

Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, de aplicación supletoria a esta Administración, según el apartado 3 del artículo 1 del mismo, determina en el párrafo primero del apartado 1 de su artículo 2 que los Planes de Empleo podrán adoptar las modalidades de planes integrales de recursos humanos, que constituirán el instrumento básico de planificación global de éstos en los ámbitos correspondientes y planes operativos de recursos humanos.

La acepción dada de "instrumento básico de planificación global" a los planes integrales de recursos humanos, no hace sino justificar nuevamente, la idoneidad de la utilización de este medio para la consecución de una mejora en la calidad de los recursos humanos de nuestra Ciudad Autónoma, y su adecuación a las nuevas circunstancias, necesidades y competencias asumidas.

A continuación añade:

"(...)Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal, los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, las medidas necesarias para transformar la dotación inicial en la que resulte acorde con la estructura de personal que se pretenda y las actuaciones necesarias al efecto, especialmente en materia de movilidad, formación y promoción".

El párrafo final de este apartado 1, establece que en el ámbito de los planes integrales de recursos humanos, o con independencia de éstos, se podrán acometer planes operativos de recursos humanos, que determinarán las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad, redistribución de efectivos y asignación de puestos de trabajo.

Los criterios fundamentales, que se tendrían en cuenta lógicamente en la ejecución del Plan de Empleo, son los de reordenación, transformación y distribución del empleo en cada unidad, servicio o Centro, que tienda a crear, en definitiva una carrera administrativa; consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo y racionalización del empleo a través de una Oferta de Empleo Público y medidas excepcionales de consolidación de efectivos.

Se estima también que es fundamental para la realización de un Plan de estas características

ejecutar mediadas de formación, a través de una buena planificación de los mismos, para prestar unos servicios de calidad que deben recibir los ciudadanos.

El Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla, en sesión ejecutiva celebrada el día 17 de diciembre de 2004, y acuerdo de 23 de diciembre siguiente, acordó la aprobación de la Plantilla, Relación de Puestos de Trabajo y Oferta Pública de Empleo para el año 2005 y, consciente de la problemática de la temporalidad en el empleo existente en esta Administración, declara que, "para el ejercicio 2005, se llevará a cabo la realización de un Plan de Empleo, con base legal en el artículo 18 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, al permitir el referido artículo 18 la racionalización de los recursos humanos mediante la aprobación de planes de empleo que adopten las medidas y previsiones necesarias para ajustar la situación del personal a la estructura y necesidades de la organización. Sobre todo para intentar resolver aquellos desajustes conocidos y comprobados". (BOME núm. 4153, de 4 de enero de 2005)

En la misma línea, el 14 de junio de 2005, la Ciudad Autónoma de Melilla, junto con las Comunidades Autónomas, la Ciudad Autónoma de Ceuta y la Administración General del Estado, en el marco de las XLVIII Jornadas de la Comisión de Coordinación de la Función Pública, suscribe en Murcia la Declaración para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo en el Sector Público, cuyo tenor es el siguiente:

"1.- El nivel de temporalidad en el empleo actualmente existente en el sector público incide negativamente en los servicios públicos y pone de manifiesto las dificultades para una planificación adecuada de los recursos humanos.

2.- Las Administraciones Públicas firmantes se comprometen a intensificar las medidas tendentes a conseguir la reducción progresiva de la tasa de temporalidad tomando como referencia un objetivo que no supere como máximo el 10 %. Para ello, la actuación coordinada, el intercambio de información y la utilización decidida de los medios existentes en cada uno de los ámbitos competenciales aparecen como instrumentos necesarios.