

SECRETARÍA

Exped.: 3822/2021/P.L 6 E.Z

D. ALBERTO BUENDIA MOYA Secretario del Ayuntamiento de Alaquàs, (Valencia).

CERTIFICA: Que el Pleno del Ayuntamiento en Sesión Extraordinaria y Urgente nº 6, celebrada el día 12 de abril de 2021, adoptó entre otros el siguiente acuerdo:

“6.2 PROPOSICIÓN DE ACUERDO DE RESOLUCIÓN DE LA RECLAMACIÓN FORMULADA AL PRESUPUESTO GENERAL 2021 Y LA MODIFICACIÓN DE PLANTILLA DE PERSONAL Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA EL AÑO 2021.”

Dada cuenta del dictamen del área de promoción económica, que dice:

Atendido que por acuerdo plenario de fecha 25/2/2021 se aprobó provisionalmente el Presupuesto General para el ejercicio 2021 junto toda su documentación y anexos, así como la modificación de la plantilla de personal y relación de puestos de trabajo para dicho ejercicio.

Atendido que, de conformidad con la diligencia que obra en el expediente, durante el plazo de exposición al público se ha presentado una reclamación – recurso de reposición a dicho acuerdo. En concreto, la formulada por Dña. Rosario Blanco Aguilar en escrito presentado por correo el día 30 de marzo de 2021.

Visto el informe conjunto de la Secretaría e Intervención Municipal al respecto de fecha 9 de abril de 2021, que dice:

“OBJETO: Reclamación formulada por D Rosario Blanco Aguilar, en escrito presentado por correo el día 30 de marzo de 2021 relativa a la aprobación inicial del Presupuesto General, modificación de plantilla de personal y relación de puestos de trabajo para el año 2021, con carácter también de recurso de reposición potestativo.

ANTECEDENTES: el Pleno municipal en sesión del día 25 de febrero de 2021 acordó entre otros asuntos:

“... PRIMERO.- Aprobar inicialmente, y definitivamente en ausencia de alegaciones, la modificación de la Plantilla Presupuestaria con respecto a la anterior plantilla aprobada por el Pleno en sesión de 30-12-2019, con publicación en el BOP nº250, de 31-12-2019, de 31 -12-2019, y que como Anexo I se incorpora a esta propuesta, y que refunde y contiene las siguientes modificaciones para el ejercicio 2021, y que afectan a los siguientes puestos de trabajo y plazas

.....





C) PLAZA DE NUEVA CREACIÓN POR RECONVERSIÓN A PROVEER POR TURNO LIBRE.

- Se crea una plaza de “**TÉCNICO/A DE EMPLEO**”, de naturaleza funcional, perteneciente al Grupo A, Subgrupo A2, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica Media, con un CD 21 y CE 6.205,36 €, por reconversión y amortización simultánea de la plaza de **DIRECTORA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL**, de naturaleza funcional, perteneciente al Grupo A, Subgrupo A1, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica Superior, vacante en la actualidad.

...”

CUESTIONES PREVIAS FORMALES Y DE LEGITIMACION:

PRIMERA.- La reclamación se entiende presentada en tiempo ya que se ha formulado en el plazo de exposición al público habilitado para ello.

SEGUNDA.- De conformidad con el artículo 170.1b del TRLRHL, se considera interesada a los efectos de presentar reclamaciones contra la aprobación inicial del Presupuesto, al estar directamente afectada por que la modificación acordada en cuanto que funcionaria excedente por interés particular, dice ostentar una expectativa de derecho al reingreso una vez transcurrido el periodo de excedencia .

Ello conlleva a que de manera inicial debamos pronunciarnos sobre este particular.

Consultado los antecedentes de la reclamante en el departamento de recursos humanos resulta que se declaró en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, tras la resolución de Alcaldía de 21 de septiembre de 2020, con efectos desde el día 1 de octubre de 2020, a petición propia y con la advertencia a la funcionaria de que para solicitar el ingreso deberá haber permanecido en esta situación al menos dos años.

Veamos en un primer momento la situación administrativa de la reclamante y en cuanto se refiere a la regulación aplicable, en materia de situaciones administrativas de los funcionarios de Administración Local debemos estar a lo dispuesto tanto por los [arts. 85 a 91](#) del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, como a la respectiva ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma Valenciana, en este caso, a la [Ley 10/2010](#), de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana - LOGFPV- y el [Decreto 3/2017](#), de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana. Finalmente, con carácter supletorio, acudiremos a lo establecido en el [RD 365/1995](#), de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.





Del anterior panorama normativo en cuanto se refiere a los efectos de la situación de este tipo de excedencia voluntaria, el [art. 127.4 LOGFPV](#) dispone que quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.

También en cuanto a los efectos de la excedencia voluntaria, recogidos en el [art. 19](#) del RD 365/1995, hay que tener en cuenta que "las distintas modalidades de excedencia voluntaria no producen, en ningún caso, reserva de puesto de trabajo", por lo que el funcionario excedente puede ver amortizado el puesto o plaza, previa la tramitación oportuna.

En idéntico orden de cosas, el funcionario excedente no conserva un derecho preferente a la reserva de puesto de trabajo, pudiendo el Ayuntamiento cubrir la plaza de manera definitiva previo procedimiento de provisión o selección de nuevo personal si se hubiera optado por ello o suprimirla o reconvertirla toda vez que se ha generado la vacante a todos los efectos, y además su reingreso está condicionado a la existencia de vacante, en los términos y condiciones concretados en el art. 136 de LOGFPV que dispone que:

"...

- El reingreso al servicio activo del personal que no tenga reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o libre designación para la provisión de puestos de trabajo.

- 2. Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúna los requisitos del puesto.

- 3. Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones, según las situaciones administrativas de procedencia, para solicitar el reingreso al servicio activo del personal funcionario de carrera, con respeto a la reserva de puesto de trabajo en los casos en que proceda."

En materia de reingreso al servicio activo del personal que no tiene reserva de puesto de trabajo, el [art. 87](#) del Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana reitera que el reingreso al servicio activo del personal funcionario procedente de situaciones administrativas que no conlleven derecho a reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de provisión de puestos, o bien mediante adscripción provisional a un puesto vacante dotado presupuestariamente, condicionado igualmente a las necesidades del servicio, indicando también en su apartado 6 la situación que se genera si se pide el reingreso y no pudiera concedérsele por falta de vacante dotada en presupuesto, con el siguiente tenor:

"6. El personal funcionario que solicitara el reingreso al servicio activo y no pudiera obtenerlo por falta de vacante dotada presupuestariamente, propia de su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala para la que cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo, continuará en la situación administrativa que fue declarado hasta tanto exista vacante.....", lo que nos





confirma y refuerza el argumento que es posible y viable la amortización, o supresión o reconversión si se considera que ésta ya no es necesaria o sencillamente la cobertura reglamentaria de la misma ya que el Ayuntamiento tiene potestad para incluir la plaza en la siguiente oferta de empleo público para su posterior provisión, cubrirla mediante concurso o libre designación, en los casos que proceda o, incluso, amortizarla.

La jurisprudencia ha venido fijando criterios contundentes en este tipo de cuestiones, y que de manera resumida se contiene en la STJ de Madrid, de 7 de enero de 2015 sección 3, recurso 388/2013 cuando dice:

“Como ha señalado la Sentencia de 3 de Marzo de 2.014 de la Sección Séptima de esta misma Sala (recurso contencioso 514/2.012), no cabe entender que se tiene un preexistente derecho subjetivo al reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia voluntaria, es decir que indiscutiblemente existe y que pende sólo de una mera comprobación administrativa de aspectos reglados o del control a meros efectos de constancia, pues tal derecho depende de la existencia de una plaza a la que reingresar. Además, si el reingreso es por concurso, depende también de la efectiva convocatoria del mismo y de que se acredite poseer más méritos que los demás funcionarios para acceder a la plaza; y si lo es por adscripción provisional, depende de las necesidades del servicio. La excedencia voluntaria determina la ruptura de la relación de trabajo y de las prestaciones que le son propias, no alcanzando al funcionario que se encuentre en dicha situación otro derecho que el de pedir su reingreso, cuya efectividad está condicionada al cumplimiento de las previsiones normativas.”

Dicho en otras palabras, en uso de su potestad organizativa, el Ayuntamiento puede optar por amortizar la plaza. Un requisito imprescindible para que se produzca el reingreso al servicio activo es que exista una plaza en la que reingresar, lo cual depende de la potestad de autoorganización de cada Administración, que dispone de libertad suficiente para reordenar sus servicios de la forma que estime más oportuna. Es decir, el eventual reingreso de funcionarios que estén en excedencia no puede condicionar esa potestad de autoorganización.

En suma y a modo de corolario de la cuestión previa , si no existe reserva del puesto y tampoco existe un derecho subjetivo al reingreso, al existir otro tipo de condiciones a cumplir como ha quedado reflejado, la invocada legitimación para reclamar al Presupuesto, articulada a través de una expectativa legítima (sic) deviene en que la condición de interesado legítimo del art. 170, 1b) de TRLHL se convierta en dudosa y discutible desde el momento en que exige el término “directamente”, cuestión que no plantearía dudas si se hallara la Sra. Blanco en la situación de servicio activo.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS:

Primera.- *En virtud de lo dispuesto en el artículo 170.2 del TRLRHL, se entiende que la causa alegada contra la aprobación del Presupuesto es la prevista en su apartado a): “Por no haberse ajustado su elaboración y aprobación a los trámites establecidos en esta ley”, y a tal efecto la reclamante indica, sin mencionar norma*





alguna que le ampare, que debería habersele otorgado un trámite de audiencia o notificarle la modificación, aludiendo a que se ha incumplido el procedimiento a que el Sr. Secretario se refiere en su informe, añadiendo que no se considera representada por la representación sindical.

La reclamante indica que “el Presupuesto en lo que respecta a la modificación de la plantilla y la RPT no se ha ajustado en su tramitación a los requisitos legalmente exigidos”, a lo que se debe indicar que la tramitación del expediente de aprobación del Presupuesto se ha ajustado a lo establecido en el artículo 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL) en cuanto a procedimiento de elaboración y aprobación inicial, y el artículo 169 respecto a publicidad; aprobándose la plantilla con ocasión de la aprobación del Presupuesto, como dispone el artículo 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL) y 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).

Ignoramos porqué la reclamante ha de contar con una condición de “especial” interesado en un procedimiento ordinario, que está tasado (aprobación de presupuesto y plantilla y RPT) cuando no existe norma que dé cabida a su anhelo y nos remitimos en cuanto al procedimiento a seguir al informe de Secretaria, obrante en el expediente, debiendo poner énfasis en los siguientes párrafos:

“Si bien es cierto que la modificación de la RPT-Catálogo de Puestos se está tramitando conjuntamente con el expediente de modificación de la plantilla presupuestaria, dada su estrecha conexión, ambas no tienen la misma naturaleza jurídica. Y es que la controversia doctrinal sobre la naturaleza jurídica de las RPT quedó zanjada tras el giro de 180º de la Sentencia del Tribunal Supremo de 05-02-2014 (recurso nº 2986/12), que estableció que dichas relaciones de puestos de trabajo deben considerarse “a todos los efectos” como actos administrativos, abandonando así los anteriores vaivenes doctrinales y jurisprudenciales, que las consideraba actos de naturaleza híbrida: acto administrativo en el plano sustantivo y disposición de carácter general en el plano procesal o formal. Ahora puede considerarse ya pacífica su calificación como “actos plúrimos con destinatarios indeterminados” con exclusión de su calificación como disposición de carácter general o reglamentaria.

En consecuencia, es importante subrayar que, siguiendo dicho criterio jurisprudencial, la modificación de la RPT-Catálogo, por cuanto acto administrativo plúrime, con un número indeterminado y posible de destinatarios, surte efectos desde el mismo momento de su aprobación, no resultando necesario el trámite de información pública de 15 días al que sí debe someterse la modificación de la plantilla presupuestaria. Así pues, su publicación es un trámite a los solos efectos de su conocimiento por los interesados, no como requisito de validez o eficacia.

El trámite de audiencia tiene lugar a través de los representantes de los interesados empleados públicos que corresponde a las organizaciones sindicales y





órganos de representación, y tuvo lugar en la Mesa General de Negociación celebradas el pasado 1 de diciembre de 2020 y 11 de febrero de 2021.

En armonía con lo expuesto en su tramitación no es necesaria la fase de información pública, exigible en la aprobación de las normas reglamentarias. De ahí, la diferente naturaleza jurídica de la relación de puestos de trabajo -acto administrativo con destinatarios indeterminados-, y la plantilla de personal, como anexo de personal al Presupuesto General.

Por tanto, al ser la relación de puestos de trabajo un acto administrativo no reglamentario que surte efectos desde su aprobación, contra su aprobación o modificación se puede interponer el recurso potestativo de reposición regulado en el art. 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-, si bien se exige su publicación para conocimiento de los interesados.”

En consecuencia, el trámite de audiencia a través de la Mesa General de Negociación, es suficiente a estos efectos, por lo que el argumento de la Sra. Blanco sobre sentirse indefensa por no verse representada por los legítimos representantes sindicales carece de toda consistencia, y rigor por irrelevante, ya que la representación es de los funcionarios independientemente de su situación administrativa, si no olvidamos además que nos llevaría al absurdo que un funcionario no activo gozara de un status diferente y reforzado al propio del personal en situación de activo, cuestión esta no querida por el legislador, que si hubiera querido decirlo lo habría dicho, por lo que, a nuestro modo de ver, la tramitación se ha ajustado a los requisitos exigidos en las normas vigentes conforme ya se recoge en el informe de Secretaria y el de Intervención obrantes en el expediente que damos por reproducidos aquí.

Segunda.- *En el apartado tercero del texto que informamos se centra en poner en entredicho la potestad de autoorganización municipal como motivación de la decisión impugnada, y tal efecto debemos enfatizar en que existe un informe de fecha 12 de febrero, que consta en el expediente, evacuado por la Jefatura del Área Sociocultural, que avala y justifica técnicamente la decisión y se recomienda la reconversión y amortización de la actual plaza de Dirección del ADL A1, a Técnico Medio de ADL Grupo A, Subgrupo A2.*

Sentada la premisa anterior incurre en un error de redacción la Sra. Blanco cuando alude a un documento RPT aprobado por el Ayuntamiento de 3 de mayo de 1999 en donde se alude a la inicial configuración de un puesto de Director de la Agencia de Desarrollo Local, Técnico de Atención Sociocomunitaria, cuando ese puesto era de personal laboral, y el puesto del que ahora ésta excedente es de naturaleza funcional, como Técnico de Administración Especial, desde el día 23 de diciembre de 2010, y es ese parámetro en el que se ha de mover.

Describe acto seguido determinadas funciones y atribuciones confundiendo las funciones de la plaza con las tareas asignadas al Servicio, subyaciendo la tesis de que con la reconversión de su plaza desaparece el servicio, (no desapareció con su pase a excedencia tampoco) cuando del acuerdo no se deduce tal conclusión, el





servicio no se ve afectado en modo alguno y se seguirá prestando con los medios personales existentes o nuevos que pueda dotársele, sencillamente ahora se prevé que se dote con un personal de un grupo de titulación inmediata inferior, sin apartarse de las opciones y posibilidades que brinda el art. 40, 2 de LOGFPV. Y para dejar constancia de ello puede verificarse como actualmente se gestionan Talleres de Empleo (Alaquàs viu en verd, Alaquàs més actiu i Alaquàs llavors de futurs), tramitación de subvenciones relacionadas con el área de comercio y promoción económica (Pla Resistir, Fem comerç-Fem poble, Ayudas COVID...), y aquellas otras que se encomiendan al Área.

En lo que concierne a las facultades de autoorganización municipal controvertida por la Sr. Blanco, y sus afirmaciones de arbitrariedad, no podemos menos que rechazarlas de acuerdo con la motivación y fundamentación jurídica del acuerdo inicial adoptado, cuando se dice:

“En virtud del principio de autonomía local garantizado constitucionalmente y en ejercicio de la potestad de autoorganización del Ayuntamiento, a través de la planificación de los recursos humanos y la estructuración y ordenación de los puestos de trabajo, articulables sobre la base de las relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares, debe contribuirse a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad, todo ello según lo dispuesto en los artículos 69, 72, 73, y 74, del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Vistos los arts. 41 a 43 de la Ley 10/2010, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, así como los arts. 14.5 y 16 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, art. 44 de la Ley de Funcionarios Civiles de 1964 en vigor, y de acuerdo con las normas específicas de régimen local, arts. 141.1, 148,7, 126 y siguientes del RD Legislativo 781/1986, y arts. 22.2-i) y 4.1-a) de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y resto de las disposiciones reglamentarias y demás normativa de aplicación.

Considerando los pronunciamientos del TSJ de la Comunitat Valenciana, como la Sentencia de 13 de mayo de 2000, entre muchos otros, en los que se recogen, de manera rotunda, que las relaciones de puestos de trabajo no son actos estáticos e inmutables definidoras de unas configuraciones de los puestos definitivos y permanentes, sino que por propia finalidad, son susceptibles de modificación y rectificación para la más adecuada organización del personal al servicio de la administración y, en definitiva, para la más y mejor eficaz prestación del servicio público.

Asimismo, la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ Extremadura, en Sentencias de 14 de julio de 2005 (EDJ 2005/172284) y de 27 de noviembre de 2007 (EDJ 2007/302615), vino a establecer que el reconocimiento de la potestad de





autoorganización que corresponde a cada Corporación Local, constituye un componente esencial de la autonomía para la gestión de sus respectivos intereses.

Y según Sentencia del TSJ Asturias de 30 de noviembre de 2010: "...la confección de las relaciones de puestos de trabajo por la Administración y la consiguiente catalogación de éstos se configura como un instrumento de política de personal, atribuido a la Administración al más alto nivel indicado, de acuerdo con las normas de derecho administrativo, que son las que regulan tanto el proceso de confección y aprobación como el de su publicidad. Así pues, la relación de puestos de trabajo, incluyendo las modificaciones que en ella pueden efectuarse, es un acto propio de la Administración que efectúa en el ejercicio de sus potestades organizatorias."

Y también, tras la Sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de febrero de 2014, que supuso un giro de 180º en cuanto a la determinación de la naturaleza jurídica de las RPT, hay que considerar que el proceso adaptativo de las RPT a las necesidades de sus servicios públicos exige la posible modificación por la Corporación Local de la RPT cuando no responda a las exigencias que le impone el deber de una prestación eficiente de los servicios públicos, debiendo convertirse en un instrumento dinámico (EDJ 2014/31816) y no estático o pétreo; dinamismo y adaptación que se hallan amparadas por el arco de la garantía constitucional de la autonomía local..."

El acuerdo plenario adoptado no obedece a antojo alguno ni es una decisión caprichosa y se enmarca motivadamente en las previsiones de las limitaciones de la Ley de Presupuestos Generales como también se razona en el acuerdo cuando se dice:

"...Considerando que para la aprobación de la modificación de la plantilla municipal, para el ejercicio 2021 resulta de aplicación en materia jurídico presupuestaria los límites previstos en la Ley 11/2020, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (BOE 31-12-2020.....

.....Considerando que se contempla la creación de tantas plazas como amortizaciones, de modo que no varían los efectivos de personal, por lo que estas previsiones están en concordancia con las limitaciones de lo dispuesto en la anterior normativa presupuestaria de aplicación (Ley 11/2020 LPGE), en referencia a los incrementos de los gastos de personal en términos de homogeneidad, por resultar absorbibles con las reducciones de gastos derivados de amortizaciones de plazas, o reducción de específicos de plazas vacantes y situaciones análogas, y también tiene acomodo en el art. 19 de la misma ley presupuestaria, en lo que se refiere a provisión de puestos por incorporación de nuevo personal. ..."

Así las cosas, solo compete al Ayuntamiento, ante la necesidad de prestar adecuadamente los servicios, delimitar, dentro de su propio ámbito competencial, las unidades administrativas que configuran la estructura de su organización. En este sentido, el TC ha tenido ocasión de declarar en diversas ocasiones (Sentencias del TC de 18 de octubre de 1993, de 29 de marzo de 1990, ó de 23 de abril de 1986, entre otras) el amplio margen de que gozan las Administraciones Públicas a la hora de consolidar, modificar, suprimir o completar sus estructuras organizativas, así como para configurar o concretar el status del personal a su servicio. Solamente





de esa manera puede ejercerse eficazmente esa competencia, puesto que es la propia Administración quien ha de valorar las diferentes circunstancias existentes a fin de obtener la mejor conjugación posible de los recursos personales y estructuras administrativas de que disponga, o prevea disponer, con los objetivos prestacionales que tenga programados presupuestariamente o se proponga alcanzar.

También el Fundamento Jurídico 2 de la Sentencia del TSJ Madrid de 21 de enero de 2010, señala que: "(...) en materia organizativa la Administración goza de un amplio poder que le permite configurar las unidades y servicios de que está dotada para el cumplimiento de su misión, con libertad y sin más límites que el respeto a la legalidad y la sumisión a la satisfacción del interés público, sin que frente a esta denominada "potestad variandi" pueda invocarse un auténtico derecho adquirido de los funcionarios a que se respete la anterior estructura organizativa. Así, en materia de creación o amortización de puestos de trabajo la Administración goza de una gran libertad y discrecionalidad al ser la relación de puestos de trabajo uno de los instrumentos básicos por medio del cual se lleva a cabo la potestad de organización de la Administración en el régimen de función pública implantado tras la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública (...)"

Tercera.-*En cuanto al apartado 4 de la reclamación sobre trabajos de la Comisión de Trabajo de revisión de la RPT, en la que no se suscitó la cuestión, no debemos olvidar que como se deduce de los cometidos asignados hace trabajos de campo, y evacua borradores y meras notas de trabajo sin capacidad obligacional mientras no se sometan a la tramitación pertinente, en cuanto a las fases de negociación, emisión de informes preceptivos y aprobación, por lo que se le ha de dar el valor que tiene ,sin más añadiduras.*

Cuarta.-*Respecto a la insuficiencia de los créditos presupuestarios en las aplicaciones presupuestarias del Estado de gastos que contiene que el Presupuesto inicialmente aprobado, se debe hacer constar que el Anexo de Personal, como documento que cuantifica económicamente la plantilla y lo relaciona con las correspondientes aplicaciones presupuestarias, cumple la previsión del artículo 18.1.c) del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, relacionando y valorando los puestos de trabajo, correlacionando con los créditos para personal incluidos en el Capítulo I del Presupuesto.*

Las aplicaciones presupuestarias objeto de reclamación por insuficiencia de crédito contemplan los créditos necesarios que dan cobertura a las necesidades presupuestarias aprobadas en la plantilla de personal. La aprobación de la plantilla suprimiendo/reconvirtiendo la plaza/puesto con un decremento en las necesidades económicas ocasiona correlativamente un decremento en los créditos de las aplicaciones presupuestarias correspondientes.

Por lo que respecta a las previsiones de ingresos presupuestarios, y más concretamente en el concepto presupuestario 45081 señalar que en el Estado de ingresos del Presupuesto inicialmente aprobado no consta el mismo.





El concepto presupuestario previsto correspondiente a Otras subvenciones (45080) recoge las previsiones de ingresos de subvenciones de distinta índole, y no exclusivamente en materia de comercio y promoción económica a las que alude la reclamante. Los importes consignados tienen carácter estimativo, y en aplicación del criterio de prudencia que recoge la memoria de Alcaldía, responden a subvenciones concedidas pendientes de ingreso, que conllevarán la correspondiente financiación afectada en el estado de gastos. Como puede comprobarse la tramitación presupuestaria de los ingresos obtenidos a través de subvenciones, salvo aquellas sustentadas en convenios como el correspondiente a Servicios Sociales, es a través de la modalidad de generación de créditos, para no comprometer la estabilidad presupuestaria y el cumplimiento de las reglas fiscales por la entidad municipal, así como la determinación de las magnitudes presupuestarias se ajusten al cumplimiento de los límites previstos.

Quinta.- *Se plantea de manera simultánea y acumuladamente recurso de reposición contra la modificación de la RPT, publicada en el anuncio de la aprobación inicial del Presupuesto y plantilla con identidad de motivos a los ya expresados en la reclamación contra el Presupuesto por lo que la fundamentación que hemos dejado dicha en este último apartado es extensiva a cuanto se refiere al recurso de reposición contra la RPT, además de dejar constancia de su improcedencia toda vez el acuerdo de reconversión por amortización de la plaza afecta a la plantilla presupuestaria, debiendo desestimarse, de acuerdo con la fundamentación jurídica y económica recogida a lo largo del presente informe.*

En conclusión, no vemos la infracción procedimental alegada, puesto que como se ha acreditado se han seguido los trámites procedimentales correctos, no existe insuficiencia de créditos y ni de ingresos conforme a las aseveraciones y argumentaciones vertidas, por lo que es procedente que el Pleno del ayuntamiento desestime tanto la reclamación interpuesta por Rosario Blanco Aguilar, como el recurso de reposición potestativo, presentados ambos en único escrito y que se apruebe definitivamente el Presupuesto General y la modificación de la plantilla presupuestaria y RPT para el ejercicio 2021, en los términos en que fue objeto de aprobación inicial.”

Y de conformidad con lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. Se propone al Pleno de la Corporación la adopción del siguiente acuerdo:

PRIMERO.- Desestimar la reclamación - recurso de reposición presentada de conformidad con lo argumentado por la Secretaría e Intervención Municipal en su informe de fecha 9/4/2021.

SEGUNDO.- Aprobar definitivamente el Presupuesto General para el ejercicio 2021 junto con toda su documentación y anexos, así como la modificación de la plantilla de personal para dicho ejercicio.





TERCERO.- Proceder a la publicación del Presupuesto General para el ejercicio 2021, resumido por capítulos, así como de la modificación de la plantilla de personal para dicho ejercicio, en el BOP de la Provincia, para su entrada en vigor. Publicar asimismo la modificación de la relación de puestos de trabajo para el 2021 para general conocimiento.

CUARTO.- Notificar el presente acuerdo a los interesados y remitir copia del Presupuesto y la plantilla de personal a la Administración Estatal y Autonómica así como poner a disposición del público una copia del Presupuesto, a efectos informativos.

Abierto debate....

Finalizado el debate y sometido a votación, el Pleno de la Corporación de conformidad con el dictamen de la Comisión Informativa de fecha 12 de abril de 2021, aprueba por 14 votos a favor (11 del grupo PSOE, 2 del grupo C's y 1 del grupo PODEM) 2 votos en contra del grupo COMPROMÍS y 5 abstenciones del grupo PP, adoptar los siguientes acuerdos:

PRIMERO.- Desestimar la reclamación - recurso de reposición presentada de conformidad con lo argumentado por la Secretaría e Intervención Municipal en su informe de fecha 9/4/2021.

SEGUNDO.- Aprobar definitivamente el Presupuesto General para el ejercicio 2021 junto con toda su documentación y anexos, así como la modificación de la plantilla de personal para dicho ejercicio.

TERCERO.- Proceder a la publicación del Presupuesto General para el ejercicio 2021, resumido por capítulos, así como de la modificación de la plantilla de personal para dicho ejercicio, en el BOP de la Provincia, para su entrada en vigor. Publicar asimismo la modificación de la relación de puestos de trabajo para el 2021 para general conocimiento.

CUARTO.- Notificar el presente acuerdo a los interesados y remitir copia del Presupuesto y la plantilla de personal a la Administración Estatal y Autonómica así como poner a disposición del público una copia del Presupuesto, a efectos informativos.

Y para su constancia y acreditación, de orden y con el Visto Bueno del Alcalde Presidente D. Antonio Saura Martín, expido la presente de los particulares del borrador del Acta de dicha Sesión, con la reserva establecida en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

En Alaquàs, en la fecha al margen.
Documento firmado electrónicamente.

