



FIRMADO POR

El Secretari de l'Ajuntament de Mislata
Luis Ramia De Cap Salvatella
15/01/2026

INFORME DE SECRETARÍA

(Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo para 2026)

En relación con la propuesta de la Concejalía de Recursos Humanos, sobre modificación de la plantilla de personal y relación de puestos de trabajo (sefycu 7618227) de acuerdo con lo establecido en el RD 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, se informa lo siguiente:

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 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

El Secretari de l'Ajuntament de Mislata
Luis Ramia De Cap Salvatella
15/01/2026

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

El art. 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 9 Julio, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, la relación de puestos de trabajo, es el instrumento técnico a través del cual la administración organiza, raciona y ordena su personal para una eficaz prestación del servicio público. Por tanto, 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.

La Corporación, en ejercicio de su potestad de autoorganización, puede aprobar modificaciones en la organización que impliquen la creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, debiendo estar suficientemente motivadas, conforme a lo establecido en el art. 35 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Respecto a la propuesta de la concejalía de personal de plantilla y relación de puestos de trabajo, se hace constar lo siguiente:

- En cuanto a las plazas y puestos de nueva creación: en la propuesta se plantea de forma motivada la creación de nuevas plazas. Algunas suponen un mero incremento del número de efectivos de puestos que ya existen (psicólogo/a, trabajadores sociales, auxiliares admvos, agente de policía local....). En el expediente figuran las fichas de los puestos. No se han localizado en el expediente las fichas de valoración a efectos de complemento específico. No obstante, si se trata de puestos tipo que ya están valorados, puede entenderse que les es de aplicación la ficha de valoración del puesto análogo.
- En cuanto a la creación de la unidad de la policía local en materia de violencia de género: los puestos adscritos a esta unidad (dos agentes) se configuran como puestos diferenciados en sus funciones y retribuciones. Esta diferenciación debe reflejarse también en la RPT, y su provisión deberá hacerse por el procedimiento establecido en la normativa sobre provisión de puestos de trabajo.





FIRMADO POR

El Secretari de l'Ajuntament de Mislata
Luis Ramia De Cap Salvatella
15/01/2026

- En cuanto a los incrementos de complemento específico de los puestos de comisario, inspectores y agentes de la unidad de violencia de género, así como el incremento de nivel/complemento de destino de los inspectores, la propuesta carece de motivación suficiente. Las modificaciones de la valoración de puestos requieren un análisis de los puestos y una explicación detallada que justifique la procedencia de las modificaciones, conforme a la metodología de la RPT vigente. Así mismo, no figuran en el expediente las fichas de valoración de los puestos, con el análisis de los distintos factores a efectos de determinación del complemento específico, con justificación de las diferencias en la valoración.
- En cuanto a la creación de puestos en el Área de participación Ciudadana (TASOC y Promotor/a de igualdad), faltan las fichas de valoración, y la ficha del puesto TASOC de nueva creación.
- En cuanto a los cambios en puestos del área de cultura, no quedan claras las modificaciones que se introducen. Deberían especificarse qué puestos experimentan modificaciones, y destacar de manera clara cuáles son las nuevas funciones u otros cambios. Tampoco se aprecia con claridad, contrastando lo que se indica en la propuesta y la relación de puestos de la RPT, qué cambios se proponen en relación con las denominaciones de TASOC, Animador Socio cultural y Agente de Acción Comunitaria.
- Todos los cambios deben reflejarse de manera clara y pormenorizada en la propuesta, para su incorporación al acuerdo del Pleno, sin que sea necesario acudir a las fichas de los puestos para localizar las concretas modificaciones. Ello sin perjuicio de que parte de la información venga reflejada en anexos. Así mismo, es en la propuesta, y no en el informe jurídico, donde debe reflejarse toda la motivación de las modificaciones.
- Consta en el expediente el informe jurídico de la Jefa del Servicio de Recursos Humanos, de 9 de enero de 2026.
- La existencia de previa negociación con los representantes de los empleados, se hace constar expresamente en el informe de la jefa del servicio de Recursos Humanos, sesión de la Mesa de 15 de diciembre de 2026, en cumplimiento de 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.
- Los límites de la Ley de Presupuestos de 2023, prorrogados para 2026, y de las leyes de presupuestos de los ejercicios anteriores se refieren al incremento de los gastos de personal y a la incorporación de nuevo personal, pero no implican por sí mismos la prohibición de crear plazas. En el caso de que la Ley de Presupuestos para 2026 establezca una previsión incompatible con el acuerdo adoptado deberá realizarse la correspondiente adecuación.
- El órgano competente es el pleno, por mayoría simple, conforme a lo establecido en los arts. 22.2.i) y 47 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

En consecuencia, a juicio de quien subscribe, debe completarse el expediente conforme a lo expuesto.

