

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 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público EBEP** 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 de la Unión Europea, lo que ha llevado a la Ciudad a la adopción de las siguientes medidas en el ámbito de su Función Pública que ofrecen un cambio estructural y coherente con el fin de contemplar la satisfacción de los mencionados objetivos de austeridad y eficiencia en las Administraciones Públicas:

Primero: Con el fin de cumplimentar el **artículo 9 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad**, que establece una nueva regulación de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, el **Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla en sesión celebrada el 27 de septiembre de 2012 (BOME n.º 4963 de 9 de octubre de 2012)** aprobó el Acuerdo adoptado en la Mesa General de Negociación de Personal Funcionario y Laboral por el que se aplica, en los supuestos de incapacidad temporal del personal de la Ciudad, los criterios de mejora recogidos en la **Disposición adicional decimoctava del precitado Real Decreto-Ley**.