

# I. Disposiciones generales

## MINISTERIO DE DEFENSA

**3749** *ORDEN DEF/499/2004, de 19 de febrero, por la que se crea la Junta Superior y se constituye el Grupo de Seguimiento del Plan Director de Recursos Humanos.*

El Plan Director de Recursos Humanos, sancionado el día 31 de julio de 2003, contempla que para su coordinación se creará la Junta Superior del Plan Director de Recursos Humanos y que, bajo su dependencia, para estudiar el desarrollo y seguir detalladamente el Plan Director, se creará el Grupo de Seguimiento del Plan Director, motivos que hacen preciso dictar la presente Orden Ministerial.

A la vista de las misiones que tienen asignadas tanto la Junta Superior del Plan Director de Recursos Humanos como el Grupo de Seguimiento que de ella depende se considera necesario que su constitución debe estar de acuerdo con lo previsto en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

En su virtud, de acuerdo con las facultades que me confiere el artículo 5 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas, dispongo:

Apartado único.

Se crea la Junta Superior del Plan Director de Recursos Humanos, que tendrá como Órgano de Apoyo al Grupo de Seguimiento del Plan Director, y cuyo texto constitutivo se inserta a continuación.

Disposición final única.

La presente Orden Ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de febrero de 2004.

TRILLO-FIGUEROA Y MARTÍNEZ-CONDE

### CREACIÓN DE LA JUNTA SUPERIOR DEL PLAN DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS Y CONSTITUCIÓN DEL GRUPO DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DIRECTOR

Primero. *Creación de la Junta Superior del Plan Director de Recursos Humanos.*—Para la coordinación del Plan Director de Recursos Humanos se crea la Junta Superior del Plan Director de Recursos Humanos.

Segundo. *Composición de la Junta Superior del Plan Director de Recursos Humanos.*—La Junta Superior del

Plan Director de Recursos Humanos tendrá la siguiente composición:

1. Presidente: Subsecretario de Defensa.
2. Vocales:

Director General de Personal.  
 Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar.  
 General Jefe del Mando de Personal del Ejército del Tierra.  
 Almirante Jefe de Personal de la Armada.  
 General Jefe del Mando de Personal del Ejército del Aire.

3. Secretario: Subdirector General de Planificación y Costes de Recursos Humanos.

Sus reuniones, de las que se levantará acta, serán al menos dos anuales.

En función de los temas a tratar, el Presidente podrá convocar a la Junta a otros responsables del Departamento, con voz pero sin voto.

Tercero. *Misiones de la Junta Superior del Plan Director de Recursos Humanos.*—La Junta Superior del Plan Director de Recursos Humanos deberá ejercer el control y la coordinación de los Planes Derivados y en particular le corresponde:

Proponer al Subsecretario de Defensa las directrices para la actualización periódica del Plan Director y sus Planes Derivados.

Aprobar los Planes Derivados.

Coordinar las acciones entre los distintos Planes Derivados.

Evaluar los resultados de los Planes Derivados y adoptar las medidas correctoras apropiadas.

Priorizar los Planes Derivados de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

Cuarto. *Creación del Grupo de Seguimiento.*—Como Órgano de Apoyo de la Junta Superior del Plan Director de Recursos Humanos se crea el Grupo de Seguimiento del Plan Director de Recursos Humanos.

Quinto. *Composición del Grupo de Seguimiento del Plan Director de Recursos Humanos.*—El Grupo de Seguimiento estará constituido por:

1. Presidente: Director General de Personal.
2. Vicepresidente: Subdirector General de Planificación y Costes de Recursos Humanos.
3. Vocales:

Director del Gabinete Técnico de la Subsecretaría de Defensa.

Subdirectores de la Dirección General de Personal.  
 Subdirectores de Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar.

Un Oficial General representante del Ejército de Tierra.

Un Oficial General representante de la Armada.

Un Oficial General representante del Ejército del Aire.

4. Secretario: Un Oficial de la Subdirección General de Planificación y Costes de Recursos Humanos de la Dirección General de Personal.

Sus reuniones, de las que se levantará acta, serán al menos cuatro anuales.

Cuando la naturaleza de los temas a tratar así lo aconseje, el Presidente podrá designar vocales accidentales, con voz pero sin voto.

Sexto. *Misiones del Grupo de Seguimiento del Plan Director de Recursos Humanos.*—El Grupo de Seguimiento del Plan Director de Personal tiene las siguientes misiones fundamentales:

Facilitar el trabajo de los directores de cada uno de los Planes Derivados.

Estudiar el desarrollo y hacer el seguimiento del Plan Director de Recursos Humanos.

Coordinar todas las actividades que se estén llevando a cabo.

Identificar los organismos que tienen que participar en cada uno de los Planes.

Orientar a los Directores de los Planes en la resolución de las dificultades que surjan en el desarrollo de su actividad.

Hacer un seguimiento de los Indicadores de Rendimiento de cada uno de los Planes Derivados.

Informar del desarrollo del Plan Director de Recursos Humanos a la Junta Superior.

Séptimo. *Régimen Jurídico.*—El Régimen Jurídico de la Junta Superior y del Grupo de Seguimiento del Plan Director de Recursos Humanos se ajustará a las normas contenidas en el capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**3750** *ORDEN TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.*

El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 incluye como objetivo estratégico el aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida, como una medida para conseguir una economía europea dinámica y competitiva, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y mayor cohesión social, en el horizonte de 2010. Este objetivo fue reafirmado en la misma línea en el Consejo de Estocolmo, en marzo de 2001, y podemos considerarlo como un punto de partida para señalar el inicio del futuro de la formación en Europa.

La formación profesional continua debe contribuir a la adquisición de nuevos conocimientos y al reciclaje permanente para así lograr una mayor promoción e integración social de los trabajadores y una mayor competitividad de las empresas. Este objetivo se pretende

alcanzar con el concurso y la responsabilidad compartida de la Administración y los agentes sociales, y la colaboración entre empresas e instituciones de formación.

Con la publicación del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua («Boletín Oficial del Estado» de 12 de septiembre), se ha puesto en marcha una nueva estrategia o modelo de gestión de la formación continua en nuestro país, con el que se pretende facilitar a las empresas, específicamente a las pequeñas y medianas, el desarrollo de programas de formación para sus trabajadores, mediante un procedimiento ágil, flexible y sencillo para las empresas, que les permitirá planificar y desarrollar la formación que necesiten sin tener que ajustarse a las convocatorias anuales.

Cada empresa dispondrá de un crédito para formación que podrá hacer efectivo mediante la aplicación de bonificaciones a la Seguridad Social, una vez realizada la formación. La cuantía de este crédito resultará de aplicar a la cantidad ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el ejercicio anterior, el porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley anual de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de las empresas, de tal forma que dicho porcentaje será mayor cuanto menor sea el tamaño de las mismas. En el caso de las empresas de 1 a 5 trabajadores, en lugar de un porcentaje se garantizará un crédito de bonificación por empresa.

Con este modelo de financiación de la formación continua se pretende ofrecer a las empresas seguridad jurídica y transparencia en el disfrute de las ayudas públicas, al conocer desde el primer día del año el crédito del que disponen para la formación de sus trabajadores.

Hoy son muchas las empresas que han incorporado la formación permanente a su estrategia de negocio. Sin embargo, el número de empresas que acceden a las ayudas de formación continua en el modelo actual sigue siendo muy reducido, pues no supera el 10 por ciento del total de las existentes. Además, la distribución de esta tasa de cobertura es muy desigual si atendemos al tamaño de las empresas: En las empresas de 1 a 5 trabajadores la tasa de participación se sitúa en algo más del 5 por ciento; en cambio, la tasa media de participación de las empresas de más de 1.000 trabajadores es del 74 por ciento. Se espera que la menor burocracia y la mayor sencillez del nuevo modelo serán instrumentos fundamentales para que las ayudas de formación continua se extiendan al mayor número de empresas, y muy especialmente a las PYMES.

A través de las acciones de formación continua en las empresas, reguladas en la presente Orden Ministerial, se pretende que cada empresa, sea cual sea su tamaño, su actividad o su ubicación pueda libremente elegir la formación que considera necesario realizar, seleccionar sus contenidos y determinar cuándo y cómo ha de impartirse.

Por otra parte, es importante que las empresas consideren la formación de los recursos humanos no un gasto, sino una inversión rentable, toda vez que constituye un elemento esencial para la mejora y el mantenimiento de su competitividad. Es por ello que, con carácter general, se exige a las empresas realizar un cierto «esfuerzo inversor», que se materializa en la exigencia de cofinanciación privada según la capacidad de las empresas.

En resumen, con esta iniciativa de formación continua, regulada en la presente Orden, se pretende implantar un modelo de gestión ágil y transparente, que permita a las empresas planificar y realizar la formación cuando la necesitan, facilitar el acceso de las PYMES a la formación continua y fomentar el principio de que la formación de los recursos humanos es una inversión nece-