de la sentencia 127/2010 del Juzgado contencioso-administrativo número Dos de Alicante de 17-03-2010, que sienta los siguientes criterios respecto a la provisión voluntaria y temporal en régimen de nombramiento provisional por mejora de empleo de puestos de policía local:

1. Aplicación de la legislación básica en materia de función pública a los policía locales, ya que no existe en el articulado del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana (hoy LOGFPV), ninguna exclusión que alcance a la Policía Local de la Comunidad Valenciana. A la fecha de la sentencia todavía no existía la LOGFPV.
2. La Ley 6/1999 de 19 de abril de Policías Locales y Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Valenciana no prevé exclusión alguna del procedimiento para la provisión temporal de puestos de trabajo regulado en la LFPV (hoy LOGFPV).
3. La Orden de 2 de julio de 2002 de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas sobre provisión de puestos de trabajo no es aplicable al personal de seguridad, tal y como establece el artículo 2 de la misma.

**Quinto.-** Por último consideramos importante comentar lo dispuesto por las LPGEs de los últimos ejercicios, sobre la prohibición de acceso a la función pública con carácter definitivo. En relación a este tema, el art. 21 Dos de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, establece lo siguiente: “Durante el año 2014 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de

funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales...”.

Respecto a si es posible cubrir plazas por **promoción interna**, la Subdirección General de la Función Pública Local tiene señalados criterios de interpretación a estos condicionantes y limitaciones establecidos para la oferta de empleo público y desarrolla este criterio así: “Las plazas a cubrir por promoción interna, si bien deben ser objeto de su inclusión en la Oferta de Empleo Público, no deben computarse a los efectos de la reposición de efectivos, ya que, en realidad, no se trata de plazas de nuevo ingreso que son las afectadas por el porcentaje. Por tanto si no es personal de nuevo ingreso, aunque ingrese nuevamente en la función pública en otro grupo, puede cubrirse esta plaza”.

En este sentido, el art. 21, Uno 3 último párrafo de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, establece la excepción a la prohibición citada: “No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, aquellas plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna”.

### **CONCLUSIONES:**

La comisión de servicios es un sistema de provisión de puestos de trabajo de carácter temporal que únicamente permite la concesión de la misma por un año, prorrogable por otro. La Corporación tiene amplia discrecionalidad para otorgar o revocar la comisión de servicios en este plazo de dos años. Y tanto en la concesión como en la revocación tiene que justificarse debidamente su necesidad mediante solicitudes o informes de los responsables de la Unidad o Servicio, quejas, estadísticas, estudios sobre asuntos pendientes o documentación similar. Es decir, la comisión de servicios se configura como una excepción y debe aplicarse solamente cuando haya una urgente e inaplazable necesidad de cubrir la plaza de que se trate.

Existen otros sistemas de provisión temporal como puede ser el nombramiento provisional por mejora de empleo, al que nos hemos referido en el presente informe. Este procedimiento únicamente es aplicable a los funcionarios de carrera según dispone el art. 107 LOGFPV, de forma que se accede de un determinado nivel al inmediatamente superior, siempre que se cumpla con el requisito de la titulación y se superen las oportunas pruebas y el correspondiente concurso. Insistimos en que el art. 107 LOGFPV hace referencia a “funcionarios de carrera” en lugar de citar “empleados públicos” (que englobaría al personal laboral al servicio de la Administración), lo que limita su aplicación únicamente al colectivo de funcionarios. En cuanto a si es aplicable a la Policía Local, hay que poner de manifiesto que la Policía Local está constituida por funcionarios integrados dentro de la estructura de los recursos humanos de un determinado ayuntamiento, por lo que a la policía local se le aplican las mismas reglas que al resto del colectivo de funcionarios municipales.

En cuanto al acceso a la función pública con carácter definitivo, éste está prohibido. Pero no así la promoción interna, de forma que las plazas que se convoquen por el turno de promoción interna

se incluirán en la OEP, debiéndose amortizar igualmente en la plantilla de personal las plazas de personal que quedarán vacantes una vez concluido este procedimiento. En cuanto a los requisitos para acceder por promoción interna a las plazas que se convoquen mediante este procedimiento, éstos son la titulación requerida para el puesto a ocupar según la RPT; dos años, al menos, de antigüedad en el puesto desde el que se va a acceder; y superar las correspondientes pruebas selectivas.