

En cuanto a la relación de puestos de trabajo, el apartado 2 del citado artículo 90 dispone que "Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública".

En tercer lugar, el artículo 91 del mismo texto legal señala que "Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal".

En el orden competencial, la Asamblea de la Ciudad Autónoma de Melilla, al amparo de lo establecido en el último párrafo del artículo 12 del Estatuto de Autonomía de Melilla, delegó en el Consejo de Gobierno de la Ciudad la aprobación de la plantilla del personal, así como la relación de puestos de trabajo y la 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 su parte, el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1999, recogiendo los criterios de contención del gasto público que durante los últimos años vienen reiterándose, establece en su artículo 21.1 que "Durante 1999, las convocatorias de plazas para ingreso del nuevo personal del sector público se concentrarán en los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren absolutamente prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales", añadiendo que "En todo caso, el número de plazas de nuevo ingreso deberá ser inferior al 25 por ciento de la tasa de reposición de efectivos", con la excepción de las plazas correspondientes a la cobertura de las plazas de la Policía Local, expresamente exceptuadas de la aplicación del anterior principio limitativo, pudiéndose también convocar "los puestos o plazas que, estando presupuestariamente dotados e incluidos en sus relaciones de puestos de trabajo, catálogos o plantillas, se encuentren desempeñados de forma interina o temporalmente".

Dicho marco normativo debe ser contemplado y aplicado atendiendo a las peculiaridades que se derivan del proceso autonómico en el que la Ciudad se halla inmersa y que se traducen en la necesidad de adaptar la estructura organizativa del personal de la Ciudad Autónoma a la nueva realidad institucional y al nuevo régimen de competencias que instaura nuestro Estatuto de Autonomía.

La primera consecuencia que podemos establecer a la vista de dicho ámbito de peculiaridades consiste en que la plantilla de la Ciudad deberá ajustarse y determinarse a las necesidades que lleva implícita una Administración más amplia y compleja tanto en los aspectos competenciales como en los puramente organizativos, acometiéndose a tales efectos medidas orientadas en las siguientes direcciones:

- a) Incrementar la plantilla en el límite autorizado por los instrumentos de planificación general en materia de gastos de personal, vinculando dicho incremento a la dotación de personal técnico cualificado o especializado.