

«No ofrece duda que, en el presupuesto controvertido en instancia, el acto de aprobación de la plantilla presupuestaria y estructural crea, transforma (reclasifica plazas, individualiza plazas en procesos de reclasificación, cambia denominaciones) y amortiza plazas cuando queden vacantes tras el correspondiente proceso de reclasificación.

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 Puestos de Trabajo que indicaran las correspondientes retribuciones específicas mientras que 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 art. 37 EBEP (...)

Más tras lo vertido en los razonamientos anteriores hemos de concluir en la innecesariedad del proceso negociador en la amortización, transformación y creación de plazas en la plantilla del año 2010 respecto a la de 2009 como pretendía la demanda.

En la demanda se alude a modificaciones operadas en la RPT mas no consta que la misma hubiera sido impugnada, al menos en el recurso de instancia, sino solo la plantilla que entendemos no afecta a las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 37 EBEP por lo que se desestima la pretensión».

Por tanto, lo expuesto nos lleva a considerar que no resulta preceptiva la negociación colectiva para la creación de nuevas plazas en la plantilla orgánica.

IV.- De la creación de nuevas plazas en la plantilla

En el sistema español, la relación entre las jubilaciones y la OEP está mediada por la tasa de reposición de efectivos, que determina cuántas plazas pueden convocarse en función de las bajas definitivas (jubilaciones, retiros, fallecimientos, etc.) producidas en el año anterior. La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 ([Ley 31/2022](#)) es la norma básica aplicable para la OEP de 2024, estableciendo tasas de reposición del 120% para sectores prioritarios, del 110% para el resto, y del 125% para fuerzas de seguridad, con reglas especiales para entidades locales sin deuda financiera.

El cálculo de plazas autorizadas parte de la diferencia entre las bajas definitivas y las altas no procedentes de OEP del año anterior, sobre la que se aplica el porcentaje de tasa de reposición fijado por la ley. Así, el número de jubilaciones de 2025 determina, junto con otras bajas, el máximo de plazas que pueden incluirse en la OEP de 2026, permitiendo en algunos casos reponer más de una plaza por cada baja, según el sector y las condiciones específicas establecidas por la normativa vigente.

El número de jubilaciones producidas en un año es uno de los factores determinantes para calcular el número de plazas que pueden ser incluidas en la OEP del año siguiente. La tasa de reposición de efectivos actúa como un multiplicador sobre el saldo neto de bajas (incluidas las jubilaciones) y altas no derivadas de OEP, permitiendo así que la Administración reponga, total o parcialmente, los efectivos perdidos.

El proceso de cálculo, según la normativa vigente, se desarrolla en los siguientes pasos:

1. Determinación de bajas: Se contabilizan todas las bajas producidas en el ejercicio anterior, incluyendo jubilaciones, retiros, fallecimientos, renunciaciones, excedencias sin reserva de puesto, pérdida de la condición de funcionario de carrera y extinción del contrato de trabajo, entre otras situaciones que no supongan la reserva de puesto o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración. Las jubilaciones, por tanto, son una de las causas principales de baja y tienen un peso significativo en el cálculo.

2. Determinación de altas: Se restan del total de bajas las altas producidas en el mismo periodo, excluyendo las derivadas de OEP y los reingresos desde situaciones que no conlleven la reserva de puesto de trabajo. El objetivo es evitar que se computen como necesidades de reposición las plazas ya cubiertas por otras vías.

3. Aplicación del porcentaje de reposición: Sobre la diferencia resultante (bajas menos altas), se aplica el porcentaje de tasa de reposición fijado por la LPGE para el sector correspondiente.

Por ejemplo, si en un sector prioritario se han producido 100 bajas netas (tras restar las altas), y la tasa de reposición es del 120%, la Administración podrá incluir hasta 120 plazas en la OEP para ese sector.

Este método asegura que el número de plazas ofertadas en la OEP esté directamente vinculado al volumen de jubilaciones y otras bajas, permitiendo una reposición proporcional y controlada de efectivos. Además, la normativa prevé la posibilidad de incrementar la tasa de reposición en determinados supuestos, como en entidades locales con deuda amortizada, donde se puede aplicar el 120% en todos los sectores.

Aunque la tasa de reposición es el mecanismo general para determinar el número de plazas autorizadas en la OEP, existen algunas excepciones y advertencias que deben tenerse en cuenta:

- **Supuestos de reposición adicional:** La normativa puede prever la posibilidad de ofertar plazas adicionales en determinados sectores o circunstancias, como el refuerzo de servicios públicos esenciales o la cobertura de necesidades extraordinarias derivadas de un alto volumen de jubilaciones.