



FIRMADO POR

Maria Ámparo Hernández Cadroy
09/01/2026

INFORME DE RECURSOS HUMANOS RPT Y PLANTILLA 2026

En relación con la propuesta de plantilla de personal y relación de puestos de trabajo en expediente 2466245Q, 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 15 de diciembre de 2025 con los representantes de los empleados y las empleadas, y documentada en expediente **2627742R**, siendo refrendada la propuesta por unanimidad.

En lo referente al contenido material de la propuesta, el principio de buena administración 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.

El artículo 103 de la Constitución consagra en su punto primero que 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; consecuentemente, en ejercicio responsable de esa facultad de autoorganización a su disposición, 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, racionalizada y eficaz prestación del servicio que a la misma 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.

En este sentido, la propuesta argumenta:

"La implantación de la RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, aprobada en 2019, culminó en el ejercicio 2023. En este tiempo, y en ejercicios posteriores, se han ido produciendo modificaciones en la misma: en 2024 se profundizó en la actualización necesaria de una organización viva y en evolución y en 2025 se continuó, abordando la recalificación de algunos puestos y plazas con objeto de facilitar su cobertura de forma óptima, adecuando RPT y Plantilla a los objetivos a los que se pretende respondan y den solución los recursos humanos municipales, de forma que, bajo la estructura y organización municipal diseñadas, se continúe respondiendo a prestar el mejor servicio a la ciudadanía.

En 2026, la propuesta de modificación de la plantilla del Ayuntamiento de Mislata tiene como objetivo adaptar los recursos humanos a las necesidades actuales de la ciudad y reforzar aquellos servicios que, por su impacto social y su demanda creciente, requieren una dotación adicional de personal. Del mismo modo, se actualizan determinadas fichas de puestos para adecuarlas a las funciones reales que se desempeñan, reforzando la coordinación entre departamentos y garantizando un servicio público eficaz, profesional y ajustado a los principios de eficiencia, equidad y calidad en la atención a la ciudadanía.

Esta revisión responde también a la necesidad de mejorar las condiciones retributivas y organizativas de determinados colectivos –como el cuerpo de Inspectores/as de la Policía Local– y a la creación de nuevas unidades estratégicas, especialmente en el ámbito de la seguridad y la protección de víctimas de violencia de género, materia en la que el Ayuntamiento de Mislata ha demostrado un compromiso continuado y ejemplar.(...)





FIRMADO POR

Maria Ámparo Hernández Cadroy
09/01/2026

Además, se analiza a la luz del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, norma que establece los intervalos de Complementos de Destino de los diferentes grupos de titulación en su Disposición Transitoria sexta, y que, aun no teniendo carácter básico, conviene tener en consideración.

Además, en la propuesta se ha tenido en consideración el '[Acuerdo Marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía](#)', que mejora las retribuciones en el año 2025 y para el periodo 2026-2028, e incluye el compromiso de incrementar en las OPE el número de plazas destinadas a la atención a la ciudadanía y garantizar la prestación presencial del servicio y, de manera complementaria, el telefónico y electrónico. También prevé diversas medidas relacionadas con la igualdad y la no discriminación, como la eliminación de la brecha salarial por razón de género o la atención integral de las personas víctimas de violencia de género."

Desgranando a continuación las modificaciones que se producirán sistematizadas en las siguientes áreas:

SERVICIOS SOCIALES

Obedeciendo al incremento sostenido en la demanda de prestaciones y programas sociales, junto con la ampliación de competencias municipales en este ámbito, se requiere un fortalecimiento estructural del Departamento de Servicios Sociales. Se trata de garantizar una atención integral, multidisciplinar y adaptada a la realidad social del municipio.

SEGURIDAD CIUDADANA

Con el objetivo de consolidar una Policía Local moderna, eficiente y adaptada al contexto actual, se plantean dos grandes líneas de actuación: la mejora retributiva de categorías superiores y la creación de nuevas unidades especializadas.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Con el fin de continuar impulsando modelos de gobernanza participativa y ampliar canales de consulta y colaboración vecinal.

CULTURA

Abordando la revisión de determinadas fichas para adecuarlas a las funciones realmente desempeñadas y a la creciente demanda.

No se plantean amortizaciones en el presente ejercicio, y se crean algunos puestos y plazas obedeciendo a la eliminación de programas de carácter temporal, continuando la dinámica ya iniciada en ejercicios pasados. Las modificaciones en la valoración de puestos de trabajo singulares o categorías (agentes de policía, inspectores) se ven respaldadas por la necesidad de distinguirlos en la configuración del complemento específico, reconociendo el ejercicio de funciones y tareas diferenciadas y responsabilidades que deben retribuirse.

En el cuerpo de Policía Local se distinguen la **Escala Superior**, en la que se integran los puestos de Comisario Principal / Comisario (liderazgo de jefaturas y servicios); la **Escala Técnica**, que distingue Intendentes (organización de unidades) e Inspectores (mando de unidades); la **Escala Ejecutiva**, Oficiales (supervisión operativa) y la **Escala Básica**, Agentes (ejecución material de las funciones).

- En el caso de los puestos de INSPECTOR de la Policía Local, se ha considerado la modificación del Complemento de Destino, en aras a ajustar el mismo al nivel de





FIRMADO POR

Maria Ámparo Hernández Cadroy
09/01/2026

responsabilidad que se demanda dentro del cuerpo de policía y a la exigencia requerida de hacer de “enlace” directo entre agentes y oficiales y mandos superiores. Así, se eleva al nivel 25, más cercano al 26 establecido para los Intendentes, pero sin suponer esta modificación que se desvirtúe el escalafón. En igual sentido, se revisa la valoración de factores que componen el Específico, igualándolos a los de los Intendentes.

- Para los puestos de AGENTE que tienen encomendadas tareas en VIOGEN, asimismo se revisa la valoración de factores y se ajusta la configuración del Complemento Específico, dada la especificidad de las funciones y tareas y el diferente régimen de prestación del servicio.

Al respecto, la legislación de Régimen Local (el RD 861/1986, en la redacción dada por el RD 158/1996, de 2 de febrero) dispone que el complemento de destino se asigne en función de criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como en base a la complejidad territorial y funcional del puesto. Por su parte, el complemento específico está destinado a retribuir la especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

En cuanto a la normativa de aplicación,:;

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, norma:

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 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.*





FIRMADO POR

Maria Ámparo Hernández Cadroy
09/01/2026

- 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.*

Por su parte, 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, señala:

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, **la relación de puestos de trabajo es el reflejo de la organización municipal, y 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.**

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.**

Reiterando que la relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual las administraciones públicas organizan, racionalizan y ordenan su personal para una eficaz prestación del servicio público. 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.

La aprobación y modificación de las Plantillas de las Corporaciones Locales han de comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual y 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, atendiendo, en la formación de la relación de todos los





FIRMADO POR

Maria Ámparo Hernández Cadroy
09/01/2026

puestos de trabajo existentes, a los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

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 70.5º 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.

En cualquier caso, las limitaciones que pudiera establecer la ley de presupuestos generales del estado lo son respecto al **incremento de retribuciones en condiciones de homogeneidad de la plantilla**, no implicando la prohibición de crear puestos de trabajo.

En este sentido, se ha promulgado el **Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre**, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 290 3 de diciembre de 2025.

El mismo refleja el Acuerdo marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía, firmado el 27 de noviembre de 2025 por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales UGT y CSIF, que establece un marco plurianual de incremento retributivo para el personal al servicio de las Administraciones públicas que se extiende entre los años 2025 y 2028. En este acuerdo se prevé para los citados años un incremento salarial que deberán recoger las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado. Como quiera que la situación de prórroga presupuestaria de los Presupuestos Generales del Estado para 2023 se mantiene en la actualidad y se mantendrá al inicio de 2026, se hace necesario aprobar esta norma y hacer efectiva la parte del incremento correspondientes a 2025 y 2026. En particular, su contenido se limita a regular exclusivamente aquellos aspectos indispensables para aprobar con efectos de 1 de enero de 2025 el incremento retributivo del personal al servicio del sector público en 2025, incluyendo las disposiciones necesarias para que dicho incremento se pueda hacer efectivo en este año, y para aprobar con efectos de 1 de enero de 2026 el incremento retributivo del personal al servicio del sector público en 2026. De manera más precisa, en 2025 se establece para el sector público una subida salarial consolidable del 2,5% respecto a los importes vigentes a 31 de diciembre de 2024, establecidos por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y actualizados por 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. Y para 2026 se establece una subida salarial consolidable del 1,5 por ciento respecto a los importes vigentes a 31 de diciembre de 2025, actualizados en este real decreto-ley,





FIRMADO POR

Maria Ámparo Hernández Cadroy
09/01/2026



Ajuntament
de Mislata

NIF: P4617100E

Recursos Humanos

Expediente 2466245Q

con efectos de 1 de enero de 2026. Adicionalmente, se aplicará otro incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025 si la variación del IPC en 2026 es igual o superior al 1,5 por ciento. Las normas que regulan el incremento retributivo contenidas en este real decreto-ley, en tanto se les atribuye la naturaleza de norma básica, aplicable a todas las Administraciones públicas, se extienden no solo al personal al servicio del sector público estatal, sino también al del sector público autonómico y local. Este real decreto-ley se dicta en virtud de las competencias exclusivas atribuidas al Estado en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y coordinación con la Hacienda estatal por los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución.

El Artículo 1. Incremento retributivo del personal al servicio del sector público para el año 2025, establece:

“1. En el año 2025, las retribuciones del personal al servicio del sector público podrán experimentar un incremento global máximo del 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2024, incluido en estas últimas el incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento recogido en el artículo 6.2 del 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. Este incremento retributivo se considerará en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad de este y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2025.

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

3. Con efectos de 1 de enero de 2025, 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, actualizadas por lo dispuesto en materia de retribuciones en el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, se incrementarán en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

4. 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 lo dispuesto en materia de retribuciones en el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025, en los términos establecidos en el apartado 1 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.”

El Artículo 2. Incremento retributivo del personal al servicio del sector público para el año 2026, señala:

“1. En el año 2026, las retribuciones del personal al servicio del sector público podrán experimentar un incremento global máximo del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo aprobado en este real decreto-ley. Este incremento retributivo se considerará en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que



AJUNTAMENT DE MISLATA

Código Seguro de Verificación: JXAA CN9V XWUQ 2Y9T 9RFZ

INFORME RRHH - SEFYCU 7623003

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

Pág. 6 de 8



FIRMADO POR

Maria Ámparo Hernández Cadroy
09/01/2026

respecta a efectivos de personal como a la antigüedad de este y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2026.

2. Asimismo, con efectos de 1 de enero de 2026, 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 2025, incluido en estas últimas el incremento retributivo aprobado en este real decreto-ley, si la variación del IPC en el año 2026 es igual o superior al 1,5 por ciento, que se abonará en el primer trimestre de 2027. "

Así pues, el anexo de personal se ha calculado con el juego de los dos incrementos sucesivos previstos en la norma citada considerados en términos de homogeneidad, lo que puede constatarse del análisis de las tablas salariales elaboradas para su confección y que se ajustarán a las publicadas oficialmente.

<https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/paginas/retribucionespersonalfuncionario.aspx>

Para calcular el incremento de las retribuciones en términos de homogeneidad entre los ejercicios 2025 y 2026 procede comparar las correspondientes al personal sin tener en consideración los incrementos o reducciones que pudieran ser ocasionados por las variaciones del número de efectivos, la antigüedad del personal, las adecuaciones retributivas del puesto de trabajo o la variación del número de efectivos asignados a cada programa, entre otras circunstancias. En consecuencia, se ha procedido a comparar los puestos que, estando ocupados durante todo el año 2025, también lo están, todo el año, en el 2026.

Toda la información consta en los expedientes que están a disposición de la Intervención municipal (anexo 2025 2028997C y actualización posterior 2311332J, en aplicación del 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, publicado en BOE nº 159 de fecha 3 de julio de 2025).

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 2026.

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 2026. En igual sentido, existen puestos presupuestados parcialmente, habida cuenta la posibilidad de proceder a su cobertura dentro del ejercicio presupuestario. Ello se concreta en el anexo de personal del presupuesto, que refleja la plantilla presupuestaria.

Consta en el expediente organigrama actualizado con todos los puestos de trabajo. Se adjuntan al mismo las fichas de los puestos y 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.





FIRMADO POR

Maria Ámparo Hernández Cadroy
09/01/2026



NIF: P4617100E

Recursos Humanos

Expediente 2466245Q

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 2026.



AJUNTAMENT DE MISLATA

Código Seguro de Verificación: JXAA CN9V XWUQ 2Y9T 9RFZ

INFORME RRHH - SEFYCU 7623003

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

Pág. 8 de 8