

Y en sentido similar, también de sumo interés resulta la **STSJ Granada, Sala de lo contencioso de 9 de marzo de 2021**, Rec. 838/2018, que en relación a la cuestión que es objeto de análisis, viene a concluir que:

«La plantilla profesional figura anexa al presupuesto (...) de modo que las plazas incluidas en la plantilla están presupuestadas.

Sin embargo, la relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, incluyéndose todos los puestos de trabajo existentes en la organización de la Corporación Local (...)

La relación de puestos de trabajo tiene una conexión directa con la estructura óptima de la organización para el cumplimiento de sus fines, trazando previsiones para su evolución futura, mientras que la plantilla cumple una función presupuestaria, ya que incluye los puestos que resultan de los créditos establecidos en los correspondientes presupuestos.

Los puestos de plantilla dotados presupuestariamente son, a la vez, puestos previstos en la RPT, aunque no todos los puestos previstos en la RPT son puestos de plantilla.

Y es que pueden existir circunstancias coyunturales (económico-presupuestarias, organizativas de disminución del trabajo, etc.) que no hagan precisa la provisión de un puesto, por lo que figurará en la plantilla de un determinado ejercicio.

Así se deduce de la sentencia de 17 de julio de 2012, de la Sala 3ª del Tribunal Supremo — recurso de casación 3547/2011— (...).».

Por tanto, tal y como se colige de lo hasta ahora expresado, lo deseable es una correspondencia entre sendos instrumentos de ordenación del personal, si bien atendiendo a que la RPT se configura como la estructura «ideal» de puestos de trabajo, por razones presupuestarias o de otra índole, es posible la existencia de plazas vacantes, siendo por tanto posible que el número de puestos de trabajo contemplados en la RPT sea superior a las plazas previstas en la plantilla orgánica, pero no la situación inversa, dado que ello implicaría la existencia de plazas dotadas presupuestariamente cuyos ocupantes no tienen asignadas unas funciones concretas, a través del correspondiente puesto de trabajo, al que debe ir ligado toda plaza presupuestariamente dotada.

En lo que se refiere a la vertiente procedimental para la modificación de la plantilla la misma difiere de la RPT, siendo el primer requisito necesario para ello, el cumplimiento de la tasa de reposición de efectivos, calculada en los términos que anualmente se contemplan en las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

A lo que ha de añadirse, la concurrencia de alguna de las circunstancias que se contemplan en el art. 126.2 TRRL, el cual señala que 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.

Además, al igual que su aprobación, la modificación de la misma, habrá de 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.

La modificación de la plantilla exigirá de los mismos trámites que la aprobación del Presupuesto (art. 126.3 TRRL), de manera que previos informes propuesta de resolución del Área de Función Pública (art. 172 y 175 ROFEL, así como de la Intervención Municipal, la modificación de la plantilla se aprobará inicialmente por el Pleno, se someterá a información pública por un plazo de quince días, mediante anuncio en el Boletín Oficial, y se entenderá definitivamente aprobada si durante dicho plazo no se presentan alegaciones).

Y finalmente, el Pleno, una vez informadas las reclamaciones, aprobará definitivamente la aprobación de la plantilla.

A mayor abundamiento y dado que este expediente se ha generado conforme al sistema de aprobación del Presupuesto de la CAM para el año 2026, este informe tiene efectos a dar cuenta de la creación y justificación de las nuevas plazas y a la reconversión de otras cuyo elemento presupuestario se encuentra anexado al Presupuesto General.

III.- Sobre la obligación de negociación de la plantilla orgánica

En lo que se refiere a la obligatoriedad o no de negociación colectiva de la plantilla, ciertamente pueden encontrarse en la doctrina jurisprudencial pronunciamientos de todo tipo, siendo así que pese que no resulta posible dar una respuesta unívoca, nos decantamos por lo manifestado por la **STS, Sala de lo contencioso de 9 de abril de 2014**, Rec. 514/2013, que tras un exhaustivo análisis de la cuestión concluye al respecto que: