

I N F O R M E

PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

A efectos de lo dispuesto de en el artículo 172.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales y, el artículo 4.3 del Reglamento de la Consejería de Administraciones Públicas se procede a emitir el presente informe.

I

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, de aplicación a la Ciudad Autónoma de Melilla, de conformidad con la remisión establecida en el artículo 31 de la Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo de Estatuto de Autonomía de Melilla, señala que "Corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual", añadiendo en su último párrafo que "las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia, y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general".

Ello conduce necesariamente a establecer una consideración previa y general respecto a la planificación de los recursos humanos, entendiendo por ésta, la determinación de los objetivos que quiere/debe cumplir una organización y los medios personales que se necesitan para la consecución de los mismos. En consecuencia el señalamiento de objetivos es una exigencia ineludible para la planificación pero es cierto, también que la planificación exige una priorización entre los objetivos de los distintos órganos, unidades y departamentos.

En este punto cabe que uno de los elementos de mayor importancia en la gestión pública es, precisamente, la presupuestación en tanto en cuanto supone la consagración y la autorización para la realización de objetivos concretos.

Imprescindible resulta realizar en este punto referencia a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Bajo la referencia de "La planificación de recursos humanos y algunos instrumentos de gestión personal", el apartado VI del Informe de la Comisión de Expertos indicó que "ninguna Administración puede funcionar correctamente si carece de una estrategia adecuada de gestión de personal y de las medidas necesarias para ejecutarlas(...)"; Con la referencia general de que las 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 del 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(...)".