

de 2 de agosto, sobre Medidas para la Reforma de la Función Pública, se ha dictado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Sexta), con fecha 20 de junio de 1995, sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de don Francisco Javier Ortego Fernández, contra las resoluciones del Consejo de Ministros adoptadas en sus reuniones de 30 de noviembre de 1990 y 18 de octubre de 1991, ésta última resolutoria del recurso de reposición oportunamente deducido contra la anterior, que deniegan la reclamación de daños y perjuicios, derivados de la anticipación de la edad de jubilación acordada en aplicación del artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, sobre Medidas para la Reforma de la Función Pública, cuyas resoluciones debemos confirmar y confirmamos por su adecuación a Derecho, absolviendo expresamente a la Administración de los pedimentos deducidos en la demanda rectora del presente proceso; todo ello, sin efectuar expresa declaración respecto a las costas procesales en este recurso.»

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 21 de septiembre de 1995, ha dispuesto, conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, se cumpla, en sus propios términos, la referida sentencia.

Madrid, 23 de octubre de 1995.—P. D. (Orden de 1 de octubre de 1993), el Subsecretario, Fernando Sequeira de Fuentes.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

27841 *ORDEN de 23 de octubre de 1995 por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de septiembre de 1995, en el que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo 1/2316/1991, interpuesto por doña Asunción Escoda Bella y otra.*

En el recurso contencioso-administrativo número 1/2316/1991, interpuesto por doña Asunción Escoda Bella y otra, contra las resoluciones del Consejo de Ministro adoptadas en sus reuniones de 22 de marzo y 4 de octubre de 1991, ésta última resolutoria del recurso de reposición oportunamente deducido contra las anteriores, que deniegan la reclamación de daños y perjuicios, derivados de la anticipación de la edad de jubilación acordada en aplicación del artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, sobre Medidas para la Reforma de la Función Pública, se ha dictado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Sexta), con fecha 13 de junio de 1995, sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de doña Asunción Escoda Bella y doña Pilar Navarro Jubierre, contra las resoluciones del Consejo de Ministros adoptadas en sus reuniones de 22 de marzo y 4 de octubre de 1991, ésta última resolutoria del recurso de reposición oportunamente deducido contra las anteriores, que deniegan la reclamación de daños y perjuicios, derivados de la anticipación de la edad de jubilación acordada en aplicación del artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, sobre Medidas para la Reforma de la Función Pública, cuyas resoluciones debemos confirmar y confirmamos por su adecuación a Derecho, absolviendo expresamente a la Administración de los pedimentos deducidos en la demanda rectora del presente proceso; todo ello sin efectuar expresa declaración respecto de las costas procesales en este recurso.»

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 21 de septiembre de 1995, ha dispuesto, conforme a lo prevenido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956, se cumpla, en sus propios términos, la referida sentencia.

Madrid, 23 de octubre de 1995.—P. D. (Orden de 1 de octubre de 1993), el Subsecretario, Fernando Sequeira de Fuentes.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

27842 *RESOLUCION de 26 de diciembre de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba el Plan de Empleo del organismo autónomo Correos y Telégrafos.*

La racionalización y optimización de los recursos humanos constituye una estrategia básica en el proceso de mejora 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, de manera 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 aparecieron 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 del personal al servicio del organismo autónomo Correos y Telégrafos, aprobado por Real Decreto 1638/1995, de 6 de octubre, ha dado un impulso definitivo a este proceso en el ámbito del servicio público postal, 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 la plantilla.

En este contexto, el organismo autónomo Correos y Telégrafos ha elaborado un Plan de Empleo con el fin de dotarse de un instrumento estratégico para la planificación integral de sus recursos humanos, estableciendo unos objetivos orientados, como fin último, a contribuir a la consolidación de un servicio público básico como es el de las comunicaciones postales y, por tanto, a mejorar la calidad y garantía de sus prestaciones, haciéndolas cada vez más útiles a la sociedad y más competitivas. Para este fin, el Plan de Empleo debe dirigir sus acciones hacia la consecución de los objetivos más generales del organismo y que se concretan en el cumplimiento de los estándares fijados de calidad en la prestación de los servicios y en la mejora de los resultados.

Este Plan de Empleo pretende como objetivo básico dotar al organismo autónomo del personal necesario tanto en número como en capacitación y adecuación a los puestos y a los procesos de trabajo, dando estabilidad a su plantilla y corrigiendo las disfunciones existentes. Asimismo, como objetivo básico, el Plan de Empleo pretende impulsar, de forma intensa, políticas y acciones de desarrollo de sus recursos humanos, entendiendo que es a través de la potenciación de la formación y del aumento de las oportunidades profesionales como resulta posible la vinculación y dedicación del personal y del aprovechamiento del potencial humano con que cuenta el organismo.

El excesivo volumen de personal contratado con carácter temporal, la posibilidad de mejora del potencial profesional existente en el organismo y la insuficiencia de los mecanismos de motivación y vinculación del personal constituyen la base de desarrollo en materia de recursos humanos.

Ante la situación descrita y en el marco de lo dispuesto en el Reglamento de Personal al servicio del organismo autónomo Correos y Telégrafos y en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de septiembre de 1994, el organismo autónomo Correos y Telégrafos y las Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa Sectorial, han negociado el conjunto de actuaciones y medidas que configuran el presente plan en torno a los siguientes principios: 1. Plantear un tratamiento ordenado e integral de todas las situaciones que, en materia de recursos humanos (funcionarios

y laborales), es preciso abordar y resolver en el organismo autónomo y 2. Impulsar el desarrollo de los recursos humanos (formación, promoción), favoreciendo las posibilidades existentes de procesos selectivos internos para cubrir necesidades de personal, de forma que, además, se atiendan expectativas profesionales del personal del organismo sobre promoción y especialización.

La ejecución de un plan que aborda situaciones tan complejas y que afecta a colectivos tan numerosos (más de 65.000 empleados públicos), obliga a que las medidas y actuaciones previstas se distribuyan en el tiempo.

En consecuencia, a iniciativa del organismo autónomo Correos y Telégrafos,

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 y Empleo, resuelve:

Primero.—Aprobar el Plan de Empleo propuesto por el organismo autónomo Correos y Telégrafos.

Segundo.—El Plan de Empleo del organismo autónomo Correos y Telégrafos tendrá un período de vigencia de tres años, a partir de la aprobación de la presente Resolución. Las medidas previstas en el mismo se desarrollarán conforme a los criterios y compromisos expuestos en la presente Resolución y a los criterios generales de aplicación a los Planes de Empleo aprobados por la Comisión Superior de Personal, teniendo en cuenta las peculiaridades del régimen del personal del organismo autónomo.

Tercero.—En el marco del Plan de Empleo, durante su período de vigencia, las principales actuaciones que se realizarán, encaminadas a la planificación integral de los recursos humanos y al establecimiento de las acciones concretas que deberán llevarse a cabo a través de planes operativos, serán las siguientes:

1. Determinación de la plantilla necesaria para la prestación eficiente de los servicios encomendados.

Para la prestación efectiva de los servicios que el organismo autónomo tiene encomendados se estima una plantilla global (personal fijo más personal temporal) en torno a 65.500 efectivos, que es el volumen medio mensual de efectivos reales de los tres últimos ejercicios. Con esta plantilla se deben abarcar la atención de nuevos servicios, la cobertura del aumento de tráfico postal y la ampliación y mejora del servicio universal. La plantilla estructural (puestos de trabajo a desempeñar por personal fijo), cifrada en la actualidad en 59.850 puestos, en los que no incluye la cobertura necesaria del absentismo, quedará definida por el número de puestos necesarios para atender el volumen de tráfico habitual del organismo, según unas condiciones técnicas y organizativas no necesariamente estables, que quedarán reflejadas en la relación de puestos de trabajo y en el catálogo de personal laboral.

Tomando como referencia el volumen de empleo global previsto en el Plan de Empleo, se determinará la estructura y composición de la plantilla a través del dimensionamiento de las dotaciones necesarias para cada unidad de acuerdo con estudios de cargas de trabajo, negociándose con las Organizaciones Sindicales legitimadas los sistemas de dimensionamiento de plantillas.

2. Transformación en fijo del empleo temporal que, por sus características, debe tener el carácter de estructural.

Uno de los principios básicos en que se fundamenta el presente Plan de Empleo, es el de propugnar el mayor grado posible de estabilidad de la plantilla de personal del organismo autónomo como requisito para fomentar políticas de desarrollo de recursos humanos, para generar una cultura acorde con los valores del servicio público básico que se presta y para vincular e implicar a largo plazo al personal con los objetivos del organismo. Se considera que la estabilidad en el empleo es un valor importante para el organismo y que el empleo temporal debe quedar reducido solamente para atender necesidades de carácter coyuntural.

A tal fin, los procesos de transformación de empleo temporal en fijo se llevarán a cabo durante 1995 y sucesivos años de vigencia del Plan de Empleo en la forma siguiente: 1. Convocando durante el primer año 1.750 plazas para el Cuerpo de Auxiliares Postales y de Telecomunicación—Escala de Clasificación y Reparto—, por el sistema de concurso-oposición; 250 plazas para el Cuerpo de Ayudantes Postales y de Telecomunicación por el sistema de concurso-oposición y 500 plazas de personal rural y personal vario, mediante los sistemas de selección previstos en el vigente Convenio Colectivo y 2. Elaborando un plan complementario anual para convocar las plazas que se determinen para sustituir empleo temporal por empleo fijo sin aumentar el número total de los efectivos. Estas convocatorias se ajustarán y quedarán condicionadas a las previsiones que

para cada ejercicio establezca el Gobierno en el marco de la oferta de empleo público.

3. Promoción interna.

Con la política de promoción se trata de ofrecer oportunidades profesionales reales acorde con las expectativas del personal, aprovechar las potencialidades de los recursos humanos, lograr niveles altos de motivación y a la vez racionalizar los sistemas de selección y de cobertura de necesidades de personal. Se considera que es éste un instrumento fundamental para lograr un amplio grado de integración y estructuración interna del personal y su vinculación y compromiso a largo plazo con los objetivos del organismo.

A tal fin, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

Uno.—En aplicación de las previsiones contenidas en la disposición transitoria tercera del Reglamento del Personal al servicio del organismo autónomo Correos y Telégrafos, se ofertarán en 1995, por el procedimiento de promoción interna y a través de una convocatoria específica independiente 2.000 plazas en el Cuerpo Ejecutivo Postal y de Telecomunicación.

Dos.—En aplicación de las previsiones contenidas en la norma aludida en el párrafo anterior, se ofertarán en 1996, por el procedimiento de promoción interna y a través de una convocatoria específica independiente, un número no superior a 3.000 plazas en el Cuerpo Ejecutivo Postal y de Telecomunicación.

Tres.—A lo largo de la vigencia del presente Plan de Empleo, se abordarán los procesos de promoción del personal laboral fijo conforme a los criterios sobre promoción que se contienen en el capítulo XXIII del Acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de septiembre de 1994, y en el capítulo XV del Acuerdo sobre Ordenación de la Negociación de los Convenios Colectivos de la Administración del Estado de 7 de febrero de 1995.

4. Funcionarización del personal laboral fijo.

Se iniciará el proceso de funcionarización al Grupo D del personal laboral fijo adscrito actualmente a las categorías de Auxiliar Administrativo y Oficial Administrativo de segunda, y de aquel personal laboral fijo cuyas funciones sean propias del personal funcionario del organismo autónomo, siempre que realicen jornada completa y reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Una eventual reconsideración de las opciones de funcionarización será, en todo caso, abordada en la Mesa Sectorial de Correos y Telégrafos como consecuencia del resultado de las negociaciones en el seno de la Mesa de Retribuciones y Empleo y dentro del marco normativo general.

5. Redistribución y reasignación de efectivos.

Se redistribuirán y se reasignarán efectivos excedentarios de personal por causas derivadas de desequilibrios internos en la asignación o distribución del personal. Con prioridad se aplicará al personal afectado como consecuencia de la implantación del plan de transportes del organismo autónomo y por la introducción de nuevas tecnologías en materia de telecomunicación.

En los términos previstos en el artículo 57 del Reglamento del Personal al servicio del organismo autónomo Correos y Telégrafos, establecida la plantilla estructural del organismo y llevada a cabo la ordenación del empleo, la comparación con la distribución existente de los efectivos pondrá de manifiesto los desequilibrios entre las cargas de trabajo en las distintas unidades y localidades y el personal que las atiende. Ello habrá de suponer, además de ampliar el personal en las unidades o localidades deficitarias, orientar una política que, respetando los derechos preexistentes de los colectivos afectados, permita la necesaria redistribución y reasignación del personal excedentario que, en todo caso, se ajustará en su ejecución a lo previsto en el citado artículo del Reglamento.

Entre las medidas a aplicar hay que destacar que los puestos resultantes de la consolidación de empleo en la relación de puestos de trabajo en los casos en que proceda, se utilizarán en primer lugar para redistribuir al personal excedentario. Asimismo, se realizarán cursos de formación y capacitación y se llevarán a cabo concursos de provisión de puestos de trabajo limitados al personal de los ámbitos que se determinen.

6. Necesidades globales de personal a cubrir durante el período de vigencia del Plan de Empleo.

Las necesidades globales de personal a cubrir durante el período de vigencia del Plan de Empleo, vienen determinadas de una parte por el volumen total de empleo temporal que deba ser sustituido por empleo fijo, y de otra, por el volumen de empleo que deba ser repuesto como consecuencia de las bajas de personal que se produzcan.

En la oferta de empleo público se prevé incluir las plazas a cubrir por candidatos externos. Las convocatorias para sustituir personal temporal por personal fijo se llevarán a cabo dentro del programa de consolidación de empleo que se formule en los próximos ejercicios. Tales convocatorias deberán ser elaboradas de acuerdo con los criterios que para cada ejercicio se establezcan por el Gobierno; tendrá preferencia con carácter general la cobertura de plazas mediante procedimientos de promoción interna y las plazas vacantes del grupo C, solamente se cubrirán por promoción interna.

7. Desarrollo de las acciones formativas y de capacitación que se precisen.

La formación constituye un elemento esencial para el cambio en todo el sector público y de forma más acusada en aquellos sectores que, como el postal, se encuentran en una situación de adaptación a un entorno fuertemente cambiante y competitivo. La formación debe aportar los conocimientos necesarios para el cambio, pero también impulsar la modificación cultural (valores y aptitudes) que este cambio precisa.

Por ello, el Organismo elaborará planes anuales de formación vinculados a la planificación general de recursos humanos y que se negociarán en la Comisión de Formación prevista en el Reglamento.

Si bien todas las acciones de formación deberán enmarcarse en las líneas de política de personal fijadas en el Plan de Empleo, hay algunas acciones formativas, como las que se enumeran a continuación, que se derivan más directamente del plan y que habrán de atenderse prioritariamente:

De adecuación a nuevos puestos de trabajo, dirigidas al personal afectado por los planes de transporte y de telecomunicación y al personal afectado por la reordenación del empleo que deba ser readaptado a la realización de nuevas funciones o al desempeño de nuevos puestos de trabajo.

De apoyo a la promoción y específicamente el diseño y ejecución del curso específico necesario para que puedan optar a la promoción al grupo C, aquellos funcionarios del grupo D, que carezcan de título de Bachiller Superior o equivalente y no tengan diez años de antigüedad.

8. Desconcentración de competencias.

Como instrumento que permita una mayor agilidad de la gestión, se evaluará por el organismo la posibilidad de proponer a la Comisión Interministerial de Retribuciones una desconcentración de competencias en materia de modificación de la relación de puestos de trabajo y del catálogo de puestos de personal laboral.

9. Reestructuración de las Areas de Telecomunicación y Salud Laboral.

Los avances tecnológicos en los diferentes campos de telecomunicación han influido sensiblemente tanto en la estructura de la red de comunicaciones del organismo autónomo como en los sistemas de gestión, control y mantenimiento de los equipos e instalaciones. El proceso tecnológico que se ha producido en dicha red no ha ido acompañado de una adaptación similar ni en la estructura organizativa ni en la cualificación del personal necesaria y ello ha producido un claro desfase entre la realidad de la red de comunicaciones y de la plantilla que opera en la misma, tanto en sus aspectos cuantitativos como cualitativos.

La nueva estructura se caracterizará por una mejor adecuación geográfica a las necesidades de operación, gestión y mantenimiento. En este sentido, la nueva filosofía que orienta la modificación es la de concentrar a los efectivos más cualificados en los Centros Regionales de Gestión y en el Centro Directivo, en detrimento de la actual estructura provincial.

Por otra parte, también resulta necesario revisar la estructura y dotaciones de las Jefaturas Provinciales de Correos y Telégrafos en materia de servicios médicos.

La modificación de la estructura de puestos de trabajo en las Areas de Telecomunicación y Salud Laboral se concretará en los términos que apruebe la Comisión Ejecutiva de la Interministerial de Retribuciones (CECIR), a iniciativa del organismo autónomo.

Cuarto.—El Plan de Empleo se gestionará dentro del marco jurídico singular del organismo autónomo Correos y Telégrafos, que es el Reglamento aprobado por Real Decreto 1638/1995, de 6 de octubre.

Las medidas previstas en el Plan de Empleo que precisen de trámites o autorizaciones para su puesta en práctica deberán ajustarse en su aplicación a la normativa vigente.

Las modificaciones de la relación de puestos de trabajo o del catálogo de puestos del personal laboral serán propuestas por el organismo autó-

no a la CECIR y quedarán condicionadas a su aprobación por esta Comisión.

La formulación de las sucesivas ofertas de empleo público por el organismo autónomo y las medidas sobre consolidación de empleo y sobre promoción, aplicables a partir del 1 de enero de 1996, se llevarán a cabo dentro de las previsiones presupuestarias y de acuerdo con la política de empleo que para el sector público establezca el Gobierno para cada ejercicio.

Madrid, 26 de diciembre de 1995.—El Secretario de Estado para la Administración Pública, Eugenio Burriel de Orueta.

Excma. Sra. Secretaria general de Comunicaciones.

27843 RESOLUCION de 26 de diciembre de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba el plan de empleo operativo del Ministerio de Defensa.

En el proceso actual de planificación y racionalización de los recursos humanos de la Administración General del Estado, los planes de empleo, regulados por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, se configuran como un instrumento necesario para la correcta y eficaz gestión de personal, dentro de la organización administrativa del Estado.

En este contexto se enmarca el plan de empleo operativo para la aplicación del Plan de Reestructuraciones del Ministerio de Defensa. Las transformaciones en curso de las Fuerzas Armadas españolas responden tanto a los profundos cambios producidos en la situación estratégica internacional como a la evolución de la capacidad presupuestaria del Estado y a la demografía nacional, ambas determinantes de la política de defensa.

Estas condiciones generales de la política de defensa española tienen su concreción en los planes que cada uno de los Ejércitos ha elaborado y que prevén las medidas a tomar respecto a unidades y colectivos concretos. En líneas generales, dichos planes suponen un proceso de concentración de las unidades que componen la fuerza en un número de centros o bases menor que el actual. Esta concentración persigue la rentabilización de los servicios comunes y una distribución de la fuerza más acorde con los objetivos y necesidades antes señalados. En este sentido, las unidades de apoyo a la fuerza, que componen los diferentes escalones logísticos, sufrirán también un proceso de reorganización, agrupación y racionalización acorde con el de las unidades a las que apoyan.

De esta forma, se ha procedido a planificar los sistemas de movilidad necesarios para el personal civil funcionario y laboral, a través de un plan de empleo operativo, conforme a lo establecido en el artículo 2 del Reglamento General de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional, publicado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, en los procesos de reestructuraciones, cierres y traslados de establecimientos militares afectados por los planes de la defensa nacional. Si bien este plan de empleo operativo afectará en su primera ejecución a un volumen de 1.325 efectivos, el futuro plan de empleo integral del Ministerio de Defensa deberá abordar los procesos de racionalización y gestión de la práctica totalidad de sus 43.000 empleados públicos civiles, ya sean personal laboral o funcionario.

Así, todos los procesos de reestructuraciones de establecimientos militares que impliquen la movilidad, reasignación o recolocación del personal civil del Ministerio de Defensa se realizarán conforme a lo dispuesto en este Plan de Empleo de Reestructuraciones del Ministerio de Defensa que incluye sistemas de movilidad, funcional y geográfica y procesos de reasignación y recolocación del personal civil, que han sido negociados con las organizaciones sindicales más representativas, siguiendo las pautas establecidas en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 15 de septiembre de 1994.

En consecuencia, a iniciativa del Ministerio de Defensa,

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 y Empleo, resuelve:

Primero.—Aprobar el Plan de Empleo de Reestructuraciones propuesto por el Ministerio de Defensa.

Segundo.—El Plan de Empleo de Reestructuraciones del Ministerio de Defensa tendrá un período de vigencia de un año a partir de la publicación de la presente Resolución.

Las medidas previstas en este plan se desarrollarán conforme a los criterios y compromisos expuestos en la presente Resolución y a los cri-