

des y privilegios que el ordenamiento jurídico atribuye a las Administraciones públicas territoriales".

Conforme a lo dispuesto en los artículos séptimo y décimo del Reglamento del Gobierno y de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla, en relación con el apartado 4 del artículo 3 del Reglamento Orgánico de la Consejería de Recursos Humanos, actual Consejería de Administraciones Públicas, y el punto 4.2 del Decreto de Consejo de Gobierno de atribución de competencias entre las distintas Consejerías de 1 de febrero de 2005, es el competente para la tramitación y propuesta del Plan de Empleo del que la presente memoria trae causa, siendo competente para su aprobación el Consejo de Gobierno, previos los trámites que se concretan en el apartado 5 de la presente Memoria.

En materia de función pública de la Ciudad Autónoma de Melilla, el artículo 31 del Estatuto de Autonomía preceptúa que "el régimen jurídico del personal de la ciudad de Melilla será, por lo que se refiere al personal propio, el establecido en la legislación estatal sobre función pública local. Al personal transferido le será de aplicación lo establecido en la disposición adicional cuarta del presente Estatuto". Por su parte, dicha disposición dispone que "1. El régimen de los funcionarios adscritos a servicios de titularidad estatal afectados por los traspasos a la ciudad de Melilla será el establecido por la legislación estatal en materia de Función Pública para los funcionarios transferidos a Comunidades Autónomas.

2. En todo caso, se respetarán a dichos funcionarios todos los derechos, de cualquier orden y naturaleza, que les correspondan en el momento del traspaso, incluso el derecho a participar en los concursos de traslado que convoque el Estado en igualdad de condiciones con los demás miembros de su Cuerpo o Escala."

En virtud del mencionado artículo 31 del Estatuto de Autonomía, es de aplicación para el caso que nos ocupa, el artículo 1.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en la redacción dada por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, que considera al artículo 18, integrante de las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictadas al amparo del artículo 149.1.18º de la Constitución, y por tanto aplicable al personal de todas las Administraciones Públicas.

El citado artículo 18, define los Planes de Empleo Público y otorga a las Administraciones Públicas la capacidad de su redacción. Así, el apartado 1, de este artículo establece: "Las Administraciones Públicas podrán elaborar Planes de Empleo, referidos tanto a personal funcionario como laboral, que contendrán de forma conjunta las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.(...)"

El contenido orientativo de un Plan de Empleo, viene recogido en el apartado 2 del citado artículo 18, que enumera como posibles medidas a adoptar en el mismo las siguientes:

- "a. Previsiones sobre modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b. Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c. Reasignación de efectivos de personal.
- d. Establecimiento de cursos de formación y capacitación.
- e. Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f. Medidas específicas de promoción interna.
- g. Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h. Necesidades adicionales de recursos humanos que habrán de integrarse, en su caso, en la Oferta de Empleo Público.
- i. Otras medidas que procedan en relación con los objetivos del Plan de Empleo.

Las Memorias justificativas de los Planes de Empleo contendrán las referencias temporales que procedan, respecto de las previsiones y medidas establecidas en los mismos"

El apartado i) transcrito, ofrece un numerus apertus de actuaciones a desarrollar abriendo un abanico de posibilidades que redunden en el fin último de todo Plan de Empleo que no es otro que la mejora de las Administraciones Públicas en materia de Recursos Humanos.

El Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de