

Jornada Formativa 30/09/2025

---

# **Cómo ampliar las Plantillas de personal fijo para adaptarlas a las necesidades reales de la Institución**

**Miguel García Rescalvo**

**Socio-Presidente de DINÁMICA PÚBLICA CONSULTORES**

**Socio-Director de Defensa Pública Abogados**

# Temario

---

- 1.- Situación actual, en cuanto al personal fijo de las Entidades Locales**
- 2.- Vías legales para encajar en las Plantillas todas las necesidades de personal fijo.**
- 3.- La Tasa de Reposición de Efectivos Ordinaria. Lo que incluye realmente.**
- 4.- La Tasa de Reposición de Efectivos Específica prevista en el artículo 20-Dos-4 de la LPE/2023.**
- 5.- Cómo identificar, configurar e incluir en las Plantillas las plazas de la nueva Tasa de Reposición de Efectivos Específica y la repercusión en la RPT.**
- 6.- La Planificación Plurianual**
- 7.- Encaje del aumento de Plantilla en el Capítulo I del Presupuesto, a la luz de los límites legales existentes.**

# **1.- Situación actual, en cuanto al personal fijo de las Entidades Locales**

# LA SITUACIÓN ACTUAL EN CUANTO AL PERSONAL FIJO

- **Las plantillas de personal fijo suelen ser insuficientes en las Entidades Locales**
  - Por **falta de planificación**
  - Esa situación ha llevado a **abusar de la temporalidad** para trabajo estructural
  - Lo que nos ha obligado a **mantenernos en la temporalidad** cuando este personal causa baja. Es la pescadilla que se muerde la cola
  - Por una **interpretación muy restrictiva**, en cuanto a lo que cabe en la **TRE ordinaria**
  - Por una **interpretación restrictiva y desviada**, en cuanto a los límites legales al **aumento del Capítulo I**
  - Por la absurda práctica histórica, consistente en **no llevar a cabo actuación alguna antes de que se produzcan las vacantes** (principalmente por jubilación), con lo que siempre se llegará tarde, con los efectos perniciosos que ello comporta
- Aunque se hayan elaborado de forma completa las OEP de Estabilización, es frecuente que quede una **“bolsa” de estructuralidad en empleados no fijos, debido al plazo legal de antigüedad de los procesos de estabilización.**
- **Además, con Departamentos de Personal insuficientemente dotados, seguiremos hundidos en la miseria organizativa. Poco se podrá hacer.**

**2.- Vías legales para encajar  
en las Plantillas todas las  
necesidades de personal fijo**

# PREVIO

- **La Plantilla** (el instrumento oficial que aprueba el Pleno) **debe recoger todas las plazas estructurales y únicamente estas**
- **Una plaza es estructural cuando el trabajo que realiza el titular de la misma es estructural.** (OJO, el trabajo está en los puestos, porque las plazas no tienen tareas)

# VÍAS LEGALES PARA ENCAJAR TODAS LAS NECESIDADES DE PERSONAL FIJO (para trabajo estructural) EN PLAZAS FIJAS

---

**A.- La OEP Ordinaria**, que incluye el trabajo estructural de la **TRE Ordinaria**, y que puede abarcar dos ámbitos:

- El **común** de reposición de las bajas en la Entidad
- El **especial**, que puede incluir otras necesidades diferentes, cuya utilización es muy restrictiva en las Entidades Locales

**B.- La OEP de Estabilización**, que debió de incluir las plazas estructurales ocupadas por personal no fijo de cierta antigüedad

**C.- La TRE Específica** (de la LPE/23), que incluye el “resto” de trabajo estructural en manos de personal no fijo, como complemento a la OEP de Estabilización. PERO OJO, ESTAS PLAZAS SE SELECCIONAN MEDIANTE PROCESOS ORDINARIOS

# La OEP/Estabilización + OEP/TRE Especial

- **Con estas dos Ofertas podemos pasar a las plantillas de personal fijo todo el trabajo estructural que esté realizando el personal no fijo.**
- Con estas dos Ofertas podemos “blanquear” la plantilla, estabilizarla, podemos adecuarla a la realidad de nuestras necesidades de personal fijo.
  - En la OEP/Estabilización van todas las plazas estructurales, que llevan un período mínimo de tiempo ocupadas por personal no fijo.
  - En la OEP/TRE Especial va el resto de plazas estructurales ocupadas, sin período mínimo de antigüedad, por personal no fijo, y que tampoco forman parte de las plazas a incluir en la OEP/TRE Ordinaria.

También puede incluir determinadas necesidades referidas a trabajo estructural, que no se vienen atendiendo con personal temporal actualmente, si pasamos a atender ese trabajo con personal temporal.



### **3.- La Tasa de Reposición de Efectivos Ordinaria. Lo que incluye realmente**

## Lo que incluye la TRE/Ordinaria en el ámbito COMÚN

- Una TRE por encima de la unidad: 110, 120 o 125, según los casos.
- Qué plazas se incluyen en este ámbito
  - En términos generales, el cálculo se obtiene aplicando el porcentaje de la TRE a la diferencia entre los fijos que “se fueron” y los que “entraron”
  - *“1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.*

*A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.*

*Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate....*

*2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.” (Art.20-Tres-1 y 2)*

- *“Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.*

*En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.” (Art. 20-Dos-2). Esta previsión desapareció del art. 10-4 del TREBEP, tras la reforma operada por el RD-ley 14/2022, de 6 de julio.*

**Lo que NO incluye la TRE/Ordinaria en el ámbito COMÚN y, por tanto, está excluido del cómputo de dicha Tasa**

- Las plazas derivadas de las OEP realizadas en aplicación de la Ley 20/2021, de reducción de la temporalidad (Las Ofertas de Estabilización).
- Las plazas derivadas de la ejecución de OEP anteriores
- Las plazas que se convoquen por promoción interna, ...
- Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.
- Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios...
- ...

## **Lo que incluye la TRE/Ordinaria en el ámbito ESPECIAL**

*“No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo*

....

***f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local. OJO AL TÉRMINO “LOCAL”***

***g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.” OJO AL TÉRMINO “SERVICIOS PÚBLICOS”***

En estos casos existe, además, la obligación de que la Administración se subrogue en los derechos de los trabajadores que la empresa contratista tenía adscritos al servicio y, si son fijos, se incorporan como tales, si bien limitado su trabajo al ámbito funcional en el que venían trabajando. (Aplicación de la Directiva 2001/23/CE, el art. 44 del ET y el art. 130 de la LCSP, así como de la reciente doctrina del TS)

**Las situaciones vistas que no computan en la TRE Ordinaria, es decir, que permiten ampliación ESPECIAL de plantilla, se aplican restrictivamente en las Entidades Locales, aunque estas posibilidades vienen avaladas por otras normas, además de la LPE.**

➤ *“Lo dispuesto en los apartados anteriores (referidos al aumento permitido del Capítulo I) debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, **por la variación del número de efectivos asignados a cada programa** o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.”* (Art. 19-Siete). Indirectamente, esta norma indica la posibilidad legal de aumentar la plantilla, más allá de la TRE Ordinaria.

➤ ***“La Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año fijará los límites al incremento de las retribuciones o gastos de personal de las Corporaciones locales.***

*Cuando tales límites hagan referencia a la cuantía global de las retribuciones de los funcionarios, se entenderán **sin perjuicio de las ampliaciones de plantillas que puedan efectuarse, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 126.2 y 3 de esta Ley**”.* (artículo 154.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril)

➤ A estos efectos, el apartado 2 del artículo 126 indica: ***“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.*

OJO, se pueden crear plazas por ampliación de **servicios obligatorios**, pero después, el personal puede moverse de unos servicios a otros

# Cuestión de orientación práctica contenida en el art. 70 TREBEP

*“1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas **y hasta un diez por cien adicional**, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos...”*

- A nuestro juicio, aquí cabe una aplicación tal cual el tenor literal,
  - señalándolo así en las bases de selección,
  - indicando en qué casos se haría uso de ese 10% adicional
  - y estableciendo claramente el plazo de duración de la selección de esas plazas
- Se trataría de una medida de CELERIDAD, de EFICIENCIA y de limitación de la utilización de fórmulas de TEMPORALIDAD



**Una medida semejante se contiene en la DA-30, del Decreto Legislativo 1/1997, de la Generalitat de Catalunya, de normas legales vigentes en materia de función pública**

*“Disposición adicional trigésima. Personas aspirantes aprobadas sin plaza.*

*1. Con el fin de limitar al máximo el nombramiento de personal interino en puestos de trabajo de los cuerpos, escalas y especialidades de personal funcionario, las convocatorias de pruebas selectivas podrán incluir, además de las plazas autorizadas a las ofertas de empleo público, **un número de plazas adicionales para cubrir futuras vacantes**, a cargo de las ofertas de empleo público de los dos años siguientes.*

*Las plazas adjudicadas de acuerdo con este precepto se tienen que descontar de las ofertas de empleo público de los dos años siguientes, salvo autorización expresa de incremento de dotaciones presupuestarias por el órgano competente de la Administración general del Estado. No se pueden adjudicar estas plazas antes del año de su devengo con el fin de garantizar que no se supere la tasa de reposición y se reduzca la temporalidad.”*

**Otra medida semejante se contiene en la DA-28-2 de la Ley 5/2023, de la Función Pública de Andalucía**

*“Con el fin de limitar al máximo el nombramiento de personal funcionario interino y laboral temporal en puestos de trabajo de los diferentes cuerpos, escalas, especialidades o categorías profesionales, las convocatorias de pruebas selectivas podrán incluir, además de las plazas aprobadas por las ofertas de empleo público, un número de plazas adicionales del **veinte por ciento** para cubrir posibles futuras vacantes, a cargo de las ofertas de empleo público de los dos años siguientes, de conformidad con el plan de ordenación de recursos humanos.*

....

*Las plazas adjudicadas de acuerdo con este sistema se deducirán de las ofertas de empleo público de los dos años siguientes, salvo que se trate de plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal o autonómica.”*

**4.- La Tasa de Reposición de  
Efectivos Específica prevista  
en el artículo 20-Dos-4 de la  
LPE/2023**

## SEGUNDA PARTE DE LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO

- **Importantísima novedad incluida en la LPE/2023, que permite seguir avanzando en el camino de reducir la temporalidad estructural de las AA.PP., en línea con lo que se pretende con los Planes de Estabilización.**

***“Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.” (Art. 20-Dos-4)***

- Como en la Estabilización de Empleo, **una medida como esta apunta a recomponer un orden profundamente alterado**, y es que, tanto en el mundo público, como en el privado
  - El trabajo **estructural** se debe realizar con **personal fijo**.
  - Mientras que el **personal temporal** está previsto para el **trabajo coyuntural**
- **Diversos informes sostienen que para la ejecución de estos procesos selectivos contamos con el plazo ordinario de 3 años, y no el del 31-12-24**

# **5.- Cómo identificar, configurar e incluir en las Plantillas las plazas de la nueva Tasa de Reposición de Efectivos Específica y la repercusión en la RPT**

**(TODO CUANTO SE EXPONE EN ESTE PUNTO ERA  
APLICABLE TAMBIEN, EN GENERAL, A LA ESTABILIZACIÓN  
DE EMPLEO)**

# PUNTO DE PARTIDA para una correcta y eficaz configuración de las Plazas a incluir en la nueva TRE/Específica (del art. 20-Dos-4 LPE/23)

## LÓGICA Y CARACTERÍSTICAS DE LAS PLAZAS ESTRUCTURALES

1º) El **Trabajo Estructural** es el trabajo habitual, (continuidad y permanencia, de un lado, y carácter esencial de la tarea, de otro, principalmente). Por consiguiente, constitutivo de los **Puestos de Trabajo**, realidad que se debe de instrumentalizar en la RPT.

Por eso, la RPT debe recoger el Trabajo Estructural, sea cual sea el carácter, fijo o no, del empleado que lo realiza, así como el régimen jurídico de este.

2º) El Trabajo Estructural/Puesto de Trabajo debe ser realizado por personal fijo = **Plazas fijas = Plazas estructurales**. (En general, el trabajo que debe de realizar el personal temporal es el coyuntural, no el estructural).

3º) Luego hay una **relación totalmente directa entre Plazas estructurales y Puestos estructurales**. Por ello, en el caso de dos personas de una misma Categoría/Plaza, puede que una de las plazas sea estructural, y la otra no, dependiendo, exclusivamente, del trabajo que realiza cada una de ellas

- El auxiliar administrativo (fijo o no fijo) que realiza un trabajo habitual en el Departamento de RR.HH., ocupa una Plaza estructural
- El auxiliar administrativo (fijo o no fijo) que realiza un trabajo puntual de apoyo a los procesos selectivos de estabilización, no ocupa una Plaza estructural

Respecto a lo visto, **RECORDEMOS** que

## ➤ **PLAZA**

- Derecho de **pertenencia** a una Administración, en una determinada **categoría**
- Las plazas **no tienen tareas**, son los puestos de trabajo.
- El soporte/instrumento de las plazas es la **Plantilla** (No la presupuestaria, que es otra cosa)
- La Plaza genera derecho adquirido

## ➤ **PUESTO DE TRABAJO**

- Conjunto de **funciones** que realiza cada empleado público
- El Puesto de Trabajo **no genera derecho adquirido**
- El soporte/instrumento de los Puestos es la **RPT**

# PROCESO DE TRABAJO para la identificación y configuración de las Plazas a incluir en la nueva TRE/Específica (del art. 20-Dos-4 LPE/23)

---

## 1º) ANALIZAR EL TRABAJO QUE ESTÁ REALIZANDO TODO EL PERSONAL NO FIJO, excluyendo a aquellos cuyas plazas

- Están incluidas en la **OEP/Estabilización** (O deben de ser incluidas)
- Están incluidas, o se incluirán en su momento, en la **OEP/Ordinaria**
- ❖ Sea cual sea la fuente de financiación de este personal
- ❖ OJO a los supuestos de temporalidad, que, desde la Ley 32/2021, son supuestos a reconducir como laborales fijos o fijos discontinuos



## 2º) CONFIGURAR LAS PLAZAS y para ello, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- Que hay que configurar la Plaza en función de la **categoría profesional que se requiere para el trabajo que se realiza**, no en función de la categoría que tiene la persona no fija.

Ojo a la exigencia de titulación a los laborales.

- Que hay que establecer el régimen jurídico de la Plaza en función del **régimen jurídico que se requiere para el trabajo que se realiza**, no en función del régimen jurídico que tiene la persona no fija

Por ejemplo (real): no TAG laboral, arquitecto laboral, ...

- Que hay que configurar las Plazas, de acuerdo con las **normas que regulan las Plantillas**, sin contaminarlas con los Puestos de Trabajo.

Por ejemplo (real): NO, *Administrativo de Catastro, Administrativo de Licencias, Conductor del Comedor Social, Conductor Compras, Conductor Limpieza, ...*

### **3º) INCLUIR LAS PLAZAS EN LA PLANTILLA (o modificarla, en su caso) y aprobarla**

**Cómo reflejar en la plantilla el cambio de régimen jurídico de la plaza (no de la persona)**

- ❖ Problema a evitar: Reclamación de nulidad
- ❖ Las Plazas estructurales ocupadas de forma temporal por empleado/a laboral, recogerlas en la Plantilla con el régimen laboral
- ❖ En la propia Plantilla, poner la observación siguiente:

*“En atención a que las funciones que se realizan desde esta Plaza están reservadas por Ley a funcionario público, el proceso selectivo para la dotación definitiva de la misma se realizará para la selección de un/a funcionario/a de carrera, razón por la que a la conclusión del referido proceso, la Plaza cambiará automáticamente del régimen laboral al funcionarial, con la siguiente clasificación: .... “*

- ❖ Notificar a cada empleado afectado por este cambio de régimen jurídico, cual de las Plazas incluidas en la TRE/Específica, es la que desempeña

#### **4º) INCLUIR EN LA RPT LOS PUESTOS DE TRABAJO ESTRUCTURALES REPRESENTADOS POR LAS PLAZAS ESTRUCTURALES CONFIGURADAS**

En coherencia con lo que es la RPT (no = rpt), reservar, para cada puesto, el tipo de Plaza, así como el régimen jurídico de la misma, según la configuración realizada en el paso 2º y 3º de este proceso, y no según el ocupante actual del Puesto en cuestión

#### **5º) ELABORAR LA OEP/ESPECÍFICA, cuando proceda**

## **6.- La Planificación Plurianual**

# La PLANIFICACIÓN Plurianual, lógica organizativa y, además, obligación legal

---

- “La **planificación de los recursos humanos** en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.” (Art. 69-1 TREBEP)
- “La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público (...), se llevará a cabo a través de la **Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.**” (Art. 20-UNO-1 LPE/2023)
- “La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la **tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación** y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual,... (Art. 20-UNO-3 LPE/2023)

## A TENER MUY EN CUENTA:

- **Hay que enmarcar todas las actuaciones en una PLANIFICACIÓN PLURIANUAL DE LOS RR.HH.**
- **La Oferta de Empleo Público debe derivar de esa Planificación**
- **La Tasa de Reposición de Efectivos es el instrumento que sirve de base para la configuración de la Oferta de Empleo Público**

## ¿QUÉ ES REALMENTE LA PLANIFICACIÓN?

Es la estrategia adecuada de gestión del personal y de los medios necesarios para ejecutarla, en un espacio temporal que permita abordar ordenadamente y con lógica, los diferentes instrumentos y sus etapas. De ahí la referencia a la planificación “plurianual” (o Plan Plurianual) previsto en la LPGE para 2023.

En las actuaciones básicas, moverse en el horizonte anual es claramente erróneo: en las políticas públicas; en el presupuesto; en personal, principalmente en cuanto a los efectivos; etc.

## ¿QUÉ HACEMOS MAL?

- No tenemos una estrategia de gestión del personal: ¿por falta de tiempo?, ¿por falta de efectivos?, ¿por la carga de la gestión ordinaria del día a día?, ¿por costumbre?, ¿por todo a la vez?
- No existe previsión sobre los medios necesarios que se van a necesitar para ejecutar la gestión del personal o no se gestiona.
- Nos organizamos a modo de “apaga fuegos”, en la inmediatez o en el mejor de los casos dentro del año, pero nunca con una mirada aperturista y más amplia que considere la gestión en un horizonte temporal de varios años, en su conjunto, para utilizar la tasa de reposición en su mayor amplitud.

## QUÉ ES EL PLAN PLURIANUAL. Contenidos

No es sino una Memoria que debe contener los siguientes ejes, con el desarrollo y justificación oportuna, tomando como base para ello un horizonte temporal global (por ejemplo, 4 años DESLIZANTES), donde debe apoyarse la Oferta de Empleo Público de cada año:

### **1.- ANÁLISIS EXHAUSTIVO:**

- ✓ Qué plantilla tengo hoy
- ✓ Qué bajas previsibles se van a producir dentro de dicho horizonte temporal, cuándo exactamente y por qué
- ✓ Sobre qué plazas no interesará prolongar el servicio activo a su ocupante, en el caso de que lo solicite (sólo personal funcional, ya que ello no es posible para el personal laboral, salvo que esté negociado y acordado en tal sentido en el oportuno convenio o pacto, en los términos de la legislación actual).
- ✓ Qué tasa de reposición se generará en su conjunto, dentro de dicho horizonte temporal
- ✓ Qué tasa de reposición se generará en cada ejercicio
- ✓ Qué puestos de trabajo conviene cubrir con personal “de dentro” o “de fuera” (movilidad interadministrativa)
- ✓ Qué plazas se quieren reservar a la promoción interna

- ✓ Qué plazas se quieren sacar al turno libre
- ✓ Qué sistema selectivo regirá cada proceso
- ✓ Qué puestos requieren transferencia previa de conocimiento y cuáles no.
- ✓ Qué puestos deberemos cubrir de forma inmediata
- ✓ Qué puestos pueden esperar a ser cubiertos
- ✓ Etc.

## **2.- MEDIDAS DE ACCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LAS MISMAS**

## **3.- CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN**

Se debe prever en qué momento se llevarán a cabo las medidas anteriores (ejercicio 1, 2, 3 o 4), indicando una estimación aproximada de las actuaciones pretendidas

Cada año

- ✓ Se elimina del Plan el año transcurrido
- ✓ Se introducen las modificaciones que, en su caso, se precisen
- ✓ Se añade un nuevo año

## **4.- SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.**

Esto es, establecer algún mecanismo dentro de la citada memoria, de seguimiento de la ejecución de tales medidas y cumplimiento de objetivos propuestos.



**7.- Encaje del aumento de  
Plantilla en el Capítulo I del  
Presupuesto, a la luz de los  
límites legales existentes**

# Encaje legal del aumento del Capítulo I, derivado del aumento de plantilla

- *“En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un **incremento global** superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, **en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.**” (Art. 19-Dos-1)*
- Están previstos **otros aumentos retributivos**, condicionados a la evolución de la **inflación** y del **PIB**. (Art. 19-Dos-2)
- **Porque se deduce de las leyes (“en términos de homogeneidad”) y por lógica, todo aumento de plantilla por encima de la TRE Ordinaria, que venga autorizado por Ley, debe entenderse, tal autorización, aplicable también al aumento del Capítulo I, por encima del límite “ordinario” de aumento.**
- En todo caso, **OJO A LA SIGUIENTE EXPRESIÓN** de las LPE: *“En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior...”*

# **¡Muchas gracias!**

**Miguel García Rescalvo**

**[mgarcia@dinamicapublica.es](mailto:mgarcia@dinamicapublica.es)**