



# AJUNTAMENT DE BÉTERA (VALÈNCIA) AYUNTAMIENTO DE BÉTERA (VALENCIA)

REGISTRE ENTITATS LOCALS / REGISTRO ENTIDADES LOCALES 01460706 - C.I.F. P-4607200-E - TEL. 96 160 03 51  
C/ José Gascón, 9 - C.P. 46117 FAX 96 169 09 24

<b>AYUNTAMIENTO DE BÉTERA (VALENCIA)</b>	<b>INFORME DE INTERVENCIÓN NÚM. 059/23</b>
<b>EXPEDIENTE:</b>	<b>RH 236-22 APROBACIÓN PLANTILLA 2023</b>
<b>CENTRO GESTOR:</b>	<b>DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>
<b>IMPORTE MODIFICACIÓN PLANTILLA (€):</b>	<b>43.895,58 €.</b>

Recibido el expediente arriba indicado, el día 16 de febrero de 2023, al objeto de la emisión del oportuno informe de fiscalización limitada previa.

Visto lo dispuesto en las Normas de Fiscalización Previa Limitada vigentes, se procede a comprobar que figuran en el expediente, los documentos y/o extremos que a continuación se detallan, lo que en ningún caso exime al Departamento Gestor, del cumplimiento de todos los trámites, y formalización de aquellos documentos que exija la normativa vigente.

### CON CARÁCTER GENERAL: (Anexo Cap. X Norma FLP 1.1)

**Existencia de crédito presupuestario y que el propuesto es adecuado y suficiente a nivel de Bolsa de Vinculación Jurídica y/o aplicación presupuestaria.** Que la modificación de la plantilla 2022, cuyo expediente fue ya informado de conformidad, ha sido aprobada por el Pleno de la corporación, publicada sin que conste alegación a la misma, Informe Técnico personal de 02/02/2023, csv DP71F-RJLI-YP1GJ, Informe registro general de fecha 03/02/2023, con csv KOR KD-SYI39-2V1MQ. Dicha modificación cuenta en 2022, con el crédito necesario para llevarse a cabo.

Que el capítulo 1 del presupuesto municipal para el ejercicio 2023 contiene el crédito necesario para llevar a cabo las modificaciones realizadas en el expediente de modificación de la plantilla. Teniendo en cuenta que la presente modificación no debe suponer un incremento del capítulo 1, sino una disminución, ya que las dos plazas amortizadas suponen un coste mayor que la de la plaza que se crea.

El capítulo 1 del estado de gastos del proyecto de Presupuesto General para el 2023, deberá contener el importe total de 14.200.712,10€, este importe se corresponde con el total señalado por la Jefa de Personal en el informe/Anexo I, firmado el día 20/02/2023, con csv 6I8ZE-V7505-EUFJJ y contempla créditos presupuestarios suficientes para la aprobación de la plantilla propuesta.

Las retribuciones, que se asignan en el Anexo de Personal, tanto básicas como complementarias asignadas a los puestos de trabajo, experimentan el incremento retributivo para el ejercicio 2023, respecto de las fijadas por el Estado para el ejercicio 2022, y ello como consecuencia de la aplicación la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado.

Según informe de la Técnico de Personal de 12/01/2023 (csv QAQD9-8K5CX-ULI74) dichos límites previstos por la normativa, se respetan en el Anexo de Personal del ejercicio 2023, que se acompaña junto con el resto de documentación en el presente expediente.

- En gastos de carácter plurianual, adecuación de la propuesta a la normativa vigente.** No procede
- Competencia del órgano al que se somete a aprobación del acuerdo:** Pleno de la Corporación, según art. 22.i) LRBRL.
- En los expedientes de COMPROMISO DEL GASTO, se comprobará además que corresponden a gastos aprobados y fiscalizados previamente y debidamente adquiridos, con resultado favorable o resuelto la discrepancia.** No procede. Se autoriza y compromete el gasto en el mismo acto.
- En los expedientes de RECONOCIMIENTO DE OBLIGACIÓN, se comprobará además que corresponden a gastos comprometidos previamente y debidamente adquiridos, con resultado favorable o resuelto la discrepancia.** No procede. El reconocimiento de la obligación se producirá con la aprobación mensual de las nóminas.
- Que figura en el expediente informe propuesta favorable del departamento gestor en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 172 y 175 del ROF, en relación con el acuerdo o resolución que se propone adoptar.**

Consta informe de la Técnico de Personal, de fecha 12/01/2023 con csv QAQD9-8K5CX-ULI74 sobre aprobación de la modificación de la Plantilla del año 2023 y de la relación de puestos de trabajo. En concreto la creación de 1 plaza de inspector, la amortización de dos plazas de operario y la modificación de la partida presupuestaria asignada al



# AJUNTAMENT DE BÉTERA (VALÈNCIA) AYUNTAMIENTO DE BÉTERA (VALENCIA)

REGISTRE ENTITATS LOCALS / REGISTRO ENTIDADES LOCALES 01460706 - C.I.F. P-4607200-E - TEL. 96 160 03 51  
C/ José Gascón, 9 - C.P. 46117 FAX 96 169 09 24

Coordinador de Deporte, pasando de personal laboral a funcionarial, al amparo del artículo 44 de la Ley 4/2021, de 16 de abril de la Función Pública Valenciana.

**En los expedientes DECLARADOS URGENTES, salvo que así lo indique la norma, se incluirá la correspondiente declaración a la propuesta con informe que lo justifique.** No procede.

**Se comprobará que existe propuesta favorable del funcionario responsable del departamento gestor o documentación equivalente de comprobación.** Consta informe de la Técnico de Personal, de fecha 12/01/2023 con csv : QAQD9-8K5CX-ULI74 sobre aprobación de la modificación de la Plantilla del año 2023 y de la relación de puestos de trabajo. En concreto la creación de 1 plaza de inspector, la amortización de dos plazas de operario y la modificación de la partida presupuestaria asignada al Coordinador de Deporte, pasando de personal laboral a funcionarial, al amparo del artículo 44 de la Ley 4/2021, de 16 de abril de la Función Pública Valenciana.

**Se comprobará que consta informe jurídico favorable del funcionario responsable del Servicio jurídico.** Consta informe de la Técnico de Personal, de fecha 12/01/2023 con csv QAQD9-8K5CX-ULI74 sobre aprobación de la modificación de la Plantilla del año 2023 y de la relación de puestos de trabajo. En concreto la creación de 1 plaza de inspector, la amortización de dos plazas de operario y la modificación de la partida presupuestaria asignada al Coordinador de Deporte, pasando de personal laboral a funcionarial, al amparo del artículo 44 de la Ley 4/2021, de 16 de abril de la Función Pública Valenciana.

Consta igualmente conformidad emitida por la secretaría municipal del informe del departamento de personal.

## OBSERVACIONES:

**Primero.-** En relación con el índice de contenidos, y sin perjuicio de las motivaciones recogidas en el oficio de remisión del expediente, sobre la falta de personal a los efectos de la elaboración de los índices con los requisitos recogidos en fiscalizaciones anteriores, en concreto en cuanto a la referenciando su correspondiente código seguro de verificación (csv), se reitera la necesidad de que se cumplan todos los extremos que la intervención indica, a los efectos de garantizar la integridad de los expedientes a fiscalizar y, en general, la seguridad jurídica en la tramitación de los mismos.

**Segundo.-** Respecto del cumplimiento de las limitaciones de tasa de reposición de efectivos vigente, en su caso. Consta mención en el Informe de la técnico de personal sobre el cumplimiento de las limitaciones de tasa de reposición de efectivos vigente o en su defecto de su no aplicación al presente expediente. Se entiende que no procede su análisis en este momento procedimental;



# AJUNTAMENT DE BÉTERA (VALÈNCIA) AYUNTAMIENTO DE BÉTERA (VALENCIA)

REGISTRE ENTITATS LOCALS / REGISTRO ENTIDADES LOCALES 01460706 - C.I.F. P-4607200-E - TEL. 96 160 03 51  
C/ José Gascón, 9 - C.P. 46117 FAX 96 169 09 24

1.- Adecuaciones retributivas por el contenido del puesto de trabajo. En todos aquellos casos en que se produzca una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, o la reclasificación del mismo, normalmente mediante una rectificación de la RPT de la corporación, que suponga una nueva valoración del puesto y por lo tanto una adecuación retributiva; en estos supuestos el límite del 3,5 por ciento de subida salarial (previsto en la LPGE para el ejercicio 2022, en cómputo total) estará excluido, y el importe aplicable a la masa salarial total será la que resulte de esa nueva valoración.

2.- **Por la variación del número de efectivos asignados** a cada programa. En todos aquellos casos en que se produzca una variación de efectivos, puede producirse al crear nuevas plazas en la plantilla, de acuerdo siempre con la limitación establecida para la oferta pública de empleo prevista en el artículo 20.Uno de la LPGE sobre tasa de reposición de efectivos, o como consecuencia de jubilaciones, amortización de plazas, etc.

3.- Por el grado de consecución de los objetivos fijados al puesto de trabajo, cuando así esté establecido. Dichas medidas singulares y excepcionales pertenecen al ámbito de la potestad de auto organización administrativa de las corporaciones locales, y puede generar incrementos retributivos superiores al 3,5 por ciento; si bien, puesto que se trata de una excepción a la norma, deberá interpretarse de manera restrictiva y justificarse en todo caso su necesidad.

Quedaría por tanto, amparada por la excepción contenida en el apartado 7 del artículo 19, no vulnerando lo establecido en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2022 y dado que se trata de una variación del número de efectivos asignados al área. Dicha variación de efectivos, puede producirse al crear nuevas plazas en la plantilla, de acuerdo siempre con la limitación establecida para la oferta pública de empleo prevista en el artículo 20.Uno de la LPGE sobre tasa de reposición de efectivos, o como consecuencia de jubilaciones, amortización de plazas, etc.

Dicho artículo 20.Uno.4, y a los efectos de la tasa de reposición de efectivos considera como sector prioritario “...las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autónoma y Policías Locales”.

A la vista de lo dispuesto por la normativa vigente de aplicación a que se ha hecho referencia, se estima la conveniencia de realizar las oportunas modificaciones en la plantilla municipal.

En este sentido, consta en la plantilla dos puestos de Operario servicios, de naturaleza laboral fija, dotadas en el presupuesto del ejercicio 2022 y que actualmente no se encuentran ocupadas, por lo que se estima la conveniencia de proceder a la amortización de dichas plazas, destinando dicha consignación a la creación de la nueva plaza propuesta.

**Tercero.-** En el expediente de plantilla que se somete a fiscalización previa, se acompaña el anexo de personal 2023, documento que, según el art. 168.1 c) del TRLRHL, deberá unirse al Presupuesto General, que, previo informe de la Intervención, se someterá al Pleno para su aprobación, enmienda o devolución, en los términos del art. 168.4 del TRLRHL.

**Cuarto.-** En relación con la aprobación de la RPT, es necesario apuntar en primer lugar que la necesidad o no de informe previo del órgano interventor en estos supuestos no es una cuestión pacífica. Como tal, este informe no está recogido dentro de los supuestos tasados de actuaciones de control permanente atribuidas al órgano interventor en el ejercicio de la función interventora ni en el Real Decreto 424/2017 ni en el Real Decreto 128/2018, y, por consiguiente, podría considerarse que no es estrictamente preceptivo el informe previo del interventor. No obstante y aunque la legislación aplicable no lo establezca de forma expresa, en aras de dotar de una mayor seguridad jurídica al procedimiento, esta Intervención considera coherente y ajustada a derecho la inclusión de este informe previo.

Y es que debemos tener en cuenta que se trata de un informe cuya necesidad de emisión nunca se ha recogido de forma expresa en la normativa de aplicación, pero que sin embargo se han elaborado de forma habitual por los interventores de las Entidades Locales, precisamente por tratarse de una cuestión que afecta a la gestión económica y presupuestaria, en aras de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria; y porque es habitual que sean los propios miembros de las Corporaciones, Alcaldes o Presidentes, quienes soliciten ese asesoramiento económico-financiero en estos asuntos, convirtiéndose así en necesaria la emisión de este informe de control permanente previo de la intervención, en atención a lo dispuesto en el apartado 5º del artículo 4.1.b del Real Decreto 128/2018.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 74 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares.

La relación de Puestos de Trabajo se define como el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación de personal, debe reflejar las necesidades de los servicios, detallando los requisitos específicos de cada puesto de trabajo.

La Relación de Puestos de Trabajo debe ser objeto de negociación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.m) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.



# AJUNTAMENT DE BÉTERA (VALÈNCIA) AYUNTAMIENTO DE BÉTERA (VALENCIA)

REGISTRE ENTITATS LOCALS / REGISTRO ENTIDADES LOCALES 01460706 - C.I.F. P-4607200-E - TEL. 96 160 03 51  
C/ José Gascón, 9 - C.P. 46117 FAX 96 169 09 24

Según lo dispuesto en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985 por la que se aprueban las bases del régimen local, la competencia para la aprobación de la relación de puestos de trabajo es el **Pleno** de la corporación;

*Corresponden, en todo caso, al Pleno municipal en los Ayuntamientos, y a la Asamblea vecinal en el régimen de Concejo Abierto, las siguientes atribuciones:*

...

*i) La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual*

Se trata además de una competencia indelegable tal y como reza el apartado cuarto del mismo artículo;

*El Pleno puede delegar el ejercicio de sus atribuciones en el Alcalde y en la Junta de Gobierno Local, salvo las enunciadas en el apartado 2, párrafos a), b), c), d), e), f), g), h), i), l) y p), y en el apartado 3 de este artículo*

El artículo 74 del TREBEP señala 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.

El artículo 90.2 de la Ley 7/1987 señala 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. Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública dispone en su artículo 15, de aplicación supletoria a las corporaciones locales de acuerdo con el artículo 1.5 de la misma, que:

1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

En ausencia de una regulación clara sobre el contenido que debe de tener la relación de puestos de trabajo por parte de la legislación estatal, la Ley 24/2021 de Función Pública Valenciana aplicable a los municipios de acuerdo con el artículo 3.1.d) señala el contenido de la misma en su artículo 47 y 48:

*1. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual las administraciones públicas, los organismos públicos, los consorcios y las universidades públicas, organizan, racionalizan y ordenan su personal para una eficaz prestación del servicio público. Su contenido se elaborará en función de las necesidades del servicio, deberán ser objetivadas y justificadas en virtud del análisis previo de los puestos de trabajo y los perfiles de competencias profesionales, debiendo quedar explícitas las razones objetivas que la sostienen desde el punto de vista del interés público.*

**2. Los presupuestos reflejarán los créditos correspondientes a las relaciones de puestos de trabajo, sin que pueda existir ningún puesto que no esté dotado presupuestariamente.**

*3. La Administración de la Generalitat podrá cooperar con las entidades locales que no cuenten con recursos suficientes para la elaboración de sus relaciones de puestos de trabajo. (Artículo 47)*

**1. La relación de puestos de trabajo es pública y ha de incluir todos los puestos de trabajo de naturaleza funcional,**



# AJUNTAMENT DE BÉTERA (VALÈNCIA) AYUNTAMIENTO DE BÉTERA (VALENCIA)

REGISTRE ENTITATS LOCALS / REGISTRO ENTIDADES LOCALES 01460706 - C.I.F. P-4607200-E - TEL. 96 160 03 51  
C/ José Gascón, 9 - C.P. 46117 FAX 96 169 09 24

*laboral y eventual existentes.*

2. *Las relaciones de puestos de trabajo incluirán:*

a) *Número.*

b) *Denominación.*

c) *Naturaleza jurídica.*

d) *Clasificación profesional en un grupo, subgrupo o agrupación profesional para los puestos funcionariales y en el respectivo grupo profesional para los puestos laborales.*

e) *Retribuciones asignadas al mismo.*

f) *Forma de provisión.*

g) *Adscripción orgánica.*

h) *Localidad o movilidad geográfica, en su caso.*

i) *Requisitos para su provisión, entre los que deberá constar necesariamente el cuerpo, agrupación profesional y, en su caso, escala correspondiente para los puestos funcionariales que tengan carácter permanente en los términos previstos en la normativa de desarrollo de la presente ley y la categoría profesional para los puestos laborales.*

j) *Competencia lingüística en los conocimientos de valenciano requerida, en los términos establecidos reglamentariamente.*

k) *Funciones.*

l) *Méritos, en su caso.*

m) *En su caso, pertenencia a una agrupación de puestos de trabajo.*

n) *Porcentaje de jornada, en su caso.*

o) *Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos previstos reglamentariamente.*  
(Artículo 48)

En relación a los complementos específicos y de destino hemos de referirnos al Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local. Así en su artículo tercero y cuarto señala que:

Complemento de destino:

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.
2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.
3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.
4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.
5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto.

Complemento específico:

1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en



# AJUNTAMENT DE BÉTERA (VALÈNCIA) AYUNTAMIENTO DE BÉTERA (VALENCIA)

REGISTRE ENTITATS LOCALS / REGISTRO ENTIDADES LOCALES 01460706 - C.I.F. P-4607200-E - TEL. 96 160 03 51  
C/ José Gascón, 9 - C.P. 46117 FAX 96 169 09 24

atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma.

Por su parte la Ley Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública señala en el artículo 23.3 a) y b);

*a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.*

*b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.*

## **Quinto.- PLANTILLA PRESUPUESTARIA - RPT**

El legislador no da una definición de la plantilla de personal, y tanto la LBRL, como el TRRL la identifican con la RPT. No obstante, la distinción entre Plantilla y RPT exige separar los conceptos de plaza y puesto de trabajo, que no siempre aparece clara y precisa en todos los textos legales, llegándose a confundir en algunos casos. En este sentido, el EBEP no contiene referencias específicas sobre las **plantillas presupuestarias**, lo que parece indicativo de que esta materia concreta quedará a disposición de las leyes sectoriales de cada Administración que establecerán cada una las normas que les sean de aplicación.

Se puede definir como relación detallada de plazas asignadas a cada una de las Escalas, Subescalas, Clases y Categorías, en que se integran los funcionarios, el personal laboral y eventual, bien para la totalidad de la organización (plantilla inorgánica), bien para cada órgano de la misma (plantilla orgánica).

Es el conjunto de plazas creadas por la Corporación local agrupadas en Cuerpos, Escalas, Subescalas, Clases y Categorías en lo funcional y los diversos grupos de clasificación en lo laboral, de acuerdo con la estructura establecida por la normativa aplicable. La plantilla de personal materializa la estructura de personal. La plantilla no contiene puestos de trabajo sino plazas.

Con bastante frecuencia se hacía referencia al concepto de "Plantilla Presupuestaria de Personal" como el conjunto de plazas efectivamente dotadas por cada entidad local (Sólo existen en la plantilla aquellos puestos que han estado efectivamente dotados), constituyendo tradicionalmente el instrumento básico de ordenación y control de personal. A partir de la Ley 30/1984 gran parte de sus tradicionales funciones han pasado a ser asumidas por las RPT, quedando en última instancia reducidas las Plantillas a los aspectos de control presupuestario y de información cuantitativa, con el objetivo de coordinar la estructura del empleo público de cada Administración con las decisiones presupuestarias anuales.

Las plantillas y puestos de trabajo de todo el personal de la Administración Local se fijarán anualmente a través de su presupuesto. Así, la Ley 30/1984 se limita a señalar la obligatoriedad de la plantillas para todo tipo de personal ligándolas a los Presupuestos.

La legislación andaluza, después de señalar que "la función pública se estructura básicamente por medio de las RPT y de las plantillas presupuestarias", define éstas como "la relación de plazas que correspondan con cada una de las categorías de personal y, tratándose de funcionarios, ordenadas por grupos". Añade que "podrá establecerse una dotación global para retribuir los trabajos ocasionales o urgentes que no correspondan a puestos de trabajo incluidos en la RPT, en razón a su falta de permanencia o de previsibilidad, así como para satisfacer el importe de los contratos de servicio" y termina con la declaración un tanto peculiar de que "a efectos de esta ley, se entiende por plaza el puesto de trabajo con dotación presupuestaria".



# AJUNTAMENT DE BÉTERA (VALÈNCIA) AYUNTAMIENTO DE BÉTERA (VALENCIA)

REGISTRE ENTITATS LOCALS / REGISTRO ENTIDADES LOCALES 01460706 - C.I.F. P-4607200-E - TEL. 96 160 03 51  
C/ José Gascón, 9 - C.P. 46117 FAX 96 169 09 24

En la legislación específicamente local se dedican preceptos a la regulación de la plantilla, tanto en la LBRL, como en el TRRL; y presupuestariamente, en el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por R.D.Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y su legislación de desarrollo, por la interconexión entre Plantilla y Presupuesto, alude a la necesaria integración y coordinación entre ambas figuras.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso- Administrativo, Sección séptima, de 20 de Octubre de 2008, ofrece ambas definiciones, destacando la subordinación de la Plantilla orgánica a la RPT:

La RPT es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y precisando la denominación, características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para el desempeño de cada puesto y determinación de sus retribuciones complementarias.

Por su parte, la Plantilla Orgánica 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, y por ello, exenta de preceptiva negociación sindical. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica o Plantilla Presupuestaria no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos y por lo tanto, una cuantificación de plazas

El artículo 90 de la LBRL establece: la plantilla comprende todos los puestos de trabajo (se refiere a plazas) reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

"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"

Asimismo el artículo 126 del TRRL, aprobado por R.D.Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, dispone:

"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 de racionalidad, economía, y eficacia enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellos se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios"

La creación de plazas y la plantilla es consustancial con la potestad de autoorganización a que se refiere el artículo 4.1.a) de la LBRL, excluida, por tanto y en principio, de la obligatoriedad de la negociación. No obstante, vistos los términos del artículo 32.c) de la Ley 9/1987, de 12 de junio (LOR) en la redacción dada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, que se refiere a la preparación y diseño de los planes de OEP, en que se encuentra insita la negociación colectiva, pues mal se puede preparar y diseñar la OEP si previa o conjuntamente con ésta no se ha examinado la creación de plazas.

Ahora bien, en cuanto a la potestad de autoorganización tampoco debe olvidarse que por encima de las decisiones municipales están las Leyes que anualmente aprueban los Presupuestos Generales del Estado que pueden, y así lo vienen haciendo, condicionar la facultad de creación de plazas. El artículo 129.1.b) así nos lo recuerda al señalar como atribución del Gobierno de la Nación, el establecer los límites de carácter general a los gastos de personal de las Entidades Locales, sin perjuicio a los que puedan establecerse en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o en otra Leyes.

Por tanto, tal y como ya se viene señalando la plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobará anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrá de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios. Así, 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.

Su confección tiene que ser necesariamente planificada y hacerse en conexión con los datos que suministre la RPT y el Registro de Personal.

La planificación es necesaria en cumplimiento de los principios de racionalidad, economía y eficiencia a los que se refiere concretamente el artículo 90.1 de la LBRL; y como inmediata consecuencia, la motivación, tal y como



# AJUNTAMENT DE BÉTERA (VALÈNCIA) AYUNTAMIENTO DE BÉTERA (VALENCIA)

REGISTRE ENTITATS LOCALS / REGISTRO ENTIDADES LOCALES 01460706 - C.I.F. P-4607200-E - TEL. 96 160 03 51  
C/ José Gascón, 9 - C.P. 46117 FAX 96 169 09 24

establece el artículo 54 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

En relación a la **Relación de puestos de trabajo**, constituyen el principal instrumento organizativo de las Entidades locales, el más importante de ordenación y gestión de personal, pues a través de ella se diseña el modelo organizacional a nivel de estructura interna, ordenando y clasificando al personal en orden a la realización concreta del trabajo a desarrollar.

Mediante la RPT se racionaliza y ordena la función pública y es un instrumento esencial de la política general de personal al incluir en la misma la dimensión económica o presupuestaria.

La obligatoriedad de elaborar la RPT deriva del derogado, tras el EBEP, artículo 16 LMRFP en su redacción dada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, que obliga a las Corporaciones Locales y Comunidades Autónomas a formar la RPT existente en su organización en los términos previstos en la legislación básica sobre Función Pública, que deberá incluir en todo caso la denominación, tipo, características esenciales y sistemas de provisión de los puestos (básico para la carrera administrativa), las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas RPT serán públicas.

La RPT incluye, para cada puesto de trabajo, su denominación, tipo, características esenciales y sistemas de provisión de los mismos, sus retribuciones complementarias, así como los requisitos exigidos para su desempeño. Son las Corporaciones Locales las que forman tales relaciones, pero habrán de respetar las normas que dicta el Estado para su confección, descripción de puestos de trabajo- tipo, las condiciones para su creación y normas básicas de promoción interna y de la carrera administrativa.

Las relaciones de personal antes de describir las características de cada puesto de trabajo reciben el nombre de plantillas y respecto de estas la normativa aplicable se recoge en el artículo 90.1 LBRL.

En cuanto al personal eventual, los puestos de trabajo reservados a este tipo de personal deberán figurar en la plantilla de personal de la Corporación. Podrán ser desempeñados por personal eventual determinados puestos de trabajo de carácter directivo, incluidos en la RPT de la Corporación, de acuerdo con lo que dispongan las normas que dicte el Estado para su confección. En estos supuestos, el personal eventual deberá reunir las condiciones específicas que se exijan a los funcionarios que puedan desempeñar dichos puestos. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna. El artículo 176 TRRL pone de manifiesto la subordinación de la denominada "Plantilla orgánica" a la RPT.

El artículo 90.2 de la LBRL 7/198542 dispone que "Las Corporaciones Locales formarán la RPT de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública", para después indicar que "corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las RPT, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores".

En consecuencia, la creación, modificación de las características del puesto de trabajo o incluso la supresión del mismo, exige que la alteración se efectúe vía alteración de la RPT.

Es importante precisar, que la cuestión planteada consiste en determinar la existencia de una vinculación y subordinación de la Plantilla orgánica a la RPT, de tal forma que aquella no pueda contradecir a ésta, y en segundo lugar, si, en el caso de no existir dicha RPT, al no haber sido aprobada por la Administración correspondiente, la aprobación de la Plantilla orgánica es instrumento idóneo para modificar el contenido de los puestos de trabajo.

La creación de puestos de trabajo, así como la modificación del contenido de cada puesto de trabajo, se realizará a través de la RPT, vinculando a las Plantillas orgánicas, éstas últimas con un marcado carácter presupuestario. Esta RPT no podrá comprender plazas o puestos que no cuenten con la necesaria dotación presupuestaria. Para determinar el contenido de la RPT se ha de realizar, una previa clasificación de los mismos a través de la valoración y evaluación de su contenido, atendiendo exclusivamente a la naturaleza, y circunstancias concretas de sus ocupaciones (dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, especialización, competencia, mando, etc.) y no a los méritos de quien los ocupe.

Por tanto la diferencia entre la plantilla de personal y la Relación de Puestos de Trabajo puede concretarse del siguiente modo;

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



# AJUNTAMENT DE BÉTERA (VALÈNCIA) AYUNTAMIENTO DE BÉTERA (VALENCIA)

REGISTRE ENTITATS LOCALS / REGISTRO ENTIDADES LOCALES 01460706 - C.I.F. P-4607200-E - TEL. 96 160 03 51  
C/ José Gascón, 9 - C.P. 46117 FAX 96 169 09 24

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.

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.

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



# AJUNTAMENT DE BÉTERA (VALÈNCIA) AYUNTAMIENTO DE BÉTERA (VALENCIA)

REGISTRE ENTITATS LOCALS / REGISTRO ENTIDADES LOCALES 01460706 - C.I.F. P-4607200-E - TEL. 96 160 03 51  
C/ José Gascón, 9 - C.P. 46117 FAX 96 169 09 24

La carrera administrativa se realiza a través de la promoción interna

La carrera administrativa se realiza a través de la promoción profesional.

\* 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.

## RESULTADO DEL CONTROL PERMANENTE:

**FAVORABLE.** Por todo lo expuesto, quien suscribe informa FAVORABLEMENTE la aprobación de la plantilla del ejercicio 2023 de este Ayuntamiento.

**CONCLUSIÓN:** Procede la tramitación del expediente.

En Bétera, a la fecha y con las firmas electrónicas que figuran en este documento.