



CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Dirección General de Función Pública

53.- MEMORIA DE LA PLANTILLA, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA PARA EL AÑO 2015.

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 unívoco 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 vigente **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)**.