



FIRMADO POR

La Responsable de Recursos Humanos
María Amparo Hernández Cadroy
28/01/2025



Ajuntament
de Mislata

NIF: P4617100E

Recursos Humanos

Expediente 2003993Z

INFORME DE RECURSOS HUMANOS RPT Y PLANTILLA ORGÁNICA 2025

En relación con la propuesta de plantilla de personal y relación de puestos de trabajo, SEFYCU 5774784 (inicial) y definitiva, SEFYCU 5881407 (revisada tras MCN), en expediente **2003993Z, APROBACIÓN DE PLANTILLA Y RPT 2025**, se informa lo siguiente:

Respecto a la necesidad de negociación, se ha dado cumplimiento a la misma conforme a lo establecido en los arts. 32 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; siendo sometida a la consideración de la MESA COMÚN DE NEGOCIACIÓN celebrada el 12 de diciembre de 2024 con los representantes de los empleados y las empleadas, y documentada en expediente **2046952P**, siendo refrendada la propuesta por unanimidad.

En lo referente al contenido material de la propuesta, ha de examinarse a la luz del **principio de buena administración**, que exige una adaptación continua de la organización a los cambios producidos, de forma que ésta reproduzca una imagen fiel de la realidad económica y organizativa subyacente, y considerando el artículo 103.1 de la Constitución (*“la Administración pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho”*). En este sentido, y en ejercicio responsable de esa facultad de autoorganización a su disposición, el ayuntamiento ha de poder adecuar su estructura organizativa a los cambios estructurales y funcionales, y aún sociales y económicos que se vayan produciendo, en aras a una adecuada, racional y eficaz prestación del servicio que al mismo le corresponde; al igual que, en un momento determinado, puede decidir la creación de uno o varios puestos de trabajo, u, operado un cambio de circunstancias, puede posteriormente acordar su amortización.

El art. 90 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece:

- 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. 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.*
- 2. 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.*

El art. 126 del Texto Refundido de disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por RD Legislativo 781/1986, establece:

- 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 enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se*



AJUNTAMENT DE MISLATA

Código Seguro de Verificación: JXAA AXFV MLCC 4DLP 2RJV

INFORME RRHH - SEFYCU 5881624

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://mislata.sedipualba.es/>

Pág. 1 de 6



FIRMADO POR

La Responsable de Recursos Humanos
María Amparo Hernández Cadroy
28/01/2025



Ajuntament
de Mislata

NIF: P4617100E

Recursos Humanos

Expediente 2003993Z

unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

2. *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.
3. *La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.*
4. *Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.*

El artículo 74 del Texto Refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece:

Ordenación de los puestos de trabajo.

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.

De conformidad con lo establecido en los preceptos indicados, así como en la **Ley 4/2021, de 16 abril, de la Función Pública Valenciana**, que regula en los **artículos 47** y siguientes la relación de puestos de trabajo como instrumento técnico a través del cual la administración organiza, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación del servicio público, ésta es reflejo de la organización municipal. La introducción de cambios en esta organización se traduce eventualmente en modificaciones de la plantilla y, en todo caso, modificaciones en la relación de puestos de trabajo. Su contenido se elaborará en función de las necesidades del servicio, deberán ser objetivadas y justificadas en virtud del análisis previo de los puestos de trabajo y los perfiles de competencias profesionales, debiendo quedar explícitas las razones objetivas que la sostienen desde el punto de vista del interés público.

Establece el **artículo 51** que la planificación del empleo público y la elaboración o utilización de los distintos instrumentos para la misma, tendrán como objetivo la consecución de la **eficacia en la prestación de los servicios a la ciudadanía y la eficiencia en la utilización de los recursos personales, económicos, materiales y tecnológicos disponibles, bajo criterios de coherencia organizativa y equilibrio territorial mediante la determinación de los efectivos precisos y su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.**

La aprobación y modificación de las Plantillas de las Corporaciones Locales, que han de comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se ha de hacer a través del Presupuesto y respondiendo a los principios de **racionalidad, economía y eficacia**, 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, atendándose, en la formación de la relación de todos los puestos de trabajo existentes, a los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.



AJUNTAMENT DE MISLATA

Código Seguro de Verificación: JXAA AXFV MLCC 4DLP 2RJV

INFORME RRHH - SEFYCU 5881624

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://mislata.sedipualba.es/>

Pág. 2 de 6



FIRMADO POR

La Responsable de Recursos Humanos
María Amparo Hernández Cadroy
28/01/2025



Ajuntament
de Mislata

NIF: P4617100E

Recursos Humanos

Expediente 2003993Z

Dada la interconexión lógica entre Plantilla y Presupuesto, se aprueba con ocasión de éste por el Pleno de la Corporación Local, órgano competente para la aprobación del mismo (art. 22.2.i y 33.2.f LBRL y 50.5 y 70.5° ROF), tratándose además de una competencia no delegable en otros órganos (art. 22.4 y 33.4 LBRL), siendo suficiente para su aprobación el acuerdo favorable de la mayoría simple de los miembros que asistan a la sesión.

Según los artículos 127 y 129.3 del TRRL, una vez aprobada la plantilla y/o su modificación, se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de la publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del Presupuesto.

Se enumeran las modificaciones que se estiman pertinentes y se detalla la argumentación general, por lo que el cumplimiento del requisito de motivación se entiende cumplido; citando textualmente,:

“En la RPT aprobada en 2019, se define de forma amplia la Administración General, viniendo con ello a poner orden y clarificar una situación anterior en la que los puestos creados se configuraban de forma diversa, sin demasiado encaje entre ellos y sin seguir un criterio director, con lo que puestos similares se encuadraban en diferentes categorías. Así, y en orden a una mejor gestión del capital humano disponible y en ejercicio de la potestad de autorganización, quedaron únicamente en Administración Especial los puestos así definidos estrictamente en la ley, siendo todos los encuadrados en Administración General. Esta misma visión se traslada a la Plantilla de Personal.

Si bien esto parece una cuestión puramente teórica sin mayor trascendencia, se da la circunstancia de que, a la hora de proveer las plazas para dotar los puestos de trabajo, es conveniente ser precisos en los requisitos exigibles por razones de eficacia. Advertido esto, se ha procedido al análisis de la RPT y Plantilla y, en la propuesta que nos ocupa, se concretan qué puestos y plazas conviene reclasificar.

Se propone, pues, la modificación de la configuración de los puestos en la RPT y las plazas en la Plantilla con objeto de proceder a la provisión de las mismas de la forma más óptima, tanto en cuanto a la configuración de las titulaciones y requisitos exigibles, como en la adecuación del procedimiento de selección por concurso oposición y méritos a considerar, caso de estimarlo más conveniente. En este sentido, se proponen las creaciones y amortizaciones de determinadas plazas y puestos con el fin de generar una administración óptima, productiva, eficaz y eficiente en su conjunto.

*Así, en primer lugar, la apuesta por reforzar el departamento de **seguridad ciudadana**: éste es un objetivo principal de esta corporación. Una demostración de ello son las diversas mejoras de empleo aprobadas, así como los procesos de consolidación tanto de agente como de oficial que se han iniciado en este 2024 y de las que se espera su culminación en 2025.*

Por otro lado, las diversas actividades que realiza el departamento, así como las intervenciones que se establecen en el municipio, han provocado un elevado número de expedientes administrativos que en la actualidad son llevados a término por agentes, oficiales e inspectores, mermando la presencia policial en la calle. Así, se propone la creación de una unidad administrativa con una plaza de técnico/a medio de administración general y una plaza de administrativo/a, que se sumarían a las dos plazas de auxiliar vigentes en la actualidad y que, unida a las creaciones de un puesto de agente de segunda actividad así como la de un inspector, provocarán un refuerzo



AJUNTAMENT DE MISLATA

Código Seguro de Verificación: JXAA AXFV MLCC 4DLP 2RJV

INFORME RRHH - SEFYCU 5881624

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://mislata.sedipualba.es/>

Pág. 3 de 6



FIRMADO POR

La Responsable de Recursos Humanos
María Amparo Hernández Cadroy
28/01/2025



Ajuntament
de Mislata

NIF: P4617100E

Recursos Humanos

Expediente 2003993Z

en la escala de agentes y mandos. A su vez, se propone la amortización de la plaza y puesto de conserje debido a la jubilación del mismo con el fin de estructurar económica y humanamente la plantilla.

*En segundo lugar, el incremento de la carga administrativa en diversos departamentos debido al aumento de proyectos de ejecución y servicios hacen necesario el refuerzo en los departamentos de **contratación, deportes y cultura**, así como el de **oficina técnica**, cuatro departamentos que en los últimos años han visto incrementada su actividad, también por la obtención de subvenciones provenientes del Gobierno de España y de la Unión Europea a través de los fondos europeos. En este sentido, las amortizaciones de los puestos de auxiliar administrativo y de Jefe de negociado del departamento de contratación vienen argumentadas en la necesidad de creación de puestos superiores que requieren de una formación y capacidad superior debido a la complejidad de los procedimientos llevados a cabo.*

Por último, la apuesta por el deporte, la cultura y la optimización de recursos se ve reflejada en la creación y amortización de plazas y puestos en ambos departamentos. Por un lado, la apertura de la nueva piscina municipal a través de la empresa municipal, hace necesaria la amortización de los puestos de conserjería al ser innecesarios en la actualidad y, en cambio, reforzar el departamento con la creación de un TAFAD, un Auxiliar Administrativo y un Administrativo, debido al elevado número de expedientes administrativos y actividades que demanda y se prestan a la sociedad civil de Mislata, justificándose así la amortización de los puestos mencionados al principio y la creación de estos nuevos, haciendo uso de la capacidad de autoorganización que posee el Ayuntamiento y con la apuesta por un servicio público y de calidad que han llevar a cabo ambas entidades y con el fin de potenciar las sinergias que entre ellas se pueden llevar a cabo.”

En cuanto a los límites de gasto y de incremento de retribuciones, deben respetarse las normas contenidas en la legislación de presupuestos generales del Estado, teniendo en consideración que se exceptúan del cómputo de la limitación del incremento salarial aquellas adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles, y que se produzcan por alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.- Adecuaciones retributivas por el contenido del puesto de trabajo.
- 2.- Por la variación del número de efectivos asignados a cada programa.

Para el ejercicio 2025 no existe previsión de incremento de retribuciones. No obstante, sí ha de contemplarse la aplicación íntegra del previsto para 2024, del que resta aplicar un **0.5 %**, ligado a la evolución del PIB, y establecido con carácter retroactivo para las retribuciones fijas y periódicas, pendiente de aprobación a día de hoy, contemplado en los cálculos habida cuenta que se han cumplido las condiciones para su efectividad.

Así se establece en el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, en cuyo preámbulo señala:

*“este título I, también recoge medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público. De este modo, el artículo 6 establece un incremento global máximo del 2 por ciento respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, con efectos desde el 1 de enero de 2024. Esta media es necesaria para dar cumplimiento al **Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI**, firmado el 19 de octubre de 2022, que fijó un marco plurianual de incremento retributivo para los empleados al servicio de las Administraciones Públicas que se extiende entre los años 2022 y 2024. Así, el Acuerdo estableció para los citados años un incremento salarial*



AJUNTAMENT DE MISLATA

Código Seguro de Verificación: JXAA AXFV MLCC 4DLP 2RJV

INFORME RRHH - SEFYCU 5881624

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://mislata.sedipualba.es/>

Pág. 4 de 6



FIRMADO POR

La Responsable de Recursos Humanos
María Amparo Hernández Cadroy
28/01/2025



Ajuntament
de Mislata

NIF: P4617100E

Recursos Humanos

Expediente 2003993Z

fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado a la evolución del IPCA (Índice de Precios de Consumo Armonizado) y del PIB (Producto Interior Bruto).

Dado que ha sido necesario prorrogar los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, para el cumplimiento de los compromisos asumidos es preciso la aprobación de esta norma que posibilita la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el citado Acuerdo."

"Artículo 6. Incremento retributivo del personal al servicio del sector público para el año 2024.

1. En el año 2024, las retribuciones del personal al servicio del sector público podrán experimentar un incremento global máximo del 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, incluidos en estas últimas los incrementos derivados de lo previsto en el artículo 19.Dos.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, 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. Este incremento retributivo tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2024.

2. Asimismo, con efectos de 1 de enero de 2024, se aplicará, en su caso, un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024.

A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA del año 2024, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

3. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2023.

4. En el sector público se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos siempre que no se supere el incremento global fijado en este apartado.

5. La masa salarial del personal laboral podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en los apartados 1 a 4 de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 a 4 de este artículo, los gastos de acción social y la productividad o retribución variable del personal laboral se determinarán en términos de homogeneidad respecto al número de efectivos.

7. Con efectos de 1 de enero de 2024, las cantidades previstas en el artículo 14, Capítulos I y II del Título III, artículos 31, 32.Uno y Disposiciones adicionales vigésima sexta, vigésima séptima y vigésima novena.Dos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, se incrementarán en los términos establecidos en los apartados 1 a 4 de este artículo.

Por su parte, las cantidades previstas en el artículo 13 y los anexos IV y V de la citada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, actualizadas conforme a la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2024, en los términos establecidos en los apartados 1 a 4 de este artículo. Dichas cuantías se incrementarán con la parte de la cuota del Mecanismo de Equidad Intergeneracional correspondiente al empleador aplicándose lo previsto en el artículo 127 bis y la disposición transitoria cuadragésima tercera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

8. Este artículo tiene carácter básico salvo el apartado 8 y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución Española."



AJUNTAMENT DE MISLATA

Código Seguro de Verificación: JXAA AXFV MLCC 4DLP 2RJV

INFORME RRHH - SEFYCU 5881624

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://mislata.sedipualba.es/>

Pág. 5 de 6



FIRMADO POR

La Responsable de Recursos Humanos
María Amparo Hernández Cadroy
28/01/2025



Ajuntament
de Mislata

NIF: P4617100E

Recursos Humanos

Expediente 2003993Z

La Disposición Final 6ª del RD 4/2024, establece el mismo para las cantidades del apartado 7 del artículo 6; por lo que existe la previsión y habilitación normativa para dotarlo presupuestariamente, aplicado a las retribuciones vigentes a 31/12/2023, con carácter adicional y consolidable, y a aplicar a todo el personal.

"Disposición final sexta. Habilitación normativa.

Se habilita al Gobierno para aprobar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo, aplicación y ejecución de lo establecido en este real decreto-ley.

Se habilita, en el ámbito estatal, a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos para actualizar, en su caso, las cantidades a las que se refiere el apartado 7 del artículo 6 de este real decreto-ley, de conformidad con el incremento aprobado y para dictar las instrucciones oportunas para hacer efectivo el abono de las cuantías correspondientes."

En consecuencia, **se propone la rectificación de la clasificación de los puestos de trabajo y de plazas en la plantilla que se enumeran y detallan en la propuesta, así como la creación de otros, con su correlato en concretas amortizaciones, analizada la estructura y composición del personal al servicio del ayuntamiento a la luz de los servicios a prestar a la ciudadanía.**

Constará en el expediente organigrama actualizado con todos los puestos de trabajo. Se adjuntan, en el relacionado de la Mesa Común de Negociación, las fichas de los puestos con la valoración de factores del complemento específico, asimilándose a los ya existentes en tanto en cuanto presentan condiciones de trabajo homogéneas o similares a los que se plantea crear.

Conforme a la legislación vigente, y como en anteriores ejercicios, todos los puestos de trabajo ofertados y ocupados están dotados en el anexo presupuestario de la Plantilla para 2025.

También cabe señalar que, al igual que en ejercicios anteriores, no todas las plazas de la plantilla orgánica cuentan con dotación presupuestaria: existen determinados puestos no dotados, por cuanto están vacantes, no han sido ofertados y no se prevé ni su provisión ni su cobertura en el ejercicio 2025; en igual sentido, existen puestos presupuestados parcialmente, habida cuenta la posibilidad de proceder a su cobertura dentro del ejercicio presupuestario. todo ello se concretará en el anexo de personal del presupuesto, que refleja la plantilla presupuestaria.

Como ya se ha apuntado ab initio, el órgano competente para la aprobación es el Pleno, por mayoría simple, conforme a lo establecido en el art. 123 de la Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local, previos los informes preceptivos y el dictamen en Comisión de Interior.

Por todo cuanto antecede, y con las consideraciones contenidas en los párrafos anteriores, se informa favorablemente la propuesta de modificación de la relación de puestos de trabajo y la plantilla orgánica de personal para 2025.



AJUNTAMENT DE MISLATA

Código Seguro de Verificación: JXAA AXFV MLCC 4DLP 2RJV

INFORME RRHH - SEFYCU 5881624

La comprobación de la autenticidad de este documento y otra información está disponible en <https://mislata.sedipualba.es/>

Pág. 6 de 6