

## **ALEGACIONES AL PRESUPUESTO MUNICIPAL PARA EL EJERCICIO 2025**

ILDEFONSO SANZ VELÁZQUEZ, con [REDACTED] mayor de edad y vecino de Aranda de Duero, con domicilio a efectos de notificaciones en [REDACTED] teléfono [REDACTED] y correo electrónico [REDACTED]

### **EXPONE:**

En fecha 6 de mayo de 2025 el BOP de Burgos publica, para su exposición al público, el expediente 2024/00020215K relativo al Proyecto de Presupuesto Municipal del Ayuntamiento de Aranda de Duero para el ejercicio 2025, al objeto de presentación de reclamaciones por un plazo de quince días hábiles.

### **.- FUNDAMENTOS**

PRIMERO.- El texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, especialmente en su artículo 170, establece la posibilidad de que los habitantes del municipio, entidad, asociación o quien se considere afectado por el presupuesto aprobado inicialmente pueda presentar alegaciones al Presupuesto Municipal en el período de exposición pública.

SEGUNDO.- El mismo artículo, en su apartado segundo establece que únicamente podrán entablarse reclamaciones contra el presupuesto:

a) Por no haberse ajustado su elaboración y aprobación a los trámites establecidos en esta ley.

b) Por omitir el crédito necesario para el cumplimiento de obligaciones exigibles a la entidad local, en virtud de precepto legal o de cualquier otro título legítimo.

c) Por ser de manifiesta insuficiencia los ingresos con relación a los gastos presupuestados o bien de estos respecto a las necesidades para las que esté previsto.

TERCERO.- El artículo 169 del texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL) indica así mismo, que “el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas”.

EN VIRTUD A LOS FUNDAMENTOS ANTERIORMENTE CITADOS  
PRESENTO LAS SIGUIENTES RECLAMACIONES ( ALEGACIONES) :

**PRIMERA: EL REGLAMENTO ORGÁNICO Y EL PERSONAL EVENTUAL.**

**REGLAMENTO ORGÁNICO.**

Art. 17.2.14) Determinar el número y régimen del personal eventual.

El personal eventual reflejado en los Presupuestos Municipales también infringe el artículo 17.2.14) del Reglamento Orgánico Municipal, que dice que corresponde al Pleno: *“Aprobar la plantilla de personal y la relación de los puestos de trabajo de la entidad, con arreglo a las normas estatales previstas en el artículo 90.2. de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, y determinar el número y régimen del personal eventual”*.

El régimen de personal en la administración pública se refiere al conjunto de normas y leyes que regulan la relación de trabajo entre las administraciones públicas y sus empleados. Este régimen establece los derechos, deberes, y condiciones laborales de los empleados públicos, así como los procedimientos de selección, contratación, desarrollo profesional y despido. Es importante destacar que el régimen de personal en la administración pública tiene como objetivo garantizar la eficiencia, la transparencia y la imparcialidad en la gestión pública.

Art. 169 La estructura y funciones de los órganos de la Administración municipal habrá de **plasmarse documentalmente** de modo que puedan acceder a su conocimiento tanto los funcionarios como los ciudadanos del Municipio. En tal sentido, la documentación comprenderá el Organigrama, como expresión gráfica de la estructura orgánica, y el Manual de Funciones de las diferentes Unidades, como descripción competencial de las funciones y atribuciones correspondientes a cada una de ellas. En el mismo sentido el art. 168, “ ... y de los correspondientes manuales de funciones de las unidades, teniendo en cuenta los límites contenidos en las plantillas y relaciones de puestos de trabajo”.

**CONCLUSIÓN :**

El incumplimiento del Reglamento Orgánico Municipal en cuanto al régimen del personal eventual creado donde **no figura su contenido esencial** (funciones) conculca los artículos 17.2.14) y 169 del Reglamento Orgánico por lo que el Presupuesto Municipal 2025 también debe ser **anulado**, teniendo su cobertura en el artículo 170.2.a) de la LRHL en relación a los artículos 90.1 de la Ley 7/195, de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local y del artículo 126.1 del RDL 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local.

Por todo lo anteriormente expuesto solicito que según el artículo 170. 2.a 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 sea **declarada nula** la Plantilla y por consiguiente el Presupuesto de 2025.

## **SEGUNDA: PLANTILLA**

**Con fecha 4 de marzo de 2025 el responsable de personal D. Alejandro Camarero Recalde emite el siguiente informe:**

### **INFORME**

**Primero.** El artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece que corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todas las plazas reservadas a funcionarios, personal laboral y eventual.

**Segundo.** La legislación aplicable es la siguiente:

- Los artículos 22.2.i) y 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Los artículos 126 y siguientes del Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.
- El artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.
- El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

**Tercero.** 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.

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.

#### **Cuarto. Diferencias entre la plantilla presupuestaria y la Relación de Puestos de Trabajo.**

Los instrumentos de ordenación de los recursos humanos legalmente establecidos son la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo que se configuran como instrumentos básicos de la política de personal ya que resultan imprescindibles para la planificación de los recursos humanos.

La Plantilla es un instrumento de ordenación del personal que se presenta como una típica manifestación de la potestad de autoorganización que legalmente se reconoce a las entidades locales en el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LBRL), y que corresponde aprobar anualmente a cada Corporación local a través del Presupuesto, conforme declara el artículo 90.1 de la citada Ley.

En cuanto a la Relación de Puestos de Trabajo, dispone el artículo 74 del TREBEP: *“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos”*.

Por su parte, el artículo 90.2 de la LBRL establece que *“las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores”*

**Quinto. Respecto a la situación de las plazas que figuran en la Plantilla de Personal pero que no se corresponden con un puesto en la RPT.**

Como ya se ha mencionado anteriormente, la Plantilla y la RPT son instrumentos de ordenación y gestión de recursos humanos diferentes, pero estrechamente vinculados. En este sentido, por parte del Técnico que suscribe, como ya se ha puesto de manifiesto en anteriores informes, es necesario traer a colación **la Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de julio de 2012**, la cual señala lo siguiente:

*“(…) A este respecto, en relación con la RPT hemos dicho en la Sentencia de 20 de octubre de 2008, que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que tienen un marcado carácter presupuestario. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo. Asimismo, una delimitación precisa entre plantilla y RPT puede encontrarse en la Sentencia de 28 de noviembre de 2007, que señala lo siguiente: la conexión entre plantilla y Presupuesto, dispuesta por la LRBRL (art. 90) y el TRRL ( arts. 126 y 127 ), responde a la finalidad de que todos los puestos de trabajo de la Entidad local cuenten con la correspondiente dotación presupuestaria que permita la viabilidad económica de los mismos; y esta finalidad, en el caso litigioso, ha de considerarse alcanzada desde el momento en que hubo simultaneidad en la aprobación de la Plantilla y la aprobación provisional del Presupuesto y, posteriormente, esta última quedó definitivamente aprobada por no haber sido estimadas las alegaciones que fueron presentadas.(…)”*.

Por lo tanto, puede ocurrir, que la Relación de Puestos de Trabajo cuente con más puestos que plazas existentes en Plantilla, pero lo que nunca puede ocurrir es que el número de plazas de la Plantilla sea superior al de puestos existentes en la Relación de Puestos de Trabajo. En este sentido, de conformidad con la citada Sentencia, que, como ya se ha dicho en otras ocasiones, **se hace**

**necesaria una modificación de la RPT del Ayuntamiento de Aranda de Duero para incluir las 3 plazas de Trabajador Social incluidas en la anterior modificación de la Plantilla de Personal, así como todas aquellas plazas de carácter estructural, que han sido objeto de estabilización, pero que, aún, no ostentan un puesto correlativo en la Relación de Puestos de Trabajo.**

Asimismo, es necesario señalar, que son necesarias otras muchas modificaciones de la actual Relación de Puestos de Trabajo para ajustarse a la legalidad vigente, sin embargo, las citadas en el párrafo anterior son las que afectan de forma conjunta a la Plantilla y a la RPT.

Hasta en tanto no se solventa esta situación, y las plazas que se incluyen en la plantilla presupuestaria no se correlacionen con un puesto de la Relación de Puestos de Trabajo, y en consecuencia, el número de plazas sea superior al número de puestos, el sentido del informe sobre la plantilla presupuestaria tendrá **carácter desfavorable**, de conformidad con lo establecido en la Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de julio de 2012 anteriormente citada.

.....

**Séptimo.** El procedimiento para llevar a cabo la aprobación de la plantilla es el siguiente:

C. Aprobada inicialmente la plantilla, **se expondrá al público**, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia por quince días, durante los cuales las personas interesadas podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno

.....

En atención a lo anterior, se emite el presente informe, **con carácter desfavorable**, sin perjuicio de mejor criterio fundado en derecho.

**Por su parte el informe de la Interventora D<sup>a</sup> María José Monzón Mayo de fecha 19 de marzo de 2025 también afirma que NO es correcto el procedimiento de aprobación de la Plantilla.**

.....

**QUINTO.** En consecuencia, a los efectos de la necesidad de crédito presupuestario, la plantilla guarda la debida relación con el Anexo de Personal y su adenda, pero en cuanto al expediente de la **plantilla es necesario atender - no solo su correspondencia con el Presupuesto -, sino también el procedimiento y las condiciones para la creación de nuevas plazas.**

Al respecto de este procedimiento **es necesario atender** lo que refiere el apartado cuarto del **informe** del Técnico responsable de Personal que, al amparo de la jurisprudencia en él referida (STS de 17 de julio de 2012), altera el planteamiento aplicado en el reciente expediente tramitado para la modificación de la plantilla (2023/00021412A), **en virtud del cual se crean plazas por encima del número de puestos previstos en la relación de puestos de trabajo.**

La Sentencia ahora referida esgrime el argumento contrario, **la plantilla no puede superar el número de plazas contenidas en las previsiones previstas en la relación de puestos de trabajo**, por lo que la creación de las plazas de trabajador social contenidas en la propuesta

de plantilla obrante en el expediente requiere de un trámite previo y esencial, la aprobación de una nueva relación de puestos de trabajo que contemple, como mínimo, 4 puestos de trabajador social funcionario (tres a jornada completa y uno a media jornada), o la modificación de la vigente para añadir al único puesto existente tres más con las jornadas indicadas así como otros que tampoco están incluidos en la RPT.

En consecuencia con lo expuesto, **se informa que -previamente a la aprobación de la plantilla- se ha de cumplir el procedimiento referido en el párrafo anterior**

**También el informe del Técnico de Personal en su apartado Séptimo dice:**

El procedimiento para llevar a cabo la aprobación de la plantilla es el siguiente:

C. Aprobada inicialmente la plantilla, **se expondrá al público**, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia por quince días, durante los cuales las personas interesadas podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno

**dicha exposición al público no se ha producido a día de hoy**

Por todo lo anteriormente expuesto antes de aprobarse la Plantilla se debe modificar la RPT actual o hacer una nueva, así como haberla expuesto al público, por lo que según el artículo 170. 2.a 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, considero debe ser declarada **NULA** la Plantilla y por consiguiente el Presupuesto de 2025.

En Aranda de Duero a 26 de mayo de 2025

AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO.-