

Común de Personal Funcionario y Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla VENGO A PROPONER AL CONSEJO DE GOBIERNO, como órgano competente a tenor del artículo 3.2 apartados c) y d) del Reglamento de la Consejería de Administraciones Públicas (BOME número 4.666 de 4 de diciembre de 2009), que ratifique el mismo con la siguiente redacción literal:

PROPIUESTA DE ACUERDO PARA LA APROBACIÓN DEL PLAN DE FUNCIÓN PÚBLICA 2013-2015 PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CIUDAD AUTÓNOMA.

I

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El marco normativo de la Ciudad Autónoma de Melilla, partiendo desde la propia Constitución y la Ley Orgánica 2/1995 de 13 de marzo que aprueba su Estatuto de Autonomía, así como desde la Ley 7/2007 de 12 de abril que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 11/2007 de Acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, apuntan en el sentido único del desarrollo de la función pública de la Ciudad de modo eficaz y eficiente.

Este entramado normativo impone a la Administración de la Ciudad la necesidad de establecer una estrategia propia que cree los vínculos necesarios entre la organización y el medio que las rodea y le permita adaptarse a los problemas en los aspectos claves que tienen más incidencias.

En la actualidad, el Título V del Estatuto Básico del Empleado Público, bajo la rúbrica "Ordenación de la actividad profesional", enuncia de forma inequívoca el objetivo de la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas "contribuir a la consecución de la eficacia en 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 mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad".

Si éste es el objetivo último de la planificación de recursos humanos es obvio que todos los instrumentos que la Ciudad dispone no deben tratarse como documentos que obedecen a una mera exigencia legal, sino que sólo adquieren su verdadero sentido si sus contenidos coadyuvan a analizar, aportar información y recursos, y son facilitadores de la estrategia organizativa de la Ciudad Autónoma de Melilla.

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 distintas Consejerías en que se distribuye la Ciudad a tenor del Decreto de Distribución de Competencias del Consejo de Gobierno de 26 de Agosto de 2011 (BOME extraordinario número 20 de 26 de agosto de 2011).

Imprescindible resulta realizar en este punto referencia al Informe de la Comisión de Expertos que se formó con carácter previo a la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en el cual bajo la referencia de "La planificación de recursos humanos y algunos instrumentos de gestión personal" 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 contempla 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 Ley 7/2007, de 12 de abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público 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