

el procedimiento a seguir en los nombramientos de funcionarios Interinos y contrataciones de personal laboral temporal para dar cumplimiento al artículo 23.2 de la Ley 2/2012, de 29 de junio de Presupuestos Generales del Estado y poder cubrir necesidades de personal, exclusivamente de carácter urgente e inaplazable, que surgen en el ámbito de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla, reduciéndose el gasto sustancialmente en este aspecto.

Tercero: El 1 de Octubre de 2012 por las partes integrantes de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo del personal laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla se acordó la Modificación de la Disposición Transitoria Cuarta, lo que ha permitido, desde entonces, ampliar el número de contrataciones de duración determinada de interés social (Planes de Empleo) sin incremento de gasto, en consonancia con la situación de crisis económica que directamente está afectando al desempleo en nuestra Ciudad.

Cuarto: En materia de Reducción de créditos y permisos sindicales se han ajustado los mismos a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dejando sin validez ni efectos los artículos del Acuerdo Marco y del Convenio Colectivo que excedían de lo contenido en las citadas leyes.

Sin embargo, el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad contempla la posibilidad de alcanzar acuerdos en el ámbito de las Mesas Generales de Negociación que modifiquen lo anteriormente expuesto a efectos del racional ejercicio de las funciones de representación y negociación o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales. Por ello y en aras a fomentar el diálogo social y dentro de los criterios de necesaria austeridad, el día 7 de noviembre de 2012, los representantes de la Administración y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General Común de Personal Funcionario y Laboral en ejercicio de las facultades establecidas en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 20/2010 y el artículo 38.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, adoptaron el Acuerdo sobre adecuación de derechos sindicales, aprobado por el Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria, el 9 de noviembre de 2012 (BOME nº 4973 de 13 de noviembre de 2012).

Quinto: Igualmente y con la finalidad de concretar la aplicación de la Disposición Septuagésima Primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el Año 2012, que estipula que la jornada de trabajo no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, en sesión celebrada el día 14 de Diciembre de 2012, los representantes de la Administración de la Ciudad Autónoma y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General Común de Personal Funcionario y Laboral llegaron al "Acuerdo para la aplicación de la jornada general del trabajo en el Sector Público" (BOME número 4986 de de 28 de diciembre de 2012) estableciéndola, como mínimo, en 1642 horas y media en cómputo anual no procediéndose al abono ni de horas extraordinarias ni de cualquier otra gratificación por servicios extraordinarios que no excedan del mínimo legal de horas establecido.

Sexto: Intentando evitar que todas las medidas precitadas de control de gato público en materia de personal puedan quedar sin efecto por una indebida ejecución de los contratos administrativos de servicios se dictaron por la Consejería de Administraciones Públicas las "Instrucciones sobre buenas prácticas para la gestión de las contrataciones de servicios y encomiendas de gestión a fin de evitar incurrir en supuestos de cesión ilegal de trabajadores" con el fin de garantizar, en su aplicación práctica, la correcta ejecución de los servicios externos que hubieran contratado, de manera que queda clarificada la relación entre los responsables de la Administración y el personal de empresas contratadas externas, y se eviten aquellas situaciones que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral del personal de la empresa con la Administración de la Ciudad Autónoma vulnerándose los principios constitucionales de ingreso.

Séptimo: Por último, y para impulsar un proceso de mejora integral de los Recursos Humanos de la Ciudad, a través del desarrollo de medidas que permitan su adecuado dimensionamiento y una gestión más productiva y racional el Consejo de Gobierno en sesión celebrada el pasado 5 de julio de 2013 acordó aprobar el Plan de Función Pública para los ejercicios 2013-2015.

En virtud de cuanto antecede, y teniendo en cuenta el marco legislativo mencionado, se han elaborado la Plantilla y Relación de Puestos de trabajo de la Ciudad Autónoma de Melilla para el año 2014.