

ción global de los recursos humanos de nuestra Administración, es el instrumento idóneo para la consecución de una estructura administrativa eficiente, de calidad y acorde con las especificidades que se derivan de la realidad jurídico-administrativa de nuestra Ciudad Autónoma, sin parangón en otras administraciones autonómicas del Estado.

Por todo lo expuesto, se propone el desarrollo de este Plan de Empleo, que se justifica ampliamente en las razones anteriormente expuestas, con el objetivo de racionalizar los recursos humanos, ampliar su formación y capacitación, reducir la temporalidad en el empleo público, otorgando estabilidad en el mismo, e incrementando la calidad del servicio al ciudadano, fin último que debe guiar la actuación de toda Administración Pública.

Melilla a 7 de septiembre de 2005

La Directora General de Recursos Humanos.

María José Gómez Ruiz.

VºBº

El Consejero de Administraciones Públicas.

Miguel Marín Cobos.

ACUERDO ADMINISTRACIÓN-SINDICATOS DE APROBACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

Innovados los Planes de Empleo, con carácter de legislación básica aplicables a todas las Administraciones Públicas (Art. 1.3 LMRFP), por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, modificativa del artículo 18 de la Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública, autoriza a las mismas para 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 que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal. Así la Disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 22/1993 establece que "Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades"

Dicha potestad de autoorganización lo posee la Ciudad Autónoma de Melilla al amparo de lo regulado

del artículo 20 de la Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, que aprueba al Estatuto de Melilla ("Corresponde a la Ciudad de Melilla, en los términos previstos en el presente Estatuto, la competencia sobre la organización y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno"). En base a esta capacidad, para la que la Jurisprudencia solo ha puesto límites en lo relativo a la arbitrariedad y en su necesidad de sometimiento al control jurisdiccional y a los principios establecidos en los artículos 23 y 103 de la Constitución y demás normativa aplicable, la Ciudad Autónoma de Melilla puede, a través de un Plan de Empleo, proceder a su autoorganización administrativa, posibilitando la adscripción con carácter definitivo (tras el correspondiente proceso selectivo) a sus empleados públicos, a los puestos de trabajo que por la nueva realidad de las estructuras de esta Administración tras diez años de vigencia del Estatuto de Autonomía, han devenido en estructurales.

Así la propia Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública regula, ante la necesidad de atender a situaciones puntuales, la atención en la exigencia de los sistema de acceso a la función pública establecidas por la misma y la ley 50/1998, de 30 de diciembre, con su artículo 39, habilita procesos selectivos para la "sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente....".

El Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla, en sesión ejecutiva celebrada el 17 de diciembre de 2004, y acuerdo de 23 de diciembre, 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 de 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 las necesidades y estructuras de la organización. Sobre todo para intentar resolver aquellos desajustes conocidos y comprobados. (BOME núm. 4153, de 4 de enero de 2005).