

Sobre la plantilla de personal

CONTENIDO

1. Regulación normativa
2. Aspectos generales
 - a. Diferencia entre la plantilla y la RPT
 - b. Diferencia entre plaza y puesto
3. Contenido
4. Aprobación
 - a. Órgano competente
 - b. Materia no negociable
 - c. Publicidad
5. Modificación de la plantilla
6. Aspectos particulares
 - a. Procedimiento para crear una nueva plaza en plantilla. Limitaciones
 - b. Contratación de personal laboral temporal sin modificación de plantilla de personal
 - c. ¿El Anexo de Personal es un documento distinto de la Plantilla?

1. Regulación normativa

Partiremos de lo dispuesto en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local:

*«1. 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.***

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».

Por su parte, el artículo 126 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril:

*« 1. **Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto** y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.*

2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.

4. Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril».

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 168.1.c) del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la plantilla de personal se contempla como parte de la documentación que debe adherirse al presupuesto, al referirse a ella como **«Anexo de Personal de la Entidad Local»**.

[!\[\]\(e474458956c9a37fbf9586ddb60a7fa1_img.jpg\) **Volver**](#)

2. Aspectos generales

a. Diferencia entre la plantilla de personal y la Relación de Puestos de Trabajo

La plantilla es el instrumento de planificación que comprende todas las plazas existentes en la Corporación con dotación presupuestaria, cubiertas o vacantes. La plantilla se aprueba anualmente con ocasión de la aprobación del presupuesto, y ha de responder a principios de racionalidad, economía y eficiencia.

En la plantilla se relacionan las concretas plazas que estarán referidas a los puestos previstos en la RPT, y en la misma se debe establecer la concreta situación de cada plaza, cubierta o vacante, así como escala, grupo, subgrupo. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos.

La RPT, como su nombre indica, es la relación de todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento, funcionarios y laborales que se requieren para el funcionamiento del mismo y que constituye su organigrama de personal. Tal y como establece el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización de carácter permanente y que podrán ser cubiertos por personal funcionario, laboral o eventual, definiendo las características de cada puesto en cuanto a sus funciones, atribuciones y competencias. Por ello, no deberán incluirse las contrataciones temporales, que no tienen continuidad en el tiempo. La RPT, en definitiva, es el instrumento técnico de carácter objetivo a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto, y comprendiendo la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño y determinación de sus retribuciones complementarias.

NOTA PRÁCTICA

Cada entidad local asignará a sus empleados públicos que consten en plantilla un puesto de trabajo.

La RPT unida al concepto de «puesto de trabajo» tiene pues, carácter objetivo y recoge las funciones y tareas concretas atribuidas al cuerpo o subescala donde se encuadre dentro de la entidad local; y la plantilla tiene carácter subjetivo, comprendiendo la relación de plazas asignadas a cada una de las escalas, subescalas, clases y categorías que corresponde a un funcionario o personal laboral que ha superado las correspondientes pruebas de acceso al empleo público en esa administración.

Estos instrumentos organizativos se complementan. Todas las plazas deben estar previstas en la RPT, estén vacantes o cubiertas, y la plantilla debe determinar la situación de cada puesto de trabajo, y si una plaza está vacante, lo seguirá estando en la RPT y en la plantilla deberá aparecer como vacante, mientras no se cubra de forma reglamentaria, si bien, deberá presupuestarse si está ocupada por interino, indefinido no fijo o laboral temporal. La plantilla tiene un ámbito más reducido, pues no determina las características esenciales del puesto, ni requisitos para su ocupación, y su finalidad es distinta, predominantemente

de ordenación presupuestaria.

Es decir, la plantilla debe incluir y determinar la plaza concreta asignada a cada puesto de trabajo previsto y determinado en la RPT. La plantilla determinará las retribuciones básicas propias del grupo de clasificación, mientras que en la RPT se concretarán el complemento de destino y el específico, siendo con ello dos documentos interdependientes.

NOTA PRÁCTICA

El elemento subjetivo de la organización, es decir, las personas que integran la entidad local como empleados públicos, se clasifican en la plantilla de personal, mientras que el elemento objetivo de la administración se estructura a través de las relaciones de puestos de trabajo o bien otro instrumento organizativo similar.

b. Diferencia entre plaza y puesto

Pese a que distinción no está desarrollada de manera acabada por el Legislador, y no hay una regulación sistemática al respecto, tras un análisis normativo, podemos apreciar las siguientes notas definitorias de cada uno de estos conceptos:

Plaza	Puesto
Carácter subjetivo: ligada al empleado público	Carácter objetivo: ligado a las tareas y funciones concretas que realiza cada empleado
Relacionada grupos clasificación retribuciones básicas	Relacionada grupos clasificación retribuciones complementarias
La adquisición de la plaza es previa a la del puesto dado que la condición de funcionario se adquiere con la toma de posesión de la plaza	El puesto de trabajo se adquiere una vez obtenida la plaza, es posterior a ella
Relacionada grupos clasificación titulación.	No está conexas directamente con la posesión de un título académico aunque puede estarlo
Está unida a la estructura legal de: escalas, subescalas, clases y categorías	Está unido a la relación de puestos de trabajo (RPT)

Exige la existencia de un puesto	No exige necesariamente una plaza en la plantilla estructural (por ejemplo, caso del personal laboral temporal)
La obtención de la plaza no está conectada de forma concreta con un puesto	Está conectado de forma concreta al trabajo a realizar
La carrera administrativa se realiza a través de la promoción interna	La carrera administrativa se realiza a través de la promoción profesional.

Como señalamos, ante la falta de claridad en las disposiciones normativas sobre qué son «puestos» y qué debe entenderse por «plazas», la doctrina y la jurisprudencia se han ido encargando de perfilar las diferencias existentes entre ambos conceptos, como sucede en la **STS de 9 de abril de 2014**, en su F.J. 10º:

«(...) Si atendemos a lo que, más arriba hemos dicho, acerca de las plazas y los puestos de trabajo resulta patente que no son conceptos equivalentes.

Las condiciones de trabajo de cada puesto se fijan en las Relaciones de Puesto de Trabajo que indicarán las correspondientes retribuciones específicas, mientras en las plantillas de personal se especifica la denominación de la plaza, su número, el Grupo o Escala, Subescala, clase y categoría, cuestiones que no se engarzan con el artículo 37 TREBEP”.

El puesto de trabajo se configura así –a nuestro entender y sin perjuicio en todo caso de otros criterios que puedan considerarse mejor fundados en Derecho-, como un concepto objetivo; como el conjunto de funciones y condiciones en que han de ser desarrolladas dichas funciones por quienes, una vez se haya otorgado consignación presupuestaria al mismo, surgiendo así una plaza que cabrá sacar a convocatoria pública, obtengan aquella.

Por otra parte y así concebida, la plaza cabría definirla, al contrario que el puesto de trabajo; como un derecho subjetivo que asiste a quien logra pasar un proceso selectivo e ingresar en el servicio público, de obtener unas retribuciones que cuenten con previsión presupuestaria previa por el desempeño de un puesto de trabajo creado en el RPT.

Ambos conceptos –puesto y plaza- aparecen ligados entre sí, si bien no son idénticos ni tienen porqué coincidir de manera total. En efecto, la Administración municipal podrá crear tantos puestos de trabajo como considere adecuados a la naturaleza de las necesidades de servicio que presente, sin límite alguno al respecto; habilitada por la autonomía municipal y la capacidad de autoorganización que de dicha autonomía se deriva.

Ahora bien, no tendrá que existir una plaza creada (o lo que es lo mismo; un puesto de trabajo dotado económicamente y listo para ser sacado a convocatoria pública y proveído) por cada puesto de trabajo que figure en la RPT. En este instrumento podrán existir puestos de trabajo que no cuenten con dotación presupuestaria y que, por ende, no figuren en la plantilla de personal; no existiendo, así; tantas plazas en la plantilla como puestos de trabajo aparecen creados en la RPT.

TERCERA.- La vinculación entre los conceptos «puesto de trabajo» y «Relación de Puestos de Trabajo» hace que resulte necesario tomar en consideración, para la creación de aquellos, la regulación recogida en el artículo 74 TREBEP, en el 90.2 LBRL, en la normativa autonómica sobre la materia contenida en los artículos 29 a 36 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Illes Balears y en la normativa reglamentaria estatal de aplicación supletoria en el ámbito local, esto es, el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

Asimismo, y en la medida en que de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Función Pública balear, en la RPT deben describirse los puestos que se crean, con indicación de las funciones inherentes a los mismos, grupo o grupos, cuerpo o escala y especialidad de adscripción, así como el nivel de clasificación y las retribuciones complementarias, si se trata de puestos funcionariales, o categoría profesional, nivel retributivo y complemento específico, si se trata de puestos laborales, habrán de tenerse también en cuenta para la elaboración de aquella las normas que regulan este tipo de conceptos retributivos, es decir, tanto el artículo 24 TREBEP como su correlativo autonómico contenido en el artículo

121 de la Ley 3/2007 y, además, el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

Por último, en el caso del personal laboral, resultarán de aplicación las previsiones contenidas en el artículo 26.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los convenios colectivos que resulten de aplicación en relación a la determinación de los posibles complementos salariales a que tienen derecho este tipo de trabajadores.

CUARTA.- Por su parte, la vinculación entre los conceptos “plaza” y “plantilla”, en tanto cabe definir la primera como el resultando de otorgar da cobertura presupuestaria, a través de la segunda, a un puesto de trabajo previamente creado en la RPT; nos lleva a apostar por la siguiente normativa de aplicación en lo que a la creación de “plazas” se refiere:

Además del ya citado artículo 90.1 LBRL, el artículo 36 según el cual “La plantilla de personal es el instrumento de coordinación entre la ordenación de la función pública y las estructuras presupuestarias. La plantilla de personal contiene la relación de plazas correspondientes a cada uno de los grupos y cuerpos funcionariales y a cada uno de los grupos y niveles de clasificación de personal laboral, que se amparan en la dotación presupuestaria de los puestos de trabajo».

Por tanto, **un puesto de trabajo es la figura creada a través de una RPT**, que es el instrumento que define las características, perfil, propiedades, requisitos y retribuciones complementarias, sin contener las disponibilidades presupuestarias.

La plaza es la figura que se crea a través de la plantilla de personal, entendida como la relación de puestos amparada en el presupuesto que contiene el listado de los únicos puestos de trabajo de la Corporación Municipal a los que, precisamente por ello, se puede dar cobertura.

Puede decirse que la plaza la ocupa el funcionario en propiedad, y que el puesto es aquello que realiza, es decir, sus tareas, funciones, su horario, sus retribuciones complementarias...

La plaza es el derecho que podemos considerar asiste a quien accede al ámbito de la función pública de ocupar un puesto de trabajo, previa participación en un proceso selectivo y previa convocatoria de aquél, habrían de tomarse en consideración en relación con este concepto de «plaza» todas las normas contenidas en el TRLEBEP, las leyes autonómicas en materia de función pública y la propia normativa estatal de aplicación supletoria a los entes locales en lo que respecta a esta última cuestión: convocatoria de plazas y organización de procesos selectivos para la obtención de aquellas. Sin embargo, el puesto, que presenta un carácter objetivo, definido funcionalmente con independencia de la persona concreta que lo ocupe - figura en la RPT, se ocupa mediante los sistemas de provisión de puestos, es decir, es la unidad estructural básica de la organización a través de la cual nos movemos dentro de la administración.

 [Volver](#)

3. Contenido

La plantilla debe trasladar la totalidad de plazas de funcionarios, personal laboral fijo y personal eventual, y se aprueba anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto (artículo 126.1º del TRRL).

En cuanto a la temporalidad de los contratos habrá que distinguir entre los contratos fijos discontinuos que sí que formarán parte de la plantilla, por el contrario de los contratos temporales dirigidos a cubrir tareas no permanentes o coyunturales en la Administración y que, por tanto, no habría obligación de incluirlos en la plantilla.

Puede configurarse como en el siguiente modelo:

PERSONAL FUNCIONARIO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Nº PLAZAS	GRUPO/SUBGRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE/CATEGORÍA

PERSONAL LABORAL

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Nº PLAZAS	TITULACIÓN EXIGIDA	OBSERVACIONES

PERSONAL EVENTUAL

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Nº PLAZAS

OTROS

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Nº PLAZAS	_____	OBSERVACIONES

[!\[\]\(6a9b39b98eb945faa14c645ec99e4eaa_img.jpg\) Volver](#)

4. Aprobación de la plantilla

a. Órgano competente

La plantilla se aprueba anualmente con ocasión del Presupuesto, debiendo unir los antecedentes, estudios y documentos acreditativos.

Corresponde a cada Ayuntamiento, por medio del **Pleno** de la Corporación, aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla de personal (art. 22.2.i de la LBRL).

Deberá someterse previamente a **dictamen preceptivo de comisión informativa** cuando el asunto vaya a ser sometido a la sesión plenaria, incurriéndose, en caso de no hacerlo, en causa de anulabilidad.

b. Materia no negociable

Por lo que hace a las materias negociables en el ámbito del empleo público, el artículo 37.2 del TRLEBEP establece unos límites al respecto, al relacionar una serie de materias excluidas de la obligatoriedad de negociación, o más bien, pese a su dicción literal, de asuntos que se excluyen de la negociación, y que resultan aplicables tanto a la negociación funcional como a la laboral, pues, aunque los términos no sean muy explícitos, son materias innegociables por razones de orden público, que tanto valen en un caso como en el otro, en tal sentido:

«Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto»; y «La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional».

Sí serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo, la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios, y las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley, entre otras (artículo 37.1º del TRLEBEP).

Respecto a la plantilla de personal -aprobación o modificación-, sin embargo, y siendo la finalidad de su aprobación eminentemente presupuestaria y típica manifestación de la potestad de autoorganización (se limita a una relación de plazas dotadas económicamente, cuya finalidad es predominantemente de ordenación presupuestaria), ello la exime de negociación colectiva. Entendemos que se excluye así de la necesidad de dicha negociación con base en el artículo 37.2º del TREBEP. En este sentido, puede citarse la **STSJ de Asturias de 14 de octubre de 2013**, que mantiene que la plantilla presupuestaria no es una materia que sea objeto de negociación a los efectos del TREBEP.

La plantilla de personal es materia que no es objeto de negociación, de acuerdo con el artículo 37 del TRLEBEP, a diferencia de la aprobación o modificación de la RPT que sí exige en su tramitación la negociación colectiva.

c. Publicidad

Según establece el artículo 126.1 del TRRL, *«las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios»*.

Añadiendo en el apartado 3 que *«la modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél»*.

Esto se complementa con lo dispuesto en el artículo 127 del TRRL *«Una vez aprobada la plantilla y la relación de puestos de trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, **sin perjuicio***

de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del Presupuesto».

[!\[\]\(e2376d476d06eb31946dc01a69a4403a_img.jpg\) Volver](#)

5. Modificación de la plantilla

A lo largo de la vigencia del presupuesto podrán modificarse, tanto la plantilla como la RPT, **siempre que se cumplan los trámites establecidos para la modificación de aquél**, tal y como dispone el artículo 126 TRRL, siempre que se cumplan los requisitos del número 2 del mismo artículo si se pretende ampliar.

¿Y durante la vigencia del presupuesto prorrogado? Ni de esta normativa, ni de la normativa sobre haciendas locales se puede deducir que el presupuesto en situación de prórroga no sea el presupuesto vigente, lo que permite afirmar que, efectivamente, se puede modificar la plantilla de personal durante la vigencia del presupuesto prorrogado cumpliendo los trámites establecidos para las modificaciones presupuestarias.

En este sentido, la **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) de 28 de febrero de 1996**, afirmaba en su Fundamento Jurídico décimo cuarto:

«[...] El artículo 90.1 de la Ley 7/1985, establece que «corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla...».

A su vez el artículo 126.3 del RDLeg. 781/1986, dispone que «la modificación de la plantilla durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél».

Y por su parte el artículo 150 de la Ley 39/1988, establece una tramitación compleja para la aprobación de los presupuestos de las Corporaciones locales (aprobación provisional, exposición al público para reclamaciones, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, apertura de plazo para reclamaciones, aprobación definitiva y publicación en el BOP).

El acuerdo que nos ocupa no observó las exigencias establecidas en los preceptos que se acaban de referir (como alega el recurrente en el motivo casacional correlativo al fundamento de derecho de demanda), trámites que era preciso haber observado, pues «la modificación de las plantillas, durante la vigencia del presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél», según dispone el artículo 126.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986, debiendo entenderse que en la fecha en que el acuerdo se adoptó (31 enero 1992), según lo dispuesto en el artículo 150.6, en relación con el ap. 2 del mismo, de la Ley 39/1988, estaba prorrogado el presupuesto anterior, por lo que estamos ante el supuesto legal de modificación de la plantilla durante la vigencia del presupuesto».

Pero debe significarse que, tal y como afirma la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª) núm. 932/2009 de 23 noviembre** y reitera en sentencia núm. **168/2010 de 15 febrero**, la plantilla de personal es simplemente una relación del personal y está formada por las plazas que figuran dotadas presupuestariamente, clasificadas por grupos de cuerpo y, dentro de los grupos, de acuerdo con las escalas de cada cuerpo, mientras que la Relación de Puestos de Trabajo es un instrumento técnico que ha de ser objeto de publicación y que ha de incluir todos los puestos de trabajo (funcionarios, laborales y eventuales existentes en cada Administración) así como un contenido mínimo fijado por la Ley (denominación y encuadramiento orgánico; características esenciales de los puestos incluyendo, si procede las funciones específicas atribuidas; requisitos exigidos para ocuparlos, el complemento de destino, su nivel orgánico y, si procede, el específico correspondiente, así como la forma de provisión).

No se olvide que la letra d) del artículo 15.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), que no fue derogado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), ni lógicamente por el TRLEBEP, estipula que «la creación, modificación, refundición, y supresión de puestos de trabajo se

realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo», y porque, tal y como afirma la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª) núm. 20446/2010 de 21 mayo**, es el único instrumento técnico a través de cual se puede modificar el contenido de cada puesto de trabajo que, en consecuencia, es evidente que, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que, tiene un marcado carácter presupuestario.

Pero la modificación de la RPT para crear un puesto de trabajo o modificar uno existente debe motivarse y debe responder a las necesidades del servicio.

Hay que señalar que, como afirma la **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) Sentencia de 23 de marzo de 2012** únicamente puede considerarse cumplido el requisito de la negociación tal requisito cuando el mismo haya sido realizado en la Mesa de Negociación constituida con la composición establecida, no bastando, por ejemplo, con la reunión de la comisión de valoración.

Es cierto que muchos Ayuntamientos no tienen aprobada la RPT y crean las plazas mediante la simple dotación presupuestaria e inclusión en la plantilla de personal.

Pero el hecho de que el Ayuntamiento no tenga formada la RPT no puede ser una excusa pues de la legislación sobre función pública se deduce su obligatoriedad.

El artículo 74 TRLEBEP dispone que *«las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos»*.

Y, en el ámbito local, el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL) ordena que *«las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública»*.

En vista de lo anterior, debe concluirse que no es posible crear plazas sino a través de la RPT, pero si se procediera a su creación al margen de la RPT mediante su dotación presupuestaria e inclusión en la plantilla de personal, debería someterse esta actuación, al menos, a la negociación colectiva.

No se olvide que el artículo 37.1.k) TRLEBEP dispone que «serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras las materias que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley».

En muy similares términos se pronunciaba el artículo 32.k) de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, derogada por la LEBEP.

Pues bien, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) núm. 3217/2009 de 11 diciembre declara es claro que la Plantilla Presupuestaria, que está incluida en el Presupuesto Municipal, debe ser necesariamente sometida a negociación colectiva dado que su contenido propio tiene encaje en las previsiones del artículo 37 de la Ley 7/2007.

Es decir, tal y como afirma la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) de 15 mayo 2008**, al omitirse este requisito legal de carácter esencial como es la negociación previa de la Plantilla de Personal para la correcta elaboración de la decisión administrativa comporta la nulidad de pleno derecho, tratándose de un requisito no susceptible de subsanación a posteriori, en virtud del artículo 47.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, *«también serán nulas de pleno derecho las disposiciones administrativas que vulneren la Constitución, las leyes u otras disposiciones administrativas de rango superior, las que regulen materias reservadas a la Ley, y las que establezcan la retroactividad de disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales»*.

Se nos plantea la necesidad de cambiar la denominación de una plaza. ¿Es necesario pasar por el mismo trámite que ya hicimos en su momento de tramitar la modificación de la plantilla o podría ser sustituido por un trámite más ágil y sencillo?

Se está ante una modificación o alteración de la plantilla de personal, aunque la afectación sea solo puntual y se limite al cambio de denominación de una plaza.

Es específico de la plaza, y por lo tanto de la plantilla presupuestaria, su denominación ajustada al grupo, cuerpo y escala funcional, según se trate, en este caso, perteneciente a la Escala de Administración Especial, y así es nominada la plaza con el cambio que pretende efectuarse.

Como modificación nominal de una plaza incluida en la plantilla - y paralelamente debería modificarse la RPT en cuanto a la denominación del puesto, que aquí pasaría a denominarse Asesor Jurídico-, y aunque no se alteren otros elementos como retribuciones con las que se dota la plaza, y el subgrupo profesional de pertenencia, es preciso tramitar una modificación de la plantilla, siguiendo el mismo trámite que para su aprobación (artículo 126.3 del TRRL: «La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél»).

Una vez modificada la plantilla por el Pleno de este modo, como órgano competente, procederá que por la Alcaldía se dicte una nueva Resolución que modifique la Oferta de Empleo Público (OEP) correspondiente al ejercicio en curso, aprobada en su momento (artículo 128 del TRRL), trasladando el contenido de esta modificación nominal de la plaza a dicha OEP.

Por tanto, cabe decir que **el cambio de denominación de una plaza incluida en la plantilla presupuestaria, aun manteniendo el resto del contenido de la misma, requiere que se tramite una modificación de dicha plantilla, pues se está ante una alteración de ella (aunque de alcance muy limitado), siendo órgano competente el Pleno de la Corporación (artículo 126.3 del TRRL).**

 [Volver](#)

6. Aspectos particulares

a. Procedimiento para crear una nueva plaza en plantilla. Limitaciones

Por la LPGE lo que se impide es no la creación de nuevas plazas sino su provisión con personal de nuevo ingreso a través de la oferta de empleo público por encima de los límites de la tasa de reposición.

En cuanto al procedimiento de modificación de la plantilla para crear la plaza, el artículo 126.3 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, dispone:

«3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.».

Por su parte, el artículo 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, prevé que las modificaciones presupuestarias se someterán *«a la aprobación del Pleno de la corporación, con sujeción a los mismos trámites y requisitos que los presupuestos. Serán asimismo, de aplicación, las normas sobre información, reclamación y publicidad de los presupuestos a que se refiere el artículo 169 de esta Ley.»*.

Por lo tanto, **la modificación de la plantilla de personal requiere los mismos trámites que la aprobación del Presupuesto**, contenidos en el artículo 169.1 del TRLRHL:

- a) Aprobación inicial por el Pleno.
- b) Exposición al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, por quince días, durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar reclamaciones ante el Pleno. La modificación de la plantilla se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado

reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas y aprobar definitivamente el expediente.

c) Publicación de la modificación de la plantilla definitivamente aprobada en el Boletín Oficial de la Provincia.

d) Remisión de copia de la modificación de la plantilla a la Administración del Estado y a la correspondiente Comunidad Autónoma.

b. Contratación de personal laboral temporal sin modificación de plantilla de personal

Tanto en la plantilla como en la RPT figura el personal laboral fijo. Si tenemos en cuenta que la contratación del personal laboral temporal responde a la realización de trabajos que no pueden ser atendidos por personal laboral fijo, resulta irregular figurar en plantilla o «crear» puestos de trabajo a desempeñar mediante las correspondientes contrataciones temporales, salvo que se trate de contratos de interinidad por vacante o ausencia de su titular, en que las plazas ya están creadas, pues si la necesidad no es permanente, sino que se presenta esporádicamente con mayor o menor urgencia, no puede preverse de antemano el número de contrataciones que se van a realizar ni su duración, por lo que **bastará la existencia de un crédito global para personal laboral temporal en el presupuesto para atender a estas posibles necesidades.**

En este sentido, el Tribunal Supremo ha defendido que cuando se trata de tareas no permanentes que se cubren con créditos de personal laboral temporal, como es el caso, no es obligatorio que figuren en plantilla.

NOTA PRÁCTICA

No cabe incluir personal laboral temporal cuando la contratación temporal responda a necesidades urgentes y se realice para tareas de carácter no permanente o coyuntural.

Por tanto, **la plantilla** deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, sin embargo, **no se incluirá al personal laboral temporal**. Es por lo que ante un nueva contratación temporal que responderá a necesidades urgente **no es necesario plantear una modificación de la plantilla**, dado que no es obligatorio que figure en ella; **siendo suficiente que exista crédito en el presupuesto para atender esta nueva contratación**.

c. ¿El Anexo de Personal es un documento distinto de la Plantilla?

El **Anexo de Personal** es un documento que debe cuantificar concretamente la plantilla y relacionarla con las correspondientes partidas presupuestarias, **debiendo acompañar preceptivamente al presupuesto** por aplicación de lo dispuesto en el artículo 168.1.c) del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo (TRLRHL), y por las previsiones contenidas en el artículo 18.1 c) del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, que precisa que **al presupuesto se acompañará** «Anexo de personal de la Entidad local, en que se relacionen y valoren los puestos de trabajo existentes en la misma, de forma que se dé la oportuna correlación con los créditos para personal incluidos en el Presupuesto».

El Anexo de Personal forma parte del expediente del Presupuesto, tiene la naturaleza de documentación que debe unirse al mismo.

La Plantilla de Personal se aprueba conjuntamente «a través» o «con ocasión» de la aprobación del Presupuesto. Entendemos que es un documento diferenciado al de Anexo de Personal.

NOTA PRÁCTICA

En la práctica, no pocas Entidades Locales, simplifican y «unen» la plantilla y el Anexo de Personal en un mismo documento formal, denominándolo así, como «Plantilla orgánica-Anexo de Personal ejercicio X», o expresiones similares.

 [Volver](#)