

aprobación de la Oferta de Empleo Público anual; atribuciones recogidas en el Reglamento de Recursos Humanos de la Ciudad Autónoma de Melilla, cuyo artículo 2.2 e) establece se ejercerán previo dictamen, informe o consulta de la Comisión Permanente de Recursos Humanos.

Por lo que a la Plantilla se refiere, durante el año 2000 ésta sigue configurándose manteniendo la diferenciación entre el personal propio y transferido, distinguiéndose a su vez dentro de cada uno de estos grupos entre el personal funcionario y el laboral.

En punto a lo anterior conviene poner de manifiesto que una vez concluido el proceso de equiparación retributiva del personal transferido, su diferenciación con el personal propio de la Ciudad obedece únicamente a la conveniencia de realizar de una forma progresiva la integración de dicho personal en nuestra organización autonómica.

Con respecto a la plantilla aprobada para el año 1999, la del 2000 presenta modificaciones en relación con el personal propio, tanto el funcionario como el laboral, manteniéndose sin modificaciones en lo que concierne al personal transferido.

En cuanto al personal funcionario las modificaciones operadas se concretan en la inclusión de las plazas que conformarán la Oferta de Empleo Público (OEP) para el año 2000, así como en el condicionamiento de determinadas plazas respecto de las que su provisión durante el ejercicio 2000 resultaba problemática o inviable.

Tal condicionamiento supone que la cobertura de dichas plazas sólo podrá llevarse a efecto mediante la conversión de otras plazas existentes que resulten prescindibles, o bien a través de procesos de promoción interna en los que el ascenso de los funcionarios que promocionen suponga la amortización de la plaza que hasta entonces vinieran ocupando; tales medidas podrían articularse a través de la formulación del correspondiente Plan de Empleo.

Por lo que al personal laboral propio se refiere, la plantilla se presenta actualizada y depurada conforme a la realidad dimanante de las nóminas y de las OOEP más recientes.

La conformación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) se aborda con carácter provisional y para que surta efectos en tanto culmine el proceso de catalogación y valoración de puestos actualmente en curso.

Se recogen, portanto, únicamente aquellas modificaciones necesarias para la adecuación de la RPT al nuevo esquema organizativo derivado de la aparición Consejerías anteriormente inexistentes, así como a las modificaciones introducidas en el Reglamento de Organización Administrativa, mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno publicado en el BOME 3648, de 7 de octubre de 1999.

Igualmente, la nota de provisionalidad explica la conveniencia de no dar respuesta en este momento a diferentes peticiones cursadas por las diferentes Consejerías y Servicios, por considerarse que las mismas encontrarán el adecuado marco de resolución con ocasión del proceso de catalogación y valoración de puestos de trabajo y a la vista de las conclusiones que de dicho proceso se desprendan.

En punto a la opción entre mantener la actual conformación de la RPT, articulada en dos relaciones distintas, una para el personal propio y otra para el transferido, o bien, acometer de una vez la integración del citado personal transferido, se parte de la constatación de la conveniencia de contar con un único instrumento técnico que recoja y describa de forma unificada la totalidad de puestos de trabajo, las retribuciones de cada uno de ellos, condiciones de acceso, etc.

Ello no obstante y declarándose la conveniencia de integrar dicho personal en nuestra organización de puestos de trabajo, se considera que la articulación debe igualmente realizarse dentro del proceso de catalogación anunciado, en cuyo marco se entiende que puede llevarse a efecto con la suficiente reflexión y las mayores garantías de acierto.

Aunque la formulación y publicación de la Oferta de Empleo Público (OEP) es posterior a la aprobación de la plantilla, la conformación de esta última no puede realizarse sin atender a las plazas que compondrán la primera, y ello desde el momento en que tampoco la OEP se concibe sin la preexistencia de una plantilla que la contemple y aporte su sostén jurídico y financiero.