

que el Director general de la Guardia Civil pueda avocar para sí el conocimiento y resolución de cuantos asuntos, objeto de la misma, considere oportunos.

Disposición final.—La presente Resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de abril de 1996.—El Secretario general.—El Director general de la Guardia Civil, Ferrán Cardenal de Alemany.

**10274** RESOLUCION de 5 de febrero de 1996, de la Secretaría General de Justicia, por la que se procede a la publicación del Acuerdo Ministerio de Justicia e Interior, Sindicatos para el período 1995-1997, sobre condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia.

Habiéndose suscrito el Acuerdo Ministerio de Justicia e Interior-Sindicatos para el período 1995-1997, sobre condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia, que figura como anexo a la presente Resolución, he resuelto proceder a su publicación a los oportunos efectos.

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 5 de febrero de 1996.—El Secretario general de Justicia, Fernando Escribano Mora.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Planificación y Ordenación de Recursos Humanos.

#### ANEXO

#### ACUERDO MINISTERIO DE JUSTICIA E INTERIOR—SINDICATOS PARA EL PERIODO 1995—1997, SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

En Madrid, a dieciocho de diciembre de mil novecientos noventa y cinco, las representaciones del Ministerio de Justicia e Interior y de las Organizaciones Sindicales, Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF), Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT), 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:

#### Introducción

1. El proceso de modernización de la sociedad española exige de la Administración de Justicia, 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, de menores costes y adaptada a la nueva realidad social derivada de nuestra integración en la Unión Europea.

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

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 Estatuto Jurídico Unico para todo el Estado que dé respuesta a las necesidades de la Administración actual y satisfaga a las expectativas e intereses profesionales de los empleados públicos al servicio de la Administración de Justicia.

Este modelo de Estatuto Jurídico 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 de Justicia.

Asimismo, el Estatuto Jurídico ha de cimentarse en la definición de tareas cuya práctica justifica el carácter funcional de los Cuerpos al

servicio de la Administración de Justicia. En este sentido, tanto la Administración como las Organizaciones Sindicales firmantes estiman conveniente proceder a una redefinición de tales funciones, en base a la experiencia actual de la práctica de su desempeño en las Secretarías y oficinas judiciales.

3. Un Estatuto jurídico-profesional que sitúe en primer plano los sistemas de carrera profesional de los empleados públicos al servicio de la Administración de Justicia es, a juicio de Ministerio de Justicia e Interior 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 del Estatuto:

Ha de ajustarse a una Administración de Justicia que debe atender demandas sociales cada vez más complejas y diferenciadas, a las que debe dar respuesta ágil en defensa y garantía de los derechos individuales y colectivos.

Ha de ser compatible con una Administración desarrollada en la que la necesidad de alcanzar una mayor productividad, medida en términos de calidad y eficacia, 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.

Ha de implicar una clara definición de la dependencia orgánica y funcional del personal respecto del poder Judicial y el Ministerio de Justicia e Interior.

Ha de inscribirse en una necesaria reforma de las leyes procesales.

4. La planificación integral de los recursos humanos, a través de la racionalización de la estructura ocupacional, 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 de Justicia 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 a partir del 1 de octubre de 1995, se tratarán los temas nucleares de la Oficina Judicial y sus conclusiones servirán de base a la elaboración de un Proyecto de Estatuto Jurídico Unico.

Habida cuenta que los cometidos profesionales de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia vienen definidos fundamentalmente en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en las leyes de procedimiento, el Ministerio de Justicia e Interior, garantizará la participación de las organizaciones Sindicales suscribientes del acuerdo, en todos los procesos de reforma de los mismos.

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

Procedimiento para negociar las modificaciones retributivas.

Criterios que se aplicarán en la política de empleo público durante el período 1996-1997.

Medidas concretas que afectan al desarrollo de la carrera y a la promoción del personal al servicio de la Administración de Justicia, diferenciados según el Cuerpo o Categoría profesional 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 de Justicia.

Articulación de un sistema para gestionar los fondos para la formación continua, conforme a lo pactado en la Mesa General de Función Pública.

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

Medidas contra el absentismo.

Medidas de control e inspección de las incapacidades laborales temporales.

Previsiones en materia de Acción Social.

Previsiones en materia de Salud Laboral.

Ordenación y articulación de la negociación del Convenio Colectivo del Personal Laboral.

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 Secretaría General de Justicia-Sindicatos.

Marco de relaciones sindicales para el período 95-97.

7. En la segunda fase de la negociación, se analizarán los siguientes temas de fondo del Estatuto Jurídico:

Funciones de los Cuerpos y Categorías profesionales.

Estructura profesional y carrera.

Sistema retributivo.

Derechos y deberes de los empleados públicos de la Administración de Justicia.

Formación y promoción.

Adaptación de los sistemas generales de representación de los funcionarios públicos.

Adaptación de un sistema de negociación de las condiciones de trabajo.

Adquisición y pérdida de la condición de funcionario.

Régimen disciplinario.

Creación e integración, en su caso, de Cuerpos y Escalas funcionariales.

Sistemas de provisión de puestos de trabajo.

8. El proceso culminará, una vez concluida la segunda fase de negociación, con la elaboración, por el Ministerio de Justicia e Interior, de un Proyecto de Estatuto Jurídico del personal al servicio de la Administración de Justicia.

Este Estatuto Jurídico debe constituir el instrumento adecuado que garantice a la vez las características propias de los Cuerpos Nacionales y la capacidad de acción política propia de las Comunidades Autónomas que hayan asumido competencias en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia.

Finalmente Administración y Sindicatos estiman 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 consenso posible, especialmente el sindical; más aún teniendo en cuenta que los análisis y conclusiones a que se llegue en la segunda fase de negociación habrán de ser muy importantes para el nuevo modelo de funcionamiento de la Administración de Justicia.

Por tanto, el Acuerdo que alcanzan el Ministerio de Justicia e Interior y los Sindicatos, Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF), Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT), 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 de Justicia 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 al servicio de la Administración de Justicia, tanto a los cuerpos de funcionarios definidos en el artículo 454 de la vigente Ley Orgánica del Poder Judicial, como a las categorías profesionales definidas en el correspondiente Convenio Colectivo del Personal Laboral.

2. 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

Las retribuciones del personal al servicio de la Administración de Justicia están sujetas a lo pactado en los Acuerdos Administración-Sindicatos

de 15 de septiembre de 1994, capítulos 2, 3, 6 y 8, tanto en lo referente al incremento de retribuciones como al Fondo de mantenimiento del poder adquisitivo.

## CAPITULO III

### Negociación de las condiciones retributivas

1. Deberán negociarse con los Sindicatos firmantes de este Acuerdo las modificaciones de los complementos retributivos del personal incluido en su ámbito de aplicación con arreglo a las funciones reales, técnico-administrativas que desarrollen en la actualidad los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia.

2. La Administración informará semestralmente a los Sindicatos, en el seno de la Mesa Sectorial 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.

## CAPITULO IV

### Programas sobre ordenación de retribuciones

A partir del último trimestre de 1995, se negociará un programa de racionalización y ordenación de retribuciones complementarias, consistente, fundamentalmente, en lograr una más adecuada distribución de cuantías retributivas entre los distintos conceptos.

## CAPITULO V

### Programas de productividad

1. Las retribuciones globales para los ejercicios de 1996 y 1997 podrán resultar incrementadas teniendo en cuenta los proyectos o programas que tiendan a un aumento de la calidad y eficiencia de la Administración de Justicia, a través de una mejor utilización y cualificación de los recursos humanos.

2. Los proyectos o programas a que se refiere este apartado concretarán los objetivos que persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado colectivo de cumplimiento.

El presente Acuerdo contiene para 1996 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 en base a las reales y efectivas cargas de trabajo.

Aumento de los esfuerzos en formación derivados del incremento de horas lectivas y generalización de los Planes de Formación, 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.

## TITULO III

### Empleo público

#### CAPITULO VI

##### Criterios aplicables a las políticas de empleo público durante el período 1995-1997

Las políticas de empleo público durante este período se acomodarán a las definiciones del nuevo Estatuto jurídico, y al nuevo diseño de la oficina judicial, y estarán presididas fundamentalmente por los siguientes criterios:

Reordenación, transformación y distribución del empleo, con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de la Administración de Justicia, que responda mejor a las expectativas profesionales del personal a su servicio 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.

Planes de conversión del empleo para la ampliación de Jornadas reducidas del personal laboral.

## CAPITULO VII

**Planificación Integral de Recursos Humanos**

1. La Planificación Integral de los Recursos Humanos contemplará las efectivas cargas de trabajo y estará vinculada a los planes de actividades y tareas de cada ámbito concreto.

2. La Planificación Integral se basará en las siguientes previsiones y medidas:

Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada.

Medidas de carácter cuantitativo y, especialmente, cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la que resulte de la Planificación Integral.

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.

## CAPITULO VIII

**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. La Planificación Integral tendrá como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales del personal al servicio de la Administración de Justicia y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado.

3. En la Planificación Integral de Recursos Humanos se integrarán los planes de formación y las previsiones y medidas de promoción que se precisen, e incluirán, asimismo, la previsión y los procesos de funcionalización que procedan.

4. La Planificación Integral tratará 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 del partido judicial de destino inicial y sus límites, salvo en los casos en que voluntariamente se acepte o demande otra movilidad más amplia. La movilidad solamente se llevará a cabo cuando haya sido acordada con los Sindicatos en el seno de la Planificación Integral de Recursos Humanos.

6. En cualquier caso no se adoptarán medidas de movilidad que no hayan sido objeto de previa negociación con las centrales sindicales. La adopción de medidas de movilidad forzosa no podrá conllevar disminución de las retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores afectados.

## CAPITULO IX

**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 1996-1997, se orientarán los procesos de gestión de personal hacia los siguientes objetivos:

Potenciar las facultades de gestión en materia de personal de la Secretaría General de Justicia.

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.

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

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 X

**Negociación de la Planificación Integral de Recursos Humanos**

1. La negociación de la Planificación Integral de Recursos Humanos se llevará a cabo en la Mesa de Retribuciones y Empleo de la Administración de Justicia.

2. Los Sindicatos tendrán conocimiento de toda la información relacionada con la Planificación Integral 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 dicha Planificación.

3. En la Mesa de Retribuciones y Empleo, la Administración negociará con los Sindicatos los criterios a los que deberá ajustarse la Planificación, 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 XI

**Oferta de Empleo Público**

1. Durante el período 1995-1997 la Oferta de Empleo Público tendrá carácter selectivo y se concentrará principalmente en aquellos Cuerpos funcionariales y categorías profesionales que se consideren prioritarios.

2. La actuación de la Administración tenderá a que, a finales de 1997, todas las vacantes económicas hayan sido ofertadas públicamente.

3. 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.

4. 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 la Planificación Integral de Recursos Humanos servirán de base para elaborar la Oferta de Empleo Público relativa a los ejercicios de 1996 y 1997.

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

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

## CAPITULO XII

**Conversión de plazas temporales en fijas**

1. Durante el período 1995-1997 se desarrollará un programa de conversión de puestos de trabajo 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:

O bien mediante la creación de plazas fijas de carácter laboral en aquellos sectores o áreas funcionales encuadrados dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral.

O bien mediante aumentos de las plantillas de los Cuerpos de Funcionarios en los Servicios de Apoyo de extensión variable dependientes de los Tribunales Superiores de Justicia.

Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá plantearse un proyecto donde se analice globalmente el empleo del órgano al que pertenezcan las plazas. Este Proyecto deberá formar parte de la Planificación Integral de Recursos Humanos.

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 laboral de carácter temporal y los funcionarios interinos podrán continuar prestando servicios durante este período de tres años salvo que, teniendo en cuenta las cargas objetivas de trabajo, 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.

## TITULO IV

### Carrera y promoción

#### CAPITULO XIII

##### Criterios sobre la carrera administrativa

1. El nuevo modelo de Estatuto Jurídico se deberá caracterizar por una ordenación de los Cuerpos de funcionarios y Categorías profesionales más acorde con el nuevo modelo de organización que la Administración de Justicia precisa y por la definición de un sistema moderno de carrera que parta del reconocimiento de las funciones efectivamente desarrolladas.

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:

Definir áreas de actividad y ámbitos funcionales que delimiten la carrera profesional.

Lograr una mayor conexión entre los Cuerpos y Categorías profesionales, estableciendo mecanismos que posibiliten la promoción.

#### CAPITULO XIV

##### 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.

Determinados los procesos selectivos de nuevo ingreso, la adaptación de la estructura profesional del Estatuto Jurídico 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. Dentro de las previsiones de la Planificación Integral de Recursos Humanos 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 XV

##### Criterios de carrera aplicables al Cuerpo de Agentes Judiciales

1. Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna desde el Cuerpo de Agentes al de Auxiliares de la Administración de Justicia.

2. Las convocatorias de promoción desde el Cuerpo de Agentes al de Auxiliares se verificarán, sin perjuicio de lo acordado en el punto 3 del capítulo anterior, en base a lo dispuesto en el artículo 11 del vigente Reglamento Orgánico de los Cuerpos de Oficiales, Auxiliares y Agentes de la Administración de Justicia (Real Decreto 2003/1986, de 19 de septiembre), mediante concurso en el que se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad.

#### CAPITULO XVI

##### Criterios de carrera aplicables al Cuerpo de Auxiliares de la Administración de Justicia

1. Las convocatorias de acceso al Cuerpo de Auxiliares de la Administración de Justicia exigirán conocimiento 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 Cuerpo.

2. El acceso al Cuerpo de Oficiales de la Administración de Justicia se llevará a cabo a través de la promoción desde el Cuerpo de Auxiliares.

En el caso de quedar plazas vacantes se podrían ofertar éstas por turno libre.

Los funcionarios del Cuerpo de Auxiliares que estén en posesión del título de Bachiller Superior o equivalente pueden optar a la promoción por concurso oposición libremente.

Los funcionarios del Cuerpo de Auxiliares que carezcan del título de Bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias de promoción al Cuerpo de Oficiales siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Cuerpo de Auxiliares, 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. Las convocatorias de promoción del Cuerpo de Auxiliares al de Oficiales 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.

La Administración impulsará las propuestas oportunas para que se realicen las modificaciones legales necesarias, con objeto de que los anteriores criterios adquieran vigencia en 1996.

#### CAPITULO XVII

##### Criterios de carrera aplicables al Cuerpo de Oficiales de la Administración de Justicia

1. En una nueva estructura profesional, los funcionarios del Cuerpo de Oficiales de la Administración de Justicia deberán de constituir un sector cualificado de la gestión procesal.

En consonancia con lo anterior, la política de personal potenciará las acciones de formación para este Cuerpo.

2. En el contexto de un nuevo modelo de Estatuto Jurídico, la promoción de los funcionarios del Cuerpo de Oficiales, que estén en posesión de la Licenciatura en Derecho, al Cuerpo de Secretarios Judiciales, se efectuará por el sistema de concurso-oposición y alcanzará el 50 por 100 de las plazas vacantes en la tercera categoría de este Cuerpo.

En caso de quedar plazas vacantes se podrían ofertar éstas por turno libre.

#### CAPITULO XVIII

##### Criterios de carrera aplicables a los Cuerpos de Secretarios Judiciales y Médicos Forenses

1. En el ámbito profesional de los Cuerpos de Secretarios Judiciales y Médicos Forenses se pone de manifiesto la insuficiencia del actual modelo de carrera.

En este sentido, aun cuando resulte complejo aplicar modificaciones parciales fuera del marco de un nuevo Estatuto Jurídico, las acciones que se desarrollen en el futuro en este ámbito estarán orientadas a reforzar las posiciones profesionales definidas por la formación y las funciones a desarrollar.

2. El Ministerio de Justicia e Interior y los Sindicatos coinciden en la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal técnico directivo y una carrera directiva dentro de la Administración de Justicia.

Con esta medida se pretende aumentar el grado de profesionalización del área directiva de la Administración de Justicia y con ello los niveles de eficacia en su funcionamiento.

#### CAPITULO XIX

##### 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 el Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de Justicia.

2. Cuando existan categorías de personal laboral que desempeñen funciones afines a las de Cuerpos de funcionarios, el ingreso en estos Cuerpos podrá efectuarse mediante el sistema de concurso-oposición, valorándose en fase de concurso la experiencia y el historial profesional de estos candidatos.

## CAPITULO XX

### Funcionarización

1. Con carácter inmediato se procederá a la funcionarización de las categorías profesionales de carácter administrativo declaradas a extinguir y que tienen equivalencia en los actuales Cuerpos de Funcionarios. Se realizarán para ello unas pruebas elaboradas por la Administración, previa negociación con los Sindicatos firmantes de este Acuerdo, conforme a los siguientes criterios:

Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo correspondiente.

Se procurará facilitar a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

La Planificación Integral de Recursos Humanos podrá establecer criterios específicos sobre la funcionarización, en especial sobre las oportunidades de los candidatos y las pruebas selectivas.

2. 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.

3. 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.

4. La posible creación de nuevos cuerpos de funcionarios podrá incluir procesos de funcionarización del personal laboral que viniera desempeñando las tareas del área funcional correspondiente.

## TITULO V

### Formación

## CAPITULO XXI

### 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 de Justicia, un factor básico para incrementar la motivación y la integración del personal a su servicio 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 de Justicia, por lo que ésta se compromete a incrementar substancialmente 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.

Ministerio de Justicia e Interior 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 la Administración de Justicia, aportará un clima de colaboración y de implicación del personal a su servicio en el desarrollo de este programa, de forma que habrá de influir muy positivamente en el cumplimiento satisfactorio de sus objetivos.

## CAPITULO XXII

### 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 como puedan ser: Formación Inicial, Formación específica para la promoción interna y Formación de reciclaje.

2. La Secretaría General de Justicia elaborará anualmente, durante el período de vigencia de este Acuerdo, un Plan de Formación anual que estará vinculado a la Planificación Integral de Recursos Humanos.

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

## CAPITULO XXIII

### Colaboración en materia de formación con las Centrales Sindicales

En el período de vigencia del presente Acuerdo, se mantendrán en vigor los actuales acuerdos de colaboración en materia de formación suscritos entre la Secretaría de Estado de Justicia 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 XXIV

### Financiación de los Planes de Formación

1. Los Planes de Formación que elabore la Secretaría General de Justicia podrán financiarse, además de con las partidas presupuestarias propias, o a través de los fondos para la formación continua provenientes de la cotización por Formación Profesional, en la forma que se acuerde por la Comisión de formación continua de la Administración del Estado.

2. La Administración de Justicia, en tanto que perceptora de fondos para formación continua, deberá mantener el esfuerzo formativo que venga realizando, de tal forma que se suplan créditos a fondo destinados a formación por los fondos que se reciban para la formación continua.

## CAPITULO XXV

### Oferta formativa y tiempos para la formación

1. La Administración se compromete a ampliar substancialmente 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 conforme a los Acuerdos Administración-Sindicatos de 15 de septiembre de 1994.

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 OIT, 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 XXVI

**Gestión de la formación continua**

1. En el ámbito de la Administración de Justicia, 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 la Administración para ser financiadas por fondos de formación continua deberán haber sido previamente acordadas con los Sindicatos representativos en el ámbito de la Administración de Justicia.

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 Paritaria de Formación planes de formación para el personal al servicio de la Administración de Justicia, 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 XXVII

**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 en la Administración de Justicia.

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.

2. Con carácter anual, la Comisión Paritaria elaborará 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.

3. A fin de mejorar el bienestar social de los trabajadores, la Administración de Justicia destinará a financiar acciones y programas de carácter social un porcentaje de la masa salarial de todo el personal que preste servicios en la misma, 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 de la Administración de Justicia.

## CAPITULO XXVIII

**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 de Justicia.

2. En el ámbito de la Administración de Justicia las acciones sobre Salud Laboral se centralizarán en la Comisión Paritaria de Salud Laboral y Acción Social prevista en el capítulo 38 de este Acuerdo, y estará integrada a partes iguales por representantes de la Secretaría General de Justicia y de los Sindicatos firmantes de este Acuerdo.

3. La Comisión Paritaria de Salud Laboral y Acción Social tendrá las siguientes funciones:

Promover la difusión, divulgación y conocimiento del Proyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el ámbito de la Mesa de Negociación de la Administración de Justicia.

Proponer el ámbito específico para la constitución de los Comités de Salud y Seguridad correspondientes a la Administración de Justicia 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 afecta 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.

## CAPITULO XXIX

**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, creándose al efecto una comisión de trabajo en el seno de la Mesa de Retribuciones y Empleo.

## TITULO VII

**Otras materias**

Tiempos de trabajo.

Absentismo.

Ordenación de la negociación del Convenio Colectivo.

Recursos en materia de personal.

## CAPITULO XXX

**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 establecido por la Secretaría de Estado de Justicia.

La aprobación del calendario laboral, así como las instrucciones para el cumplimiento del horario, se establecerán 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 tendrá carácter flexible y comprenderá una parte fija de obligado cumplimiento y una parte variable.

Con carácter general la parte principal del horario, llamado fijo o estable, será de cinco horas y media diarias de obligada concurrencia, de lunes a viernes, 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 distribuido a voluntad del trabajador estará constituida por la diferencia entre veintisiete horas y media y las que se establezcan como horario semanal, en cómputo mensual, y se podrá cumplir de lunes a sábado conforme a las instrucciones para el cumplimiento del horario.

3. Las jornadas y horarios especiales se negociarán con las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo, manteniéndose entre tanto las situaciones actuales.

4. En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y del centro de trabajo, los Agentes, Auxiliares, Oficiales y Forenses, con la autorización expresa de la Secretaría General de Justicia, podrán hacer una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, percibiendo un 75 por 100 del total de sus retribuciones.

## CAPITULO XXXI

**Jornada de verano-vacaciones**

1. Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de septiembre, la Secretaría General de Justicia podrá establecer una jornada intensiva de trabajo de treinta y cinco horas semanales en cómputo mensual.

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a petición del interesado, preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre siempre y cuando el servicio quede debidamente garantizado.

#### CAPITULO XXXII

##### Absentismo

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

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. La Administración de Justicia, a la vista de las conclusiones que se deriven de esos estudios, impulsará con carácter homogéneo las acciones a desarrollar.

#### CAPITULO XXXIII

##### Ordenación de la negociación del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de Justicia

1. Durante el período 1996-1997, la Mesa de Retribuciones y Empleo ordenará y programará, antes del 31 de diciembre de cada año, la negociación del Convenio Colectivo para el año siguiente.

La Mesa podrá establecer criterios y formular recomendaciones para la negociación con carácter general. Se procurará el tratamiento homogéneo de problemas o situaciones iguales o similares y se impulsará la adaptación del Convenio Colectivo, cuando concurren motivos que lo hagan razonable, a lo establecido en el Acuerdo sobre Ordenación de la negociación colectiva de personal laboral de la Administración del Estado.

2. Se procurará trasladar al Convenio Colectivo los criterios que se contienen en el presente Acuerdo, especialmente en materia de retribuciones, de promoción, salud laboral y acción social.

3. Se procurará que la negociación del Convenio Colectivo quede cerrada dentro del primer trimestre de cada año.

#### CAPITULO XXXIV

##### 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 parte coinciden en que sería beneficioso, tanto para la Administración de Justicia como para los interesados, facilitar la rápida resolución de los recursos y la homogeneización 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.

4. Ambas partes coinciden también en la necesidad de establecer mecanismos de Mediación, Arbitraje o Conciliación para la resolución extrajudicial de conflictos colectivos e individuales que puedan plantearse entre la Administración de Justicia y sus empleados.

#### TITULO VIII

##### Las transferencias en materia de personal

#### CAPITULO XXXV

##### Transferencias en materia de personal

Los procesos de transferencias que ya se han producido o puedan producirse durante el período de vigencia de este Acuerdo obligan a adoptar disposiciones especiales tendentes a asegurar la eficacia de sus contenidos cualquiera que sea la administración detentadora de competencias, todo ello en orden a la necesaria seguridad jurídica y a la conveniencia de asegurar la homogeneidad del servicio judicial en el conjunto del Estado.

#### TITULO IX

##### Relaciones Administración-sindicatos

#### CAPITULO XXXVI

##### Relaciones Administración de Justicia-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 negocie un nuevo marco de relaciones Administración de Justicia-Sindicatos.

2. A fin de reforzar la estructura de la negociación y garantizar procedimientos más adecuados, se crea, dependiente de la Mesa Sectorial de la Administración de Justicia, 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 XXXVII

##### Mesa de Retribuciones y Empleo

1. La Mesa de Retribuciones y Empleo dependiente de la Mesa Sectorial de la Administración de Justicia estará compuesta por los representantes de la Administración y de los Sindicatos y tendrá los siguientes cometidos:

Negociar la modificación de los complementos retributivos.

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 laboral temporal.

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

Ordenar y articular la negociación del Convenio Colectivo del Personal Laboral y, en la vista del calendario de negociaciones, proponer anticipos a cuenta de las retribuciones en este ámbito.

Elaborar estudios técnicos sobre la evaluación de los programas y acciones que aumenten la calidad y eficiencia 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 colectivos.

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

Negociar las medidas de carácter cuantitativo y cualitativo que se precisen para adaptar y ajustar la plantilla inicial a la que resulte de la Planificación Integral, tanto en lo relativo a su dimensión como a su estructura.

Estudio y puesta en marcha de medidas tendentes a la mejora del régimen de protección social del personal al servicio de la Administración de Justicia.

Todos aquellos que se deriven del presente Acuerdo.

#### CAPITULO XXXVIII

##### 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 Sectorial 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 habrán de ajustarse la negociación de los Planes de Formación.



## CAPITULO XXXIX

## Comisión Paritaria de Salud Laboral y Acción Social

1. 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 Sectorial 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 los Comités de Salud Laboral y Acción Social.

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 de Justicia 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 Administración de Justicia.

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

## CAPITULO XL

## 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.

Habida cuenta de que la consecución de los fines que se pretenden están ligados a la realización de múltiples cambios legislativos, las organizaciones sindicales firmantes condicionan el cumplimiento de las obligaciones que contraen a la efectividad de dichos cambios normativos.

Y para que conste se firma el presente Acuerdo en el lugar y la fecha indicados.—La Secretaria de Estado de Justicia, María Teresa Fernández de la Vega.—Por CSI-CSIF, Andrés Sanz Cabezeulo.—Por CC.OO., Enrique Arnau Ibarreta.—Por UGT, Fernando Medina Martín.—Por CIG, José Carlos Crespo Santiago.

**10275** *RESOLUCION de 22 de abril de 1996, de la Secretaría General de Justicia, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 252/1996, interpuesto ante la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Barcelona).*

Ante la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Barcelona), doña Purificación González Baena ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 252/1996, contra Resolución de 1 de diciembre de 1995, que desestimó el recurso ordinario interpuesto contra Resolución del Tribunal Calificador Unico de las pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo de Agentes de la Administración de Justicia, turno libre, convocadas por Resolución de 27 de julio de 1994.

En consecuencia, esta Secretaría General de Justicia ha resuelto notificar y emplazar a los interesados en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para que puedan comparecer ante la referida Sala en el plazo de nueve días.

Madrid, 9 de abril de 1996.—El Secretario general de Justicia, Fernando Escribano Mora.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Planificación y Ordenación de Recursos Humanos.

**10276** *RESOLUCION de 23 de abril de 1996, de la Secretaría General de Justicia, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 479/1996, interpuesto ante la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Barcelona).*

Ante la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Barcelona), don Segundo Rodríguez Adalid, ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 479/1996, contra Resolución de 25 de julio de 1995 del Tribunal Calificador Unico de las pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo de Agentes de la Administración de Justicia, convocadas por Resolución de 27 de julio de 1994, y contra desestimación por silencio administrativo del recurso ordinario interpuesto el 8 de septiembre de 1995.

En consecuencia, esta Secretaría General de Justicia, ha resuelto notificar y emplazar a los interesados en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para que puedan comparecer ante la referida Sala en el plazo de nueve días.

Madrid, 23 de abril de 1996.—El Secretario general de Justicia, Fernando Escribano Mora.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Planificación y Ordenación de Recursos Humanos.

**10277** *RESOLUCION de 24 de abril de 1996, de la Secretaría General de Justicia, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 01/0000577/1996, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos).*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos), doña Cristina Olmedo González, ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 01/0000577/1996, contra Resolución de 7 de febrero de 1996, de la Secretaría General de Justicia, que desestimó el recurso ordinario interpuesto contra calificación del segundo ejercicio de las pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo de Agentes de la Administración de Justicia, convocadas por Resolución de 27 de julio de 1994.

En consecuencia, esta Secretaría General de Justicia, ha resuelto notificar y emplazar a los interesados en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para que puedan comparecer ante la referida Sala en el plazo de nueve días.

Madrid, 24 de abril de 1996.—El Secretario general, Fernando Escribano Mora.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Planificación y Ordenación de Recursos Humanos.

**10278** *RESOLUCION de 25 de abril de 1996, de la Secretaría General de Justicia, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 487/1996, interpuesto ante la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Barcelona).*

Ante la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Barcelona), doña Asunción García Sala, ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 487/1996, contra Resolución de 11 de diciembre de 1995 de la Secretaría General de Justicia, que desestimó el recurso ordinario interpuesto contra relación provisional de aspirantes que superaron las pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo de Auxiliares de la Administración de Justicia, turno libre, convocadas por Resolución de 27 de julio de 1994.

En consecuencia, esta Secretaría General de Justicia, ha resuelto notificar y emplazar a los interesados en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre