

co-práctica (fase oposición) y valoración de méritos (fase concurso). La fase de concurso pesará como máximo un 45%.

• FASE OPOSICIÓN:

El tribunal propondrá la realización de unas pruebas teórico-prácticas sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de cero a diez puntos (de 0 a 10 puntos), siendo necesario obtener al menos, cinco puntos (5 puntos) para que se pase a la fase de valoración del concurso.

• FASE DE CONCURSO:

— Experiencia:

Los servicios prestados con anterioridad en las distintas categorías se valorarán por año de acuerdo con la puntuación que se determine en cada convocatoria, prorrateándose en todos los casos los períodos de tiempo inferiores.

No se computarán los períodos de suspensión de empleo y sueldo, suspensión por mutuo acuerdo de las partes y excelencias voluntarias.

— Titulación académica:

Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al baremo que se determine en cada convocatoria.

En el supuesto de aportarse varias titulaciones en la misma materia se valorará exclusivamente el nivel de titulación más alto, entendiendo incluido en él aquellas otras titulaciones necesarias para su obtención.

— Formación:

Solo serán valorables las acciones formativas directamente relacionadas con el puesto de trabajo objeto de concurso.

Se valorarán los cursos, master, jornada, seminarios, cursos de doctores, congresos, simposios, etc., atendiendo al número total de horas de formación objeto de valoración, y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente determinado en cada convocatoria.

Las acciones formativas que el concursante no acredite su duración serán computadas a efectos de suma como una hora de formación.

Se valorarán las publicaciones, entendiendo por tales los libros editados, siempre y cuando estén directamente relacionados con el puesto de trabajo y no sean publicados por la Corporación, en la medida en que se determine en la convocatoria.

Art. 25. Acceso de personas con discapacidad.

El Ayuntamiento reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los empleados públicos con discapacidad que la legislación prevea.

A tal fin se hará constar en la oferta de empleo público el número, denominación y características de las plazas de que se trate.

Art. 26. Contratación. Bolsas de trabajo.

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un empleado público se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses, se atenderán mediante la contratación temporal, a través de la modalidad legal más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección del personal temporal, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de tres años, resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional.

Art. 27. Promoción profesional.

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de empleados públicos, los niveles mínimos de entrada para quienes ingresen desde la firma del convenio y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

Grupo	Entrada								Máximo
A1	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A2	18	19	20	21	22	23	24	25	26
B	16			17	18	19	20	21	22
C1	14	15	16	17	18	19	20	21	22
C2	12			13	14	15	16	17	18
Agr. Prof.	10					11	12	13	14

Los empleados públicos podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

La Corporación se compromete a facilitar la formación para todos los empleados, así como a determinar con la representación sindical, los cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la administración, que podrán ser reconocidos a efectos de promoción.

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la adquirida en el Ayuntamiento de Escatrón, sin tener en cuenta los reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con tres años de antigüedad y sesenta horas de formación, relacionada con el grupo o la categoría profesional del empleado público.

Art. 28. Conversión de plazas temporales en fijas.

Durante el período de vigencia del presente convenio se desarrollará un programa, de carácter excepcional, de conversión de empleo de carácter tem-

poral en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente con funciones estructurales y en competencias propias del Ayuntamiento, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

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

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

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

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, solo 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 50% de la máxima nota final.

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

Art. 29. Valoración de puestos de trabajo y evaluación del desempeño.

1. Durante la vigencia del convenio se realizará una valoración de los puestos de trabajo, cuyo resultado y aplicación será notificada y consensuada con la representación sindical.

2. Igualmente, de acuerdo con el artículo 20 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento podrá evaluar a sus empleados siendo necesario para ello que establezca de forma oficial las formas y maneras de desarrollarlo.

Art. 30. Movilidad funcional.

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo.

La encomienda de funciones se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida y ello con comunicación a los representantes de los empleados públicos, y por el tiempo indispensable.

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año (1 año), transcurridos los cuales y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

El personal en situación de encomienda de funciones percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando éstas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

Art. 31. Formación y cualificación del personal.

La Administración Local precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, la Corporación se dotará de la correspondiente partida presupuestaria para la formación de su personal, el cual tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

a) Cursos de perfeccionamiento profesional:

Cursos organizados por la Corporación en concierto con centros oficiales o reconocidos, o cursos integrados en los planes de formación continua, así como los que a juicio de la comisión de formación fueran de interés para los empleados públicos, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado/a o con su carrera profesional, justificándose adecuadamente su asistencia regular a dichos cursos. Se establecen los siguientes derechos:

1. Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, al margen de que se opte por la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización.

2. A las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

El tiempo máximo de trabajo efectivo para dichos cursos será de cincuenta horas anuales (según redacción acuerdo FAMCP), salvo otras circunstancias consideradas y aprobadas por la comisión de formación.

b) Reuniones profesionales:

Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado el trabajador/a, con el visto bueno del presidente de la Corporación, debiendo abonarse en este supuesto la indemnización en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.