

Para ello, desde la Consejería de Administraciones Públicas se ha efectuado un examen y estudio de la plantilla actual, tras el cual se ha confeccionado una plantilla acorde con las necesidades de la Ciudad.

Realizado lo anterior y dentro del compromiso asumido de reducir la tasa de temporalidad en el empleo por debajo del 10 %, la primera medida, sería la conversión de los nuevos puestos de trabajo considerados ya como estructurales que resulten en una relación jurídica funcional interina o laboral temporal, en puestos en propiedad o fijos, en forma similar al proceso llevado a cabo en la Administración General del Estado, en otras Comunidades Autónomas, Entidades Locales y en la propia Ciudad Autónoma, siendo la forma de provisión el concurso de méritos por ser ésta la más favorable al trabajador mediante convocatoria libre, y la más inmediata o, en su caso, el concurso-oposición.

SEGUNDO: RACIONALIZACIÓN DE LAS OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO.

La Consejería de Administraciones Públicas, y para la ejecución de este Plan de Empleo, ha realizado una adaptación a la realidad de las Ofertas Públicas de Empleo, debiendo contener las plazas que se incluyan en la consolidación de efectivos que se efectúe como consecuencia de la ejecución del presente Plan, respetando en todo momento los principios de estabilidad presupuestaria legalmente establecidos.

TERCERO: PLAN DE FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Cabe indicar que, la Consejería de Administraciones Públicas ya ha iniciado dicha actuación, encaminada a que la formación y perfeccionamiento de los empleados públicos sea una constante para esta Administración, ya que unos empleados públicos bien formados suponen una mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos, incrementando la calidad del mismo.

Así, se está elaborando anualmente (desde el año 2004), de acuerdo con las necesidades de las distintas unidades de la organización administrativa de la Ciudad Autónoma, una programación de la formación de los empleados públicos.

Asimismo, el Plan incluirá la aprobación de un Reglamento regulador de la Formación de los Empleados Públicos de la Ciudad Autónoma de Melilla.

CUARTO: MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Los principios propios de Seguridad e Higiene en el Trabajo son un objetivo constante y primordial en la política de recursos humanos de la Ciudad Autónoma de Melilla, por ello, siguiendo con la línea actual, se efectuará una progresiva potenciación del Gabinete de Prevención y Salud.

Una de las actuaciones que se efectuará, de forma progresiva, dentro de este apartado, es la elaboración de un Manual de Protocolos de Prevención y Salud Laboral.

QUINTO: PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN.

Dentro del Plan de Empleo, se llevará a efecto un proceso de funcionarización del personal laboral fijo, con el fin de optimizar el funcionamiento de las estructuras organizativas de la Administración de la Ciudad Autónoma.

La Consejería de Administraciones Públicas elaborará un estudio para la concreción de los puestos que deban considerarse susceptibles de ser funcionarizados, para la consecución de dicho objetivo último de mejora de la organización administrativa de la Ciudad Autónoma.

Concretados los puestos susceptibles de funcionarización, se determinará los trámites para su consecución, tomando como referencia los procesos llevados a cabo en otras Administraciones Públicas, siendo el procedimiento para llevarlo a efecto el concurso de méritos por ser ésta la más favorable al trabajador, y la más inmediata o, en su caso, el concurso-oposición.

SEXTO.- ADECUACION DEL ENCUADRAMIENTO DE LOS GRUPOS PROFESIONALES DE LOS COLECTIVOS FUNCIONARIALES DE LA POLICIA LOCAL Y PERSONAL DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS, Y PERSONAL AUXILIAR DE PUERICULTURA.

Dentro del marco de actuación y ejecución del presente plan de empleo se procederá a adoptar aquellas medidas tendentes para abordar la reclasificación profesional de los colectivos de funcionarios de la Policía Local y del Servicio de Extinción de Incendios, principalmente de los grupos D al C, logrando con ello fijar la correspondencia y homogeneización que referido a esta cuestión, en encuentra regulado en el resto del