

**15275** *RESOLUCION de 16 de mayo de 1995, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.067/1992, promovido por «Bodegas Félix Solís, Sociedad Anónima».*

En el recurso contencioso-administrativo número 1.067/1992, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Bodegas Félix Solís, Sociedad Anónima» contra Resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 5 de marzo de 1991 y 1 de abril de 1992, se ha dictado, con fecha 21 de octubre de 1994 por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Suárez Migoyo, en representación de la entidad «Bodegas Félix Solís, Sociedad Anónima» contra la Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 1 de abril de 1992 que, tras estimar el recurso de reposición deducido contra la de 5 de marzo de 1991, autorizó la inscripción de la marca número 1.308.530, «Molino Vequio» para amparar productos de la clase 33 del nomenclátor y, en concreto, bebidas alcohólicas, con excepción de cervezas, debemos declarar y declaramos las mencionadas Resoluciones ajustadas a Derecho, sin hacer especial imposición de las costas causadas.»

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. S.

Madrid, 16 de mayo de 1995.—El Director general, Julián Álvarez Álvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

## MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

**15276** *RESOLUCION de 19 de junio de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba el Plan de Empleo del Instituto Nacional de Empleo.*

La racionalización y optimización de los recursos humanos constituye una estrategia básica en el proceso de reforma y modernización de la Administración General del Estado. Con el objetivo de asegurar el aprovechamiento más eficiente de los recursos humanos la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, abordó la regulación de los planes de empleo como el instrumento técnico imprescindible para diseñar y ejecutar la planificación de necesidades de personal a medio plazo, coherente con la planificación estratégica de las organizaciones administrativas.

El acuerdo Administración-sindicatos, de 15 de septiembre de 1994 consideró, asimismo, que, dentro de las políticas de desarrollo de recursos humanos, los planes de empleo debían constituir un instrumento fundamental con el fin de aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos y, fundamentalmente, asegurarles un trabajo efectivo y adecuado.

La Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, recogió algunos de los compromisos que aparecían en el mencionado acuerdo, posibilitando la puesta en marcha de medidas vinculadas a la planificación general de los recursos humanos no previstas hasta entonces, como la promoción interna de funcionarios de carrera en convocatorias independientes de las de ingreso o el régimen de consolidación del empleo de carácter temporal.

La reciente entrada en vigor del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y del Real Decreto 700/1995, de 28 de abril, por el que se aprueba la oferta de empleo público para este año, ha dado un impulso definitivo a este proceso, dirigido a hacer de los planes de

empleo medios ordinarios de análisis y previsión de necesidades de personal y de racionalización de la estructura, composición y distribución de las plantillas.

Por su parte, el mencionado Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado establece, en el apartado tercero de su artículo 2, que los planes de empleo se aprobarán por el Secretario de Estado para la Administración Pública con el informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda y previa negociación con las organizaciones sindicales en los términos establecidos en la Ley 9/1987, de 12 de junio.

En este contexto el Instituto Nacional de Empleo ha elaborado un plan de empleo con el fin de mejorar su organización y eficacia, configurando un organismo cuyos servicios, manteniendo su carácter público y gratuito, sean utilizados y reconocidos por su calidad. La actualización y modernización de sus estructuras, la adecuación a las demandas presentes y futuras, la apertura de vías de colaboración con otras instituciones y entidades y la potenciación del Servicio Público de Empleo como instrumento básico de la lucha contra el desempleo constituyen las metas del Instituto, dada la prioridad absoluta que la política de empleo tiene entre los objetivos del Gobierno.

Para alcanzar estos objetivos, el Instituto Nacional de Empleo, previa negociación con las centrales sindicales más representativas, ha presentado una propuesta que se centra en la identificación y búsqueda de soluciones a sus problemas en materia de recursos humanos. Desde esta perspectiva, el estudio detallado de la situación actual de su plantilla ha puesto de manifiesto graves debilidades de este organismo, que obligan a acometer actuaciones de gran intensidad y que afectan a un elevado número de personas.

La heterogeneidad de los colectivos que prestan servicios para el Instituto Nacional de Empleo —funcionarios de carrera e interinos, personal laboral fijo y temporal—, la escasa diferenciación en razón de las funciones que realizan, precariedad, desmotivación y una inadecuada distribución de sus efectivos, tanto por áreas funcionales, como por centros de trabajo o grupos de titulación y categorías, son las principales deficiencias identificadas en materia de personal.

La situación descrita condiciona cualquier planteamiento en el ámbito organizativo, lo que tiene su reflejo en el Plan de Empleo presentado, que se estructura en base a dos grandes líneas de actuación: La racionalización del régimen jurídico de su plantilla y la reasignación de sus efectivos. La estrategia del Instituto es la de distinguirlos en el tiempo, iniciando primero las medidas dirigidas a lograr una mayor homogeneidad en el régimen jurídico del personal que presta servicios en el mismo, para abordar después las que sean necesarias para alcanzar una mejora de su eficiencia, mediante una adecuada reordenación de sus estructuras y de sus efectivos.

En consecuencia, a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Empleo,

Esta Secretaría de Estado para la Administración Pública, con el informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda, previa negociación con las organizaciones sindicales en la Mesa de Retribuciones de Empleo, ha resuelto:

Primero.—Aprobar el Plan de Empleo propuesto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el Instituto Nacional de Empleo.

Segundo.—El Plan de Empleo del Instituto Nacional de Empleo tendrá un período de vigencia de dos años, a partir de la publicación de la presente Resolución. Las medidas previstas en el mismo, se desarrollarán conforme a los criterios y compromisos expuestos en la presente Resolución.

Tercero.—El Plan de Empleo del Instituto Nacional de Empleo se aprueba con el compromiso expreso de no plantear aumentos de plantilla, cifrada, a fecha 22 de febrero de 1995, en 15.204 efectivos. Asimismo, esta cifra servirá de referencia para cualquier medida que se proponga, encaminada a frenar la progresiva pérdida de efectivos del Instituto.

Cuarto.—En el marco del Plan de Empleo, durante su período de vigencia, las principales actuaciones que se realizarán, encaminadas a la racionalización del régimen jurídico de la plantilla del mencionado organismo, serán las siguientes:

1. Conversión de empleo temporal en fijo: En aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria 9.<sup>a</sup> de la Ley 42/1994 de 30 de diciembre, este proceso se dirigirá a la consolidación del empleo de los funcionarios interinos y de los contratados por obra o servicio determinado que realizan funciones permanentes.

El proceso se iniciará con la consolidación del empleo desempeñado por los funcionarios interinos, y se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, apro-