

Artículo 3.

La concesión de los beneficios en virtud del artículo 14 del Reglamento (CEE) número 1.035/72, del Consejo, de 18 de mayo, se condicionan a las disponibilidades presupuestarias.

Madrid, 30 de mayo de 1995.

ATIENZA SERNA

Ilmo. Sr. Director general del Instituto de Fomento Asociativo Agrario.

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

15949 *RESOLUCION de 8 de junio de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública por la que se ordena la publicación del acuerdo Federación Española de Municipios y Provincias-Sindicatos, de 8 de junio de 1995, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública local para el período 1995-1997 y del protocolo de colaboración del Ministerio para las Administraciones Públicas en su desarrollo.*

El 15 de septiembre de 1994 se suscribió el Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 1995-1997, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública con el objeto de avanzar en la modernización de las Administraciones Públicas y en el diseño de un nuevo modelo de Función Pública adaptado a las transformaciones experimentadas en los últimos años por estas organizaciones.

El 6 de octubre de 1994 la Federación Española de Municipios y Provincias firmó un protocolo de adhesión al Acuerdo en el que se preveía la apertura de un proceso de negociaciones para adaptar el contenido del Acuerdo a las especificidades propias de la Administración Local.

Como resultado de estas negociaciones, el 8 de junio de 1995 ha tenido lugar la firma del Acuerdo entre la Federación Española de Municipios y Provincias y las Organizaciones Sindicales, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública Local para el período 1995-1997 y del protocolo por el que, en el marco del Acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de septiembre de 1994, el Ministerio para las Administraciones Públicas se compromete a colaborar en su desarrollo, prestando su apoyo y asistencia técnica, que figuran a continuación de la presente Resolución.

A fin de favorecer su conocimiento, esta Secretaría de Estado ha resuelto:

Ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de junio de 1995.—El Secretario de Estado para la Administración Pública, Constantino Méndez Martínez.

ACUERDO FEMP-SINDICATOS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA FUNCION PUBLICA LOCAL PARA EL PERIODO 1995-1997

En Madrid a 8 de junio 1995, de las representaciones de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y de las Organizaciones Sindicales: Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF) y Confederación Inter-sindical Gallega (CIG), tras la negociación llevada a cabo en cumplimiento de los compromisos adquiridos en virtud del Protocolo de 6 de octubre de 1994, de Adhesión de la FEMP al Acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de septiembre del mismo año, convienen suscribir el presente Acuerdo, a cuyo efecto:

MANIFIESTAN

I. El pasado 15 de septiembre de 1994 se suscribió un Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 1995-1997 sobre condiciones de trabajo en la Función Pública. Dicho Acuerdo aborda cuestiones de carácter general que afectan al régimen común de los funcionarios públicos y de los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas; pero también a aspectos particulares directamente vinculados a las características diferenciales de la Administración del Estado.

El 6 de octubre, la FEMP firmó un Protocolo de Adhesión a ese Acuerdo. En el Protocolo, la FEMP y los Sindicatos firmantes, junto con el Ministerio para las Administraciones Públicas, se comprometieron a iniciar un proceso de negociación para adaptar el mencionado Acuerdo a efectos de su aplicación en el ámbito local. Este es el objetivo del presente Acuerdo.

Por otra parte, el proceso negociador Administración-Sindicatos está dividido en dos fases. El Acuerdo de 15 de septiembre de 1994 es el resultado de la primera fase.

En la segunda fase, se tratarán temas nucleares de la Función Pública y sus conclusiones servirán de base a la elaboración de un Proyecto de Estatuto. La FEMP y los Sindicatos firmantes manifiestan su voluntad de participar activamente en esa segunda fase, cuyos resultados tendrán una importante repercusión en el ámbito de la Administración Local.

II. La primera cuestión que debe tenerse en cuenta al proceder a la adaptación antes mencionada es el hecho de que el Acuerdo estatal cumple en el ámbito de la Administración Central el papel de un convenio sobre condiciones de trabajo, mientras que en el ámbito de la Administración Local existe una dinámica de negociación colectiva que no puede ser desconocida.

Por ello, dicho Acuerdo estatal debe operar como un marco de referencia que permita un margen suficiente para la negociación en cada una de las Administraciones Locales. En este sentido, se distingue en el presente Acuerdo entre unas materias que serán de aplicación directa, mientras que otras, las más directamente vinculadas a los aspectos organizativos concretos en cada Corporación, quedan expresamente remitidas a los pactos o acuerdos que se negocien en cada una de las Administraciones Locales.

III. En un segundo orden de cosas, debe tenerse en cuenta que, así como la situación de partida es relativamente homogénea en el ámbito de la Administración del Estado, no ocurre lo mismo en el ámbito local, donde la regulación de las condiciones de trabajo son dispares.

A esta dificultad se añade la inaplicabilidad material de algunas previsiones en un ámbito organizativamente muy diferente, como es el de las Administraciones Locales. Este es el caso de las disposiciones sobre descentralización de la gestión de personal, o la mayor dependencia del marco legal que no se da en el caso de la Administración del Estado, que puede modificar dicho marco con cierta facilidad.

IV. Una última cuestión a tener en cuenta es el hecho que las Administraciones Locales son autónomas. Ello plantea el problema de la vinculación jurídica de cada una de las Corporaciones Locales a un convenio suscrito por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), que no puede representar sino los intereses genéricos de las Administraciones Locales.

Por ello, se prevé que el presente Acuerdo sea asumido e interiorizado en cada una de las Corporaciones afectadas mediante un acuerdo explícito adoptado entre la representación sindical y la propia Corporación.

Por todo ello ambas partes,

ACUERDAN

I. Aprobar el Acuerdo anexo y recomendar a las Administraciones Locales españolas y sus respectivas representaciones sindicales que consideren su incorporación como Acuerdo propio a través del correspondiente acuerdo local.

II. A fin de reforzar la estructura de la negociación y garantizar procedimientos más adecuados, se crea, derivada de la Mesa General prevista en el Acuerdo suscrito entre el MAP y los Sindicatos, una Mesa de Administración Local compuesta por la FEMP y los Sindicatos firmantes.

III. En dicha Mesa de Administración Local, se negociarán las siguientes materias:

a) Los criterios a los que deberán ajustarse los planes de empleo citados en los capítulos X y XI del Acuerdo anexo, en especial lo que se refiere a la aplicación de políticas de desarrollo de recursos humanos y al tratamiento de los procesos de movilidad, incluidos aquellos que pudieran derivarse de convenios inter-administraciones.

b) Los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y, en especial, el sistema de concursos, procurando una mayor homogeneidad en el tratamiento de las cuestiones comunes, y, a la vez, una mayor adecuación a las distintas áreas de actividad y funcionales.

c) Los criterios generales a los que deberán ajustarse las ofertas de empleo público y los aspectos de las mismas que repercutan sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos de las Corporaciones Locales.

d) El impulso de las propuestas oportunas para que se lleven a cabo las modificaciones legales necesarias para la aplicación del Acuerdo anexo, procurando que adquieran vigencia ya en 1995.

e) Intervenir ante las instituciones de formación y ante las Administraciones en general, a fin de que pongan en marcha iniciativas de formación de los funcionarios locales en general, particularmente la relativa a la promoción.

En este sentido, procurarán que el INAP y, dentro de sus respectivos ámbitos, el resto de Institutos de Formación, además de gestionar la formación general que tengan encomendada, deberán ser órganos de atención y apoyo a las acciones que se contengan en los planes de formación locales, incluidas aquellas que deban financiarse en virtud del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Los firmantes negociarán con el MAP y el INAP la actualización anual de las partidas para la subvención de las acciones formativas.

Igualmente, las partes firmantes se comprometen a potenciar y ayudar a elaborar planes de formación continua que afecten a más de una Corporación Local, en el ánimo de que la formación se extienda a todas las Corporaciones, independientemente de su tamaño.

f) El estudio del régimen de protección social de los empleados públicos con el fin de mejorarlo.

g) La adaptación al ámbito local de los procesos que se deriven del desarrollo del Acuerdo Administración-Sindicatos, de 15 de septiembre de 1994.

IV. La FEMP y los Sindicatos firmantes coinciden en la necesidad de que en la Administración Local exista un Cuerpo de Gestión encuadrado en la Escala de Administración General.

A tal efecto, las expresadas partes acuerdan instar al Ministerio para las Administraciones Públicas para que lleve a cabo las actuaciones precisas en orden a la creación del mencionado Cuerpo de Gestión.

V. La FEMP y los Sindicatos firmantes de este Acuerdo, partiendo del reconocimiento de la autonomía de las Corporaciones Locales, consideran deseable una ordenación de la negociación colectiva que permita dar pasos en la homogeneización de las condiciones de trabajo de los empleados locales.

VI. La Mesa de Administración Local realizará el desarrollo y seguimiento de este Acuerdo mediante reuniones ordinarias trimestrales convocadas a tal efecto por el Presidente de la Comisión de Función Pública de la FEMP.

Disposición adicional.

La Mesa de Administración Local prevista para el desarrollo y seguimiento del presente Acuerdo se compromete a recabar la asistencia técnica del Ministerio para las Administraciones Públicas.

Y para que conste se firma el presente Acuerdo, así como el Anexo que figura a continuación, en el lugar y fecha indicados.

Por la Federación Española de Municipios y Provincias: El Presidente, Francisco Vázquez Vázquez.

Por las Organizaciones Sindicales:

Comisiones Obreras (CC.OO.): El Secretario general de la Federación Sindical de la Administración Pública, Carlos Sánchez Fernández.—El Secretario general de Administración Local Estatal, Angel Calvo González.

Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF): El Secretario de Acción Sindical, Enrique Alonso García.—El Secretario Nacional de la Administración Local, Pedro Muñoz Saucedo.

Confederación Intersindical Gallega (CIG): El Secretario Nacional de la Administración Local, Carlos Iglesias Martínez.

ANEXO

Acuerdo tipo

TITULO I

Ambito de aplicación

CAPITULO I

Ambito de aplicación

I. El presente Acuerdo será de aplicación al personal de la Corporación y de sus entidades y organismos dependientes, una vez suscrito el acuerdo de incorporación entre la representación sindical y la Corporación afectada.

La FEMP y los Sindicatos firmantes estudiarán la extensión de la negociación y articulación de este Acuerdo en las Corporaciones donde no exista representación sindical.

II. Las materias que son objeto de acuerdo y, como tal, asumidas por la Corporación y su respectiva representación sindical, no serán objeto de negociación durante la vigencia del presente Acuerdo, excepto en lo que se refiere a la concreción y aplicación de lo pactado.

III. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente a su firma, constituyendo desde ese mismo momento una recomendación que la FEMP transmitirá a las Administraciones Locales de todo el territorio nacional, debiendo hacer lo propio las Centrales Sindicales firmantes con sus respectivas organizaciones territoriales.

IV. El presente Acuerdo tiene una duración de tres años, desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1997.

TITULO II

Retribuciones

CAPITULO II

Incremento de retribuciones para 1995

I. Teniendo en cuenta el Acuerdo suscrito entre la Administración del Estado y los Sindicatos, el incremento de retribuciones durante el año 1995 será igual al incremento del IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio.

II. Este incremento se aplicará al personal funcionario y laboral de cada Corporación Local en la forma que se establezca mediante negociación, en función de sus propias peculiaridades y sin perjuicio de la legislación vigente.

CAPITULO III

Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo

I. Se generará un Fondo específico para el mantenimiento del poder adquisitivo si, a 31 de diciembre de 1995, el crecimiento del IPC resultara superior a lo previsto a esa fecha y la masa salarial del personal de la Corporación incluido en el ámbito de este Acuerdo, en términos homogéneos de efectivos, hubiera crecido por debajo de dicho índice durante 1995, y ello en consonancia con lo que se disponga para el personal al servicio de la Administración del Estado.

II. Los criterios de aplicación de dicho Fondo se acordarán, sin perjuicio de las orientaciones que se establezcan en la Mesa de Administración Local, entre la Administración Local respectiva y su correspondiente representación sindical. Sus efectos económicos serán de 1 de enero de 1996, y tendrán carácter consolidable.

CAPITULO IV

Negociación de las condiciones retributivas

I. La Corporación negociará con la representación sindical las modificaciones de complemento de destino y complementos específicos asignados a los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta las modificaciones legales que puedan producirse y, en su caso, los acuerdos que se alcancen en la Mesa de Administración Local.

II. La Mesa de Administración Local prevista en el presente Acuerdo, efectuará el seguimiento de lo dispuesto en este apartado.

III. Lo previsto en este apartado sobre modificaciones retributivas y aplicación de incentivos al rendimiento, no se aplicará a los puestos de trabajo que tengan asignado un complemento de destino superior al 26 ni al personal que los desempeñe.

En los Ayuntamientos de poblaciones de menos de cien mil habitantes, quedan excluidas de los aspectos organizativos y económicos de este Acuerdo las personas que desempeñen puestos de personal directivo y de libre designación, entendiéndose por personal directivo aquel que no tiene como superior jerárquico nada más que al Alcalde, Teniente de Alcalde o Concejal Delegado de Servicio.

CAPITULO V

Programas para 1995 sobre ordenación de retribuciones

I. Durante 1995 se llevará a cabo un estudio sobre las retribuciones complementarias, por si fuera conveniente su reordenación a fin de con-

seguir una adecuada distribución de cuantías retributivas entre los distintos conceptos.

II. Específicamente en este programa, se incluirá el estudio de los puestos de niveles mínimos de determinados colectivos que presenten desequilibrios retributivos respecto de otros puestos del área correspondiente.

III. Asimismo, se abordará el estudio de la estructura retributiva de los puestos de trabajo, especialmente de niveles superiores, con objeto de reforzar el componente de grado personal y facilitar la implantación de un nuevo modelo de carrera administrativa.

CAPITULO VI

Incremento de retribuciones para 1996-1997

I. Las retribuciones de los empleados públicos locales para 1996-1997, experimentarán un incremento según lo previsto en el Acuerdo Administración-Sindicatos, de 15 de septiembre de 1994.

II. La aplicación de los incrementos retributivos, sin perjuicio de las orientaciones que se establezcan en la Mesa de Administración Local, será objeto de negociación entre la Corporación y la representación sindical respectiva.

III. Para cada ejercicio se prevé la constitución de un Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo con las características previstas en el capítulo III de este Acuerdo.

CAPITULO VII

Programa de aumento de productividad

I. A fin de determinar el incremento anual de retribuciones para 1996 y 1997 y su diferente aplicación, se estará a lo dispuesto por la Ley de Presupuestos correspondiente y se tendrán en cuenta los proyectos o programas que se elaboren en la Corporación Local para aumentar la calidad de los servicios públicos que presten, o las iniciativas que desarrollen para aumentar la eficiencia y, especialmente, para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos a través de planes de empleo.

II. Los proyectos y programas a que se refiere el apartado anterior concretarán los objetivos que persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

Para 1995 estudiarán iniciativas como las siguientes:

Puesta en funcionamiento de un sistema de planificación y gestión de recursos humanos a través de los planes de empleo que habrá de desarrollar la Corporación.

Aumento de los esfuerzos en formación derivados del incremento de horas lectivas y configuración de un plan de formación, sin que ello deba dar lugar a un aumento de efectivos.

Racionalización de la estructura de los recursos humanos y de la composición de la plantilla a través de una oferta de empleo público selectiva por categorías y grupos profesionales.

CAPITULO VIII

Incremento global de retribuciones para el período 1995-1997 relacionado con programas de aumento de la productividad

I. Teniendo en cuenta que para el período 1995-1997 se prevé un cambio de tendencia con crecimientos sostenidos del PIB, se debe considerar la participación de los empleados públicos en las mejoras generales que se derivan de esta nueva situación, en función de la mejora de productividad en el empleo público, de acuerdo con las previsiones que en cada caso se hagan en las sucesivas Leyes de Presupuestos.

II. En este sentido se procederá a la revisión global de los incrementos retributivos de los empleados públicos al final del período 1995-1997.

El cálculo de dicha revisión se hará considerando, por una parte, la masa salarial del conjunto de los empleados públicos de la Corporación incluidos en el ámbito del presente Acuerdo a 31 de diciembre de 1994 actualizada con la evolución acumulada del IPC real a 31 de diciembre de 1997, y por otra, la masa salarial real de dicho colectivo a esta última fecha.

La diferencia resultante se aplicará en los términos previstos para el Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo.

III. Teniendo en cuenta que entre los objetivos de este Acuerdo y en función de los criterios previstos en este Título, se persigue que no

se produzca pérdida de poder adquisitivo al final del período, se planteará en la Corporación la situación específica de aquellos colectivos respecto de los que no se alcance esta previsión.

TITULO III

Empleo público

CAPITULO IX

Criterios aplicables a las políticas de empleo público durante el período 1995-1997

I. Las políticas de empleo público durante este período estarán presididas por los siguientes criterios:

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.

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.

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, tendiendo a ser globalmente inferior a la tasa de reposición de efectivos.

CAPITULO X

Planificación integral de recursos humanos. Planes de empleo

I. La planificación integral de los recursos humanos y del empleo de la entidad se desarrollará, en su caso, a través de 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.

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

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

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

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

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.

III. El Acuerdo Administración-Sindicatos prevé que 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 FEMP y los Sindicatos firmantes acuerdan que dicho marco general sirva de referencia a las Administraciones Locales, siendo adaptado, en su caso, en la Mesa de Administración Local.

CAPITULO XI

Políticas de desarrollo de recursos humanos

I. En la planificación de recursos humanos se abordarán de forma especial los aspectos cualitativos y las políticas de desarrollo de los mismos.

II. 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.

III. 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.

Podrán incluir, asimismo, la previsión y los procesos de funcionarización que procedan.

IV. Los planes de empleo tratarán las medidas de movilidad que se precisen, desde una perspectiva positiva, como instrumento necesario para asignar trabajo adecuado. Primarán e incentivarán la movilidad voluntaria y procurarán que la gestión de este proceso se lleve a cabo de forma personalizada y con acompañamiento de las acciones de formación necesarias.

V. La negociación de los planes de empleo con los Sindicatos se llevará a cabo en cada Corporación Local afectada. 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 toda la información relacionada con los planes de empleo y, sin perjuicio de las facultades de autoorganización que corresponde a la Administración, negociarán todas las repercusiones que, en materia de personal, puedan tener las medidas contempladas en el plan de empleo.

CAPITULO XII

Procesos de gestión de personal

I. 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.

II. En particular, se procurará:

Asignar metas claras, y no burocráticas, a los distintos procesos de gestión de personal.

Utilizar medios más ágiles y flexibles en la gestión de personal, tanto en lo referente a las personas como a los puestos de trabajo.

Poner en primer plano la preocupación por la implantación de políticas activas en materia de desarrollo, formación y promoción del personal.

CAPITULO XIII

Oferta de empleo público

I. Durante el período 1995-1997 la oferta de empleo público tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos sectores funcionales y categorías profesionales que se consideren prioritarios.

II. La oferta de empleo público incluirá, además de la definición de las necesidades de personal a cubrir en el correspondiente ejercicio por personal externo, las políticas que se prevea desarrollar durante el ejercicio en materia de empleo público.

Las necesidades y las previsiones que se contengan en los correspondientes planes de empleo servirán, en su caso, de base para elaborar la oferta de empleo público relativa a los ejercicios de 1996 y 1997.

III. En las ofertas de empleo público se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril y en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades.

La Corporación, junto con los representantes sindicales, determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

CAPITULO XIV

Conversión de plazas temporales en fijas

I. Durante el período 1995-1997 se desarrollará un programa 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 período.

II. La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se podrá llevar a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales en los que esta medida pueda resultar adecuada. Estas plazas podrán crearse con el carácter de a extinguir.

Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá plantearse un proyecto donde se analice globalmente el empleo en la Corporación. Este proyecto deberá formar parte del plan o de la oferta de forma correspondiente.

III. Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizarán automáticamente al vencer su plazo temporal.

IV. El personal de carácter temporal y los funcionarios interinos podrán continuar prestando servicios durante este período de tres años salvo que, teniendo en cuenta las cargas de trabajo de la unidad correspondiente, dejen de ser necesarios sus servicios o pudieran ser sustituidos por personal fijo o de nuevo ingreso.

Para dar efectividad a la continuidad se podrán utilizar las figuras jurídicas que procedan en cada caso.

V. La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos en que se prevea, en su caso, en los correspondientes convenios colectivos.

TITULO IV

Carrera y promoción

CAPITULO XV

Criterios sobre la carrera administrativa

I. El nuevo modelo de Función Pública se deberá caracterizar por una ordenación de los grupos más acorde con el nuevo modelo de organización que la Administración precisa y por la definición de un sistema moderno de carrera.

La estructura profesional de este nuevo modelo debe posibilitar mayor flexibilidad en el desempeño de puestos y un mayor grado de adecuación a las expectativas profesionales de los empleados públicos.

II. Las acciones en materia de carrera se dirigirán fundamentalmente hacia estos objetivos.

Reforzar el grado como posición profesional.

Definir áreas de actividad y ámbitos funcionales que delimiten la carrera profesional.

Lograr una mayor conexión entre los grupos profesionales, estableciendo mecanismos más ágiles y prácticos que posibiliten la promoción.

CAPITULO XVI

Promoción

I. La promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera, especialmente en el ámbito de una Administración desarrollada en su dimensión y en sus áreas funcionales.

Limitados los procesos selectivos de nuevo ingreso, la adaptación de la estructura profesional de la Función Pública deberá efectuarse, en buena medida, a través de los mecanismos y procesos de promoción.

II. Como criterios generales en materia de promoción se tendrán en cuenta los siguientes:

La promoción deberá ser instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y, en definitiva, sus niveles de motivación e integración.

La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, y la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

III. De acuerdo con estos criterios, a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo, se efectuarán procesos de promoción, separados de los de ingreso, que se desarrollarán en convocatorias independientes, salvo que, previa negociación con los representantes del personal, se incluyan en convocatorias de oferta de empleo, dentro de los cupos legales de reserva para la promoción interna.

IV. Dentro de las previsiones de un plan de empleo, y en el marco de la legalidad vigente, podrán autorizarse procesos específicos de promoción en el contexto de la ordenación global de sus efectivos y de sus puestos de trabajo, con independencia de los procesos de promoción que se lleven a cabo con carácter general.

CAPITULO XVII

Criterios de carrera aplicables al grupo E

I. Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los funcionarios del grupo E al grupo D en las correspondientes áreas funcionales.

II. La convocatoria de promoción del grupo E al D se efectuará mediante concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento.

En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad.

En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

CAPITULO XVIII

Criterios de carrera aplicables al grupo D

I. Las convocatorias de acceso a los Cuerpos o Escalas del grupo D exigirán conocimientos y capacidades adecuados a este nivel profesional y el área de actividad o funcional a la que correspondan las plazas convocadas.

Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo.

II. El acceso a Cuerpos y Escalas del grupo C se llevará a cabo prioritariamente a través de la promoción desde el grupo D de la correspondiente área de actividad o funcional.

Cuando la legalidad lo permita, los funcionarios del grupo D, que carezcan del título de bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias de promoción al grupo C, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el grupo D, o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso a este curso se basará en criterios objetivos.

III. La convocatoria de promoción del grupo D al C se efectuará por el sistema de concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada caso.

En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad.

En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

CAPITULO XIX

Criterios de carrera aplicables al grupo C

I. En una nueva estructura profesional, los funcionarios del grupo C deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva.

La política de personal potenciará las acciones de formación para este grupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales, en cometidos y desempeño de puestos, con los funcionarios del grupo D.

En los concursos en los que los funcionarios del grupo C compitan con otros del grupo D, se primará la pertenencia al grupo superior.

II. En el contexto de un nuevo modelo de Función Pública, se considerará la posibilidad de que, en la participación de los funcionarios del grupo C en las convocatorias de acceso o promoción a Cuerpos y Escalas del grupo B, se supla la carencia del nivel de titulación correspondiente por la superación de cursos específicos impartidos o programados por Institutos o Centros de Formación de la Administración Pública.

Esta previsión no será de aplicación para el acceso a Cuerpos o Escalas en los que se precise un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que esta previsión no resulte adecuada.

CAPITULO XX

Criterios de carrera aplicables al grupo B

I. Los funcionarios del grupo B, en una nueva estructura profesional deberán constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva.

Se definirán vías de promoción para acceder al sector superior dentro de esta área.

II. En cada Corporación, y en consonancia con el punto anterior se desarrollarán durante 1995 las siguientes acciones:

Se analizarán los puestos desempeñados por funcionarios del grupo B a los que pueden acceder en concurrencia con el grupo A, para determinar aquéllos que deban adscribirse en exclusiva al grupo B.

Se tratará de analizar los puestos desempeñados por funcionarios del grupo B en áreas especializadas para proceder a un tratamiento más idóneo de la carrera de los mismos.

Se limitarán progresivamente los solapamientos profesionales con el grupo C, tanto en cometidos como en desempeño de puestos.

En los casos de concurrencia de funcionarios del grupo B con los del grupo C para la ocupación de puestos, se primará a los funcionarios del grupo superior.

III. Las partes firmantes tendrán en consideración los resultados de la negociación entre la Administración del Estado y los Sindicatos sobre la promoción del grupo B al A. En su caso podrá plantearse la reserva de una cuota de plazas para la promoción por vía separada, particularmente en aquellos casos en que un curso selectivo forme parte del proceso.

CAPITULO XXI

Criterios de carrera aplicables al grupo A

I. En el ámbito profesional del grupo A se pone de manifiesto la insuficiencia del actual modelo de carrera.

En este sentido, aún cuando resulte complejo aplicar modificaciones parciales fuera de un nuevo marco de la Función Pública, las acciones que se desarrollen en el futuro en este ámbito estarán orientadas a reforzar las posiciones profesionales definidas por el grado personal y a ordenar las retribuciones de acuerdo con este criterio.

II. La Administración Local y la representación sindical coinciden en la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal directivo y una carrera directiva dentro de la Función Pública.

Con esta medida se pretende aumentar el grado de profesionalización del área directiva de la Administración Pública Local y, con ello, los niveles de eficacia en su funcionamiento.

CAPITULO XXII

Promoción del personal laboral fijo

I. Los criterios que sobre promoción se contienen en el presente Acuerdo inspirarán las previsiones que sobre promoción profesional se establezcan para el personal laboral en los Convenios Colectivos.

II. Cuando existan categorías de personal laboral que desempeñen funciones afines a las de Cuerpos o Escalas de funcionarios, el ingreso en estos Cuerpos o Escalas podrá efectuarse mediante el sistema de concurso-oposición, valorándose en fase de concurso la experiencia y el historial profesional de estos candidatos.

A estos efectos, el personal laboral cuyas funciones sean afines a las desempeñadas por funcionarios del grupo E, tendrá el mismo tratamiento que éstos para el acceso al grupo D, según lo previsto en el capítulo XVII del presente Acuerdo.

CAPITULO XXIII

Funcionarización

I. La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo que deban ser desempeñados por personal funcionario.

II. A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo los siguientes criterios:

Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.

Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.

Se procurará facilitar a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

III. Los planes de empleo podrán establecer criterios específicos sobre la funcionarización, en especial sobre las oportunidades de los candidatos y las pruebas selectivas.

TITULO V

Formación

CAPITULO XXIV

Objeto y finalidad de las políticas de formación

I. La Función Pública debe abordar, cada vez de forma más acusada, problemas de tipo cualitativo, derivados de la necesidad de adaptarse a las nuevas demandas de la sociedad.

Se precisan conocimientos renovados y la adaptación de valores y actitudes profesionales.

En este contexto la formación debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional.

II. La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Pública, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los empleados públicos y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción.

En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Corporación, por lo que ésta, conjuntamente con la FEMP y las escuelas de formación funcional, se comprometen a incrementar sustancialmente la oferta de formación y a vincularla al desarrollo de la carrera administrativa y a la promoción.

III. Por otro lado, con la firma del Acuerdo Nacional de Formación Continua y del Acuerdo Tripartito en materia de Formación Continua de los trabajadores ocupados, el 16 de diciembre de 1992, así como el Acuerdo de la Comisión Tripartita de 15 de julio de 1994, para ampliar la aplicación de estos Acuerdos al personal de las Administraciones Públicas, se abren nuevas posibilidades de actuación para las políticas de formación en este ámbito, en especial en lo que respecta a la participación de los Sindicatos en su desarrollo.

Corporación y representación sindical coinciden en manifestar que la coparticipación de todos los agentes administrativos y sociales, incluidos los correspondientes al ámbito local, en la planificación, gestión e impartición de la formación continua en las Administraciones Públicas, aportará un clima de colaboración y de implicación de los empleados públicos en el desarrollo de este programa, de forma que habrá de influir muy positivamente en el cumplimiento satisfactorio de sus objetivos.

CAPITULO XXV

Planes de formación

I. La formación, que ha de ser abordada de forma sistemática y no coyuntural, debe constituir un proceso constante, dinámico y actualizado, orientado a la consecución de resultados, integrándose y complementándose con el resto de políticas de personal. Por ello debe ser objeto de planes específicos.

II. Cada Corporación elaborará anualmente, durante el período de vigencia de este Acuerdo, un Plan de Formación anual que estará vinculado, a la planificación integral de recursos humanos. Dicho Plan integrará las iniciativas de formación actualmente vigentes.

III. Con independencia de los mismos, se mantendrán vigentes los acuerdos de formación suscritos en los distintos ámbitos.

CAPITULO XXVI

Financiación de los planes de formación

I. Los planes de formación que elabore la Corporación podrán financiarse, además de con sus correspondientes partidas presupuestarias, a través de los fondos para la formación continua provenientes de la cotización por Formación Profesional, en la forma que se determine en la Comisión General para la Formación Continua.

CAPITULO XXVII

Oferta formativa y tiempos para formación

I. La Administración Local, conjuntamente con la FEMP y los Sindicatos, se compromete a ampliar sustancialmente durante el período 1995-1997 las acciones formativas, para lograr los objetivos previstos en el presente Acuerdo.

Durante este período se utilizarán, además de los créditos que figuren en los Presupuestos de las Corporaciones Locales para financiar acciones formativas, fondos para la formación continua procedentes de la cotización por Formación Profesional.

A lo largo del período de vigencia de este Acuerdo, la Corporación y la representación sindical podrán negociar el incremento del número de horas lectivas para la formación.

II. En los cursos que programe la Administración para la capacitación profesional o para la adaptación de un nuevo puesto de trabajo, el tiempo de asistencia se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

III. Para facilitar la formación profesional, la Administración Local, en el marco del Convenio 140 de la OIT, se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.

Concesión de cuarenta horas al año, como máximo, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, siempre que la organización del servicio lo permita.

En las Corporaciones en las que exista un Plan de Formación, negociado con los representantes sindicales, la concesión de estas cuarenta horas se enmarcará en las acciones previstas en dicho Plan.

Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

CAPITULO XXVIII

Gestión de la formación continua

I. En lo relativo a la gestión de los planes de formación continua, su presentación, aprobación y requisitos, se estará a lo que se determine en la Comisión General para la Formación Continua.

TITULO VI

Otras materias

CAPITULO XXIX

Salud laboral y acción social

I. Considerando que los empleados públicos locales tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes firmantes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en las Corporaciones Locales.

II. A tal efecto, se tomarán en consideración las recomendaciones y acuerdos de la Comisión Paritaria de Salud Laboral y Acción Social previstas en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de septiembre de 1994, una vez adaptados por parte de la Mesa de Administración Local prevista en este Convenio.

III. En el primer semestre de 1995, la Mesa de Administración Local analizará y evaluará los programas de acción social que se vienen desarrollando en las Corporaciones Locales.

IV. Con el fin de mejorar el bienestar social de los empleados públicos locales, aquellas Corporaciones Locales que en la actualidad no destinen fondos a estos efectos, durante la vigencia del presente Acuerdo procurarán destinar una cantidad equivalente al 0,8 por 100 de la masa salarial de todo su personal, incluido el de sus Organismos Autónomos, para financiar acciones y programas de carácter social.

CAPITULO XXX

Calendario laboral

I. La distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante el calendario laboral. La Corporación aprobará cada año un calendario laboral.

La aprobación del calendario laboral, se hará previa negociación con la representación sindical firmante.

El calendario laboral se determinará en función del número de horas anuales, sin que su distribución y aplicación pueda modificar el número de días de vacaciones.

CAPITULO XXXI

Absentismo

I. La Administración Local y la representación sindical coinciden en la necesidad de poner en práctica medidas contra el absentismo.

II. En colaboración con la representación sindical firmante de este Acuerdo se efectuarán los estudios necesarios sobre las causas y extensión del absentismo así como las medidas sistemáticas que puedan aplicarse en orden a su gradual eliminación.

III. La Administración Local, previa negociación con la representación sindical, y a la vista de las conclusiones que se deriven de este estudio, impulsará acciones homogéneas a desarrollar en las distintas unidades.

CAPITULO XXXII

Recursos en vía administrativa en materia de personal

I. Sindicatos y Administración coinciden en la insuficiencia del actual sistema de recursos en materia de personal, no sólo para los interesados sino también para la Administración.

Parece, por tanto, conveniente la búsqueda de nuevas soluciones que preserven las garantías de los empleados públicos, incrementando la agilidad en la solución de los recursos.

II. Ambas partes coinciden en que sería beneficioso, tanto para la Administración como para los interesados, facilitar la rápida resolución de los recursos y la homogeneización de los criterios en materia de gestión de personal.

III. Ambas partes están de acuerdo en la conveniencia de estudiar la aplicación de las nuevas fórmulas que se estudian en el ámbito de la Administración del Estado, entre las que podría tener cabida la configuración de una instancia interna para la resolución de los recursos administrativos de carácter especializado, profesionalizada, no sujeta al principio de jerarquía en sus resoluciones y que éstas pusieran fin a la vía administrativa.

MINISTERIO DE CULTURA

15950 ORDEN de 30 de mayo de 1995 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado de varios lotes de libros en subasta celebrada el día 29 de mayo.

A propuesta del Director general del organismo autónomo Biblioteca Nacional y en aplicación del artículo 41.2 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero, he resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo para el Estado sobre los lotes de libros que se relacionan en el anexo y que fueron subastados el día 29 de mayo de 1995, en la casa Santiago Durán, calle Serrano, 12, de Madrid.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate por importe de 109.000 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la sala de subastas.

Tercero.—Que las obras objeto de este tanteo se depositen en el Departamento de Patrimonio Bibliográfico (Biblioteca Nacional), que deberá realizar las gestiones oportunas para que sean incluidas en el Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 30 de mayo de 1995.

ALBORCH BATALLER

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general del organismo autónomo Biblioteca Nacional.

ANEXO

3190. Ortega y Gasset, J. La pedagogía social como programa político, Bilbao, 1910. 7.500 pesetas.
3194. Gullón, Ricardo. Angel Ferrant. Santander, 1951. 5.000 pesetas.
3255. Prieto, Gregorio. Cuerpos. París, 1931. 45.000 pesetas.
3650. Cervantes, M. de. Don Quijote. Barcelos, 1978. 2.000 pesetas.
3651. Cervantes, M. de. Don Quijote. Ed. Valsybiné, 1950. Dos volúmenes. 6.000 pesetas.
3652. Cervantes, M. de. Don Quijote. Estonia. Eesti Kirjanduse Selti, 1939-1940. Dos volúmenes. 8.000 pesetas.
3653. Cervantes, M. de. Don Quijote. Letonia. Riga, 1951. Dos volúmenes. 5.000 pesetas.
3655. Cervantes, M. de. Don Quijote. Atenas (S.a.). 5.000 pesetas.
3657. Cervantes, M. de. Don Quijote. Bohuslänningenz, 1968. 2.000 pesetas.
3658. Cervantes, M. de. Don Quijote. Amsterdam, 1912. 6.500 pesetas.
3674. Cervantes, M. de. Don Quijote. San Petersburgo, 1912. 5.000 pesetas.
3676. Cervantes, M. de. Don Quijote. Ruso. Moscú, 1963. 8.000 pesetas.
3693. Cervantes, M. de. Don Quijote. Japonés. Tokio, 1964. 4.000 pesetas.

BANCO DE ESPAÑA

15951 RESOLUCION de 29 de junio de 1995, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 29 de junio de 1995, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	121,725	121,969
1 ECU	161,104	161,426
1 marco alemán	87,384	87,558
1 franco francés	24,918	24,968
1 libra esterlina	192,898	193,284
100 liras italianas	7,442	7,456
100 francos belgas y luxemburgueses	425,018	425,868
1 florín holandés	77,999	78,155
1 corona danesa	22,389	22,433
1 libra irlandesa	199,228	199,626
100 escudos portugueses	82,705	82,871
100 dracmas griegas	53,799	53,907
1 dólar canadiense	88,495	88,673
1 franco suizo	105,135	105,345
100 yenes japoneses	142,920	143,206
1 corona sueca	16,751	16,785
1 corona noruega	19,614	19,654
1 marco finlandés	28,480	28,538
1 chelín austríaco	12,426	12,450
1 dólar australiano	87,058	87,232
1 dólar neozelandés	81,313	81,475

Madrid, 29 de junio de 1995.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

COMUNIDAD AUTONOMA DE CASTILLA Y LEON

15952 RESOLUCION de 5 de junio de 1995, de la Dirección General de Patrimonio y Promoción Cultural de la Consejería de Cultura y Turismo, por la que se adecua para su mejor protección, la declaración de bien de interés cultural, que afecta al castillo de Fuentidueña (Segovia), en aplicación de la disposición adicional segunda de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, y se delimita su entorno de protección.

Mediante Decreto de 22 de abril de 1949, se dispone que todos los castillos de España, cualquiera que sea su estado de ruina, quedan bajo la protección del Estado.

La disposición adicional segunda de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, establece que se considera de interés cultural, y quedan sometidos al régimen previsto en la presente Ley, los bienes a que se contrae el Decreto de 22 de abril de 1949.

El castillo de Fuentidueña, antes reseñado, posee por tanto la condición de bien de interés cultural, al estar afectado por lo establecido en la disposición adicional segunda antes aludida.

La Ley 16/1985, del Patrimonio Histórico Español, establece en su artículo 11.2 la delimitación de entornos de protección, como prescripción para los casos de declaraciones de inmuebles como bien de interés cultural.