

3.- La Comisión de Coordinación de la Función Pública realizará el seguimiento de las actuaciones desarrolladas en cumplimiento de este objetivo de reducción de la tasa de temporalidad."

Resulta obvio y unánime por tanto, que la transformación del empleo temporal en fijo, es cuestión primordial, reflejada en la política a seguir en la planificación de los recursos humanos a través de la consolidación de efectivos que se llevará a cabo mediante este Plan de Empleo.

3. NORMATIVA DE APLICACIÓN

La normativa aplicable viene determinada esencialmente en:

Constitución Española de 1978.

Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo del Estatuto de Autonomía de Melilla.

Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública.

Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

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

Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de administración local.

Reglamento del Gobierno y Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla

Reglamento de Organización Administrativa de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Reglamento Orgánico de la Consejería de Recursos Humanos.

Normativa reguladora de la clasificación del personal, catalogación, provisión, valoración y retribución de los puestos de trabajo de la Ciudad Autónoma de Melilla.

VII Acuerdo Marco de los Funcionarios de la Ciudad Autónoma de Melilla.

VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Decreto del Consejo de Gobierno de 1 de febrero de 2005 sobre distribución de competencias entre las distintas Consejerías (BOME número 4164 de 11 de febrero de 2005).

Declaración para la reducción de la temporalidad en el empleo del sector público de 14 junio de 2005.

Aprobación por el Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla de de la Plantilla, Relación de Puestos de Trabajo y Oferta Pública de Empleo para el año 2005.

Vistos los antecedentes, las motivaciones, la competencia y fundamentación, así como la norma aplicable a este Plan de Empleo, queda suficientemente justificada la necesidad e idoneidad de la utilización de este "instrumento básico para la planificación global de los recursos humanos", en cuyo marco podemos acomodar plantillas, adaptar las estructuras de nuestros recursos humanos a la organización real, crear puestos singularizados, adscribir al personal a los puestos más idóneos, formarlos, establecer regulaciones propias en relación a la organización administrativa de la Ciudad, adoptando medidas para la reducción de la temporalidad en el empleo, así como una adaptación a la nueva realidad orgánica, institucional y política derivada de la Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de los procesos de transferencias de la Administración General del Estado a la autonómica y asunción de un mayor número de competencias por diferentes mecanismos.

4. ACTUACIONES

PRIMERO: REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO A TRAVÉS DE LA CONSOLIDACIÓN DE EFECTIVOS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO DE CARÁCTER ESTRUCTURAL.

Se pretende en esta primera fase, acometer actuaciones que consoliden una estructura administrativa acorde y lo más adecuada a la realidad administrativa de la Ciudad Autónoma tras diez años de vigencia del Estatuto de Autonomía de Melilla.