

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 de información cuantitativa, con el objetivo de coordinar la estructura del empleo público de cada Administración con las decisiones presupuestarias anuales. Así, la Ley 30/1984 se limita a señalar la obligatoriedad de las plantillas para todo tipo de personal ligándolas a los Presupuestos. En la legislación específicamente local se dedican preceptos a la regulación de la plantilla, tanto en la LBRL, como en el TRRL; y presupuestariamente, en el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, por la interconexión entre Plantilla y Presupuesto, aludiendo a la necesaria integración y coordinación entre ambas figuras. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección séptima, de 20 de Octubre de 2008, ofrece ambas definiciones, destacando la subordinación de la Plantilla orgánica a la RPT: "La RPT es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y precisando la denominación, características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para el desempeño de cada puesto y determinación de sus retribuciones complementarias.

Por su parte, la Plantilla Orgánica tiene un ámbito más reducido, pues no determina las características esenciales del puesto, ni requisitos para su ocupación, y sus finalidades distintas, predominantemente de ordenación presupuestaria, y por ello, exenta de preceptiva negociación sindical. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica o Plantilla Presupuestaria no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos y, por lo tanto, una cuantificación de plazas." El artículo 90 de la LBRL establece: La plantilla comprende todos los puestos de trabajo (se refiere a plazas) reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. "1. Corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual". Asimismo, el artículo 126 del TRRL, dispone: "1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios de racionalidad, economía, y eficacia enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellos se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

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. Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales. " Pero cualquier modificación exige los mismos trámites que su aprobación.

La creación de plazas y la plantilla es consustancial con la potestad de autoorganización a que se refiere el artículo 4.1.a) de la LBRL, excluida, por tanto y en principio, de la obligatoriedad de la negociación. No obstante, vistos los términos del artículo 32.c) de la Ley 9/1987, de 12 de junio (LOR) en la redacción dada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, que se refiere a la preparación y diseño de los planes de OEP, en que se encuentra insita la negociación colectiva, pues mal se puede preparar y diseñar la OEP si previa o conjuntamente con ésta no se ha examinado la creación de plazas. Ahora bien, en cuanto a la potestad de autoorganización tampoco debe olvidarse que por encima de las decisiones están las Leyes que anualmente aprueban los Presupuestos Generales del Estado que pueden, y así lo vienen haciendo, condicionar la facultad de creación de plazas. Jurídicamente, la doctrina del Tribunal Supremo (TS) y de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) de las Comunidades Autónomas se han pronunciado en este sentido en multitud de Sentencias y Autos, de los que son reflejo los siguientes: Participa de la naturaleza normativa al referirse a una ampliación y modificación de plantilla, con vocación de que permanezca incorporada indefinidamente al régimen jurídico y organizativo del ente local. Las plantillas son disposiciones generales de carácter normativo y ordinamental (...) de acuerdo con