

# MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

**20683** *RESOLUCION de 19 de septiembre de 1994, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 16 de septiembre de 1994, por el que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 1995-1997 sobre condiciones de trabajo en la Función Pública.*

A propuesta del Ministro para las Administraciones Públicas, en Consejo de Ministros, en su reunión del día 16 de septiembre de 1994, aprobó el Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 1995-1997, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública que figura 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, 19 de septiembre de 1994.—El Secretario de Estado, Constantino Méndez Martínez.

## ACUERDO DEL CONSEJO DE MINISTROS POR EL QUE SE APRUEBA EL ACUERDO ADMINISTRACION-SINDICATOS PARA EL PERIODO 1995-1997, SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA FUNCION PUBLICA

En virtud de las reuniones tenidas entre representantes de los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda y las organizaciones sindicales más representativas, se llegó, con fecha 15 de septiembre del presente año, a un Acuerdo para el período 1995-1997 con el objeto de avanzar en la modernización de las Administraciones Públicas y propiciar un marco de diálogo que permita adaptar el modelo de Función Pública a los nuevos esquemas organizativos.

Conforme al artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, tras la redacción conferida por la Ley 7/1990, de 19 de julio, de Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo, los Acuerdos celebrados entre los representantes de la Administración del Estado y de las organizaciones sindicales que versen sobre materias que sean competencias del Consejo de Ministros, necesitarán para su validez y eficacia, la aprobación expresa y formal de dicho órgano colegiado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, el Consejo de Ministros resuelve aprobar el Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 1995-1997, sobre condiciones de trabajo en la Función Pública, suscrito el jueves 15 de septiembre de 1994, cuyo texto figura como anexo.

## ANEXO

### Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 1995-1997 sobre condiciones de trabajo en la Función Pública

En Madrid, a quince de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro, las representaciones de la Administración General del Estado y de las organizaciones sindicales, Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CS-CSIF) y Confederación Intersindical Galega (CIG), tras la negociación llevada a cabo en el marco de la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos, convienen suscribir el presente Acuerdo:

#### INTRODUCCION

1. El proceso de modernización de la sociedad española exige de la Administración Pública, para avanzar al mismo ritmo, un esfuerzo encaminado a conseguir mayor eficacia en los servicios y más eficiencia y calidad, teniendo como objetivo el acercamiento de los poderes públicos a los ciudadanos a través de una Administración más ágil, eficaz y de menores costes.

Conscientes de ello, Administración y Sindicatos coinciden en la necesidad de abrir un nuevo proceso que profundice en la modernización de la Administración Pública.

2. Toda estrategia de transformación de una organización exige impulsar políticas de personal que consideren a los recursos humanos como el factor clave.

Las mejoras conseguidas demuestran que no es posible avanzar en un proceso de cambio sin el apoyo y compromiso de los empleados públicos, cuya implicación en los objetivos resulta esencial.

Compartiendo este análisis, Administración y Sindicatos están de acuerdo en la necesidad de definir un modelo de Función Pública que dé respuesta a las necesidades de la Administración actual y satisfaga las expectativas e intereses profesionales de los empleados públicos.

Este nuevo modelo de Función Pública debe conectar con los valores propios de la cultura profesional actual, modernizar las relaciones de empleo, tanto individuales como colectivas, y ser capaz de generar políticas activas para el desarrollo profesional de los recursos humanos en la Administración Pública.

Dicho modelo ha de tener en cuenta que la Administración Pública no es homogénea y su diversidad exige un margen de adaptación de los criterios generales a las características específicas de cada sector.

3. Un nuevo Estatuto de Función Pública que sitúe en primer plano los sistemas de carrera profesional de los empleados públicos es, a juicio de Administración y Sindicatos, el instrumento adecuado para poner en marcha el citado proceso.

A este respecto, Administración y Sindicatos coinciden en que el nuevo marco jurídico de Función Pública:

Ha de adaptarse a los nuevos objetivos que debe cumplir la Administración Pública y a sus nuevas formas de actuar en el marco de un Estado autonómico ampliamente descentralizado y en pleno proceso de integración económica y también política en la Unión Europea.

Ha de ajustarse a una Administración que debe atender demandas económicas y sociales cada vez más complejas y diferenciadas, a las que debe dar respuesta ágil en términos de calidad y eficiencia.

Ha de ser compatible con una Administración desarrollada en la que la necesidad de alcanzar una mayor productividad precisa de reglas de funcionamiento más flexibles, distintas de las actuales.

Ha de perseguir un mayor grado de profesionalización de los empleados públicos, haciendo de la formación una pieza clave del nuevo modelo de carrera administrativa.

4. Los Planes de Empleo constituyen el instrumento estratégico de planificación integral de los recursos humanos a través de la racionalización y simplificación de la estructura ocupacional de cada sector de la Administración. Ello permitirá abordar las diferentes situaciones con medidas adecuadas de reordenación, transformación y distribución del empleo, en un marco de estabilidad en el mismo.

5. Las retribuciones se vinculan a la evolución de las magnitudes económicas y al cumplimiento de los objetivos que, expresados en el Programa de Convergencia, se recojan en los Presupuestos Generales del Estado. Ello permite establecer un horizonte de estabilidad en el que el tratamiento retributivo se vincula a las capacidades reales de nuestra economía, al tiempo que la mejora de la situación del sector público, la obtención de mejores resultados en los diferentes programas y un incremento general de la productividad deben suponer la existencia de incentivos y crecimientos salariales adicionales.

6. Para cumplir estos objetivos, Administración y Sindicatos han acordado estructurar el proceso de negociación en dos fases:

En la primera, se incluyen compromisos y acuerdos concretos sobre un amplio número de materias, que tendrán vigencia durante el período 1995-1997.

En la segunda, que se iniciará el 1 de octubre, se tratarán los temas nucleares de la Función Pública y sus conclusiones servirán de base a la elaboración de un proyecto de Estatuto.

Las materias que han sido objeto de acuerdo en la primera fase de negociación son las siguientes:

Premisas y métodos para negociar los incrementos salariales en el período 1995-1997.

Incremento salarial para 1995.

Criterios para aplicar los incrementos salariales.

Procedimiento para negociar las modificaciones retributivas.

Criterios que se aplicarán en la política de empleo público durante el período 1995-1997.

Medidas concretas que afectan al desarrollo de la carrera y a la promoción de los funcionarios públicos, diferenciados según el Grupo al que pertenezcan.

Impulso y ordenación del proceso de funcionarización.

Medidas para potenciar las acciones de formación y ampliar la oferta formativa de la Administración.

Articulación de un sistema para gestionar fondos para la formación continua, procedentes de la cuota de formación profesional.

Racionalización y flexibilización de los tiempos de trabajo (jornadas, horarios, vacaciones).

Medidas contra el absentismo.

Previsiones en materia de Acción Social.

Previsiones en materia de Salud Laboral.

Ordenación y articulación de la negociación de los convenios colectivos.

Previsiones para agilizar y mejorar la resolución de recursos en materia de personal.

Establecimiento de nuevos mecanismos que mejoren el sistema y los procedimientos de negociación Administración-Sindicatos.

Se recogen, asimismo, acuerdos y compromisos contenidos en el Acuerdo Administración-Sindicatos, de 16 de noviembre de 1991, y que según ambas partes deben mantener su vigencia.

7. En la segunda fase de la negociación, que se abrirá el 1 de octubre y durará previsiblemente hasta finales de noviembre, se analizarán los siguientes temas de fondo de la Función Pública:

Estructura profesional y carrera.

Sistema retributivo.

Derechos y deberes de los funcionarios.

Formación y promoción.

Sistema de representación de los funcionarios públicos.

Sistema de negociación de las condiciones de trabajo.  
Marco de relaciones sindicales para el período 1995-1997.

8. El proceso culminará con la elaboración, por parte de la Administración, de un Proyecto de Estatuto de Función Pública una vez concluida la segunda fase de negociación.

La Administración, aun disponiendo de análisis y estudios avanzados sobre este Proyecto, estima que la perspectiva técnica resulta insuficiente en una materia tan compleja y que afecta a tantos intereses y expectativas internos e incluso externos a la propia Administración.

Se precisa, por tanto, obtener el mayor grado de consensos posibles, especialmente el sindical, por lo que los análisis y conclusiones a que se llegue en la segunda fase de negociación habrán de ser muy importantes para la definición del nuevo modelo de Función Pública.

Por tanto, el Acuerdo que alcanzan la Administración y los Sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC. OO.), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF) y Confederación Intersindical Galega (CIG) debe ser un instrumento que garantice un adecuado horizonte profesional a los empleados públicos, impulse una mejora de la eficacia y calidad de la Administración en todos los órdenes y contribuya a la modernización general de la sociedad española.

## TITULO I

### Ambito de aplicación

#### CAPITULO I

### Ambito de aplicación

1. El presente Acuerdo será de aplicación general al personal de la Administración Civil del Estado y de sus organismos autónomos y al de la Administración de la Seguridad Social y al de los entes públicos representado en la Mesa General de Negociación.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior, en los ámbitos del personal al servicio de la Administración de Justicia, de Correos, del personal de las Instituciones Sanitarias Públicas, de todo el personal docente y del personal no docente de Universidades, se procederá a la adaptación o exclusión de aquellos aspectos que pudieran afectar a sus peculiaridades.

Asimismo los Acuerdos o Pactos ya alcanzados en los ámbitos sectoriales sobre las materias aquí reguladas serán respetados, salvo en las condiciones que se mejoren en este Acuerdo.

3. Es deseo, en todo caso, de las partes firmantes que el presente Acuerdo inspire los que puedan concertarse en los ámbitos de negociación de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales.

4. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación y tendrá un período de vigencia que comprende los años 1995, 1996 y 1997.

**TITULO II****Retribuciones****CAPITULO II****Incremento de retribuciones para 1995**

1. Teniendo en cuenta la previsión de crecimiento del PIB y los objetivos de reducción del déficit presupuestario para 1995, se acuerda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio un incremento de las retribuciones de los empleados públicos igual al incremento del IPC previsto en el Proyecto de Presupuestos para 1995.

2. Este incremento se aplicará al personal funcionario y estatutario de forma proporcional sobre todos los conceptos retributivos de carácter fijo y periódico y sobre los créditos que financien los incentivos al rendimiento.

Para el personal laboral el incremento retributivo se aplicará sobre la masa salarial correspondiente.

**CAPITULO III****Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo**

1. Se generará un Fondo específico para el mantenimiento del poder adquisitivo si, a 31 de diciembre de 1995, el crecimiento del IPC resultara superior al previsto a esa fecha y la masa salarial del conjunto de los empleados públicos incluidos en el ámbito del presente Acuerdo, en términos homogéneos de efectivos, hubiera crecido por debajo de dicho índice durante 1995, y ello en consonancia con los objetivos de crecimiento del PIB y reducción del déficit público del conjunto de las Administraciones Públicas expresados en los Presupuestos Generales del Estado.

2. Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, la cuantía del Fondo será el producto de:

La diferencia entre la retribución media de los empleados públicos resultante en 1994, actualizada según el incremento real del IPC en 1995, y la retribución media resultante en 1995.

Los efectivos reales a 31 de diciembre de 1995.

3. Los criterios de aplicación de dicho Fondo se acordarán entre la Administración y los Sindicatos firmantes de este Acuerdo, y sus efectos económicos serán de 1 de enero de 1996 y tendrán carácter consolidable.

**CAPITULO IV****Negociación de las condiciones retributivas**

1. Deberán negociarse con los Sindicatos firmantes de este Acuerdo las modificaciones de complementos de destino y complementos específicos del personal incluido en su ámbito de aplicación.

Esta negociación se llevará a cabo en los ámbitos sectoriales o departamentales correspondientes.

Cuando no se produzca acuerdo en dichos ámbitos, o en aquellos casos que por su especial entidad se considere oportuno, se propondrá por cualquiera de las partes que la negociación se lleve a cabo en la Mesa de Retribuciones y Empleo, dependiente de la Mesa General, prevista en el presente Acuerdo.

2. La Administración informará semestralmente a los Sindicatos, en el seno de la Mesa de Retribuciones y Empleo, sobre los criterios aplicados en la fijación, distribución y cuantías de los incentivos al rendimiento. Los Sindicatos presentes en la Mesa podrán aportar iniciativas y propuestas alternativas.

3. 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 27, ni al personal que los desempeñe, en los términos recogidos en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 16 de noviembre de 1991.

**CAPITULO V****Programas para 1995 sobre ordenación de retribuciones**

1. Durante 1995 se llevará a cabo un programa de racionalización y ordenación de retribuciones complementarias consistente, fundamentalmente, en lograr una más adecuada distribución de cuantías retributivas entre los distintos conceptos.

2. Específicamente dentro de este programa se incluirá un análisis y modificación de los puestos de niveles mínimos de determinados colectivos que presenten desequilibrios retributivos respecto de otros puestos del área correspondiente.

3. Asimismo se abordará la revisión de la estructura retributiva de los puestos de trabajo, especialmente de niveles superiores, con objeto de reforzar el componente de grado personal que facilite la implantación de un nuevo modelo de carrera administrativa.

**CAPITULO VI****Incremento de retribuciones para 1996 y 1997**

1. Las retribuciones de los empleados públicos para 1996 y 1997 experimentarán un incremento según la previsión presupuestaria del crecimiento del IPC para dichos ejercicios.

Se tendrá además en cuenta:

El grado de cumplimiento de las previsiones y de los compromisos sobre los que se hubiera basado el incremento retributivo del ejercicio anterior.

La previsión de crecimiento económico y la capacidad de financiación de los Presupuestos Generales del Estado determinada en función de la previsión del déficit presupuestario del conjunto de las Administraciones Públicas.

La valoración del aumento de productividad del empleo público derivado del desarrollo de acciones o programas específicos.

La evolución de los salarios y del empleo del conjunto del país.

2. La aplicación de los incrementos retributivos será objeto de negociación entre Administración y Sindicatos.

3. Para cada ejercicio se preverá la constitución de un Fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo con las características previstas en el capítulo III de este Acuerdo y con los condicionamientos de evolución del PIB y del déficit presupuestario de cada año.

**CAPITULO VII****Programa de aumento de productividad**

1. A fin de determinar el incremento global de retribuciones para los ejercicios de 1996 y de 1997 y su diferente aplicación a los Departamentos u organismos se tendrán en cuenta los proyectos o programas que éstos elaboren para aumentar la calidad de los servicios públicos que presten o de las funciones que desarrollen, para aumentar la eficiencia y, especialmente, para lograr una mejor utilización y cualificación de los recursos humanos a través de Planes de Empleo.

2. Los proyectos o 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.

El presente Acuerdo contiene para 1995 compromisos globales dirigidos a esta meta, entre los que se encuentran los siguientes:

Puesta en funcionamiento de un sistema de planificación y gestión de recursos humanos a través de los Planes de Empleo que habrán de desarrollar los distintos Ministerios y organismos.

Aumento de los esfuerzos en formación derivados del incremento de horas lectivas y generalización de los Planes de Formación en los Departamentos, sin que ello pueda dar lugar a un aumento de efectivos.

Racionalización de la estructura de los recursos humanos y de la composición de plantillas a través de una Oferta de Empleo Público selectiva por categorías y grupos profesionales, que en todo caso sea globalmente inferior a los puestos de reposición.

### CAPITULO VIII

#### **Incremento global de retribuciones para el período 1995-1997, relacionada con programas de aumento de la productividad**

1. Teniendo en cuenta los efectos que la recesión económica de los años 1992 y 1993 ha tenido sobre las retribuciones de los empleados públicos, traducidos en una pérdida real de poder adquisitivo y el esfuerzo que ello les ha significado y, previéndose para el período 1995-1997 un cambio de tendencia con crecimientos sostenidos del PIB, se debe considerar la participación de los empleados públicos en las mejoras generales que deben derivarse de esta nueva situación, en función de la mejora de productividad en el empleo público.

Ello estará enmarcado, lógicamente, en el cumplimiento de las previsiones de crecimiento cuantificadas a través de la evolución positiva del PIB y de saneamiento del sector público cuantificado a través de la disminución del déficit del conjunto de las Administraciones Públicas, en los términos contemplados en los Presupuestos Generales del Estado.

2. 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 empleados públicos 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.

3. 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 Mesa de Retribuciones y Empleo 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**

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

Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada sector, Departamento u organismo con

objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área de la Administración, que responda mejor a las expectativas profesionales de los empleados públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.

Consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que atienda 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 públicos tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en sectores y en categorías que se consideren prioritarios y será globalmente inferior a la tasa de reposición de efectivos.

### CAPITULO X

#### **Planificación integral de recursos humanos-Planes de Empleo**

1. La planificación integral de los recursos humanos y del empleo en cada Departamento u organismo se desarrollará 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.

2. 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.

3. Con el fin de orientar de forma global las previsiones de los diferentes Planes de Empleo, el Ministerio para las Administraciones Públicas podrá establecer el marco general, la sistemática a que deberán ajustarse y los procedimientos para el seguimiento y evaluación de su ejecución, sin perjuicio de lo previsto en el capítulo XII.3 del presente Acuerdo.

### CAPITULO XI

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

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

2. Los Planes de Empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado.

3. 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.

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

4. 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.

5. La movilidad se restringirá al ámbito provincial, salvo en los casos en que voluntariamente se acepte o demande otra movilidad más amplia. La movilidad interprovincial solamente se llevará a cabo cuando haya sido acordada con los Sindicatos en el correspondiente Plan de Empleo, o en el supuesto contemplado en la disposición adicional quinta de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre.

## CAPITULO XII

### Procesos de gestión de personal

1. 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 este sentido, a lo largo del período 1995-1997, se orientarán los sistemas de gestión de personal hacia los siguientes objetivos:

Aumentar las facultades de gestión en materia de personal de los responsables de cada Departamento y organismo.

Atribuir a los titulares de cada unidad operativa (Dirección General, Subdirección General, Dirección Provincial) la responsabilidad más directa e inmediata en la dirección de recursos humanos en todos sus aspectos y especialmente en la asignación de tareas y distribución del trabajo.

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.

Desarrollar en cada ámbito departamental un sistema integrado de los procesos de gestión vinculado al Plan de Empleo.

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

2. En consonancia con los objetivos enumerados en materia de gestión de personal, la Administración negociará con los Sindicatos en la Mesa de Retribuciones y Empleo su aplicación a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y en especial al 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.

## CAPITULO XIII

### Negociación de los Planes de Empleo

1. La negociación de los Planes de Empleo con los Sindicatos se llevará a cabo en los ámbitos sectoriales, descentralizados o departamentales correspondientes.

La Mesa de Retribuciones y Empleo tendrá conocimiento, en todo caso, de los proyectos de Planes de Empleo antes de su autorización por el Ministerio para las Administraciones Públicas. Las discrepancias o faltas de acuerdo en el ámbito de origen se negociarán en este ámbito centralizado.

2. Los Sindicatos tendrán conocimiento de toda la información relacionada con los Planes de Empleo y, sin perjuicio de las facultades de autoorganización que corresponden a la Administración, negociarán todas las repercusiones que en materia de personal puedan tener las medidas contempladas en el Plan de Empleo.

3. En la Mesa de Retribuciones y Empleo, la Administración negociará con los Sindicatos los criterios a los que deberán ajustarse los distintos Planes de Empleo, en especial lo que se refiere a la aplicación de políticas de desarrollo de recursos humanos y al tratamiento de los procesos de movilidad.

## CAPITULO XIV

### Oferta de Empleo Público

1. 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. El número de plazas de nuevo ingreso será globalmente inferior a la tasa de reposición de efectivos.

2. En la Mesa de Retribuciones y Empleo se efectuará el análisis global de la Oferta de Empleo Público y se negociarán los aspectos que repercutan sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

3. La Oferta de Empleo Público incluirá, además de la definición de las necesidades de personal a cubrir en el correspondiente ejercicio por candidatos externos, 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 de base para elaborar la Oferta de Empleo Público relativa a los ejercicios de 1996 y 1997.

4. En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidades físicas o psíquicas.

La Administración determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

## CAPITULO XV

### Conversión de plazas temporales en fijas

1. 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.

2. 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 del Departamento u organismo al que pertenezcan las plazas. Salvo excepciones, este proyecto deberá formar parte del Plan de Empleo correspondiente.

3. Durante el período 1995-1997 no se procederá a la contratación de nuevo personal temporal, ni al nombramiento de funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

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

4. 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 del Departamento u organismo 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.

5. La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en el Reglamento General de Ingreso y en los términos en que se prevea, en su caso, en los correspondientes convenios colectivos.

## TITULO IV

### Carrera y promoción

#### CAPITULO XVI

##### Criterios sobre la carrera administrativa

1. 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 posibilitará mayor flexibilidad en el desempeño de puestos y un mayor grado de adecuación a las expectativas profesionales de los empleados públicos.

2. 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 XVII

##### Promoción

1. 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.

2. 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.

3. De acuerdo con estos criterios, tras la entrada en vigor de este Acuerdo, se efectuarán procesos de promoción, separados de los de ingreso, que se desarrollarán en convocatorias independientes.

4. En el ámbito de cada Departamento u organismo y dentro de las previsiones de un Plan de Empleo, 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 XVIII

### Criterios de carrera aplicables al grupo E

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

2. La convocatoria de promoción del grupo E al D se efectuará mediante concurso-oposición.

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 XIX

### Criterios de carrera aplicables al grupo D

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

Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo.

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

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.

3. La convocatoria de promoción del grupo D al C se efectuará por el sistema de concurso-oposición.

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.

La Administración impulsará las propuestas oportunas para que se realicen las modificaciones legales necesarias, con objeto de que los anteriores criterios adquieran vigencia en 1995.

4. En el período 1995-1997 se convocarán mil plazas cada año para promoción del grupo D al C, sin perjuicio de las que se puedan incluir en la negociación de las Mesas sectoriales y sin que de este proceso pueda derivarse incremento global de efectivos.

## CAPITULO XX

### Criterios de carrera aplicables al grupo C

1. 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 funcionarios del grupo C compitan con otros del grupo D, se primará la pertenencia al grupo superior.

2. 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 con-

vocatorias 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.

Durante 1995 se elaborará un plan de formación específico para esta finalidad, que se aplicaría a partir de 1996, en la medida en que se haya desarrollado un nuevo modelo de carrera.

## CAPITULO XXI

### Criterios de carrera aplicables al grupo B

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

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

2. 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.

Durante 1995, y de acuerdo con las previsiones que se contengan en los correspondientes Planes de Empleo, se efectuarán convocatorias para el acceso por promoción a Escalas del grupo A en Organismos Autónomos o sectores especializados.

3. Dentro del nuevo modelo de carrera administrativa, que se analizará en la segunda fase de negociación Administración-Sindicatos, deberá ser objeto de consideración especial la promoción del grupo B al A. Se podrá reservar una cuota de plazas para la promoción por vía separada, particularmente en aquellos casos en que un curso selectivo forme parte del proceso.

## CAPITULO XXII

### Criterios de carrera aplicables al grupo A

1. 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.

2. La Administración y los Sindicatos 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 y con ello los niveles de eficacia en su funcionamiento.

## CAPITULO XXIII

### Promoción del personal laboral fijo

1. 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.

2. 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 18 del presente Acuerdo.

3. Teniendo en cuenta la mejor cualificación que se viene produciendo en las funciones de los Cuerpos y Escalas del grupo D con funciones administrativas y el mayor nivel de exigencia y de especialización que en el futuro se requerirá para el acceso a estos Cuerpos y Escalas, se abrirá un espacio funcional que podrá ser desempeñado por personal laboral.

La Administración se compromete a tramitar las modificaciones legales oportunas para que el personal laboral pueda desempeñar funciones auxiliares de carácter instrumental y de apoyo administrativo.

## CAPITULO XXIV

### Funcionarización

1. Durante el período 1995-1997 se impulsará el proceso de funcionarización derivado de las disposiciones establecidas en el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, con intención de concluirlo en este período.

2. A los procesos de funcionarización se les aplicarán los siguientes criterios:

Los puestos catalogados como funcionarizables se adscribirán a dos grupos, salvo los correspondientes al grupo D, siempre que el contenido funcional del puesto lo permita.

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.

3. Los Planes de Empleo podrán establecer criterios específicos sobre la funcionarización, en especial sobre las oportunidades de los candidatos y las pruebas selectivas.

4. Los procesos de funcionarización no afectarán a las expectativas de los funcionarios en materia de movilidad y promoción.

A estos efectos se incluirán en los concursos de provisión de puestos las especificaciones que sean precisas para garantizar este principio.

5. En el seno de la Mesa de Retribuciones y Empleo se ordenarán la ejecución del proceso y los calendarios, pudiéndose concretar criterios específicos para los distintos procesos de funcionarización.

## TITULO V

### Formación

#### CAPITULO XXV

##### Objeto y finalidad de las políticas de formación

1. 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.

2. 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 Administración Pública, por lo que ésta se compromete a incrementar sustancialmente la oferta de formación y a vincularla al desarrollo de la carrera administrativa y a la promoción.

3. 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 del 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.

Administración y Sindicatos coinciden en manifestar que la coparticipación de todos los agentes, administrativos y sociales, 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 XXVI

##### Planes de Formación

1. 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.

2. Los Departamentos Ministeriales y Organismos elaborarán anualmente, durante el período de vigencia de este Acuerdo, un Plan de Formación anual que estará vinculado, a la planificación integral de recursos humanos.

Estos Planes deberán ajustarse a la sistemática e incluir los contenidos mínimos que se determinen, en

su caso, por el Ministerio para las Administraciones Públicas, previo examen en la Comisión Paritaria de Formación.

Esta previsión no se aplicará a la formación impartida por Institutos o Centros de Formación.

Los Planes de Formación podrán contemplar las especificidades de las Comunidades Autónomas en la formación a impartir en los servicios ubicados en las mismas.

3. Con independencia de las mismas, se mantendrán vigentes los acuerdos de formación suscritos en los distintos ámbitos.

#### CAPITULO XXVII

##### Institutos de Formación

1. El INAP, y dentro de sus respectivos ámbitos el resto de los 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 de los Departamentos y Organismos, incluidas aquellas que deban financiarse en virtud del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

2. En el período de vigencia del presente Acuerdo, se mantendrán en vigor los actuales acuerdos de colaboración en materia de formación suscritos entre el MAP y el INAP y las Organizaciones Sindicales, actualizándose anualmente las partidas para la subvención de las acciones formativas, de acuerdo con lo que determinen los Presupuestos Generales del Estado.

#### CAPITULO XXVIII

##### Financiación de los Planes de Formación

1. Los Planes de Formación que elaboren las Administraciones Públicas podrán financiarse, además de con las partidas presupuestarias existentes en los Presupuestos de las distintas Administraciones Públicas, a través de los fondos para la formación continua provenientes de la cotización por Formación Profesional, en la forma que se acuerde con la Comisión Tripartita constituida el 16 de diciembre de 1992 para la Gestión de la Formación Profesional Continua.

2. Las Administraciones Públicas que perciban fondos para la formación continua deberán aumentar este tipo de formación, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, por una cuantía global que compense la falta de cotización de los funcionarios no acogidos al Régimen General de la Seguridad Social.

Esta obligación se cumplirá paulatinamente a lo largo del período 1995-1997.

3. Las Administraciones Públicas que perciban fondos para formación continua deberán mantener el esfuerzo formativo que vengán realizando, de tal forma que no se suplan créditos o fondos destinados a formación por los fondos que se reciban para la formación continua.

#### CAPITULO XXIX

##### Oferta formativa y tiempos para la formación

1. La Administración 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 Generales del Estado que permiten financiar acciones formativas, fondos para la formación continua procedentes de la cotización por formación profesional.

A lo largo del período 1995-1997 se incrementará el número de horas lectivas, teniendo como meta duplicar el número de las impartidas en la actualidad.

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

3. Para facilitar la formación profesional, la Administración, en el marco del Convenio 140 de la O.I.T., 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.

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 XXX

#### Comisión General para la Formación Continua

1. Se crea una Comisión General para la Formación Continua que tendrá como principal labor la negociación de un Acuerdo para la Formación Continua en las Administraciones Públicas, antes del fin de 1994, que regulará la aplicación y adaptación del Acuerdo Nacional para la Formación Continua. El contenido de este Acuerdo versará sobre materias objeto de la formación continua, ámbitos de aplicación, iniciativas de formación, criterios y tramitación de los planes de formación, permisos, forma de participación sindical en cada ámbito, financiación y gestión.

Esta Comisión tendrá naturaleza paritaria y estará compuesta por representantes del conjunto de las Administraciones Públicas y representantes de los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo, en el número que se determine por la Mesa General de Negociación y por las Administraciones Públicas implicadas.

La representación de las Corporaciones Locales se canalizará a través de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

2. Esta Comisión asumirá las funciones que en el propio Acuerdo se establezcan.

El Acuerdo antedicho recogerá los criterios y requisitos de los Planes de Formación, así como la articulación de la participación sindical en cada ámbito.

3. La Comisión General para la Formación Continua se constituirá inmediatamente después de la entrada en vigor del presente Acuerdo.

### CAPITULO XXXI

#### Gestión de la formación continua

1. En el ámbito de la Administración General del Estado, la propuesta de planes de formación continua se llevará a cabo por la Comisión Paritaria de Formación prevista en el Título octavo de este Acuerdo.

2. Las propuestas formativas presentadas por las Administraciones Públicas para ser financiadas por fondos de formación continua deberán haber sido previamente acordadas con los Sindicatos representativos en su ámbito correspondiente.

La aplicación y distribución de estos fondos se realizará, asimismo, de acuerdo con los Sindicatos representativos.

3. Los Sindicatos podrán igualmente elaborar y presentar a la Comisión General de Formación planes de formación para los empleados públicos, para una o varias Administraciones Públicas, que se financiarán en la forma que se determine en el Acuerdo para la Formación Continua.

### TITULO VI

#### Acción social, salud laboral y protección social

### CAPITULO XXXII

#### Acción Social

1. La Comisión Paritaria de Acción Social prevista en el Título octavo de este Acuerdo analizará y evaluará los programas de acción social desarrollados por cada Departamento.

A la vista de este análisis, la Comisión recomendará la política a seguir en esta materia, formulará las propuestas pertinentes y especialmente señalará:

Prioridades a establecer y criterios generales que deban ser aplicados.

Líneas básicas y programas concretos a desarrollar.

Fondos a destinar a estas acciones en el período 1995-1997.

En estas propuestas la Comisión incluirá medidas para homogeneizar los criterios y prestaciones entre los distintos departamentos y organismos.

2. Los ámbitos descentralizados de acción social se determinarán mediante Acuerdo de los Sindicatos y la Administración en el ámbito sectorial al que correspondan los mismos o en la Comisión Paritaria de Acción Social.

En estos ámbitos descentralizados existirá una Comisión Paritaria de Acción Social que participará en la elaboración, ejecución y control del Plan de Acción Social correspondiente.

3. Con carácter anual, las Comisiones Paritarias elaborarán el correspondiente Plan de Acción Social en el marco de los criterios generales establecidos por la Comisión Paritaria de Acción Social de ámbito general.

El Plan de Acción Social contemplará los objetivos específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar, la dotación económica que se vaya a destinar para su financiación, las condiciones generales para la concesión de las ayudas que se establezcan y el procedimiento de gestión de los recursos destinados.

4. A fin de mejorar el bienestar social de los empleados públicos, cada Departamento destinará a financiar acciones y programas de carácter social un porcentaje de la masa salarial de todo el personal que preste servicios en el mismo o en los organismos autónomos que de él dependen, de manera que se alcance cada año un ratio del 0,8 por 100. Este Fondo de Acción Social se destinará indistintamente para todos los empleados públicos del Departamento y sus organismos autónomos.

### CAPITULO XXXIII

#### Salud laboral

1. Considerando que los empleados públicos 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 se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en la Administración del Estado.

2. Las acciones sobre Salud Laboral se centralizarán en la Comisión Paritaria de Salud Laboral y Acción Social prevista en el Capítulo 43 de este Acuerdo.

Esta Comisión tendrá como misiones fundamentales las siguientes:

Recibir información y coordinar las actuaciones de las Comisiones Sectoriales de Salud Laboral.

Analizar el Proyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales y formular las observaciones que resulten pertinentes.

Coordinar la elaboración del mapa de riesgos en los ámbitos sectoriales, así como la elaboración de planes y programas de prevención.

3. En el ámbito de cada Mesa Sectorial de Negociación existirá una Comisión de Salud Laboral, integrada a partes iguales por representantes de la Administración, y de los Sindicatos firmantes del Acuerdo.

Las Comisiones Sectoriales de Salud Laboral tendrán las siguientes funciones:

Promover la difusión, divulgación y conocimiento del Proyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el ámbito de la Mesa Sectorial respectiva.

Proponer el ámbito específico para la constitución de los Comités de Salud y Seguridad correspondientes al ámbito de la Mesa Sectorial teniendo en cuenta para ello los órganos de representación existentes, la actividad desarrollada por los organismos afectados y el tipo y frecuencia de los riesgos.

Participar en la elaboración del mapa de riesgos de su ámbito sectorial, garantizando la investigación de las enfermedades profesionales.

Participar en la elaboración de planes y programas generales de prevención y en su puesta en práctica.

En general, formular las propuestas que consideren oportunas en esta materia a fin de lograr una normal y eficaz aplicación de la futura Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. A fin de garantizar una actuación coordinada en relación con la salud laboral, que afecte tanto al colectivo de personal funcionario como al de régimen laboral, la representación y participación en materia de prevención será de forma conjunta para ambos colectivos. En tal sentido, los órganos de representación y participación que contemple la futura Ley de Prevención de Riesgos Laborales se configurarán con arreglo a este criterio.

## CAPITULO XXXIV

### Protección social

Durante el período de vigencia de este Acuerdo se estudiará la situación del régimen de protección social de los empleados públicos con el fin de mejorarlo.

## TITULO VII

### Otras materias

Tiempos de trabajo.

Absentismo.

Ordenación de la negociación de los Convenios Colectivos.

Recursos en materia de personal.

## CAPITULO XXXV

### Calendario laboral, horarios, jornada reducida

1. La distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo se realizarán mediante el calendario laboral. Cada departamento, organismo autónomo y enti-

dad gestora de la Seguridad Social aprobará cada año su calendario laboral con arreglo a las instrucciones que se establezcan por la Secretaría de Estado para la Administración Pública. Los Servicios Periféricos de los departamentos en una misma provincia aprobarán su calendario laboral común para todos ellos.

La aprobación de las citadas instrucciones del Secretario de Estado para la Administración Pública, así como del calendario laboral, se hará previa negociación con las Organizaciones Sindicales firmantes al nivel de representación que corresponda.

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.

2. El horario de trabajo flexible existente en la actualidad se mantendrá en las siguientes condiciones:

Con carácter general la parte principal del horario, llamado fijo o estable, será de cinco horas y media diarias de obligada concurrencia para todo el personal entre las nueve horas y las catorce treinta horas. Se podrán establecer, previa negociación, otras horas de entrada y salida, siempre que se garanticen al menos cinco horas y media continuadas de concurrencia obligada.

La parte variable del horario, constituida por la diferencia entre veintisiete horas y media y las que se establezcan como horario semanal en el calendario laboral, se podrá cumplir de siete y media a nueve de la mañana y de las catorce treinta a las diecinueve horas, de lunes a viernes.

En los Centros donde se apliquen horarios de trabajo flexibles, la parte variable se procurará concentrar en un horario menos disperso que el actual, limitando el horario de entrada y salida en la jornada de mañana y concentrando en una o dos tardes el horario restante.

Las jornadas y horarios especiales existentes se respetarán en las condiciones actuales.

3. Con carácter voluntario, en los diversos centros directivos y organismos podrá establecerse una modalidad de jornada, que consistirá en hacer una jornada semanal distribuida entre las nueve horas y las dieciocho horas, con una interrupción para la comida entre las catorce treinta y las quince treinta horas, de lunes a jueves y entre las nueve horas y las quince horas el viernes.

4. En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, los empleados públicos, con autorización del departamento correspondiente, excluidos los que ocupen puestos de nivel superior a 27, podrán hacer una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, percibiendo un 75 por 100 del total de sus retribuciones.

## CAPITULO XXXVI

### Jornada de verano-vacaciones

1. Los centros que apliquen la jornada semanal distribuida entre las nueve y las dieciocho horas, previstas en el capítulo anterior y los centros que apliquen una jornada continuada distribuida entre las siete treinta y las quince treinta horas, podrán establecer una jornada intensiva de verano durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de septiembre, a razón de siete horas continuadas comprendidas entre las ocho y las quince horas.

2. En los centros con jornada flexible también se podrá establecer jornada intensiva de verano durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de septiembre, a razón de siete horas continuadas, siempre

que el período de horario variable se concentre y aumente el horario de coincidencia.

3. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de siete días seguidos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

## CAPITULO XXXVII

### Absentismo

1. Administración y Sindicatos coinciden en la necesidad de poner en práctica medidas contra el absentismo.

2. En colaboración con los Sindicatos firmantes de este Acuerdo, se efectuarán los estudios necesarios sobre las causas y extensión del absentismo, así como sobre las medidas sistemáticas que puedan aplicarse.

3. El Ministerio para las Administraciones Públicas, a la vista de las conclusiones que se deriven de este estudio, impulsará acciones homogéneas a desarrollar por los departamentos ministeriales.

## CAPITULO XXXVIII

### Ordenación de la negociación de los Convenios Colectivos de la Administración del Estado

1. Durante el período 1995-1997, la Mesa de Retribuciones y Empleo ordenará y programará, antes del 31 de diciembre de cada año, la negociación de los Convenios Colectivos para el año siguiente.

La Comisión podrá establecer criterios y formular recomendaciones para la negociación con carácter general o para determinadas Mesas y ámbitos.

2. La Comisión procurará que se dé tratamiento homogéneo a problemas o situaciones iguales o similares e impulsará la unificación de Convenios cuando concurren motivos que lo hagan razonable, para lo que estudiará las materias susceptibles de ser incluidas en un Convenio marco.

Dentro de las medidas anteriores y al objeto de facilitar la movilidad y la promoción del personal laboral, se procurará homogeneizar categorías profesionales de los distintos Convenios durante el período de vigencia del Acuerdo.

La problemática específica del personal laboral en el exterior se tratará en la Mesa de Retribuciones y Empleo a lo largo de 1995.

3. Se procurará trasladar a los convenios colectivos los criterios que se contienen en el presente Acuerdo, especialmente en materia de incremento de retribuciones y de poder adquisitivo y de promoción, tratándose de conseguir acuerdos con una duración de tres años.

4. Se procurará que la negociación de los convenios colectivos quede cerrada dentro del primer trimestre de cada año.

## CAPITULO XXXIX

### Recursos en vía administrativa en materia de personal

1. 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 resolución de los recursos.

2. Ambas partes coinciden en que sería beneficioso, tanto para la Administración como para los interesados, facilitar la rápida resolución de los recursos y la homo-

geneización de los criterios en materia de gestión de personal.

3. Ambas partes están de acuerdo en la conveniencia de estudiar nuevas fórmulas 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.

## TITULO VIII

### Relaciones Administración-Sindicatos

#### CAPITULO XL

##### Relaciones Administración-Sindicatos

1. Se mantendrán vigentes las previsiones sobre negociación colectiva que se contienen en el título cuarto del Acuerdo Administración-Sindicatos, de 16 de noviembre de 1991, hasta tanto se determine el nuevo marco de relaciones que habrá de articularse en la segunda fase de negociación Administración-Sindicatos.

2. Además de los ámbitos de negociación contenidos en dicho Acuerdo, se establecerán también ámbitos específicos en los departamentos y organismos en el marco de cada Plan de Empleo, limitados a los contenidos y previsiones del Plan.

3. A fin de reforzar la estructura de la negociación y garantizar procedimientos más adecuados, se crea, dependiente de la Mesa General, una Mesa de Retribuciones y Empleo. Asimismo, se crean dos Comisiones paritarias que se denominarán de Formación y de Salud Laboral y Acción Social.

Estas tres instancias tendrán carácter permanente, desempeñarán los cometidos que les atribuye el presente Acuerdo y se constituirán en un plazo de quince días desde la firma del mismo.

#### CAPITULO XLI

##### Mesa de Retribuciones y Empleo

La Mesa de Retribuciones y Empleo dependiente de la Mesa General estará compuesta por los representantes de la Administración y de los Sindicatos en el número que determine la Mesa General y, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a las Mesas Sectoriales, tendrá los siguientes cometidos:

Negociar la modificación de los complementos de destino y específico.

La negociación se llevará a cabo en este ámbito centralizado, siempre que no se haya llegado a acuerdo en el ámbito descentralizado o departamental correspondiente y siempre que por la entidad o la repercusión de los temas se considere conveniente plantear la negociación en este ámbito.

Analizar la Oferta de Empleo Público y negociar aquellos aspectos que repercutan sobre los empleados públicos, en especial los procesos de promoción.

Analizar los proyectos de conversión o transformación de plazas temporales en fijas, así como los procedimientos para que adquiera fijeza el personal temporal.

Concretar los criterios que deban aplicarse en los procesos de funcionarización.

Ordenar y articular la negociación de los Convenios Colectivos y, a la vista del calendario de negociaciones, proponer los anticipos a cuenta de las retribuciones en los ámbitos en que resulte procedente.

Analizar y negociar los temas referentes al personal laboral en el exterior.

Elaborar estudios técnicos sobre la evaluación de los programas y acciones que aumenten la productividad del empleo público.

Determinar los criterios para la definición de las masas salariales y de los métodos adecuados para su cálculo, así como determinar y cuantificar los deslizamientos correspondientes a los diversos sectores y colectivos.

Informar sobre los aspectos que afecten al personal en los procesos de transferencia a las Comunidades Autónomas.

Todos aquellos que se deriven del presente Acuerdo.

## CAPITULO XLII

### Comisión Paritaria de Formación

1. La Comisión Paritaria de Formación estará compuesta por los representantes de la Administración y de los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo en el número que determine la Mesa General y tendrá los siguientes cometidos:

Determinar los criterios a que deben ajustarse los planes y proyectos de formación para que puedan financiarse con cargo a fondos de formación continua en el ámbito de la Administración General del Estado.

Establecer el orden de prioridad de Planes y Proyectos de formación continua.

Supervisar la adecuada ejecución de las acciones.

2. Con independencia de sus cometidos en materia de formación continua, esta Comisión fijará las orientaciones a que habrá de ajustarse la negociación de los Planes de Formación en los distintos ámbitos.

## CAPITULO XLIII

### Comisión Paritaria de Salud Laboral y Acción Social

La Comisión Paritaria de Salud Laboral y Acción Social estará compuesta por los representantes de la Administración y de los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo en el número que determine la Mesa General de Negociación y desarrollará los cometidos que en materia de Salud Laboral y Acción Social le atribuyen el presente Acuerdo.

Esta Comisión tendrá como funciones fundamentales las siguientes:

Recibir información y coordinar las actuaciones de las Comisiones de ámbitos inferiores.

Participar en la aplicación eficaz y práctica de medidas de protección de acuerdo con lo que establezca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Debatir sobre las peculiaridades de la Administración en relación con el proyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Desarrollar todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor protección de la salud en el trabajo en el ámbito de la Función Pública.

Las funciones que se le atribuyen en materia de acción social y protección social en el título sexto de este Acuerdo.

## CAPITULO XLIV

### Seguimiento del Acuerdo

Las partes firmantes del presente Acuerdo celebrarán dos reuniones anuales, una en cada semestre, en las que se evaluará el desarrollo del mismo.

Y para que conste se firma el presente Acuerdo en el lugar y fecha indicados.

### Por la Administración General del Estado

EL MINISTRO PARA LAS  
ADMINISTRACIONES PUBLICAS,  
*Jerónimo Saavedra Acevedo*

EL SECRETARIO DE ESTADO PARA  
LA ADMINISTRACION PUBLICA,  
*Constantino Méndez Martínez*

EL SECRETARIO DE ESTADO  
DE HACIENDA,  
*Enrique Martínez Robles*

### Por las Organizaciones Sindicales

#### UGT

SECRETARIO GENERAL DE LA FSP-UGT,  
*Daniel Alastuey Lizáldez*

SECRETARIO GENERAL DE FETE-UGT,  
*Rafael Jerez Hernández*

#### CC.OO.

SECRETARIO GENERAL DE LA FEDERACION  
SINDICAL DE ADMINISTRACION PUBLICA DE FSAP-CC.OO.,  
*Carlos Sánchez Fernández*

SECRETARIO GENERAL DE LA FEDERACION  
DE TRABAJADORES DE LA SALUD DE CC.OO.,  
*Fernando Puig-Samper Mulero*

SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO  
DE CORREOS DE CC.OO.,  
*Rómulo Silva Docasar*

SECRETARIO GENERAL DE LA FEDERACION  
DE LA ENSEÑANZA DE CC.OO.,  
*Fernando Lezcano López*

#### CSI-CSIF

PRESIDENTE NACIONAL DE CSI-CSIF  
*Antonio Corrales Mayoral*

#### CIG

SECRETARIO GENERAL DE CIG-ADMINISTRACION PUBLICA  
*José Carlos Crespo Santiago*