

**Segundo.-** Habiéndose aprobado el Presupuesto de la CAM para el año 2026 mediante los expedientes y sistemas convencionales, es a través de este método y a partir del presente informe dónde se detallan las plazas creadas en virtud de la Ley General de Presupuestos del Estado conforme a la tasa de reposición, con estrecha correlación con dicha aprobación de gasto y que de ninguna de las formas, este expediente suponga una modificación presupuestaria, sino con valor informativo de creación de las plazas presupuestas y con cobertura presupuestaria para su inclusión en la Oferta de Empleo Público (OEP) del año 2026.

A los anteriores hechos le son de aplicación los siguientes:

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### I.- Competencia

La aprobación y modificación de la plantilla orgánica es una competencia reservada a los Ayuntamientos de régimen común a los Plenos. No obstante, en virtud de la disposición contenida en el Art. 12.2 de la Ley Orgánica 2/1995 de 13 de marzo del Estatuto de Autonomía de Melilla se dispuso su posible delegación en el Consejo de Gobierno, acordada así por la Asamblea mediante Acuerdo de delegación adoptado en sesión extraordinaria de fecha 24 de julio de 1995 (BOME número 3418 de 18 de agosto) en concordancia con los Acuerdos del Consejo de Gobierno de 24 de febrero de 1998 y 6 de marzo del mismo año (BOME número 3567 de 18 de marzo) no existiendo revocación en la materia.

Siendo competente para la aprobación y modificación el Consejo de Gobierno de la CAM, será, conforme lo dispuesto en el Art. 33.5 apartado e) del REGA, el Consejero del Área pertinente el encargado de gestionar, impulsar, administrar e inspeccionar y sancionar todos los asuntos de su Consejería, así como la de proponer cuando carezca de capacidad para resolver.

En virtud del Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 28 de julio de 2023 relativo al Decreto de Distribución de Competencias entre las Consejerías de la Ciudad, en el apartado 7.2.7 de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, en lo relativo a Función Pública, será competente conforme a la letra f) para formar y tramitar el anteproyecto de las Plantillas de Personal, Relación de Puestos de Trabajo y Oferta de Empleo Público.

Tratándose de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad la competente para tramitar esta modificación, es el Director General de Función Pública el competente para elaborar el presente informe atendiendo a lo dispuesto en el Art. 84 del REGA.

### Segundo.- De la plantilla de personal

La plantilla de personal se trata de un documento que comprende el conjunto de plazas existentes en la Corporación, y se encuentra estrechamente ligada al Presupuesto de la misma, tal y como se desprende del art. 90.1 Ley Reguladora de Bases de Régimen Local (en adelante LRRL), donde establece que será la corporación la que deba aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, debiendo responder la misma a los principios de racionalidad, economía y eficiencia, sin perjuicio de la posibilidad de su modificación durante la vigencia del Presupuesto, que exigirá de los mismos trámites que para la modificación del Presupuesto.

En concordancia con esto, hay que aclarar que la RPT es un instrumento técnico que va ligada al puesto de trabajo, concepto diferente al de plaza, y que se dirige a perfilar su ordenación, en los aspectos a los que como mínimo se refiere el art. 74 TREBEP, y en concordancia con lo preceptuado en el art. 90.2 LRRL.

Sobre dicha diferenciación, y el grado de vinculación entre sendos instrumentos se pronuncia la **STS, Sala de lo contencioso de 20 de octubre de 2008**, Rec. 6078/2004, señalando al respecto que:

*«...la cuestión que se planteaba en el recurso contencioso y ahora en casación consiste en determinar si existe una vinculación de la plantilla orgánica a la Relación de Puestos de Trabajo, de tal forma que aquella no pueda contradecir a ésta, y en segundo lugar, si, en el caso de no existir dicha Relación de Puestos de Trabajo, al no haber sido aprobada por la Administración, la aprobación de la Plantilla Orgánica es instrumento idóneo para modificar el contenido de los puestos de trabajo (...)*

*Se desprende de estos preceptos que el instrumento técnico, el único, a través del cual se puede modificar el contenido de cada puesto de trabajo es la Relación de Puestos de Trabajo. En consecuencia, es evidente que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que, como dice la sentencia recurrida, tiene un marcado carácter presupuestario.*

*En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo (...)*

*Establecida la relación de puestos de trabajo como el instrumento idóneo para la modificación del contenido, valoración de complementos etc., de cada puesto de trabajo, haya sido o no aprobada dicha Relación, no pueden modificarse sino a través de ésta, y no por una simple aprobación de la Plantilla Orgánica».*