

Diseñar, crear y mantener el Portal del Empleado Público de la Ciudad Autónoma de Melilla a través del cual se aumente la comunicación existente entre los empleados públicos y la Administración de la Ciudad, mejorando los servicios ofrecidos y facilitando las tareas a realizar por los empleados y, en última instancia, eliminar en lo posible todos los trámites y procesos en papel que se realizan en la actualidad.

OBJETIVO 6: MANUAL DE INSTRUCCIONES DE FUNCIONAMIENTO DE LOS TRIBUNALES

Con el fin de mejorar la objetividad e imparcialidad y transparencia de los procesos selectivos se incluirán en las bases de la convocatoria el cumplimiento de las instrucciones de funcionamiento de los tribunales de selección como medida de homogeneización en pro de la igualdad, capacidad y mérito en la selección.

OBJETIVO 7: APROBACIÓN DE INSTRUCCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL Y NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS INTERINOS.

Las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado establecen que no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Para dar cumplimiento y poder cubrir esas necesidades de carácter urgente e inaplazable que surgen en el ámbito de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla, es necesario establecer un procedimiento de contratación de personal laboral y nombramiento de funcionarios interinos dotando de la agilidad necesaria para que la incorporación del personal se pueda producir de manera urgente, contribuyendo a una mayor eficacia y eficiencia en la gestión del sector público de la Ciudad sin perjuicio de su ajustado sometimiento a las normas de selección y de contratación aplicables, pues en un ámbito jurídico tan controvertido como el del empleo público se debe procurar una gestión de personal basada en expedientes debidamente motivados y ajustados a la legalidad.

OBJETIVO 8: APROBACIÓN DEL IX ACUERDO MARCO Y X CONVENIO COLECTIVO.

Con el fin de solucionar aquellos problemas que plantean los actuales textos derivados de la negociación colectiva se abordará en las Mesas de Negociación respectivas la adaptación de los textos existentes a la realidad normativa.

OBJETIVO 9: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PENDIENTES DE VALORAR

Se procederá a la valoración de aquellos puestos de trabajo que constan en la vigente Relación de Puestos de trabajo como P.V que garantice la equidad interna, al tiempo que remunere las condiciones particulares de los diversos puestos de trabajo y su dificultad técnica.

OBJETIVO 10: APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL EMPLEO PÚBLICO EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, así como que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico.

Es en este marco, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional octava, incorpora al ordenamiento jurídico del empleo público la obligatoriedad de que las Administraciones Públicas elaboren y apliquen un plan de igualdad, lo que requiere la aprobación del mismo previo estudio en el seno de las Mesas de Negociación.

OBJETIVO 11: APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DE COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Con el fin de poner en marcha el adecuado funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de la Ciudad es necesario proceder a la aprobación de su Reglamento como medio e instrumento que posibilite la participación y consulta en materia de seguridad y salud laboral en el ámbito de la Administración de la Ciudad.

OBJETIVO 12: REGULACIÓN DE LA ADAPTACIÓN O CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD

Se procederá a la elaboración de una normativa de adaptación o cambio de puestos de trabajo que protocolice de forma objetiva estos procedimientos.

OBJETIVO 13: PROMOCIÓN INTERNA HORIZONTAL

Se seguirán implantando procedimientos de promoción interna tanto vertical como la horizontal para personal laboral fijo que a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público se encontrarán desempeñando funciones propias de personal funcionario.

OBJETIVO 14: PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL

Se potenciará la promoción interna vertical como medio de promoción de la carrera profesional del empleado público.