

# CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

## CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

### **267. ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE FECHA 30 DE ABRIL DE 2020, RELATIVO A LA APROBACIÓN DE LAS PLANTILLAS DEL PERSONAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA PARA EL AÑO 2020.**

El Consejo de Gobierno, en sesión ejecutiva ordinaria celebrada el día 30 de abril de 2020, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

**SEGUNDO.- APROBACIÓN DE LAS PLANTILLAS DEL PERSONAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA PARA EL AÑO 2020.-** El Consejo de Gobierno acuerda aprobar Propuesta de la Consejería de Presidencia y Administración Pública, que dice literalmente lo siguiente:

Visto el Acuerdo de la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario y Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla y teniendo en cuenta que la aprobación de la Plantilla de Personal es una competencia reservada a los Ayuntamientos de régimen común a los Plenos, y que en la Ciudad Autónoma de Melilla, en virtud de la disposición contenida en el artículo 12.2 de la Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, del Estatuto de Autonomía de la Ciudad de Melilla, es posible su delegación en el Consejo de Gobierno, como se dispuso por la propia Asamblea mediante Acuerdo de delegación adoptado en sesión extraordinaria de fecha 24 de julio de 1995 (BOME núm. 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 núm. 3567, de 18 de marzo) no existiendo acuerdo de revocación en esta materia, previo dictamen, informe o consulta de la Comisión Permanente de Presidencia y Administración Pública, **VENGO EN PROPONER** la aprobación de las Plantillas de Personal de la Ciudad Autónoma de Melilla para el año 2020, adjuntadas como Anexo a la presente Propuesta.

Melilla, 30 de abril de 2020  
El Secretario Accidental del Consejo de Gobierno,  
Antonio J. García Alemany.

### **INFORME-MEMORIA DE LA PLANTILLA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA PARA EL AÑO 2020**

#### **I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Desde la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, hoy Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), al regular las bases del régimen estatutario de los funcionarios y del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, supuso una importante reforma de aplicación directa en el ámbito de las administraciones públicas.

Si bien no se introducían cambios relevantes en la ordenación del empleo público, en comparación con la legislación básica anterior, con excepción de las modificaciones que afectan a los grupos de clasificación profesional de los funcionarios de carrera, hay que destacar que desde el punto de vista de su aplicación práctica puede ser realmente compleja y conflictiva en la medida que haría falta incorporar referencias más explícitas a muchos de los aspectos en él contemplados a consecuencia de la constante remisión normativa en materia de función pública a una inexistente aún normativa de desarrollo legislativo del TREBEP, sobre todo en materia de función pública local.

Los Planes de Ordenación de los Recursos Humanos son meras normas habilitadoras de la adopción de medidas ya previstas en el Ordenamiento Jurídico como consecuencia de un diagnóstico de la organización que encuentra en el Plan la norma objetivadora.

Los Instrumentos de Ordenación de la Gestión de Recursos Humanos son los medios jurídicamente establecidos que coordinados adecuadamente sirven a la Administración para organizar u ordenar la gestión de personal, siendo que la legislación vigente ha creado, entre otros, las denominadas Plantilla de personal.

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, llegando a confundir en algunos casos.

En este sentido, el TREBEP 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).

Así las cosas, la Plantilla es el conjunto de plazas creadas por cada Administración 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.

Con bastante frecuencia se hacía referencia al concepto de "Plantilla Presupuestaria de Personal" como el conjunto de plazas efectivamente dotadas por cada administración, 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