

## INFORME-MEMORIA DE LA PLANTILLA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA PARA EL AÑO 2019

### I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El marco normativo de la Ciudad Autónoma de Melilla, tomando como base nuestra Carta Magna, la Ley Orgánica 2/1995 de 13 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de Autonomía de la Ciudad de Melilla, [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, junto con otros textos del mismo carácter, publicado en el BOE número 261 de 31 de octubre así como la Ley 11/2007 de Acceso Electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos hacen necesario el desarrollo de la función pública de la Ciudad de modo eficaz y eficiente.

Este entramado normativo impone a la Administración de la Ciudad la necesidad de establecer una estrategia propia que cree los vínculos necesarios entre la organización y el medio que las rodea y le permita adaptarse a los problemas en los aspectos claves que tienen más incidencias.

En la actualidad, el Título V del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, bajo la rúbrica "*Ordenación de la actividad profesional*", enuncia de forma inequívoca el objetivo de la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas "*contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad*".

Si este es el objetivo último de la planificación de recursos humanos es obvio que todos los instrumentos que la Ciudad dispone no deben tratarse como documentos que obedecen a una mera exigencia legal, sino que sólo adquieren su verdadero sentido si sus contenidos coadyuvan a analizar, aportar información y recursos, y son facilitadores de la estrategia organizativa de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Ello conduce necesariamente a establecer una consideración previa y general respecto a la planificación de los recursos humanos, entendiendo por ésta, la determinación de los objetivos que quiere/debe cumplir una organización y los medios personales que se necesitan para la consecución de los mismos.

En consecuencia el señalamiento de objetivos es una exigencia ineludible para la planificación pero es cierto, también, que la planificación exige una priorización entre los objetivos de los distintas Consejerías en que se distribuye la Ciudad a tenor del vigente Decreto de Distribución de Competencias del Consejo de Gobierno de 30 de septiembre de 2016 (BOME extraordinario número 17 de 30 de septiembre de 2016).

Imprescindible resulta realizar en este punto referencia al Informe de la Comisión de Expertos que se formó con carácter previo a la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en el cual bajo la referencia de "La planificación de recursos humanos y algunos instrumentos de gestión personal" indicó que "ninguna Administración puede funcionar correctamente si carece de una estrategia adecuada de gestión de personal y de las medidas necesarias para ejecutarlas(...)". Con la referencia general de que las necesidades de planificación están en función de las propias necesidades de la organización, la Comisión propuso que "*(...) el Estatuto básico contemple la planificación de los recursos humanos que, de acuerdo con la Legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, podrá adoptar cada Administración, con objeto de dimensionar adecuadamente sus efectivos, lograr su mejor distribución y facilitar la formación y promoción profesional y la movilidad. Todo ello con la finalidad de lograr la mayor eficacia en el servicio a los ciudadanos y aumentar la productividad, en el marco de los recursos disponibles (...)*"

La perspectiva del Informe sitúa la planificación en un plano finalista, como es el de lograr la mayor eficacia en el servicio a los ciudadanos y aumentar la productividad junto con una posición instrumental: lograr la mejora de la distribución y utilización de los efectivos disponibles.

Es el artículo 69 del [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público el que establece los objetivos y los instrumentos de la planificación siguiendo, en este punto, el guión de recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Así en el párrafo primero del artículo se aborda la delimitación objetiva indicando que "*(...) 1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia con la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mayor distribución, formación, promoción profesional y movilidad (...)*".

A ello debemos inevitablemente añadir el nuevo marco establecido por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y las sucesivas Leyes de Presupuestos estatales que ante la actual coyuntura económica y la necesidad de reducir el déficit público sin menoscabar la prestación de los servicios públicos esenciales, impone mejorar la eficiencia de las Administraciones Públicas en el uso de los recursos públicos, con objeto de contribuir a la consecución del inexcusable objetivo de estabilidad presupuestaria, derivado del marco constitucional y