

necesidades de planificación están en función de las propias necesidades de la organización, la Comisión propuso que (...) el Estatuto Básico contemple la planificación de los recursos humanos que, de acuerdo con la Legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, podrá adoptar cada Administración, con objeto de dimensionar adecuadamente sus efectivos, lograr su mejor distribución y facilitar la formación y promoción profesional y la movilidad. Todo ello con la finalidad de lograr la mayor eficacia en el servicio a los ciudadanos y aumentar la productividad, en el marco de los recursos disponibles (...).

La perspectiva del Informe sitúa la planificación en un plano finalista, como es el de lograr la mayor eficacia en el servicio a los ciudadanos y aumentar la productividad junto con una posición instrumental: lograr la mejora de la distribución y utilización de los efectivos disponibles.

Es el artículo 69 de la EBEP el que establece los objetivos y los instrumentos de la planificación siguiendo, en este punto, el guión de recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Así en el párrafo primero del artículo se aborda la delimitación objetiva indicando que "(...) 1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia con la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mayor distribución, formación, promoción profesional y movilidad (...).

En virtud de cuanto antecede, y teniendo en cuenta el nuevo marco legislativo introducido por la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, se han elaborado la Oferta de Empleo Público, Plantillas y Relación de Puestos de trabajo de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Resulta necesario, no obstante la delegación en el Consejo de Gobierno de la Ciudad, la inclusión de las correspondientes dotaciones presupuestarias en el Presupuesto anual de la Ciudad.

II

COMPETENCIA

La aprobación de la Plantilla de personal y la Relación de Puestos de Trabajo, así como la fijación

de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de funcionarios, número y régimen del personal eventual, es una competencia reservada a los Ayuntamientos de régimen común a los Plenos.

En la Ciudad Autónoma de Melilla, en virtud de la disposición contenida en el artículo 12.2 "in fine" de la Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, del Estatuto de Autonomía de la Ciudad de Melilla, es posible su delegación por el Pleno de la Asamblea en el Consejo de Gobierno, como así se dispuso por la propia Asamblea de Acuerdo de delegación adoptado en sesión extraordinaria de fecha 24 de julio de 1995 (BOME núm. 3418, de 18 de agosto), en concordancia con los Acuerdos del Consejo de Gobierno de 24 de febrero de 1998 y 6 de marzo del mismo año (BOME núm. 3567, de 18 de marzo) no existiendo acuerdo de revocación en esta materia.

Estas competencias se ejercerán por el Consejo de Gobierno previo dictamen, informe o consulta de la Comisión Permanente de Administraciones Públicas (artículo 2.2, apartado e) del Reglamento de la Consejería de Recursos Humanos).

Es competencia del Alcalde " aprobar la Oferta de Empleo Público de acuerdo con el Presupuesto y la Plantilla aprobados por los Plenos de los Ayuntamientos de Régimen Común (artículo 34.1 apartado g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril). En la Ciudad Autónoma de Melilla, de conformidad con el principio de vaciamiento competencial del Presidente del Consejo de Gobierno (artículo 7.1 del Reglamento del Gobierno y de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME núm. 3 Extraordinario de 15 de enero de 1996). " Los Consejeros son los titulares de la competencia de resolución en los asuntos de su departamento que no estén atribuidos a la Asamblea ni al Consejo de Gobierno), podría corresponder al Consejero de Administraciones Públicas. Sin embargo, el Reglamento de la Consejería de Recursos Humanos ha considerado oportuno otorgar dicha competencia de aprobación de la Oferta de Empleo Público al propio Consejo de Gobierno, con participación de la Asamblea a través de la Comisión Permanente de Administraciones Públicas, que deberá evacuar su dictamen, informe o consulta.