

## **Prólogo**

La Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP) y los sindicatos CC.OO., CSI-CSIF y UGT han suscrito el Acuerdo Marco para la Administración Local de Aragón, un documento que recoge amplios contenidos con el fin de establecer las mejores relaciones laborales en el ámbito de las entidades locales aragonesas.

Fruto de largas negociaciones, este Acuerdo Marco establece la regulación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de las corporaciones locales aragonesas, amplía a esos mismos trabajadores los beneficios del Plan de Pensiones de la DGA, apuesta por seguir impulsando la formación profesional continua y el reciclaje profesional, concreta aspectos relacionados con la salud y seguridad laboral, y reclama que las políticas de empleo de las administraciones locales consoliden la ocupación temporal convirtiéndola en fija.

Este Acuerdo Marco respeta la autonomía municipal; admite que la organización es competencia de cada corporación y considera que la participación de los trabajadores contribuye a que los servicios públicos se presten con más agilidad, eficacia y eficiencia. Desde ese respeto, los contenidos del Acuerdo se aplicarán directamente en las administraciones locales que no exista representación sindical y lo hayan ratificado mediante acuerdo plenario. En las entidades en las que exista representación de los trabajadores, la adhesión se producirá previo acuerdo de los representantes sindicales y la propia corporación.

El Acuerdo Marco para la Administración Local de Aragón cubre el vacío existente en este terreno, dota de una herramienta útil especialmente a las entidades locales más pequeñas y contribuye a armonizar los derechos y obligaciones de las entidades públicas y sus empelados; algo que, en definitiva, beneficia al ciudadano.

**Salvador Plana**  
Presidente de la FAMCP

## **Acuerdo General**

El objeto del presente Acuerdo Marco para la Administración Local de Aragón es regular las condiciones de trabajo del personal de las Corporaciones locales y avanzar en una mayor homogeneización de las políticas de personal de las Corporaciones locales de la Comunidad Autónoma de Aragón para simplificar la negociación posterior en cada una de ellas, respetando la especificidad de las Entidades locales.

El proceso de negociación de este Acuerdo parte del respeto a la autonomía municipal, tal como la define la Constitución y normas de desarrollo. Se admite, en consecuencia, que la organización es facultad y responsabilidad de la Administración, pero también parte de la idea de que la participación de los trabajadores en la organización de las Administraciones públicas permite unos servicios públicos prestados de forma ágil, eficaz y eficiente que redunden en una alta calidad de los mismos.

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno, si bien sus efectos se retrotraerán al uno de enero de dos mil seis (01/01/2006).

La vigencia de este Acuerdo se extenderá hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil ocho (31/12/2008). Se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

La denuncia de la vigencia del presente Acuerdo será motivo para la reunión de la Mesa General de la Administración Local en Aragón, en la FAMCP, en el plazo máximo de un mes mediante convocatoria y/o por acuerdo con las organizaciones sindicales.

### **I. Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón**

En los últimos años el Consejo Europeo ha manifestado reiteradamente la necesidad de la modernización y reforma de los regímenes de pensiones. Este es un proceso complejo que afecta a un gran número de intereses y personas y de él dependen las condiciones de vida de un sector de la población numeroso y potencialmente vulnerable, por lo que es preciso respetar expectativas legítimas y mantener un equilibrio justo y viable entre derechos y obligaciones. La consolidación y las reformas de los sistemas de pensiones exigen un alto grado de consenso político y social; hacerlas implica una apuesta por el futuro que debe ser comprendida y aceptada por la sociedad en su conjunto.

Los principios de viabilidad, adecuación y suficiencia definidos a nivel europeo buscan potenciar un modelo de pensiones sólido y capaz de afrontar los problemas derivados del envejecimiento, de la movilidad, de la inmigración y de los cambios sociales a los que se enfrenta la sociedad española y europea, dentro del llamado modelo social europeo.

En España, la legislación ha ido evolucionando en cuanto a la regulación de los sistemas de pensiones, aprobándose una compilación de la misma a través del texto refundido de la Ley Reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobada mediante el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, que ha sido posteriormente desarrollada por el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. Este nuevo desarrollo normativo ha estado orientado por varios principios entre los que debe destacarse el relativo a la consideración de los planes de pensiones como un instrumento de previsión social coordinado con los procesos de representación y negociación colectiva en el ámbito laboral.

En el marco de la Administración Local Aragonesa, la declaración institucional *“Declaración para el Diálogo social en la Administración local de Aragón”*, de fecha veintidós de julio de dos mil cinco (22/07/2005), suscrito entre la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Administración local, UGT, CCOO y CSI-CSIF, reconoce a la Administración local como el único ámbito de la administración de nuestra Comunidad Autónoma carente de mecanismo alguno de previsión social complementaria. Por ello, conscientes de la necesidad de superar cuanto antes esta carencia para garantizar que los ingresos de sus trabajadores no se vean mermados tras su jubilación, se acordó iniciar la negociación, para la consecución de un Plan de Pensiones de Promoción Conjunta para el colectivo de empleados públicos de la Administración local.

La promoción de un plan de pensiones para la Administración local aragonesa tiene como fin último el facilitar el acceso de todos los trabajadores de las Corporaciones locales a un instrumento de previsión social ampliamente utilizado en toda Europa, tanto en el sector público como en el privado, como parte de la retribución que perciben los trabajadores, como ahorro y como medida para complementar sus rentas una vez que finalizan su vida laboral.

Como consecuencia de esta declaración inicial, en la mesa sectorial creada para el impulso de un Plan de Pensiones para la Administración local en Aragón, se establecieron los criterios generales que deben regir la estructura del Plan de Pensiones, criterios basados fundamentalmente en los principios de solidaridad y responsabilidad que se materializan en las premisas de linealidad en las aportaciones de la Administración y aportación obligatoria de los partícipes al Plan de Pensiones.

En el desarrollo de los trabajos encaminados al establecimiento de un instrumento de previsión social complementaria se iniciaron conversaciones con el Gobierno de Aragón con el fin de valorar la posibilidad de transformar el Plan de Pensiones de la DGA en un plan de promoción y representación conjunta que incluyera al personal de la administración local, permitiendo ahorrar esfuerzos y concentrar medios y voluntades de manera más eficaz y eficiente, generando economías de escala y reduciendo los costes de gestión y administración.

Con fecha catorce de noviembre de dos mil cinco (14/11/2005) la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la DGA acordó la transformación del Plan, en un Plan de Pensiones de promoción conjunta y representación conjunta, de acuerdo con lo previsto en el artículo 40. d) del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, que se materializó mediante la Orden de 24 de noviembre de 2005, del Departamento de Economía, Ha-

cienda y Empleo del Gobierno de Aragón con el objeto de dar cabida de forma directa a las Administraciones locales de la comunidad autónoma, así como a otras instituciones o entidades que provenientes del mismo marco geográfico puedan incorporarse al mismo en el futuro, pasando a denominarse **Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones locales y otras Entidades e Instituciones de la comunidad Autónoma de Aragón.**

La evolución del presente Plan de Pensiones ha sido realizada al amparo de las disposiciones contempladas en el artículo 19. 3 de la Ley 61/2003, de Presupuestos Generales del Estado para 2004, que a su vez, en su Disposición Transitoria Cuarta, mantenía el respeto a la cuantía y estructura de las aportaciones de los planes de pensiones de las Administraciones públicas formalizados con anterioridad al uno de octubre de dos mil tres (01/10/2003). Esto propicia que el Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón puede seguir rigiéndose por la linealidad de las aportaciones de la entidad promotora y aportación obligatoria de los partícipes.

El presente Plan permitirá, a su vez, a través de los anexos de incorporación de cada entidad local promotora, una ligera flexibilidad en las condiciones particulares que cada una quiera establecer en el momento de su integración en el Plan, en la medida en que se les permite la decisión individualizada del porcentaje de masa salarial destinada al mismo con el único límite máximo señalado por la legislación.

## **II. Mejora de las condiciones de trabajo de los empleados de la Administración local**

Las partes firmantes se comprometen a impulsar la adhesión de las Corporaciones locales incluidas en el ámbito de aplicación del presente texto al *“Acuerdo de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración local de Aragón”* que se anexa al presente Acuerdo.

Este Acuerdo establece las condiciones laborales básicas que regirán las relaciones entre los empleados públicos y las Administraciones locales aragonesas y organismos públicos de ellas dependientes (patronatos e institutos).

Sus contenidos tienen carácter de norma reguladora de mínimos. Es decir, su aplicación se producirá con respeto a las condiciones más ventajosas que ya tuvieran los empleados públicos de las Administraciones locales afectadas o de negociaciones futuras que pudieran darse, sin que en ningún caso el Acuerdo suponga renuncia u obstáculo al establecimiento de mejoras a través de la negociación colectiva.

*El contenido del Acuerdo de condiciones de trabajo será de directa aplicación a aquellas Corporaciones locales, en las que no habiendo representación sindical, lo hayan ratificado mediante Acuerdo de su Pleno. En todas aquellas Entidades locales en que existe representación electa de los trabajadores, la adhesión se producirá previo acuerdo explícito adoptado en tal sentido entre la representación sindical y la propia Corporación, con respeto a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.*

Las partes se comprometen a promover la adhesión al Acuerdo del mayor número posible de entidades locales, desprovistas de representación sindical y negociación colectiva propia, y a estudiar conjuntamente las fórmulas que permitan dotarlo de plena eficacia jurídica garantizando su máxima ejecutividad.

### **III. Formación**

Desde la perspectiva de las Administraciones públicas, la formación profesional continua y el reciclaje profesional de todos los empleados públicos constituye una necesidad imprescindible en orden a conseguir sus objetivos permanentes de eficacia y de modernización. Pero, hoy en día, su necesidad es más imperiosa dada la rápida evolución de los conocimientos y de las tecnologías de la información y de las comunicaciones y, con ello, de los requerimientos de la Administración a sus empleados.

La formación constituye un factor relevante para incrementar la productividad de cada empleado público y de la organización en su conjunto siendo este un objetivo esencial para alcanzar los niveles de competitividad a que debe aspirar un país como el nuestro, en el marco de la Unión Europea y en la dinámica de la globalización.

Pero también no sólo la formación contribuye a la mejor calidad del trabajo desarrollado, sino que es un instrumento de motivación y compromiso del personal, de creación de cultura y valores, de progreso personal y profesional, y de transmisión y conservación del conocimiento. Todos estos elementos influyen de modo directo en el mejor desempeño y son uno de los signos distintivos de las organizaciones más avanzadas y eficientes. En definitiva, la formación es una de las mejores inversiones que puede hacer cualquier organización y paralelamente, desde la posición de los empleados públicos, la formación profesional constituye sin duda una herramienta esencial en el desarrollo de su carrera profesional.

Los empleados públicos han participado en esta modalidad de formación a raíz del Acuerdo Administración–Sindicatos de quince de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro (15/09/1994). Desde entonces, se han suscrito cuatro Acuerdos sobre Formación Continua caracterizados por la corresponsabilidad de las Administraciones Públicas y la participación de los agentes sociales en el diseño e implantación de la formación continua, desarrollando un modelo de gestión basado en la concertación social y en el desarrollo de instituciones paritarias sectoriales y territoriales que han contribuido a mejorar cada vez más el sistema de formación de los empleados públicos.

En esta línea, la Declaración para el Dialogo Social en las Administraciones Públicas firmada el veintiuno de septiembre de dos mil cuatro (21/09/2004) por las Organizaciones Sindicales UGT, CC.OO, y CSI–CSIF con el Ministro de Administraciones Públicas, establece la voluntad de *“impulsar y fomentar la Formación Continua vinculándola a la promoción, carrera profesional y adecuación de los perfiles profesionales a las nuevas necesidades de las Administraciones Públicas...”*.

En este Acuerdo debemos incorporar los esfuerzos realizados y resultados obtenidos anteriormente, y así avanzar en esta dirección, conservando y reforzando el elemento más importante que es el diálogo entre las partes implicadas, utilizándolo como herramienta fundamental para abordar los nuevos retos que habrán de tener por horizon-

te la mejora constante en la prestación de los servicios a los ciudadanos, y se añaden otros nuevos contenidos que lo enriquecen y le dan un nuevo enfoque a la formación continua de los empleados públicos y que son el fruto de una reflexión consensuada entre todos los sectores que participan en el sistema.

La FAMCP se compromete a coordinar y planificar, junto con las Organizaciones sindicales, la cobertura de las necesidades formativas de las empleadas y empleados públicos de la Administración local de Aragón y también coordinadamente a realizar los esfuerzos necesarios para la satisfacción de las mismas.

Los planes de formación tendrán carácter anual.

Aquellas acciones que sirvan para la formación individual de las empleadas y empleados públicos organizados por las Corporaciones locales u organizaciones sindicales firmantes del ANFCAP y que tengan relación directa con el puesto de trabajo y/o favorezcan la promoción interna serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo hasta un máximo de 50 horas por empleado público y año.

La FAMCP y las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo recomendarán a las Corporaciones locales la conveniencia de tener en cuenta estas acciones formativas en los procedimientos de provisión de puestos y de promoción interna.

En lo no dispuesto aquí se estará a lo acordado para el capítulo de formación en el Acuerdo General de Formación Continua para las Administraciones Públicas.

Atendiendo a lo expuesto, la Comisión de Formación Continua de la Administración local de Aragón velará por la aplicación de lo establecido en el Acuerdo General de Formación Continua y de los Acuerdos, que en materia de formación, estén suscritos o que puedan suscribirse entre la FAMCP y las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo. En este sentido, la Comisión de Formación de la Administración Local de Aragón recibirá información sobre la materia que afecte a Formación, estudiando, analizando e interpretando las incidencias que pudieran surgir en esta materia.

#### **IV. Salud laboral**

Considerando que todos los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, de manera que garantice la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos de las Corporaciones locales a fin de ofrecer una mayor calidad en la prestación del servicio público.

Siendo conscientes de las carencias existentes en esta materia, sobre todo en corporaciones pequeñas, achacable siempre a la falta de recursos humanos y materiales para afrontar los requerimientos que establece la normativa en prevención de riesgos laborales, en concordancia además, con los principios de autonomía y solidaridad entre entidades locales que presiden los fines de la FAMCP.

Es por ello por lo que las partes firmantes del presente Acuerdo consideran necesario la elaboración de un Plan Estratégico en Prevención de Riesgos laborales en el marco de la Administración local, con el objetivo de elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo de los empleados y empleados públicos.

### ***Creación de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones locales***

#### Naturaleza y ámbito de actuación.

Se constituye la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales como un órgano superior de participación institucional que se configura como un rector de las políticas en prevención de riesgos laborales en las Administraciones locales y que se extenderá a los municipios, mancomunidades y comarcas asociadas al presente Acuerdo.

#### Composición

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones locales estará compuesta paritariamente por la FAMCP y los representantes de las organizaciones sindicales mayoritarias.

Dicha Comisión se reunirá una vez al trimestre en pleno, con independencia de las comisiones o grupos de trabajo específicos que se creen al efecto, según determinen tras su constitución.

La Comisión adoptará sus propias normas de funcionamiento.

#### Funciones

Promover la integración de la prevención de riesgos laborales en las Corporaciones locales incluidas en su ámbito de aplicación a través de sus modelos de gestión.

Establecer los criterios de desarrollo y aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales en la Administración local, así como líneas de investigación y estudio, en colaboración con otras entidades públicas o privadas competentes en la materia.

Impulsar y coordinar las actuaciones dirigidas a la organización y puesta en marcha de los recursos mínimos humanos y materiales necesarios para realizar las tareas en prevención.

Establecimiento del marco formativo adecuado para mejorar las condiciones de seguridad y salud del conjunto de empleados / as públicos, pudiendo contar para ello con la colaboración de entidades públicas y / o privadas.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (en adelante MATEPSS) y los servicios de prevención ajenos como entidades especializadas en prevención de riesgos laborales que participen como empresas contratadas de estos servicios podrán establecer ellas, o a través de sus asociaciones, acuerdos de colaboración con la Comisión de Salud y Seguridad en las Administraciones locales a fin de programar acciones de estudio y / o formación dirigidas a mejorar los niveles de seguridad y salud en los empleados y empleadas públicos.

### Competencias

1.- Informar el Plan de formación / sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales, así como de su viabilidad y financiación de los planes y programas formativos en materia de seguridad y salud dirigidos a empleados y empleadas públicos.

2.- Informar los proyectos de constitución de Servicios de Prevención Comarcales, si los hubiera, así como su viabilidad y financiación.

3.- Establecer los criterios mínimos sobre equipos de protección individual, ropa de protección y equipos de trabajo, en referencia a las categorías profesionales y procesos de trabajo que se determinen.

**4.- Establecer un sistema de información normalizado que permita la recepción de datos que permita conocer y analizar los daños derivados del trabajo.**

### *Los servicios de prevención*

Se pondrán a constituir Servicios de Prevención Comarcales para aquellos municipios agrupados en el ámbito de una comarca, tal y como prevé el artículo 21 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Podrán concertarse con Servicios de Prevención ajenos aquellas especialidades que no dispongan de los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las tareas de prevención en determinadas especialidades.

No obstante lo anterior, las Administraciones locales tenderán a incluir dentro de sus plantillas Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales de nivel (intermedio / superior) siempre que dicha administración no tenga constituido un servicio de prevención propio, conforme lo establecido en el citado Real Decreto.

## **V. Empleo**

Las políticas de empleo público durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo estarán presididas por los siguientes criterios:

1.- Verificación de la racionalidad de la distribución del empleo en la Corporación al objeto de optimizar la estructura ocupacional en cada servicio, y al objeto también de responder mejor a las expectativas de los empleados públicos locales, incrementando sus oportunidades de promoción y la calidad de los servicios que presta la entidad local.

2.- Consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que los puestos de trabajo atiendan necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural.

3.- Racionalización del empleo a través de la Oferta de Empleo Público, a cuyo efecto la entrada de nuevos empleados tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en sectores y categorías que se consideren prioritarios.



## **Planificación integral de recursos humanos**

La planificación integral de los recursos humanos y del empleo de las entidades locales podrá desarrollarse a través de los diferentes mecanismos contemplados en la legislación sobre función pública vigente, fundamentalmente a través de la aprobación de los correspondientes planes de empleo.

La planificación de recursos humanos y del empleo estará vinculada a la planificación de actividades y tareas del ámbito a que se refieran.

Los planes de empleo, como instrumentos de planificación integral, contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

1.- Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada por el sector o área de que se trate.

2.- Medidas de carácter cuantitativo, y especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Plan.

3.- Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.

4.- Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, movilidad, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.

El Acuerdo FAMCP – Sindicatos prevé que el Gobierno de Aragón y / o el Ministerio para las Administraciones Públicas pueda establecer el marco general, la sistemática a que deberán ajustarse los planes de empleo y los procedimientos para el seguimiento y evaluación de su ejecución.

La FAMCP y los Sindicatos firmantes acuerdan que dicho marco general, en el caso de que sea establecido, sirva de referencia a las Administraciones locales, siendo adaptado en la Mesa de Administración Local.

## **Políticas de desarrollo de recursos humanos**

En la planificación de recursos humanos abordarán de forma especial los aspectos cualitativos y las políticas de desarrollo de los mismos. Los planes de empleo tendrán como fin primordial aumentar la capacidad de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos locales y, fundamentalmente, asignarles un trabajo efectivo y adecuado. En los planes de empleo se integrarán los planes de formación y las previsiones y medidas de promoción que se precisen.

Los planes de empleo incluirán, en su caso, las previsiones y medidas necesarias para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza. Tratarán las me-

didias de movilidad que se precisen, desde una perspectiva positiva, como instrumento necesario para asignar trabajo adecuado.

Primarán e incentivarán la movilidad y procurarán que la gestión de este proceso se lleve a cabo de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias. La negociación de los planes de empleo con los sindicatos se llevará a cabo en cada Corporación local afectada dentro del marco del presente Acuerdo. A los efectos de su seguimiento general, una vez aprobados se dará cuenta de los mismos a la Mesa de Administración Local.

Los Sindicatos firmantes tendrán conocimiento de la información relacionada con los planes de empleo y sin perjuicio de las facultades de autoorganización que en materia de personal puedan tener las medidas contempladas en el Plan de Empleo.

La FAMCP y los Sindicatos entienden que, **en cualquier caso, se debe proceder a la equiparación de derechos entre el personal fijo y el personal temporal, de tal manera que la contratación temporal responda únicamente a criterios de urgencia.**

### **Procesos de gestión de personal**

En consonancia con la implantación de sistemas integrales de planificación de recursos humanos y de empleo debe desarrollarse un sistema de gestión de personal más operativo y acorde con los principios que implica la planificación. En particular, se procurará:

- 1.- Asignar metas claras y no burocráticas a los distintos procesos de gestión de personal.
- 2.- Utilizar medios más ágiles y flexibles en la gestión de personal tanto en lo referente a las personas como a los puestos de trabajo.
- 3.- Poner en primer plano la preocupación por la implantación de políticas activas en materia de desarrollo formación y promoción del personal.

### **Conversión de plazas temporales en fijas**

Durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo se desarrollará un programa, de carácter excepcional, de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido periodo.

En el caso de servicios que tienen carácter estacional se hará uso de las modalidades de contratación de fijo discontinuo y de indefinido a tiempo parcial.

Se propiciará la conversión en fijo de aquellos puestos que hayan sido desempeñados durante tres (3) o más años con carácter continuado, o las correspondientes campañas, integrándose en el proceso de conversión que se regula en este Acuerdo.

Posteriormente, y para los supuestos del personal con contratos de carácter temporal o indefinido no fijo se aprobará con carácter urgente la convocatoria de procesos selectivos de consolidación de empleo.

Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición libre y con carácter excepcional.

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de tipo práctico relacionada con las funciones del puesto de trabajo.

En la fase de concurso se valorará:

- a) La experiencia profesional en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
- b) La experiencia profesional en otros puestos de trabajo similares al convocado en la misma o en diferente Administración.
- c) Los cursos de formación realizados impartidos por organismos oficiales o que se hayan impartido dentro de los planes de formación continua. En todo caso, sólo serán objeto de valoración aquellos cursos cuyo contenido tenga relación con las funciones del puesto de trabajo convocado.

La valoración de la fase de concurso no será, en ningún caso, inferior al 35% ni superior al 45 % de la máxima nota final.

Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan la mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y de concurso.

Son objeto del presente proceso de estabilidad la totalidad de los puestos que, estando cubiertos por personal temporal, no se encuentre afectados por ofertas de empleo público o estén reservados a personal fijo que se encuentre en otras situaciones laborales.

## **VI. Derechos y garantías sindicales**

En lo referido a derechos y garantías sindicales, en las administraciones locales será de aplicación lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En el ámbito de cada entidad local se establecerán bolsas de horas sindicales de carácter mensual o anual, de modo que el crédito horario de los representantes de un mismo sindicato pueda ser utilizado indistintamente por cualquiera de ellos, en los términos establecidos en la legislación vigente que le sea de aplicación.

Dada la extensión territorial y la dispersión existente en las administraciones locales se hace necesario articular un mecanismo, transparente, que permita a las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo disponer de toda la información al respecto, y en consecuencia se les dote de recursos humanos suficientes para potenciar, extender y controlar la aplicación del mismo. En todo caso, y para la obtención de dichos recursos humanos las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo deberán tener representación sindical en aquella Corporación en la que quieran hacer valer este derecho.

Para ello se fija un número de seis (6) empleados / as con dedicación completa a labores sindicales. El reparto a cada una de las organizaciones firmantes será inicialmente el siguiente:

UGT: 3

CC. OO.: 2

CSI - CSIF.: 1

En el mes de septiembre de dos mil siete (2007) se adaptará la distribución de los seis (6) empleados / as municipales con dedicación completa a funciones sindicales en función de los resultados electorales obtenidos en las últimas elecciones sindicales de los empleados públicos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo.