

Anexo no. 3

AÑO 1991

ANTIGÜEDAD

Capitán / Jefe de Máquinas	8.447	pts.
Oficiales	7.237	pts.
Maestranza	6.034	pts.
Subalternos	4.828	pts.

Anexo no. 4

Gratificación por tráfico entre puertos del Norte de Europa, en los buques de la serie "Guardo".

A partir del primero de Enero de 1.991, los buques que realicen tráficos entre puertos del Norte de Europa en régimen de fletamento por tiempo devengarán una gratificación que tendrá las siguientes cuantías, de acuerdo con las categorías profesionales que se señalan:

Categorías	Importe mensual	Importe diario
Capitán	31.170	1.039
Jefe Máquinas	31.170	1.039
Oficiales	28.950	965
Maestranza	24.150	805
Subalternos	19.320	644

Estas cantidades se devengarán diariamente mientras el tripulante permanezca efectivamente embarcado en aquellos buques que realicen los tráficos arriba señalados.

Anexo no. 5

Gratificación buque "SAC MALAGA"

Esta gratificación se devengarán por cada viaje transoceánico completo efectuado por el buque.

Comenzará su devengo a partir de la última escala en puerto español hasta la llegada del buque una vez cargado al primer puerto español.

Cargos	Importe diario	Importe mensual
Capitán	3.457 Pts.	103.710
Jefe Máquinas	3.286	98.580
1º Oficial	2.766	82.980
2º Oficial	2.417	72.510
3º Oficial	2.204	66.120
Maestranza y Subalternos	1.980	59.400
Alumnos	727	21.810

Anexo no 6

Los valores de los trienios para las distintas categorías profesionales a aplicar para los complementos de "Pensión de Jubilación" y "Subsidios de Invalidez Permanente" de acuerdo con el art. 53, son los siguientes:

CATEGORIAS	VALOR TRIENIOS
Capitán y Jefe Máquinas.. .. .	5.661 Pts.
Oficiales	4.622
Maestranza	3.349
Subalternos	3.145

1323

RESOLUCION de 3 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica en el «Boletín Oficial del Estado», el texto del Acuerdo suscrito entre la Administración del Estado y los Sindicatos, Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) y Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA/STV), para modernizar la Administración y mejorar las condiciones de trabajo.

Visto el texto del Acuerdo suscrito por la representación de la Administración del Estado y de los Sindicatos, Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF) y Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA/STV), con fecha 16 de noviembre de 1991, con la aprobación expresa y formal del Consejo de Ministros celebrado el 22 de noviembre de 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 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,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Registrar el citado Acuerdo en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de este Centro directivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de enero de 1992.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO ADMINISTRACION-SINDICATOS PARA MODERNIZAR LA ADMINISTRACION Y MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En Madrid, a dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y uno, las representaciones de la Administración del Estado y de las Organizaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.), Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF), y Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV), como culminación del proceso de negociación realizado 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, conviene suscribir el presente Acuerdo:

INTRODUCCION

1. Administración y Sindicatos coinciden en el objetivo de que la Administración debe responder al reto de las demandas de la sociedad, y que es prioritario satisfacer estas demandas de manera ágil, eficaz y eficiente.

2. Administración y Sindicatos han desarrollado un proceso de reflexión sobre la situación de la Administración, y aun constatando los avances producidos en algunas áreas, reconocen la necesidad de impulsar un proceso de modernización.

3. La Administración reconoce que en este impulso modernizador, el papel de los Sindicatos, como cauces naturales de representación de los empleados, es importante para culminar con éxito el proceso de reforma.

4. La Administración y los Sindicatos, están de acuerdo en que la consecución de servicios públicos de calidad y la gestión eficaz de los recursos humanos son compatibles con la mejora de las condiciones de empleo del personal, tales como carrera profesional, formación, retribuciones, salud laboral, etc.

5. La Administración y los Sindicatos consideran que la modernización es un proceso gradual, que requiere perseverancia, y que puede implicar reestructuraciones administrativas y orgánicas, introducción de nuevos sistemas y técnicas de gestión, descentralización de funciones, obtención de resultados en la prestación de los servicios y dignificación de la figura del empleado público. Ambas partes estiman que este conjunto de actuaciones deben acordarse, desde una óptica profesional y de gestión, en un marco de colaboración y mutua confianza y sin menoscabo de las necesarias consultas con los interlocutores sociales en los ámbitos correspondientes sobre aquellos aspectos que puedan incidir en la prestación de servicios públicos esenciales. Tales características aconsejan tratar el citado proceso como un horizonte temporal superior al año.

6. Administración y Sindicatos, recomendarán a las Administraciones de las Comunidades Autónomas y a las Corporaciones Locales que abran, en sus respectivos ámbitos competenciales, líneas de encuentro que permitan avanzar en el proceso de modernización.

7. La Administración y los Sindicatos estudiarán e impulsarán desde el Consejo Superior de la Función Pública conjuntamente, en las diferentes Administraciones (Estado, Autonómica y Local) mejoras de las condiciones de trabajo y de los Regímenes de Seguridad Social de los empleados públicos.

8. Considerando que la organización del trabajo debe responder adecuadamente a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, y facilitar la comunicación de la Administración con los administrados, las partes promoverán el desarrollo de acciones tendentes a que los ciudadanos conozcan directamente la identidad de los empleados públicos que les prestan el servicio en cada caso.

9. A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquéllos y a implantar indicadores de gestión en los diversos Departamentos y Organismos.

10. Para la consecución de una mayor fluidez en las relaciones de la Administración con los administrados así como una mejora en la calidad de los servicios públicos, las partes consideran conveniente adoptar medidas tendentes a:

- La información personalizada al ciudadano.
- La creación de centros de información integrada.
- La adaptación de horarios de las oficinas públicas de relación directa con los ciudadanos a las necesidades de éstos.
- La creación de servicios de atención al ciudadano.
- La extensión de aplicaciones informáticas de carácter divulgativo.
- La facilidad de acceso al servicio público, evitando desplazamientos innecesarios de los ciudadanos a las oficinas.
- La notificación y formación del personal que se relaciona directamente con el ciudadano.
- La agilización y simplificación de los procesos administrativos.

TITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

CAPITULO PRIMERO

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.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior, en los ámbitos 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. En todo caso, es deseo de las partes signatarias que el presente Acuerdo inspire los que puedan concertarse en otros ámbitos de negociación de la Administración del Estado, en particular, y de las Administraciones Públicas, en general.

4. El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación y tendrá un periodo de vigencia que comprende los años 1992, 1993 y 1994.

TITULO II

Acuerdos de mejora en la eficacia de la Administración

CAPITULO II

Organización de trabajo: Las RPT

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo. Por otra parte, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los empleados públicos en las condiciones de empleo de los mismos.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de plantillas.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- La valoración de los puestos.
- La profesionalización y promoción.
- La evaluación del desempeño.

3. La Administración negociará con los Sindicatos, en los ámbitos, los aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos. En los ámbitos sectoriales se negocian los criterios indicativos y la fijación de prioridades. En los Departamentos se negocia la aplicación de los criterios indicativos acordados. La negociación se hace respetando la masa salarial del Departamento incrementada, en su caso, con los fondos adicionales que se deriven del presente Acuerdo, o los que pudieran derivarse de la negociación a efectuar en ejercicios presupuestarios venideros. En aquellos sectores en los que aún no existan relaciones de puestos de trabajo, la adecuación del contenido del

presente epígrafe se aplicará al modelo de plantilla vigente en los mismos.

4. Quedan excluidas de los aspectos organizativos y económicos de este Acuerdo las personas que desempeñen puestos de trabajo de nivel de Subdirección General o equivalente, Directores territoriales de los Departamentos ministeriales, Organismos autónomos y Entidades Gestoras de la Seguridad Social, Jefes de Unidades Administrativas con nivel no inferior a 28, puestos de especial responsabilidad o de asesoramiento nombrados por Real Decreto y puestos de libre designación análogos a los señalados.

5. En el marco de lo señalado en el presente capítulo, la Administración establecerá el número, denominación, características de los puestos de trabajo y requisitos para su desempeño, tipificando los puestos de trabajo de características análogas, comunes en toda la Administración del Estado y de la Seguridad Social.

CAPITULO III

Promoción y formación profesional

1. Las partes se comprometen a negociar un proyecto integral de promoción, carrera profesional, requisitos académicos y sistema retributivo antes de la terminación de la vigencia del Acuerdo, iniciándose los trabajos correspondientes antes de finalizar el año 1991.

2. Como avance en el esfuerzo para facilitar la promoción interna y profesional, durante los años de vigencia del Acuerdo, la Administración adopta los siguientes compromisos:

- a) Las ofertas de empleo público de 1992, 1993 y 1994 incorporarán una reserva suficiente de plazas para promoción interna en cada convocatoria, en función del número de candidatos potenciales.
- b) La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas de acceso, según los criterios que se establezcan.
- c) Podrán suprimirse algunas de las pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados.
- d) En el caso de puestos de trabajo adscritos a más de un grupo se procurará el mantenimiento en el puesto de trabajo de los empleados públicos que accedan a un grupo superior mediante promoción interna.
- e) La posibilidad de acceso por promoción interna a todos los Cuerpos o Escalas desde el grupo inmediatamente inferior.

3. Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale la Administración, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación y, asimismo, se comprometen a colaborar en la extensión del ámbito de actuación del Acuerdo sobre formación suscrito el 2 de abril de 1991.

4. Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, la Administración, en el marco del Convenio 140 de la O.I.T., se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

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

5. El personal comprendido en el ámbito del Acuerdo realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para adaptación a un nuevo puesto de trabajo, que determine la Administración. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

6. El personal que haya realizado cursos específicos de elevado coste relativo a un área funcional a cargo de la Administración, asumirá un compromiso expreso de mayor vinculación temporal a la citada área.

7. Considerando que una excesiva e indiscriminada movilidad produce efectos negativos en la estructura organizativa y en la profesionalización del personal, las partes acuerdan adoptar las siguientes medidas:

- a) Las relaciones de puestos de trabajo tenderán a especificar para cada puesto de trabajo, el área funcional o de actividad a la que aquél se adscribe.
- b) En los concursos se valorará, según la naturaleza del puesto de trabajo, la cualificación y experiencia en el área funcional o de actividad a la que esté adscrito el puesto.
- c) Una permanencia mínima en los puestos de trabajo se valorará positivamente.
- d) La constitución de una Comisión de Seguimiento del funcionamiento de los concursos de provisión de puestos de trabajo vacantes, que analice la situación actual y elabore alternativas de futuro.

8. Las partes consideran que un sistema de evaluación del desempeño, que prime el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo, es un factor necesario para la profesionalización de la Administración. Este sistema debe permitir un mayor estímulo para la promoción, fomentando, a su vez, la responsabilidad de los Jefes de las Unidades correspondientes. En tal sentido, las partes se comprometen a estudiar y diseñar un sistema de estas características.

CAPITULO IV

Empleo público

1. La política de empleo público se ajustará a los siguientes objetivos:

Crecimiento selectivo de las oportunidades de empleo en algunos servicios públicos básicos.

Adecuado dimensionamiento de las plantillas, procediendo, en su caso, a la reasignación de efectivos, según los procedimientos establecidos en el capítulo V de este Acuerdo.

Creación de oportunidades de empleo para la promoción profesional. Coordinación de la política de empleo con la de formación y promoción.

Mejora del conocimiento de los recursos humanos existentes, para una eficaz programación de los mismos.

Mejora de los niveles de estabilidad en el empleo.

2. En el marco de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, la Administración negociará la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público, en las siguientes condiciones:

a) La previsión de necesidades de personal de cada Ministerio a incluir en la oferta de empleo público será consultada a nivel departamental con los Sindicatos, antes de su elevación al Ministerio para las Administraciones Públicas.

b) Los aspectos de la oferta de empleo público relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección serán negociados con las Organizaciones Sindicales.

Finalizado este proceso, la Administración determinará el número y características de los puestos de trabajo a incluir en la oferta de empleo público.

3. La Administración del Estado aplicará en su ámbito la Ley 2/1991 sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal de empleo interino y se elaborará anualmente una estadística de empleo interino y eventual que se facilitará a los Sindicatos.

4. La Administración se compromete a dimensionar adecuadamente los efectivos de personal, de manera que se reduzca al mínimo imprescindible el empleo laboral eventual. Asimismo, previa negociación con los Sindicatos, se procederá a desarrollar un estudio sobre la normativa vigente en materia de personal interino, al objeto de abordar una nueva regulación, así como los criterios generales sobre contratación del personal laboral eventual.

5. Considerando positiva la experiencia obtenida, se mantendrá la territorialización de las pruebas selectivas para acceso al Cuerpo Auxiliar de la Administración del Estado.

CAPITULO V

Reorganizaciones y reestructuraciones

1. Las partes coinciden en que el proceso de reforma de la Administración exige introducir nuevas fórmulas organizativas y de gestión, que pueden suponer reestructuraciones que afectan parcialmente a las condiciones de empleo del personal.

2. Reconociendo la capacidad autoorganizativa de la Administración, las partes acuerdan que los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación en las condiciones de empleo del personal tendrán el siguiente tratamiento:

a) La Administración informará previamente a los Sindicatos de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones del régimen jurídico de un organismo o reasignación de efectivos de personal.

b) En la fase de elaboración del proyecto de cambio de marco jurídico del organismo afectado o de realización de los trabajos técnicos necesarios para la reasignación de efectivos, la Administración consultará a los Sindicatos sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.

c) Administración y Sindicatos negociarán los aspectos del Estatuto de organización, personal y funcionamiento del Organismo, que afecten a las condiciones de trabajo del personal del mismo.

d) Una vez realizado el cambio de marco jurídico o finalizados los trabajos técnicos para la reasignación de efectivos, la Administración negociará con los Sindicatos el destino y régimen del personal afectado en el marco de los criterios y condiciones que se acuerden, así como los posibles cursos de adaptación o reciclaje que fueran necesarios.

TITULO III

Acuerdos de mejora en las condiciones de trabajo

CAPITULO VI

Jornada y horarios

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 Entidad 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.

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

a) 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.

b) La parte variable del horario, constituida por la diferencia entre veintiséis 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.

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 hora de 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. Los Centros que opten por esta jornada podrán establecer una jornada intensiva de verano durante el periodo 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.

La implantación de esta modalidad de jornada se negociará, en cada caso, con los Sindicatos. Caso de no producirse acuerdo, la implantación sólo podrá llevarse a cabo con personal voluntario.

4. Durante la jornada de trabajo se podrá realizar una pausa por un periodo de veinte minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y sólo podrá disfrutarse entre las diez y las once treinta de la mañana, en el horario general.

5. Atendiendo a las especificidades de los ámbitos sectoriales de aplicación del presente Acuerdo, Administración y Sindicatos negociarán las jornadas y horarios de los mismos.

CAPITULO VII

Acción social

1. Cada año de vigencia del Acuerdo, y a fin de mejorar el bienestar social de los empleados públicos, cada Departamento destinará progresivamente 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 al final del periodo de este Acuerdo se alcance 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.

2. Se constituirá una Comisión Paritaria de Acción Social, integrada por siete representantes de la Administración, y siete representantes de los Sindicatos firmantes, distribuidos en función de la representatividad obtenida en el último proceso de elecciones sindicales, en el ámbito señalado en el capítulo primero del presente Acuerdo.

3. La Comisión Paritaria antes citada tendrá las siguientes funciones:

a) Establecer las prioridades y los criterios generales de actuación que se aplicarán en esta materia en el ámbito de la Administración del Estado.

b) Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados en los Departamentos.

c) Formular las propuestas que considere oportuno en materia de acción social.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

CAPITULO VIII

Ayuda familiar

1. La Administración se compromete a elaborar una norma que modifique el actual sistema de ayuda familiar existente en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, extendiendo a este colectivo las prestaciones familiares por hijos a cargo, vigentes en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. A estos efectos las nuevas prestaciones se regularán por las normas contenidas para dichas prestaciones, en su modalidad contributiva, en la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, y en las disposiciones dictadas en su desarrollo.

3. La gestión de estas prestaciones corresponderá a la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado y a las Unidades Administrativas que tengan a su cargo el pago de retribuciones o de pensiones de Clases Pasivas.

4. La efectividad de las nuevas prestaciones será la de 1 de enero de 1992.

CAPITULO IX

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. 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 Salud Laboral se configurarán con arreglo a este criterio.

3. Los criterios de aplicación de la Ley de Salud Laboral y de constitución de las Comisiones de Salud Laboral serán establecidos en el ámbito general.

4. Se constituye en el ámbito de cada Mesa Sectorial de Negociación una Comisión de Salud Laboral, integrada a partes iguales por representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo.

5. Las Comisiones de Salud Laboral tendrán las siguientes funciones:

a) Promover la difusión, divulgación y conocimiento del proyecto de Ley de Salud Laboral, en el ámbito de la Mesa Sectorial respectiva.

b) 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.

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

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

e) 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 Salud Laboral.

CAPITULO X

Fondos adicionales para la modernización y revisión salarial para 1992

A fin de impulsar el proceso de modernización de la Administración las partes acuerdan la constitución de fondos adicionales en las siguientes condiciones:

1. Las cuantías de los fondos adicionales, cuya distribución se realizará en los correspondientes ámbitos sectoriales, son las siguientes:

a) Fondo de 7.667 millones para el personal de Instituciones Sanitarias Públicas.

b) Fondo de 744 millones para el personal de Universidades, excepto funcionarios docentes de carrera.

c) Fondo de 14.794 millones para el resto de personal incluido en el ámbito de este Acuerdo, excepto el personal docente.

2. Los fondos señalados en el apartado 1. letra c), antes mencionado se destinarán a cubrir los siguientes objetivos:

a) Establecimiento de un incremento salarial mínimo y general en la forma y cuantía que se indica más adelante.

b) Revisión de las RPT y los convenios colectivos como consecuencia de procesos de mejora de los servicios públicos y modernización de la Administración.

c) Mejoras de rendimiento en la prestación de los servicios.

3. La aplicación a los diversos colectivos afectados se hará respetando los siguientes importes máximos de distribución en cómputo anual:

Personal funcionario de la Administración de Justicia: 1.234 millones de pesetas.

Personal funcionario y laboral de Correos y Telégrafos: 2.134 millones de pesetas.

Personal laboral de la Administración del Estado (excepto laboral de Correos y Telégrafos): 4.308 millones de pesetas.

Resto de personal funcionario de la Administración del Estado, Organismos autónomos y Seguridad Social: 7.118 millones de pesetas.

4. Los acuerdos que se alcancen entre la Administración y los Sindicatos en los diversos ámbitos para aplicar las cantidades señaladas en el apartado anterior, deberán contemplar los siguientes criterios:

a) Las medidas retributivas acordadas deberán evitar las repercusiones indirectas en otros colectivos. Por tanto, los incrementos salariales no deberán afectar a conceptos retributivos de aplicación generalizada.

b) Los incrementos salariales deberán contribuir a la mejora en la prestación de los servicios públicos.

c) Las negociaciones para aplicar los fondos adicionales se llevarán a cabo en los términos y condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

5. Para materializar el objetivo indicado en el apartado 2, letra a), antes mencionado, las partes acuerdan la asignación al personal funcionario señalado en el apartado 3 del presente capítulo, salvo los colectivos a que se refiere el segundo párrafo de este mismo número, de un complemento específico general para los puestos que no perciban dicho complemento, o en su caso de un incremento del mismo, por importe de 22.020 pesetas anuales. A este importe se añadirá la paga única del Protocolo Adicional número 3, de 28 de febrero de 1989, y como consecuencia de esta medida quedará suprimida la paga a que se refiere el artículo 18.3 de la Ley de Presupuestos para 1991.

El personal a que se refiere el apartado 3 de este capítulo no afectado por la paga única anteriormente señalada, a que previamente haya subsumido la misma, tendrá un incremento salarial de 22.020 pesetas anuales a incluir en el concepto retributivo que se acuerde como más conveniente en cada ámbito sectorial o convenio colectivo.

6. Para llevar a cabo los objetivos señalados en las letras b) y c) del apartado 2 de este capítulo, las partes acuerdan que el resto de fondos adicionales correspondientes a cada sector se aplicará, previa negociación con los Sindicatos, en programas de modernización y mejora de los servicios a propuesta de los Secretarios de Estado para la Administración Pública y de Hacienda.

7. Una vez recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, las cláusulas de contenido económico acordadas en este capítulo serán de aplicación para el ejercicio de 1992, incorporándose en su día las de 1993 y 1994 tras las correspondientes negociaciones, a desarrollar dentro del espíritu del presente Acuerdo, y sin perjuicio de los efectos que se deriven de la aplicación de la cláusula de revisión salarial según lo acordado con fechas 3 y 6 de abril de 1990. A tal fin la citada cláusula comenzará a surtir efectos para 1992 a partir del 5 por 100.

TITULO IV

Acuerdos para la articulación del proceso de negociación colectiva

CAPITULO XI

Principios generales

1. En el marco de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, y teniendo en cuenta las experiencias y procesos de negociación colectiva producidos en la Administración del Estado, las partes manifiestan la necesidad de profundizar en el diálogo y la cooperación como los

instrumentos más adecuados para ordenar las relaciones entre la Administración y los Sindicatos.

2. Las partes constatan la necesidad de mejorar los procesos de negociación colectiva. Por ello consideran conveniente una reordenación del proceso de negociación, potenciando su articulación y descentralización en los diferentes niveles de interlocución que en su caso podrá materializarse en acuerdos o pactos colectivos.

3. Considerando que las controversias deben resolverse siempre que sea posible de forma consensuada, ambas partes manifiestan la voluntad de promover y potenciar órganos propios de comunicación y conciliación como instrumentos útiles de solución de diferencias, que eviten acudir al conflicto colectivo.

4. La articulación del proceso de negociación tiene los siguientes fines:

Potenciar la negociación colectiva como cauce fundamental de participación en la determinación de las condiciones de empleo.

Articular el proceso negociador, dotándole de mayor agilidad y eficacia.

Establecer mecanismos voluntarios de solución de conflictos entre las partes.

CAPITULO XII

Criterios inspiradores de la negociación

1. Las partes firmantes negociarán bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación.

2. Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, una mayor eficacia en el funcionamiento de la Administración y una mejor calidad de los servicios públicos que prestan a los ciudadanos.

3. La Administración se compromete a poner en conocimiento de los Sindicatos la información y documentación técnica que se le solicite por los mismos con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación.

4. La Administración facilitará a los Sindicatos firmantes los medios personales y materiales necesarios para el desarrollo de las tareas propias de la negociación colectiva. La concesión de tales medios será objeto de un acuerdo específico con las Organizaciones Sindicales, individual o conjuntamente.

5. Los Sindicatos firmantes se comprometen a no plantear ni secundar, durante la vigencia de un Acuerdo suscrito, reivindicaciones sobre cuestiones ya pactadas en el citado Acuerdo y cumplidas por la Administración. Asimismo, plantearán a través de los procedimientos de solución de conflictos que se establecen en este título IV, las discrepancias que pudieran producirse.

CAPITULO XIII

Estructura de la negociación colectiva

1. La negociación colectiva en la Administración del Estado se desarrollará en los siguientes ámbitos y materias que se regulan en los apartados siguientes.

2. El ámbito general, que se realizará en torno a las siguientes materias:

Condiciones generales de trabajo que afecten a todos los empleados públicos de la Administración del Estado.

Condiciones de trabajo que afecten a todos los empleados de las diversas Administraciones Públicas.

Derechos sindicales que afecten a todos los empleados públicos.

Los acuerdos suscritos en este ámbito podrán reenviar la negociación sobre determinadas materias, total o parcialmente, a los ámbitos sectoriales.

3. El ámbito sectorial que se realizará en el marco de cada una de las Mesas Sectoriales de Negociación, en torno a las siguientes materias:

Condiciones específicas de trabajo del personal funcionario, personal laboral o personal estatutario del correspondiente sector.

Aplicación y desarrollo, en el respectivo sector, de los acuerdos producidos en el ámbito general.

Los acuerdos suscritos en este ámbito podrán reenviar la negociación sobre determinadas materias, total o parcialmente, a los ámbitos descentralizados de negociación que se prevén en el presente título IV.

4. El ámbito descentralizado que se constituirá mediante acuerdo de los Sindicatos y la Administración en el ámbito sectorial al que corresponda el mismo o mediante la fórmula de seguimiento contemplada en el capítulo XVI:

a) Para la constitución de un ámbito específico de negociación descentralizada, la Administración y los Sindicatos tendrán en cuenta alguno de los siguientes criterios:

que el organismo afectado presente una problemática claramente específica dentro del sector;

que el colectivo afectado tenga restringida la movilidad interna en el ámbito de su organización específica;

que se trate de un Departamento, en el caso de la Administración Central, y

el nivel territorial del ámbito descentralizado.

b) En el ámbito descentralizado se negociarán las materias que acuerden la Administración y los Sindicatos en relación con:

Los aspectos retributivos de las relaciones de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos.

La aplicación de los horarios de trabajo.

La aplicación de las medidas de salud y seguridad laboral.

La aplicación de criterios sobre productividad y niveles de rendimiento.

La aplicación de los criterios de reasignación de efectivos en su ámbito.

La formación profesional específica.

La acción social.

c) Asimismo, serán objeto de información o de consulta en este ámbito, las materias que así se contemplan en el presente «Acuerdo Administración-Sindicatos para modernizar la Administración y mejorar las condiciones de trabajo», así como las contenidas en la Ley 7/1990, de 19 de julio.

d) Los sujetos legitimados para negociar en el ámbito descentralizado serán, por la Administración, los gestores titulares de los respectivos ámbitos o personas que los representen, y por parte de los Sindicatos los designados por éstos.

5. La coordinación entre los distintos ámbitos de negociación se llevará a cabo con los siguientes criterios:

a) Criterio de primacía por el cual las partes acuerdan no modificar en los ámbitos sectoriales, los criterios generales acordados sobre las materias tratadas en el ámbito general, ni plantear en los ámbitos descentralizados de negociación temas distintos a los que expresamente remita el acuerdo establecido en la correspondiente Mesa Sectorial.

b) Criterio de complementariedad, por el que los acuerdos o pactos establecidos en un ámbito inferior de negociación, cuando aborden una materia ya regulada en un acuerdo de ámbito superior, no podrán modificar lo acordado, limitándose exclusivamente a complementar el acuerdo de ámbito superior.

c) Criterio de competencia, por el que la aplicación de un acuerdo o pacto queda supeditado a que haya sido suscrito según lo establecido en este título IV.

d) Criterio de cobertura presupuestaria, por el que por parte de la Administración se asegurará, previamente a la firma de un acuerdo o pacto, los informes favorables de los Ministerios de Administraciones Públicas y Economía y Hacienda.

Si un acuerdo o pacto contraviniera cualquiera de los criterios señalados anteriormente, no será de aplicación.

CAPITULO XIV

Ordenación de la negociación

1. Las partes consideran conveniente abordar la negociación colectiva desde una perspectiva general en cada periodo de negociación. En tal sentido plantearán de manera integral las materias que consideren deben ser objeto de negociación en cada proceso negociador.

2. Las partes promoverán que el periodo normal de negociación sea superior al año.

3. El proceso negociador anual se abrirá en la fecha que de común acuerdo fijen el Gobierno y los Sindicatos más representativos conforme a lo establecido en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como las Organizaciones a que se refiere el artículo 7.2 de la citada Ley en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Cuando se trate de revisar un acuerdo anterior, la negociación se abrirá cuando lo acuerden las partes firmantes del mismo y en cualquier caso siempre antes de la terminación de su vigencia.

Salvo acuerdo o pacto en contrario, éstos se entenderán prorrogados si no mediara denuncia expresa.

4. El desarrollo del proceso negociador se realizará en tres fases. En la primera fase la Administración y los Sindicatos se comunicarán sus propuestas de negociación, en las que se especificará, al menos, las materias que se proponen, los ámbitos a que afecta y el plazo de vigencia del posible acuerdo o pacto.

En la segunda fase las partes fijarán las materias que serán objeto de negociación.

En la tercera fase se desarrollará la negociación propiamente dicha, durante el tiempo que se estime necesario.

CAPITULO XV

Procedimientos de resolución de conflictos

1. Los conflictos en materia de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos se dilucidarán a través de una Comisión Paritaria de

Seguimiento que se constituirá en cada ámbito de negociación; las partes someterán sus discrepancias a la citada Comisión, con carácter previo a cualquier otra instancia, incluso administrativa o judicial.

La citada Comisión deberá pronunciarse sobre los asuntos que se le sometan de forma que, en su caso, puedan ejercitarse en plazo los recursos legales correspondientes.

2. Los conflictos derivados de la negociación colectiva tendrán un primer tratamiento preventivo, por el cual los Sindicatos se comprometen a comunicar las dificultades surgidas al órgano correspondiente para que trate de eliminarlas a la mayor brevedad posible.

3. Las partes, de común acuerdo, podrán nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas en el desarrollo de un proceso negociador o en el cumplimiento de los acuerdos o pactos.

El nombramiento del mediador y el sometimiento al mismo de una determinada controversia requerirá la unanimidad de las partes.

Una vez finalizado el proceso negociador sin alcanzarse acuerdo entre las partes, éstas actuarán según sus intereses y con arreglo a la normativa vigente.

CAPITULO XVI

Seguimiento del Acuerdo

Para llevar a cabo la evaluación del desarrollo del presente Acuerdo, las partes mantendrán dos reuniones anuales, a celebrar una en cada semestre, sin perjuicio de lo señalado en el apartado 1 del capítulo XV.

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

Por la Administración del Estado: El Ministro para las Administraciones Públicas, el Secretario de Estado para la Administración Pública, el Secretario de Estado de Hacienda.—Por las Organizaciones Sindicales: UGT, CC.OO., CSI-CSIF, ELA-STV.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

1324 RESOLUCION de 15 de julio de 1991, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologan dos aparatos telefónicos, marca «Beocom», modelos 2000 E, 1000 E, fabricados por «Bang & Olufsen», en su instalación industrial ubicada en Struer (Dinamarca).

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Distrimsa, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Sierra de Guadarrama, número 9, nave 6, polígono industrial II, municipio de San Fernando de Henares, provincia de Madrid, para la homologación de dos aparatos telefónicos fabricado por «Bang & Olufsen», en su instalación industrial ubicada en Struer (Dinamarca);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, mediante dictamen con clave número 91.044.201, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Bureau Veritas Español, Sociedad Anónima», por certificado de clave número MDD/1990/008/91/2, han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1070/1986, de 9 de mayo.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con la contraseña de homologación GAT-0108, y fecha de caducidad el día 15 de julio de 1993, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de un año, y el primero antes del día 15 de julio de 1992.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, la documentación acreditativa, a fin de verificar la adecuación del producto a las condiciones iniciales, así como la declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita, y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tipo de conmutación.
Segunda. Descripción: Método de marcación.
Tercera. Descripción: Funciones adicionales.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Beocom», modelo 2000 E.

Características:

Primera: Analógica.
Segunda: Pulsos/Multifrecuencia por teclado.
Tercera: Botón de mute de microteléfono (b.m.); control de volumen (c.v.); Rellamada (r.); retransmisión del último número (r.u.n.); memorización para marcación automática (m.p.m.a); pausa (p.), y visualizador (v.).

Marca «Beocom», modelo 1000 E.

Características:

Primera: Analógica.
Segunda: Pulsos/Multifrecuencia por teclado.
Tercera: Botón de mute de microteléfono (b.m.); control de volumen (c.v.); Rellamada (r.); retransmisión del último número (r.u.n.); memorización para marcación automática (m.p.m.a); pausa (p.), y visualizador (v.).

En virtud de lo establecido en el artículo 6.º del Real Decreto 1066/1989, de 25 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre), estos equipos, además deberán estar en posesión del certificado de aceptación, emitido por la Dirección General de Telecomunicaciones, previamente a su importación, fabricación en serie para el mercado interior, comercialización e instalación en España.

Lo que se hace público para general conocimiento.
Madrid, 15 de julio de 1991.—La Directora general, Carmen de Andrés Conde.

1325 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 448/1986, promovido por «Aznar, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 20 de octubre de 1984 y 29 de agosto de 1986.

En el recurso contencioso-administrativo número 448/1986, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Aznar, Sociedad Anónima», contra resoluciones de este Registro de 20 de octubre de 1984 y 29 de agosto de 1986, se ha dictado, con fecha 28 de enero de 1989, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto en nombre de «Aznar, Sociedad Anónima» (AZNARSA), contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 20 de octubre de 1984, por la que se inscribe la marca 1.055.973 «Maries» para productos de la clase 10 «Medias elásticas utilizadas en cirugía y para las varices» y contra la resolución de 29 de agosto de 1986 que desestima el recurso de reposición contra la anterior, debemos declarar y declaramos no haber lugar a la nulidad de las resoluciones impugnadas por ser conformes a derecho; sin hacer especial imposición de las costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 30 de septiembre de 1991.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.