



**ACTA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA POR EL
AYUNTAMIENTO PLENO EL DÍA 22 DE JULIO DE 2024**

Lugar: Salón de Actos del Ayuntamiento
Fecha: 22 de julio de 2024
Hora: 09:00

CARÁCTER DE LA SESION: EXTRAORDINARIA

ALCALDE-PRESIDENTE: ROBERTO RAGA GADEA

CONCEJALES ASISTENTES:

Partido Socialista Obrero Español (PSOE)		Partido Popular (PP)	
Maria Teresa Pozuelo Martin Jose Luis Ramos March Jose Angel Hernandez Carrizosa Eva Lara Catalá Rafael Gomez Sanchez Maria Esther Gomez Laredo Jose Manuel Vila Oltra Raquel Pamblanco Paredes Alfredo Pla Gimenez David Barbancho Martínez		Alberto Jose Gimeno Calvo Soraya Trejo Delgado Maria Jose Pradas Ramo Salvador Evaristo Ferrer Cortina Laura Guzman Bruno Juan Boix Martínez Paula Navarro Sanfeliu	
VOX	ESQUERRA UNIDA – UNIDES PODEM PER RIBA-ROJA (EUPV-PODEM: UNIDAS)	COMPROMÍS PER RIBA-ROJA: ACORD PER GUANYAR (ACORD PER GUANYAR)	
Jose Luis Fernández Santamaria	Jose Manuel Gallardo Martínez	Rafael Folgado Navarro	

Concejales ausentes: Maria José Pradas Ramo.

Actúa como Secretaria: Ylenia Díaz Morán.

El 22 de julio de 2024, siendo las 09:00 horas, se reunieron en primera convocatoria las señoras y señores concejales indicados, habiendo excusado su asistencia los igualmente marginados a los efectos de celebrar sesión extraordinaria en el Salón de Plenos del Ayuntamiento. Todo ello bajo la Presidencia del Sr. Alcalde Roberto Raga Gadea, asistido de la Secretaria General Sra. Ylenia Díaz Morán.

Declarado abierto el acto por la presidencia, se pasa al estudio y acuerdo de los asuntos consignados en el Orden del Día.

PARTE RESOLUTIVA

1- INTERVENCIÓN, Expediente: 2852/2024/GEN, Aprobación inicial Presupuesto Municipal 2024

Visto el Proyecto de Presupuesto General que se presenta para el ejercicio de 2024, que incluye el Presupuesto Municipal del Ayuntamiento de Riba-roja de Túria, no existiendo ni Organismos Autónomos Municipales, ni Sociedades Mercantiles de capital íntegramente municipal (no se incluye el Presupuesto de la Comunidad de Usuarios de Vertidos Camp de Turia II porque no ha facilitado la información. En cuanto a la Fundación ECA este año no tiene Presupuesto propio).

Habida cuenta que su estructura presupuestaria se ajusta a las normas contenidas en la Orden de 3 de diciembre de 2008 con las modificaciones introducidas por la Orden HAP/419/2014, que en el estado de ingresos, se han recogido previsiones razonables de los ingresos que se prevén liquidar, y en el Estado de Gastos, los créditos necesarios para atender las obligaciones exigibles a las respectivas Corporaciones; que se ha formado el Presupuesto General con toda la documentación prevista en la legislación vigente y que en cada uno de los Presupuestos integrantes del Presupuesto General de la Corporación no existe déficit inicial.

De conformidad con los artículos 168 apartados 4 y 5 del TRLHL y artículo 90 de la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local, así como conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera,

El Pleno, tras el debate que obra en su integridad en el Diario de Sesiones, por 11 votos a favor (11 PSOE), 1 en contra (1 EUPV – Unides Podem per Riba-roja) y 8 abstenciones (6 PP, 1 VOX y 1 Compromís per Riba-roja: Acord per Guanyar), acordó:

PRIMERO.-. Aprobar inicialmente el Presupuesto de la Corporación, que asciende a un importe de 39.504.768,48 Euros en el Estado de Ingresos, y 39.503.417,80 Euros en el Estado de Gastos, según el siguiente detalle:

PRESUPUESTO AYUNTAMIENTO DE RIBA-ROJA DE TÚRIA		AÑO 2024
ESTADO DE INGRESOS		
CAPITULO Y DENOMINACIÓN	PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD LOCAL	
I.- Impuestos Directos	17.963.497,13	

II.- Impuestos Indirectos	2.375.000,00
III.- Tasas y otros recursos	5.041.567,76
IV.- Transferencias corrientes	12.285.692,10
V.- Ingresos Patrimoniales	1.494.126,75
VI.- Enajenación Inversion. reales	0,00
VII.- Transferencias de capital	319.884,74
VIII.- Activos financieros	25.000,00
IX.- Pasivos financieros	0,00
TOTALES	39.504.768,48

PRESUPUESTO AYUNTAMIENTO DE RIBA-ROJA DE TÚRIA		AÑO 2024
ESTADO DE GASTOS		
CAPITULO DENOMINACIÓN	Y	PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD LOCAL
I.- Gastos de personal		19.645.682,74
II.- Gastos corrientes en bienes y servicios		14.311.925,08
III.- Gastos financieros		369.972,61

IV.- Transferencias corrientes	2.541.970,62
VI.- Inversiones reales	1.577.752,51
VII.- Transferencias de Capital	361.668,57
VIII.- Activos financieros	25.000,00
IX.- Pasivos financieros	669.445,67
TOTALES	39.503.417,80

SEGUNDO.- Aprobar las Bases de Ejecución del Presupuesto para el año 2024.

TERCERO.- De conformidad con el artículo 21 del RD 500/90:(...) 6. El Presupuesto definitivo se aprobará con efectos de 1 de enero y los créditos en el incluidos tendrán la consideración de créditos iniciales. Las modificaciones y ajustes efectuados sobre el Presupuesto prorrogado se entenderán hechas sobre el Presupuesto definitivo con las indicaciones aprobadas por el Pleno en las presentes bases de ejecución del Presupuesto aprobadas para el ejercicio 2024.

CUARTO.- Exponer al Público el acuerdo de aprobación inicial mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia por el plazo de 15 días, durante los cuales, los interesados podrán presentar las reclamaciones que estimen convenientes ante el Pleno, estas reclamaciones serán resueltas por el Pleno en el plazo de un mes. En el caso de que no se presentaran reclamaciones durante el periodo de exposición pública se considerará definitivamente aprobado el Presupuesto General para el año 2024, entrando en vigor al día siguiente de la publicación de su resumen por capítulos en el Boletín Oficial de la Provincia, con efectos del 1 de enero del 2024.

En Riba-roja de Túria, a la fecha de la firma electrónica.

EL ALCALDE

Roberto Raga Gadea

AUDIO: 01.mp3

VÍDEO: <http://videople.es/6910>

2- RECURSOS HUMANOS, Expediente: 3723/2024/GEN Aprobación de la cifra global del capítulo I del presupuesto 2024 y de la introducción de modificaciones en la RPT y la plantilla de personal de dicho ejercicio.

1.- En el curso de la tramitación del expediente 3723/204, relativo a la fijación de la cifra global del capítulo I del presupuesto 2024, así como a la aprobación de la plantilla de personal y relación de puestos de trabajo del referido ejercicio 2024, se ha elevado informe propuesta al respecto suscrito por el Técnico de Recursos Humanos y el Vicesecretario de la corporación en los términos que constan en el expediente.

2.- Dicho informe se reproduce a grandes rasgos a continuación y se acepta como motivación del acuerdo que se propone adoptar a los efectos previstos en el artículo 88.6 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

"Consideraciones:

Primera.- Sobre el anexo de personal y las retribuciones de los empleados públicos del ayuntamiento de Riba-roja de Túria.

En este caso, el contenido del anexo de personal que se adjunta al presupuesto 2024 se considera adecuado a los fines citados, habida cuenta que se han consignado las retribuciones necesarias para las plazas ya existentes en la plantilla municipal así como para las que se proponen dotar en el ejercicio 2024, cumpliéndose así con lo requerido legalmente en este aspecto, pues la legislación vigente exige que las plazas susceptibles de salir en una Oferta Pública de Empleo estarán adecuadamente dotadas presupuestariamente, y en efecto, antes de proceder a la oferta pública para su efectiva provisión por alguno de los medios previstos en nuestra legislación, supondrá su previa dotación económica adecuada, de manera inexcusable.

En cuanto a los límites de los gastos de personal:

En cuanto a la provisión de las retribuciones básicas de los empleados públicos de este ayuntamiento en el capítulo 1 del presupuesto, se han cuantificado siguiendo dichos límites legales. Lo mismo cabe decir de los complementos de destino y específicos aplicables aprobados por la corporación a tal efecto.

Por otra parte, y en cuanto al límite del incremento global máximo de las retribuciones de personal en el capítulo 1, teniendo en cuenta que no consta a la fecha la aprobación de la

correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024, que fije con rango legal dicho incremento (usualmente en los artículos 18 o 19 de la misma).

No obstante, y en referencia al acuerdo marco para una administración del siglo XXI, suscrito entre nuestro Gobierno y Sindicatos, consta expresamente que con la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024, vendrá un incremento retributivo del 2% que podrá elevarse en otro 0,5% adicional en función de la evolución del IPC armonizado (IPCA). Es evidente que dado que a la fecha no se aprobado tal LPGE para 2024, dicho aumento retributivo ha quedado descartado al no incluirse en el decreto-ley de medidas económicas aprobado el día 27 de diciembre de 2023, de ahí su aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2024, no bien se apruebe la LGPE para el año en curso, o bien la LGPE de 2025.

En este caso, y para la plantilla de personal SE HA PREVISTO expresamente el aumento retributivo del 2% señalado, en una partida del propio capítulo I, que quedará pendiente de aplicar a los conceptos salariales de salario base, complemento de destino y complemento específico de toda la plantilla, y cuya estimación se cifra en **275.000,00 euros**.

Sí se han previsto las cantidades iniciales anuales correspondientes a los complementos de productividad/competencia profesional, **52.908, 64 €**, y las gratificaciones extraordinarias, por importe de **78.222,86 €**, cuya partida total suma la cantidad de **131.131, 50 €**.

No obstante, La cuantía **GLOBAL ANUAL ASIGNADA a las GRATIFICACIONES extraordinarias** es de **243.222, 86 €**, ya que se compone de la cantidad antes referida de **78.222, 86 €**, y la partida de operativos de la policía local de **165.000, 00 €**, que tienen TRANSITORIAMENTE dicha consideración hasta la fecha.

Por el contrario, Sí se han aplicado TODOS los aumentos retributivos derivados de la aplicación de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2023, una vez aplicado el incremento adicional del 0,5 por ciento previsto en el artículo 19.dos.2.a) (IPCA), y el incremento adicional del 0,5 por ciento previsto en el artículo 19.dos.2.b) (PIB), con los efectos retroactivos allí señalados.

Segundo.- Inclusión en el capítulo I del presupuesto general de la entidad para 2024, una partida reservada a la implantación del sistema del desarrollo de carrera y evaluación del desempeño.

En efecto, debemos recordar que mediante acuerdo plenario en sesión del 2 de mayo de 2023, se aprobó el expediente nº 2756/2023/GEN, relativo a la aprobación del Reglamento de

evaluación del desempeño y rendimiento y la carrera profesional horizontal, cuya propuesta ya expresaba claramente lo siguiente:

"(...) **VI.-** Además del citado proyecto del reglamento, consta que dicho proyecto ha sido objeto de negociación con los grupos sindicales presentes en la mesa general de negociación, siendo su última versión (que se corresponde con el proyecto sometido a aprobación), aprobada, en sesión del 4 de noviembre de 2022, por unanimidad de las partes.

De este modo se ha dado cumplimiento a la obligación de negociar esta propuesta de acuerdo según lo dispuesto por los artículos 36 y 37 del TREBEP

VII.- Por último, cabe señalar que, examinado el contenido del proyecto de reglamento cuya aprobación se propone, se considera conforme a los parámetros legales fijados por la LRBRL, sin que sea contradictoria con las disposiciones legales que regulan esta materia. Asimismo, se considera adecuado al marco legislativo ordenador de la carrera profesional y la evaluación del desempeño establecido por el TREBEP y la LFPV en los términos expuestos en el apartado III de este informe y a la habilitación contenida en dichas normas para proceder a su desarrollo reglamentario con la finalidad de implementar y regular la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño en el ámbito del Ayuntamiento de Riba-roja de Turia Así pues, una vez realizado el trámite anterior y recabados los informes oportunos, el proyecto de reglamento puede ser elevado a la aprobación del Pleno en los términos indicados en las letras C a G del apartado VI de este informe."

De ésta forma, quedaba acreditada tanto la oportunidad y legalidad de la naturaleza de disposición general del Reglamento proyectado, así como también el procedimiento utilizado, como finalmente su viabilidad jurídica."

Actualmente, y mediante tramitación del expediente nº 1060/2023, se ha informado a la mesa de negociación de la puesta en marcha de la modificación fáctica de complementos retributivos para TODA la plantilla, como primer hito necesario a los efectos de proceder a la aplicación efectiva (pago material) de los complementos señalados en el ya VIGENTE Reglamento de Carrera Horizontal y Evaluación del Desempeño. Figura una partida en el capítulo I correspondiente a las cuantías de 2023 y 2024: 0,00 €.

Tercero.- La Relación de Puestos de Trabajo y la Plantilla de Personal del ejercicio 2024.

4.1.- La relación de puestos de trabajo. Aspectos formales y procedimentales y 4.2. Plantilla de personal. Aspectos formales y procedimentales

En cuanto a la plantilla de personal, es el instrumento de organización personal que debe aprobarse cada año con el presupuesto municipal, tal y como establece el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y en este caso, se comprueba que contiene todas las plazas que requieren de dotación presupuestaria por estar cubiertas o porque se prevea que vayan a cubrirse durante el ejercicio.

Así pues, se requiere la negociación para la aprobación o modificación de la RPT si afecta a condiciones de trabajo de los empleados públicos, pero no para la aprobación o modificación de la Plantilla Presupuestaria, que crea plazas, las transforma, reclasifica, cambia la denominación o amortiza plazas (Sentencias del TS de 26 de octubre de 2011; de 6 de julio de 2011; etc.), porque dichas cuestiones forman parte de la potestad de organización. A tenor de lo establecido en el TREBEP, las Relaciones de Puestos de Trabajo hay que entenderlas como un instrumento de organización de la Administración, mediante el cual puede plasmar sus necesidades de servicio, dando respuesta inmediata a dichas necesidades a través de la adecuada y efectiva asignación de sus efectivos de personal, siendo responsable de valorar las concretas necesidades de su organización administrativa, definiendo las características de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura administrativa en ejercicio de esa potestad de autoorganización.

En cuanto a la consideración de retribuciones hay que señalar que no han sido tenidos en cuenta varias de las retribuciones cuyas dotaciones o incorporaciones nos acabamos de referir, salvo (cuando sea el caso) la aportación correspondiente de la corporación, en las partidas consignadas en el presupuesto, dado que en puridad, no sería necesaria su inclusión por quedar totalmente subvencionadas, ya sea por líneas nominativas, ya sea por subvenciones como el contrato programa, o bien por el bono infantil.

PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN E INCORPORACIÓN (11), DE LAS CUALES 2 PROVIENEN DEL ANEXO DE PERSONAL LABORAL, ADEMÁS DE 3 QUE PROVIENEN DE PROGRAMAS:

Nº de puesto	Denominación	Grp. Tit.	CD	CE
279 PF	TÉCNICO SUP. COORDINACIÓN DE ÁREAS DE TESORERÍA Y GESTIÓN TRIBUTARIA	A1	24	A+D+F+By
280 PF	TAE CONTABILIDAD	A1	24	A+D+F+By

	INTERVENCIÓN			
276 PF	Trabajador/a Social	A2	21	A+2
282 PF	Educador/a Social	A2	21	A+2
281 PF	Dinamizador de Juventud	B	19	A
277, 278 y 283 PF	ADMINISTRATIVOS	C1	20	A+D+F
284 PF	PROFESOR DE MÚSICA Y DANZA	A1	24	A+F+2
285 PF	INTENDENTE	A2	26	E
286 PF	COMISARIO	A1	30	E
287 PF	TEC. MEDIO GESTIÓN RECAUDACIÓN	A2	21	A+D+F+By

CÁLCULOS: No obstante, se ofrece a continuación una casuística de las plazas a dotar, las cuales quedan perfectamente definidas por necesidades concretas de las áreas a las que las mismas se adscribirán y puestas de manifiesto por las respectivas jefaturas implicadas, siendo además que las plazas de servicios sociales (2) vienen de vacantes de la plantilla de personal labora, y tanto el dinamizador de juventud como el TAE de contabilidad eran plazas ocupadas por interinos por programas, pero cuyas funciones deben tener reflejo en la vigente RPT, pues son marcadamente ESTRUCTURALES.

- A) En cuanto a la futura aprobación de la Oferta de Empleo Público de esta corporación para el año 2024, podrán incluirse las 11 plazas que se crean y definidas en el cuadro anterior, dado que entendemos que la vigencia de previsiones tales como la tasa de reposición incluida en la Ley 31/2022, de PGE para el año 2023.

Así, En todos los supuestos mencionados, excepto en 2011, la prórroga vino acompañada de otros tantos Decretos Leyes sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera (Real Decreto-Ley 24/1982, de 29 de diciembre, Real Decreto-Ley 7/1989, de 29 de diciembre y Real Decreto-Ley 12/1995, de 28 de diciembre), que suponían un valor añadido sobre la prórroga automática prevista en la Constitución. En los tres casos, el Gobierno justificó la aprobación del Real Decreto-Ley en la insuficiencia de la previsión constitucional, puesto que la misma no resuelve ciertos problemas que la aprobación de los Reales Decretos-Leyes permitía resolver, como por ejemplo, las retribuciones de los funcionarios o las pensiones de jubilación, que hubiesen permanecido congeladas hasta la aprobación de los nuevos Presupuestos de no haberse acordado un incremento inmediato, como hicieron los Reales Decretos-Leyes de 1989 y 1995. Lo mismo podría decirse de las autorizaciones para emitir

Deuda Pública o prestar avales, lo que también fue objeto de modificación y actualización en los Reales Decretos-Leyes.

Así pues, parece claro por las experiencias examinadas que los Gobiernos afectados han considerado insuficiente la prórroga automática y han acudido por ello a instrumentos normativos que permitieran hacerla más operativa, por más que ello haya encontrado cierta contestación de la doctrina.

En efecto, siguiendo varios pronunciamientos constitucionales (destacamos las SsTC 63 y 146/1986 y 13/1992, entre otras) han venido a señalar que la Ley de presupuestos es una ley eminentemente temporal, siendo que sus preceptos tienen como regla general la anualidad, pero que no obstante hay preceptos que pueden tener carácter indefinido, aunque dichos preceptos deben considerarse bajo interpretación restrictiva.

*En cuanto a la Tasa de Reposición en sí, debemos señalar que agotada la vigencia y ámbito de aplicación de la propia Ley 31/2022, y en tanto en cuanto no se apruebe la LGPE 2025, o Real decreto de vigencia equivalente que desarrolle la tasa de reposición entendemos, siguiendo las tesis del prof. D. Jorge Fondevila Antolín, que para la anualidad 2024, no puede "prorrogarse" per se las premisas contenidas en el art. 19 de la Ley 31/2022, cuya interpretación literal, además de las consideraciones anteriormente expuestas nos lleva necesariamente a la conclusión que de que estas previsiones **no pueden deben ser prorrogadas**, ni siquiera de manera transitoria ya que no responden a la vinculación directa a los estados de ingresos y gastos aprobados en la Ley de Presupuestos correspondiente como consecuencia de la orientación de política económica general del Estado Central, y en especial lo que resulta determinante es la literalidad del precepto que refiere su eficacia expresamente al ejercicio presupuestario del año 2023, con lo cual se cumple el elemento básico que la doctrina anteriormente examinada establece como parámetro para delimitar la eficacia de las previsiones normativas de la Ley de Presupuestos Generales, **en este caso la anualidad**.*

Lo recién expuesto nos lleva a expresar las siguientes conclusiones, coincidiendo plenamente con el Profesor Fondevila Antolín:

1.- *Nos encontramos que las excepciones sobre las ofertas de empleo contienen una suspensión del régimen general que cuenta con una regulación normativa específica y completa (TREBEP, LMRFP, LRBRL y las correspondientes Leyes de Función Pública de las Comunidades Autónomas), de manera que si transcurre el plazo previsto en la LGPE (año 2023), y sin producción normativa para la regulación de un régimen excepcional sobre las ofertas de empleo, **deberían entrar en vigor de forma inmediata el régimen jurídico general***

sin limitación alguna, pues no nos encontramos ante un ámbito ausente de marco normativo especial, como ocurre con el incremento de las retribuciones.

2.- Que tampoco parece razonable alegar razones de carácter macroeconómico (Política económica general) que obligaran a considerar prorrogadas estas previsiones, por cuanto, si se examinan las diferentes previsiones desde el año 2011 se observara que los límites han ido variando, y la pregunta es: qué razones existen ahora, si el Gobierno Central no ha elaborado nuevas previsiones macroeconómicas, salvo una posible aprobación del «techo de gasto», que desde luego no supone en ningún caso, que respetando el mismo, las diferentes administraciones no puedan redistribuir sus objetivos de gasto, pasando, por ejemplo, de la obra pública a la mejora de los servicios asistenciales y sanitarios mediante la incorporación de más personal.

Finalmente, que, expresadas las consideraciones y conclusiones anteriores, apoyadas por jurisprudencia a nivel de Tribunales Superiores de Justicia, y resultando que a la fecha no ha existido producción normativa que regule la oferta de empleo público para 2024, debe procederse a la aprobación genérica de una oferta de empleo público no sometida a limitación alguna.

También asumiremos una cantidad general para establecer en plantilla de seguridad social de **4.684.908,24 € de Seguridad Social**, cantidad que proviene de la estimación del 0,30 de todas las retribuciones de los empleados públicos en la RPT, personal eventual, otros funcionarios interinos, otros laborales y en general los otros empleados vinculados a la corporación.

Merece la pena detenerse en la incorporación de las plazas tales como la de Técnico superior de coordinación de las áreas de Gestión Tributaria y Tesorería, también las que se adscribirán a la policía local y acaso la del profesor de música y danza:

- 1) En cuanto al Técnico superior de coordinación de las áreas de gestión Tributaria y tesorería antes citada debemos señalar que el mismo ha sido solicitado en varias ocasiones por la Sra Tesorera, siendo definido como un puesto necesario para la coordinación del área de tesorería y también de Gestión tributaria, por lo que resultaba procedente incluirla en la relación de puestos.

Asimismo, y dentro del macro-área de Tesorería, procede la inclusión de una plaza de **TÉCNICO MEDIO DE GESTIÓN DEL ÁREA DE RECAUDACIÓN**, para coordinar las áreas de gestión tributaria y recaudación de tributos, por petición expresa del Sr. Concejal delegado de RR. HH., y en base al siguiente informe suscrito por la Sra. Tesorera, del cual merece la pena glosar los siguientes párrafos de importancia:

"El Departamento de Tesorería del Ayuntamiento de Riba-roja de Turia; como viene informando la responsable del mismo; (en sus Áreas de Gestión Tributaria y Recaudación) viene sufriendo desde hace mucho tiempo la merma de recursos, en especial de Recursos Humanos, al tener que funcionar con menos efectivos de los necesarios; esta situación ha llevado a que las necesidades diarias de gestión de este Departamento; desborden las funciones que pueden efectuar los efectivos personales de que actualmente se dispone.

Asimismo, esta situación que se viene arrastrando desde hace tiempo; se ha visto implementada ante la necesidad y conveniencia de realizar tareas complejas; como vienen siendo la elaboración y desarrollo de las Cuentas de Recaudación Municipal, a efectos de adecuarlas a la nueva normativa municipal (Ordenanza Fiscal general del Ayuntamiento de Riba-roja de Turia); lo que a su vez ha llevado a valorar la conveniencia de ejecutar la gestión tributaria y la recaudatoria de acuerdo con el aplicativo informático que posibilite la extracción de datos de una manera automatizada; minorando con ello las posibles incidencias que la actual gestión supone.

Asimismo, se estima necesario; el analizar la posibilidad de planificar para futuro no muy lejano, la asunción total de las tareas recaudatorias a través de personal funcionario del propio Ayuntamiento; estimando que para ello se deben iniciar los trámites de análisis, planificación y desarrollo que permitan determinar cuáles son los mecanismos necesarios, estableciendo con ello las pautas y metas a seguir para la efectiva implantación del Área de Recaudación Municipal."

- 2) Con respecto a la creación de un TAE de contabilidad en el área de intervención, el mismo simplemente la trasposición a la Relación de Puestos de Trabajo de un programa de interinos ya existente, aunque vacante en la actualidad, tramitado mediante **expediente nº 1130/2023/GEN**, sobre la aprobación del "Programa de modernización del circuito contable del gasto, implantación control interno, su adaptación al expediente electrónico, así como el proceso de mejora con respecto de la rendición de la información a los órganos competentes del estado y comunidad autónoma en el área de Intervención", el cual llevaba aparejado la creación de una plaza de Técnico de Administración Especial de Intervención (en este caso A1), a jornada completa, en el área de gasto 931. El reflejo del puesto en nuestra RPT llevará aparejadas las funciones y retribuciones que ya constaban en el expediente nº 1130/2023.
- 3) Respecto de la creación de una plaza suplementaria de INTENDENTE y otra de COMISARIO-JEFE obedecen a la estructura esencial del Cuerpo de Policía Local, a tenor de lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 17/2017, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad Valenciana, que señala:

"En cada municipio, la Policía Local se integrará en un cuerpo único con la denominación de cuerpo de Policía Local. No obstante, se podrá acordar la creación de especialidades."

Y luego en el apartado 2, subapartado a.2 se acota:

- "Comisario o comisaria, en municipios con población entre 20.001 y 100.000 habitantes o que cuenten con una plantilla de Policía Local entre 51 y 100 personas funcionarias."

Tampoco podemos obviar lo dispuesto tanto en el artículo 37 del mismo cuerpo legal, que configura la plaza de Comisario como perteneciente a la escala superior, grupo A, subgrupo A1, y finalmente lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 17/2017, que cambia la nomenclatura de "intendente principal" por "comisario", de ahí que, recurriendo a la organización mínima o esencial de que debe disponer el cuerpo de Policía Local en cada municipio, el Decreto 19/2003, del Consell, por el que se aprueba la norma-marco, nos señale a su vez en su artículo 8, apartado 1.4 que:

"- En municipios de 20.001 a 50.000 habitantes:

- a) Por cada 6 Agentes, 1 Oficial.*
- b) Entre 1 y 3 Oficiales, 1 Inspector.*
- c) Entre 1 y 3 Inspectores, 1 Intendente.*
- d) Entre 1 y 2 Intendentes, 1 Intendente Principal."*

Por lo que una vez constatado que se cumplen todos y cada uno de los requisitos necesarios para la inclusión de los dos puestos anteriores, dado que Riba-roja de Túria es un municipio con población de derecho superior a 20.000 habitantes, cuya plantilla de Policía Local cuenta con 67 plazas actualmente, cuenta además con 4 inspectores y un intendente-jefe, debe procederse a la creación, en primer término, de una plaza de intendente suplementaria, y en segundo término, al existir 2 de intendente, una plaza de Comisario-Jefe, por lo que queda explicadas las necesidades antes mencionadas.

- B)** *Dentro de las modificaciones puntuales de la RPT, y como consecuencia al estudio que culminará con una futura resolución que plasmará el diseño de un organigrama funcional por áreas municipales adaptado a las anualidades 2023 y 2024, se ha observado que varios puestos singulares actúan con mando jurídico (a la hora de llevar la iniciativa en iniciar y tramitar expedientes, o llevarla en las materias en las que deben centrarse los trabajos, o incluso a la hora de ejercer cierta disciplina en la asignación de los mismos) sobre los empleados de sus correspondientes áreas, actuando en labores de coordinador directo del departamento, ya sea por jerarquía o por delegación de funciones de sus superiores jerárquicos.*

Es por ello que, con efectos del 2024, se propone incluir en dichos puestos un factor en sus correspondientes complementos específicos, que no es otro que el factor "B", denominado de mando en nuestro sistema retributivo, y cuya intensidad se distingue según que el citado mando se ejerza sobre entre 1 y 10 empleados (denominado "By") o sobre más de 10 empleados. En este caso debemos destacar que la asignación de los factores "Bz" en vez de los "By" asignados actualmente a las plazas 262 y 273 PF viene justificada por en ambos casos las funciones asignadas a las mismas implican una interrelación con ejercicio del mando no solo con empleados públicos sus áreas propias (recursos humanos en el primer caso y participación ciudadana y registro en el segundo) sino también con los de otras áreas en materias específicas generales (como convenios a suscribir o adscripciones provisionales de puestos o instrucciones para eventos especiales en el primer caso, y régimen de subvenciones o calendarización de picos y valles de mayor carga de trabajo en varias áreas municipales en el segundo caso). Es por ello que la asignación de un factor de mando más amplio parece más adecuado.

Además de asignar los factores "3a", "4a" y "5" a dos puestos de Oficiales albañiles adscritos al área de vías y obras que cubren a requerimiento de los mandos del cuerpo de la policía local multitud de dispositivos especiales de señalización (para pasacalles, fiestas, recorridos o eventos), además de todas las urgencias imprevistas en dicha materia, y por tanto, actualmente ya realizan cualquier tarea de señalización viaria para el cuerpo de policía siempre que son requeridos para ello, lo cual incluye trabajo en festividades, horario nocturno y rotatorio, por lo que queda cumplidamente justificada la inclusión de los antes mencionados factores en sus complementos específicos singulares para este 2024, y en adelante.

De esta relación debemos excluir, en un principio, a los puestos que disponen de un Complemento específico con el único factor "E" ya que dicho factor es incompatible con el resto de los factores, y por el propio factor "E" ya lleva incluido las características de mando y alta dirección. Asimismo, excluirémos también aquellos puestos que, en razón de su puesto directivo, ya llevan aparejado un complemento personal por razón de servicio, como los directores y equipo directivo de los conservatorios, EPA, escuelas infantiles y Servicios sociales.

Con todo, los puestos a los que se propone la inclusión en su específico del factor "By" o "Bz" y otros factores son los siguientes:

N DE PLAZA	DENOMINACION	SUBFACTOR "B" A INCLUIR Y OTROS FACTORES
107 y 109 PL	ALBAÑIL OFICIAL 1ª	"3a", "4a" y "5"
279 PF	TÉCNICO SUP. COORDINACIÓN ÁREAS DE TESORERÍA Y GESTIÓN TRIBUTARIA	By
273 PF	TAG DIFERENTES ÁREAS	Bz
280 PF	TAE CONTABILIDAD INTERVENCIÓN	By
262 PF	TAG JEFATURA RR. HH.	"Bz" por "By"
287 PF	Téc. Medio gestión recaudación	"By"

C) También se propone el aumento complemento de destino (y su correspondiente arrastre en el específico) de varias jefaturas técnicas dentro de las áreas de urbanismo, fomento económico, actividades e informática, por lo que se propone la elevación del nivel de destino del 24 al 25 a los siguientes puestos existentes en la RPT, quedando expresada esa modificación y otras en el organigrama para 2024 que ya se está confeccionando:

Nº DE PLAZA	DENOMINACIÓN	ELEVACIÓN DEL NIVEL DE DESTINO AL 25
5 PF	TEC. SUP. INFORMÁTICA	25
7 PF	TEC. SUP ARQUITECTA	25
8 PF	TEC. SUP. INGENIERO INDUSTRIAL	25
206 PF	COORDINACIÓN ECONÓMICA	25

D) También se propone, en consonancia con la asignación efectuada en anterior informe del capítulo I del presupuesto general de la entidad para 2023 a la plaza nº 114, Técnico medio de comunicaciones externas (coordinadora), y donde se señalaba:

"(...) No obstante lo anterior, lo aquí propuesto estará sujeto a la aprobación del anteriormente citado organigrama, y podrán darse modificaciones del citado factor y de los puestos inicialmente propuestos como consecuencia de dicha aprobación. En esta misma acción también se recoge el añadir a la plaza nº 114 PF, TÉCNICO MEDIO DE COMUNICACIONES EXTERNAS, aparte de un factor "By", también un factor "C" de dedicación, pues ha quedado acreditado que en los últimos años, las funciones del citado puesto exceden de la parte

estrictamente de comunicaciones, pues detenta toda la parte de protocolo municipal y la llevanza de la agenda de actos municipales, trabajo ingente que usualmente comporta usualmente jornadas mayores de 35 horas semanales, lo cual sin duda justifica la adenda de tal factor "C" de dedicación."

De acuerdo con lo recién citado, lo cierto es que debe reconocerse el barraje de la plaza nº 114, singularmente, dado que ya se han reconocido los factores de dedicación y mando, acreditando de manera fehaciente que a dicha plaza le corresponden las funciones de coordinación, mando efectivo y coordinación, por lo que parece innegable señalar que ejerce funciones de jefatura del propio servicio de protocolo municipal y llevanza de agenda de eventos, por lo que corresponde, al igual que ya se ha hecho con otras jefaturas de servicio, reconocer el barraje de la misma.

También se propone el barraje de todas las plazas de AUXILIAR ADMINISTRATIVO existentes en la vigente RPT de C2/C1, es decir a ADMINISTRATIVOS, dado que, como han sostenido la práctica totalidad de los sindicatos con mayor implementación a nivel autonómico y nacional en algún momento, lo cierto es que la línea de funciones que ejercen los ADMINISTRATIVOS y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS en la actualidad es especialmente difusa y exigua, existiendo multitud de tareas de tramitación de expedientes que, dada la ambigüedad en la definición legal original, hace muy difícil en algunos casos su asignación a una categoría C2 o C1. O en palabras de la propuesta efectuada en su día por CC.OO., CSIF y UGT a nivel estatal:

"(...) La distribución de la carga de trabajo en los Servicios, Secciones y Unidades del ministerio de XXXX no es coherente con el Subgrupo profesional, el trabajo se desempeña dependiendo de los efectivos de personal disponibles en cada momento, sean administrativos o auxiliares administrativos. Sin que ningún Jefe, sepa realmente, donde termina el trabajo del auxiliar administrativo y donde comienza el trabajo del administrativo.

Al repartirse de forma igual el trabajo para los dos subgrupos (C1 y C2), no coincide el puesto de trabajo en la RPT con el trabajo que efectivamente desempeñan los auxiliares administrativos, lo que significa que los auxiliares administrativos realizan funciones que no se corresponden con el contenido funcional y nivel técnico que tienen asignados dichos puestos en la RPT, percibiendo retribuciones inferiores (sueldo base, trienios, complemento de destino y complemento específico) a la que perciben los administrativos.

Dicho de otro modo, los auxiliares administrativos perciben retribuciones inferiores a los administrativos, por la circunstancia de que así viene asignado en la RPT, pese a que, como se ha dicho, realizan el mismo trabajo que los administrativos, ya que se les reparte sin distinción

de volumen o nivel técnico de conocimiento. En definitiva, los administrativos perciben retribuciones superiores a los auxiliares administrativos cuando todos realizan el mismo trabajo, a pesar de que formalmente los auxiliares administrativos ocupan una plaza inferior. Y es aquí donde existe una discriminación retributiva respecto a los administrativos, que no puede justificarse por la simple discordancia entre la realidad formal, la RPT, y la de hecho, el efectivo desempeño del mismo trabajo, por lo que ante la igualdad de situación fáctica la percepción de retribuciones inferiores no está amparada en Derecho."

Lo cierto es que, no obstante, la rotundidad de la propuesta, sigue siendo en la práctica jurídica definir las tareas de los auxiliares y los administrativos claramente, por lo que la casuística debe tratarse caso por caso, lo que no permite tampoco posturas grandilocuentes ni absolutas.

En el caso presente, y para evitar precisamente futuras posiciones de desigualdad retributiva que puedan plantearse, y debiéndonos anticipar a todo ello, independientemente de que se comulgue con la propuesta glosada, esta corporación, vista la praxis actual del día a día jurídico, propone el barraje de TODAS LAS PLAZAS DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO, dado que todas son de administración general, más las plazas de Aux. ADMIN de Servicios Sociales:

Núm de Plaza	Denominación	Compl. Destino (CD)	Compl. específico (CE)	SITUACIÓN Categoría profesional
114 PF	Tec. Medio Comunicaciones externas	21/24	A+D+F+C+By	Tras Barraje "A2/A1"
92, 100, 103, 102, 104, 211, 98, 105, 94, 269, 270 y 271 PF; 253, 254 Y 255 PF	AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR ADMIN. SERVS SOCIALES.	17/20	A+D	C2/C1

Además de la modificación propuesta no se derivan gastos ni retribuciones adicionales, por lo que se consignará en el anexo de personal funcionario de la RPT para 2024.

E) Que el capítulo I también contiene varias actualizaciones y modificaciones del régimen retributivo de los miembros de la corporación con dedicación exclusiva y del personal eventual para la legislatura 23-27, **tramitado mediante expediente nº 4533/2023**. El presente punto D) consta de 4 subproposiciones.

- 1) Para el presupuesto general de la entidad de 2024 se propone, en primer lugar, las actualizaciones salariales previstas para los empleados públicos para 2023 y 2024, contando el 0,5% ICPA, el 0,5% PIB y el 2% previsto en el acuerdo marco para una administración del siglo XXI, suscrito entre nuestro Gobierno y Sindicatos, siendo que dichas actualizaciones se añadirían a las retribuciones del acuerdo del pleno de 7 de julio que mostraba el siguiente cuadro:

DENOMINACIÓN PUESTO	RETRIBUCIÓN (anual bruta)
Secretaría de alcaldía	37.377,93 €
Coordinador Áreas de Gobierno y Relaciones Institucionales	37.377,93 €
Coordinador gestión de personal	37.377,93 €
Coordinación gestión área Deportes (jornada parcial 50%)	17.000,00 €
Coordinación eventos e instalaciones deportivas y relaciones con clubes locales (jornada parcial 50%).	17.000,00 €
Coordinación Fallas y demás fiestas locales (jornada parcial 50%).	17.000,00 €
Coordinación Protocolo y atención a urbanizaciones (jornada parcial 50%).	17.000,00 €
TOTAL	180.133,79 €

"**SEGUNDO.**- Determinar el número de efectivos de personal eventual de esta Corporación que será designado por la Alcaldía, conforme a las características y retribuciones siguientes:

OCTAVO.- Modificar la plantilla de personal y la RPT del ayuntamiento a los efectos de incorporar a la misma los nuevos puestos de personal eventual derivados de este acuerdo."

- 2) En segundo lugar, también se propone el aumento de funciones de asesoramiento y coordinación del personal eventual adscrito a las áreas de protocolo, eventos e instalaciones deportivas y deportes, resultando las retribuciones brutas anuales conforme al siguiente cuadro:

DENOMINACIÓN PUESTO	RETRIBUCIÓN (anual bruta)
Secretaría de alcaldía	38.499,27 €
Coordinador Áreas de Gobierno y Relaciones Institucionales	38.499,27 €
Coordinador gestión de personal	38.499,27 €
Coordinación gestión área Deportes (jornada parcial 56%)	(19.000 más el 3% = 19.570,00 €)
Coordinación eventos e instalaciones deportivas y relaciones con clubes locales (jornada parcial 78%).	(26.500,00 más el 3% = 27.295,00 €)
Coordinación Fallas y demás fiestas locales (jornada parcial 50%).	17.510,00 €

Coordinación Protocolo y atención a urbanizaciones (jornada parcial 78%).	(26.500,00 más el 3% = 27.295,00 €)
TOTAL	207.167,81 €

La cantidad final coincide con la partida total expuesta en el anexo de magnitudes presupuestarias, siendo la de **207.167,81 €**.

- 3) En el antes citado expediente nº **4533/2023**, contenía también el acuerdo plenario por el que se determinaban las retribuciones de los miembros de la corporación con dedicación exclusiva, con el siguiente tenor:

"III.- Habida cuenta de la inminente celebración de la sesión organizativa a la que hace referencia el artículo 38 del ROF, se ha elevado a esta Vicesecretaría la propuesta de la Alcaldía sobre el asunto de referencia en los siguientes términos:

"PRIMERO.- Fijar el siguiente régimen de retribuciones anuales brutas para los miembros de la Corporación que se relacionan a continuación, a los que se atribuye dedicación exclusiva:

- *Alcaldía: 48.234,08 € brutos anuales (+ trienios).*
- *Primer Teniente de Alcalde, con coordinación de las áreas de Territorio, Agenda Urbana y Servicios Públicos: 43.067,36 € brutos anuales.*
- *Tercer Teniente de Alcalde, con coordinación de las áreas de Administración y Servicios Generales, Recursos Humanos, Hacienda Pública y Fomento Económico In : 43.067,36 € brutos anuales.*
- *Concejal delegado de servicios públicos municipales, urbanizaciones, barrios y diseminados, movilidad y deportes: 38.891,66 € brutos anuales.*
- *Concejal delegada de Seguridad y emergencias, Igualdad, Comunicación e Información y Bienestar Animal: 38.891,66 € brutos anuales.*
- *Concejal delegada de Participación y transparencia, Atención a la ciudadanía, Turismo y Patrimonio Histórico: 38.891,66 € brutos anuales.*
- *Concejal delegado de Acción social y políticas inclusivas, Mayores, Juventud y Servicios Jurídicos: 38.891,66 € brutos anuales."*

En este punto se propone, al igual que para el personal eventual, las actualizaciones salariales previstas para los empleados públicos para 2023 y 2024, contando el 0,5% ICPA, el 0,5% PIB y el 2% previsto en el acuerdo marco para una administración del siglo XXI, suscrito entre nuestro Gobierno y Sindicatos, quedando dichas cantidades actualizadas como se refleja a continuación:

- *Alcaldía: 49.681, 10 € brutos anuales (+ trienios).*
- *Primer teniente de alcalde, con coordinación de las áreas de Territorio, Agenda Urbana y Servicios Públicos: 44.359, 38 € brutos anuales.*
- *Tercer teniente de alcalde, con coordinación de las áreas de Administración y Servicios Generales, Recursos Humanos, Hacienda Pública y Fomento Económico: 44.359, 38 € brutos anuales.*
- *Concejal delegado de servicios públicos municipales, urbanizaciones, barrios y diseminados, movilidad y deportes: 40.058, 41 € brutos anuales.*
- *Concejal delegada de Seguridad y emergencias, Igualdad, Comunicación e Información y Bienestar Animal: 40.058, 41 € brutos anuales.*
- *Concejal delegada de Participación y transparencia, Atención a la ciudadanía, Turismo y Patrimonio Histórico: 40.058, 41 € brutos anuales.*
- *Concejal delegado de Acción social y políticas inclusivas, Mayores, Juventud y Servicios Jurídicos: 40.058, 41 € brutos anuales.*

*Es decir, un total de 298.633, 50 €, **que se convierte en 303.724, 86 €, con la actualización de antigüedades correspondientes**, cifra consignada en el anexo de las magnitudes presupuestarias.*

4.- También se propone que tanto las retribuciones de los miembros de la corporación con dedicación exclusiva como las dietas e indemnizaciones por asistencia a órganos municipales de los otros miembros de la corporación con dedicación parcial, así como las retribuciones del personal eventual, TODAS se actualicen automáticamente con los incrementos señalados en las próximas leyes de presupuestos generales del estado, o Reales Decretos con eficacia y vigencia similares, comenzando para la LGPE de 2025, SIN NECESIDAD DE ACUERDO PLENARIO AL EFECTO.

F) *Se aumentan también los tipos de jornada de varios puestos laborales, esencialmente los de las Monitoras de Escuelas Infantiles, por razones estratégicas que optimizarán la utilización de los recursos humanos SA_:D para una mejor prestación del servicio educativo. Medida demandada además por la práctica totalidad de las personas afectadas por la medida. Los puestos cuyo aumento de jornada se proponen son los siguientes:*

<u>Nº de puesto de trabajo</u>	<u>Aumento de jornada</u>
<i>Del 131 PL al 141 PL</i>	<i>del 40% al 100%</i>
<i>233 PL</i>	<i>Del 80% al 100%</i>

Cuarto.- VACANTES Y AMORTIZACIONES

A la fecha de realización del presente informe, de acuerdo con los datos obrantes en el Departamento de RRHH, durante el ejercicio 2023 se han producido las siguientes vacantes:

1.- MUÑOZ FOLGADO, JOSE VICENTE (OFICIAL FONTANERÍA)	11/03/2023 PTO. 114 LAB.
2.- FOLGADO GARCIA, MONTSERRAT (ADM. URBANISMO)	30/12/2023 PTO. 25 F.
3.- COLL MARTI, JUAN JOSÉ (RESPONSABLE DEPORTES)	02/11/2023 PTO. 87 LAB.
4.- RAMOS FORTEA, EMILIO (ADM. POBLACIÓN)	25/12/2023 PTO. 33 F.
5.- GONZALEZ RODRIGUEZ, JOSÉ (PROFESOR FPA)	24/11/2023 PTO. 61 LAB.

Las circunstancias reseñadas implican la generación de una vacante en la plantilla, además de suscitar la posibilidad de amortizar la plaza, mantenerla para proceder a su cobertura con un nuevo titular o reconvertirla en otra plaza de diferentes características en atención a las necesidades de la corporación.

Por razones estratégicas de ahorro presupuestario, y en virtud del principio de Auto organización de las Administraciones Públicas, esta corporación considera razonable y adecuado la amortización de las siguientes plazas para el presupuesto 2024, sin perjuicio de otras que pueda tomar en el mismo sentido, con el siguiente desglose:

<u>Núm. De plaza</u>	<u>Descripción</u>	<u>Estado</u>
272 PF	TAG DEPORTES	Vac./Amortizada
229 PF	TEC. MED Prevención Riesgos Laborales	Vac./Amortizada
219 PF	PROMOTOR IGUALDAD	Vac./Amortizada
249 PF	EDUCADOR SOCIAL	Vac./Amortizada

252 PF	TERAPÉUTA OCUPACIONAL	Vac./Amortizada
1 PL	PSICOLOGO	Vac./Amortizada
98 PL	TEC. AUX. SERVS. SOCIALES	Vac./Amortizada
182 PL	ENCARGADO LIMPIEZA	Vac./Amortizada
87 PL	RESP. POLIDEPORTIVO	Vac./Amortizada
149 PL	ENCARGADO ALMACÉN	Vac./Amortizada

Quinto.- Inclusión en el capítulo I del presupuesto general del entidad la inclusión de la valoración actualizada de los puestos de trabajo (VPT) efectuada por un técnico externo, del complemento específico de los 5 puestos existentes reservados a los funcionarios con habilitación de carácter nacional (FHCN en adelante).

Con esta VPT y su aplicación, se entiende que se cumple escrupulosamente con todos los requisitos y condicionantes facticos que están en el origen de esta medida, y que se resume en los siguientes puntos:

A.- CUMPLIMIENTO DEL AUTO Nº 132/2023: Se cumple escrupulosamente el auto nº 132/2023, el cual se acepta de plano, como no podía ser de otra manera, llevándose a cabo la detracción de los CE de los dos puestos ordenada en el mismo, pasando a ser simplemente un antecedente de esta VPT, pues con la misma se ofrece una valoración objetiva de los puestos de trabajo de los FHCN existentes en plantilla, clara y transparente, extrayendo el núcleo esencial del pleito, es decir la inclusión de funciones ajenas al propio complemento específico y compatibles o no con el factor "E", así como su dilución o no en el propio específico.

B.- Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) QUE CUMPLE CON EL RD 861/1986, legítima, necesaria y clarificadora: Como bien señala el informe adjunto de VPT, y al que nos remitimos "in extenso", la misma cumple con los requisitos necesarios para su aplicación, a tenor de lo señalado en el artículo del RD 861/1986, ofreciendo un desglose claro y transparente del CE de los puestos de FHCN, reconduciendo en su ámbito el opaco y desfasado factor "E" en factores reconocibles, ya existentes, y acotados ÚNICAMENTE para los puestos de FHCN, no pudiendo ser invocados como propio por ningún otro puesto de la plantilla (ni siquiera por otros puestos que comparten el factor "E").

En efecto, las funciones descritas y valoradas en el informe adjunto se circunscriben y aplican solo a los puestos ocupados por FHCN, en razón de su carácter superior y exclusivo, y que solo pueden ser efectivamente ejercidas por los puestos de FHCN, respetando al máximo la formación y acceso al cuerpo de Habilitados Nacionales, y su normativa reguladora, el RD 128/2018.

C.- LA VPT CUMPLE LA PARIDAD FUNCIONAL Y RETRIBUTIVA DE LOS TRES PUESTOS BÁSICOS RESERVADOS DE FHCN: *en efecto, se desprende que, de lo dispuesto en nuestro sistema retributivo, existen diferentes cuantías que componen los factores "E" existentes en nuestro vigente sistema retributivo, pero debe señalarse que "ab origine" las cantidades consignadas para los factores "E" de los puestos de Tesorería, Intervención y secretaría **eran idénticos**: 3.778.849 pesetas, y que antes de la aceptación y cumplimiento del Auto del JCA nº 8 de valencia ascendía a 53.153, 44 €, de manera actualizada.*

D.- *Lo anterior nos lleva a que finalmente la presente **VPT CUMPLE CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA**: por lo que para explicarlo, debemos referirnos al Auto del Tribunal Supremo, sala Tercera, nº 1085/2017, de 20 de noviembre, dentro del recurso de casación nº 2592/2017, que señala (énfasis del que suscribe):*

*"[...] En este sentido, esta Sala ya ha declarado que tal y como ha señalado el Tribunal Constitucional, cuando el empleador o empresario es la Administración Pública las relaciones con su personal han de ser regidas bajo el principio de igualdad, pues no es más que una de las aplicaciones concretas del artículo 14 y 23.2 CE que concede a los ciudadanos el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato idéntico para supuestos iguales, y **que se traduce en la máxima de "a igual trabajo igual remuneración"**, lo que excluye en supuestos idénticos de ejercicio de un puesto de trabajo la autonomía de la voluntad por parte de la Administración Pública de la fijación de diversas retribuciones cuando esta diferencia no se halla justificada.*

De manera que cualquier diferencia de trato deberá estar objetivamente justificada, pues de lo contrario será discriminatoria siempre que se acredite que el funcionario que reclama ha desempeñado de forma efectiva unas funciones idénticas a las que desempeña otro funcionario que percibe superior retribución en idénticas condiciones."

El cuadro resumen de la VPT, se expone a continuación:

FACTORES				A1/HN1	A1/HN2
FACTOR A	CD	BASE		80,00	80
FACTOR BX	CD	MANDO		50,00	40
FACTOR BY	CD	MANDO			
FACTORBZ	CD	MANDO			
FACTOR C2	CD	DEDICACIÓN		70,00	65
FACTOR C	CD	DEDICACIÓN			
FACTOR D	CD	ESP DIF TEC		70,00	45
FACTOR F	CD	MAYOR RESPONSABILIDAD		70,00	45

Asimismo, las retribuciones resultantes son las siguientes:

PUESTO TRABAJO	NMI	G	ND	A					FACTORES					B	B-A
				TOTAL CD	TOTAL DE	ANS	BX	CE	DN	FI	TOTAL	GSP			
SECRETARIA	F	A1	30	15.903,62	51.193,44	12.726,90	7.954,31	11.136,61	11.136,61	11.136,61	54.069,31	955,37			
VICASECRETARIO	F	A1	30	15.903,62	39.660,14	12.726,90	8.020,46	10.349,60	7.159,66	7.159,66	40.749,71	4.668,57			
INTERVENIENTORA	F	A1	30	15.903,62	51.193,44	12.726,90	7.954,31	11.136,61	11.136,61	11.136,61	54.069,31	955,37			
VICINTERVENIENTORA	F	A1	30	15.903,62	39.660,14	12.726,90	8.303,45	10.349,60	7.159,66	7.159,66	43.749,71	4.668,57			
TESORERA	F	A1	30	15.903,62	51.193,44	12.726,90	7.954,31	11.136,61	11.136,61	11.136,61	54.069,31	955,37			

Finalmente, la VPT propuesta arroja los cálculos anteriores en los complementos específicos de los cinco puestos de FHCN valorados, con efectos para el presupuesto general de la entidad de 2023, prorrogado para 2024. Los cálculos efectuados incluyen el aumento retributivo del 0,5% del PIB, aprobado y determinado en la resolución del 7 de febrero de 2024, y reconocida en la Ley 31/2022, de LGPE 2023.

Con relación a los mismos cálculos, se hace constar que los aumentos retributivos ascenderían a la cantidad de **12.124, 73 € anuales** (y por tanto una cantidad estimada de cuotas patronales de seguridad social de **3.637, 42 € anuales**), es decir un total de **15.172, 15€**, a los que habría que sumar las detracciones retributivas efectuadas en los CE de los puestos de secretario/a y tesorero/a en estos meses ya transcurridos de 2024.

Por lo que ya en el anexo de personal del capítulo I del presupuesto general de la entidad ya vendrían actualizadas las retribuciones de los Habilitados Nacionales señalados en el sentido señalado en los cuadros presentados y en los anejos correspondientes, modificándose asimismo nuestro sistema retributivo vigente, debiéndose adoptar este acuerdo singular, para precisamente no incurrir en la merma retributiva por detracción de parte del complemento específico de los dos empleados públicos (secretaria y tesorera), con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024, tesis apoyada por ingente alta jurisprudencia de nuestro tribunal supremo, en orden a examinar los supuestos para que los actos administrativos puedan acordarse con efectos retroactivos, siendo que se cumplen los requisitos exigidos de una valoración previa de puestos de trabajo, **efectos revisorios con ocasión del 1 de enero de 2024**, y los principios de confianza legítima ("venire contra factum proprium non valet"), que consagra el principio de protección de la confianza legítima ha sido acogido igualmente por la jurisprudencia de la Sala 3ª del Tribunal Supremo, entre otras, en las sentencias de 13 de febrero de 1992 y 28 de julio de 1997; y se consagraba antes en el art. 3 de la Ley 30/1992 y ahora en el art.3.1e) de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público de 2015.

Así, a los hechos expuestos le son de aplicación tanto la doctrina de los actos propios, que exige identificar un comportamiento de la Administración, ya sea un hecho o un acto positivo u omisivo, con el que la Administración tenga conciencia de crear, definir, fijar, modificar, extinguir o esclarecer una determinada situación o relación jurídica, para lo que es insoslayable el carácter concluyente e indubitado del mismo con plena significación inequívoca.

Además no debe soslayarse tampoco el principio de anualidad presupuestaria, por el que la aprobación del presupuesto municipal y si éste, como es el caso, se aprueba con posterioridad al 1 de enero del respectivo ejercicio, considerar que su contenido tiene vigencia por mandato legal desde el 1 de enero de dicho ejercicio.

Sexto.- MASA SALARIAL

Del aumento que hemos previsto del 0,5 % para la anualidad 2024, aunque ya se ha señalado en el primer punto primero las referencias al acuerdo marco para una administración del siglo XXI, suscrito entre nuestro Gobierno y Sindicatos, consta expresamente que con la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2024, vendrá un incremento retributivo del 2% que podrá elevarse en otro 0,5% adicional en función de la evolución del IPC armonizado (IPCA). Es evidente que dado que a la fecha no se aprobado tal LPGE para 2024, dicho aumento retributivo ha quedado descartado al no incluirse en el decreto-ley de medidas económicas aprobado el día 27 de diciembre de 2023, de ahí su aplicación retroactiva desde el 1 de enero de 2024, no bien se apruebe la LGPE para el año en curso, o bien la LGPE de 2025

Entendemos desde el área de RR.HH. que a tal aumento se sumará otro del 2 % para 2024 en algún momento, de ahí que se deba consignar una cantidad de 280.000,00 € para cubrir dicha eventualidad.

No obstante y a los efectos de verificar el cumplimiento de dicha norma, por el Departamento de RR. HH. se elevará el correspondiente informe jurídico relativo a la cuantificación tanto del aumento retributivo final para 2024, a los efectos de cuantificar la masa salarial retributiva del Ayuntamiento de Riba-roja de Túria para la anualidad 2023, así como del pago efectivo del incremento del 0,5% ya establecido, todo ello próximamente, si bien debemos señalar que la ausencia de Ley de Presupuestos Generales para el año en curso, y de acuerdo con las tesis del Profesor Fondevila Antolín, las previsiones de incremento señaladas en el artículo 19 de la Ley 31/2022 no serían válidas para dicho cálculo, al no considerarse en igualdad, al tratarse de un supuesto de prórroga presupuestaria, y no existir producción normativa que permita deducir que las previsiones de masa salarial global para el año 2024 han sido prorrogadas. Al menos a la fecha de suscripción del presente informe.

Aprovechamos este punto para señalar que hemos introducido las retribuciones anuales correspondientes a la anualidad 2024, en el marco del convenio de colaboración con la entidad Consorcio Valencia Interior para la puesta a disposición de dos funcionarios de la corporación (puestos 1 PF y 215 PF), a los que corresponde añadir, a cargo del presupuesto general de la citada entidad supramunicipal, **27.457, 92 €** en la 121 03 del puesto 1 PF, y **10.800, 00 €** en la partida 121 03 del puesto 215 PF, y en la partida 920.160 00 Seguridad Social habrá que añadir la cantidad de **4.908, 24 €**. Es decir que como cantidad total para el año 2024, se consignan un total de **43.166, 16 €** para 2 puestos de trabajo y seguridad social.

No obstante ofrecemos un cuadro con todas las magnitudes presupuestarias que completan el capítulo I de gastos, que es el siguiente:

<u>CAPÍTULO I. GASTOS DE PERSONAL (CUADRO 2)</u>	<u>EJERCICIO 2023</u>	<u>EJERCICIO 2024</u>
<u>Créditos iniciales:</u>		
(-) MIEMBROS CORPORACION	337.257, 84€	303.724, 86 €
(-) PERSONAL EVENTUAL	168.745, 32 €	207.167, 81 €

(-) SEGURIDAD SOCIAL	3.870.000,00 €	4.680.000, 00 €
(-) OTROS LABORALES Y NOMBRAMIENTOS INTERINOS	77.770, 18 €	55.080, 00 €
(-) OPERATIVOS POLICIA LOCAL	130.000,00 €	165.000, 00 €
(-) CENTRO ESPECIAL EMPLEO	32.004, 14 €	15.259, 35 €
(-) FOTAV Ribactiva Oportunitats 2024-2025, antes PLANES DE EMPLEO SOCIAL /ACTIVA'T 2023)	100.000,00 €	58.241, 68 €
(-) PROGRAMA RIBACTIVA RECICLA'T	0,00 €	0,00 €
(-) Plan de Empleo Local Ribactiva Experiencia Dones 2024-2025	0,00€	0,00 €
(-) PROGRAMA DE EMPLEO EMPUJU (2023-24)	65.000,00€	37.495,69 €
(-) PROGRAMA DE EMPLEO EMCUJU (2024-2025), ANTES EMPUJU/2022/261/46	97.000,00€	2.500,00 €
(-) PROGRAMA EXPLUS (2023-24)	75.000,00€	34.101, 21€
(-) PROGRAMA EXPLUS (2024-2025), antes EMCORP 2023(2023)	55.000,00 €	2.500,00 €
(-) TALLER DE EMPLEO RIBA-ROJA BONICA VI	10.000,00 €	5.000,00 €
(-) TALLER EMPLEO RIBA-ROJA BONICA V	10.000,00 €	55.949, 50 €
(-) PRODUCTIVIDADES (52.908, 64 €), GRATIFICACIONES Y HORAS EXTRA (78.222, 86 €).	188.000, 00 €	131.131, 50 €
(-) DESARROLLO DE CARRERA	170.000, 00 €	0, 00 €
(-) Programa Ribactiva Avança, ANTES PROGRAMA EXPLUS/2022/185/46	70.000,00 €	0,00 €
(-) PROGRAMA RIBACTIVA JOVE	0,00€	5.000,00 €
(-) PROGRAMA EMDISC 2023-2024	0,00€	1.942, 15€
(-) PROGRAMA EMDISC 2024-2025, antes RIBACTIVA MES VISIBLE	200.000,00 €	5.000,00 €
RETRIBUCIONES ANEXOS PERSONAL 2023 Y	12.606.898, 14 €	13.722.588, 98 €

2024		
(-) FORMACIÓN POLICIA	10.000,00 €	15.000,00 €
(-) FORMACIÓN PERSONAL	25.000,00 €	50.000,00 €
(-) SEGUROS DE VIDA	10.000,00 €	10.000,00 €
(-) ACCIÓN SOCIAL FUNCIONARIOS	20.000,00 €	18.000,00 €
(-) ACCIÓN SOCIAL LABORALES	20.000,00 €	15.000,00 €
(-) PREMIOS DE JUBILACIÓN	20.000,00 €	45.000,00 €
TOTAL	18.352.741, 68 €	<u>19.645.682, 74 €</u>

En cualquier caso, con independencia de lo anterior, sí cabe reseñar que el importe global consignado para el capítulo I queda establecido en la cantidad de **19.645.682, 74 €**, como resultado de las circunstancias y consideraciones que se han venido señalando.

En el mismo sentido, por el departamento de RR. HH. se ha avanzado el cálculo señalado en el artículo 7 del RD 861/1986, el cual dispone lo siguiente:

"1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.

b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.

c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones."

Así pues, y según lo señalado anteriormente, el recuento efectuado se desglosa en el cuadro estimativo siguiente, reproducido en el anexo de magnitudes presupuestarias generales, adjunto al presente expediente:

Calculo 7.2 RD 861/1986	Total
Masa retrib	19645682,74
Masa Pers lab.	3.712.489,81
Product e incentivos	0
Seg social	4.379.986
Salario base F	3.634.560,47
DESC 14.	207.730,23
Destino	2.113.538,15
Eventuales y Miembros	510.892,67
Antigüedad	559610,60
	0
	0
	0
TOTAL DESC.	4.531.966,41
CE Max	3398974,81
Product Max	1359589,924
Gratificaciones Max	453196,6413

Una vez efectuado el cálculo y tal y como se desprende del anexo de personal funcionario adjunto, la cuantía destinada actualmente al CE de la plantilla es de **3.567.297, 39 €**, por lo que dicho máximo SUPERARÍA en 168.322, 58€, por lo que se ofrece el compromiso de reabsorber dicha cantidad máxima para el próximo presupuesto general de la corporación de 2025, lo cual puede asegurarse, dada la falta de homogeneidad en términos absolutos de la misma.

Séptimo.- PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN DE LA RPT Y DE LA PLANTILLA DE PERSONAL

En efecto, entendemos con la más autorizada jurisprudencia que el procedimiento para la modificación de la RPT ahora propuesta, constaría de los siguientes hitos:

1º) El órgano competente para la aprobación de la RPT en las Entidades Locales, de acuerdo con lo dispuesto en el [art. 22.2.i\) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local](#) (LRBRL), será el Pleno del Ayuntamiento.

2º) Negociación: La RPT debe ser objeto, necesariamente, antes de su aprobación por el órgano competente, de un proceso de negociación con los representantes de los trabajadores, a través de la Mesa General de Negociación conjunta de funcionarios y laborales del Ayuntamiento. Así se desprende de lo dispuesto en el [art. 37.1.m\) del RD Leg 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, TREBEP.

En el presente caso, dado que las modificaciones parten de expedientes anteriores, de los que ya era conocedora la Mesa. Aunque dada la naturaleza económica de los ajustes que se proponen, aparte de afectar a materias señaladas en el art. 37.1.m) del TREBEP, deberá figurar en el correspondiente expediente la fiscalización del órgano interventor, debiéndose proceder no obstante a someter la aprobación de la modificación programada por la Mesa de Negociación en la próxima sesión que se celebre.

3º) Una vez efectuada la negociación la modificación debe ser aprobada por el órgano competente. A propósito de lo expuesto, debemos recordar que el acuerdo de aprobación será único y definitivo, ya que no existe precepto legal que imponga la necesidad de información pública ni contemple la audiencia previa en este procedimiento específico de aprobación de RPT. Ni en el EBEP ni en otras leyes o reglamentos.

4º) Finalmente, habrá de procederse a la publicación de la RPT en el Boletín Oficial de la Provincia, al disponerlo así la normativa autonómica y tratarse de un acto con destinatario plural, como forma de poder ser conocida o notificada a una pluralidad indeterminada de interesados. La jurisprudencia precedente, incluso considerando ese doble carácter de acto-disposición en el doble plano sustantivo-procesal, había considerado que la publicación no era un requisito de validez de la RPT, sino únicamente de eficacia y vigencia, ya que en su plano normativo no podría tener vigencia y, por tanto, eficacia, hasta su publicación, pero que la falta de ésta no afectaba a la validez de la norma (Sentencias del TS de 26 de mayo de 1998; y de 5 de febrero de 2014).

RESULTANDO finalmente, que, como recapitulación en referencia al procedimiento administrativo a seguir con ocasión a la modificación propuesta, cabe REMARCAR los siguientes hitos, de los que se desprende de manera indubitada que solo se requerirá UN SOLO ACUEDRO DEL PLENO, y la publicación de la modificación propuesta, sin necesidad de un nuevo plazo de alegaciones.

RECAPITULANDO, debemos añadir el siguiente hito, que debe ser tenido en cuenta en este momento.

Que, en sesión extraordinaria del 10 de junio de 2024, la Mesa Conjunta de Negociación, aprobó someter a conocimiento del pleno tanto el presente informe del capítulo I, anexos de personal, RPT y magnitudes generales presupuestarias para 2024 por el voto favorable ponderado de TODOS los delegados de la UGT, del CSIF y de los delegados de CC. OO.

Señalado lo anterior, por tanto, solo cabe añadir que el acuerdo señalado en el punto segundo ya ha sido adoptado y publicado, por lo que se convierte en una simple dación de cuentas del mismo.

Así pues, se requiere la negociación para la aprobación o modificación de la RPT si afecta a condiciones de trabajo de los empleados públicos, pero no para la aprobación o modificación de la Plantilla Presupuestaria, que crea plazas, las transforma, reclasifica, cambia la denominación o amortiza plazas (Sentencias del TS de 26 de octubre de 2011; de 6 de julio de 2011; etc.), porque dichas cuestiones forman parte de la potestad de organización. A tenor de lo establecido en el TREBEP, las Relaciones de Puestos de Trabajo hay que entenderlas como un instrumento de organización de la Administración, mediante el cual puede plasmar sus necesidades de servicio, dando respuesta inmediata a dichas necesidades a través de la adecuada y efectiva asignación de sus efectivos de personal, siendo responsable de valorar las concretas necesidades de su organización administrativa, definiendo las características de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura administrativa en ejercicio de esa potestad de autoorganización.

En consecuencia, puede efectuar modificaciones en la misma. Así viene determinado en el art. 72 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, EBEP: "Artículo 72. Estructuración de los recursos humanos. En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo." Así viene reconociéndose en la abundante jurisprudencia existente al respecto.

El TS en esta materia vino manteniendo (entre otras STS de 17 de febrero de 1997) que la potestad auto organizativa de las Administraciones Públicas atribuía a éstas la facultad de organizar los servicios en la forma que estimaran más conveniente a razón de una mayor eficacia para satisfacer los intereses generales a la que le compele el mandato contenido en el art. 103.1 CE.

Asimismo, la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ Extremadura en Sentencias de 14 de julio de 2005 y de 27 de noviembre de 2007, 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.

Por consiguiente, si el Ayuntamiento ha de plasmar en este instrumento sus necesidades reales, la RPT puede requerir ser modificada para recoger las necesidades nuevas que en el devenir de la gestión y de las necesidades del Municipio han de ser afrontadas en los correspondientes Servicios; correspondiendo esta acción al deber de una prestación eficiente de los servicios públicos, debiendo convertirse en un instrumento dinámico (STS de 5 de febrero de 2014) y no estático o rígido; dinamismo y adaptación que se hallan amparadas por el arco de la garantía constitucional de la autonomía local.

Todo ello, con sujeción al marco normativo actual de ineludible cumplimiento. Naturalmente, esta necesidad de organizar los servicios de forma adecuada para prestar los servicios con garantía de eficiencia, eficacia y celeridad, debe serlo con sujeción a las limitaciones presupuestarias impuestas por la correspondiente LPGE. Ambos criterios forman parte de esa potestad de autogobierno que determina la CE en su art. 140.

De acuerdo con el actual criterio jurisprudencial sobre la naturaleza de la RPT como acto administrativo con destinatario plural o indeterminado, **se desprende la improcedencia de utilizar el procedimiento de aprobación o modificación de las normas reglamentarias.** La normativa vigente no regula un procedimiento específico o concreto para su aprobación o modificación, pero se ha reiterado la necesidad de negociación, si bien la doctrina mayoritaria considera que **no es necesario el trámite de información pública, propio de los instrumentos de carácter normativo, y tampoco les parece exigible el trámite de audiencia a los interesados**, criterio compartido entre otros muchos, por el TSJ Andalucía en Sentencia de 24 de mayo de 2000.

Al tratarse de un acto administrativo produce efectos desde su aprobación, si bien se exige su publicación, no como requisito de eficacia, sino para que sean públicas en el sentido de que puedan ser conocidas por los interesados, tal como aclara la Sentencia del TS de 26 de mayo de 1998. En consecuencia, una vez aprobada la RPT por el Pleno, **no existe como tal un plazo de alegaciones**, sino que, como acto administrativo firme en la vía administrativa, cabe interponer contra el mismo el recurso de reposición o acudir directamente a la vía contencioso-administrativa.

Lo cual, sin ánimo de resultar redundante, viene a confirmar la naturaleza distinta de la Plantilla de Personal y de la RPT, situando a esta última por encima de la anterior, y configurando la jurisprudencia actual a la RPT como un acto administrativo general, y no como

NORMA REGLAMENTARIA, por lo que el procedimiento de su aprobación se sujetará al procedimiento de APROBACIÓN POR EL PLENO DE LA CORPORACIÓN Y PUBLICACIÓN, sin sujetarse al procedimiento de aprobación de la plantilla de personal que señala el art 126.3 del TRRL, ya que dicho documento y dicho procedimiento lo son con ocasión del presupuesto general de la entidad local, y dado que la plantilla de personal es parte del citado presupuesto. La RPT es por superior e independiente a la plantilla de personal, y por tanto su aprobación y modificación lo serán por el procedimiento señalado en el informe jurídico que fundamenta la propuesta, y no otro.

Ténganse en cuenta multitud de ejemplos en el tráfico jurídico diario, en las múltiples aprobaciones de RPT (RPT ayuntamiento de Benimodo y de modificación de la existente en la Diputación Provincial de Valencia en 2017) y otras que se han producido recientemente, por ejemplo la del ayuntamiento de Bétera, que en una misma sesión de abril 2021 aprobó el presupuesto general y la RPT, resultando 2 procedimientos distintos, y el de la RPT coincide con el aquí explicado."

3.- Cabe reseñar en todo caso que en el párrafo segundo de la página 1 del informe-propuesta suscrito conjuntamente por el Vicesecretario de la corporación y el TAG de Recursos Humanos en fecha 4 de julio de 2024 en relación con la aprobación de la cifra global del capítulo I del presupuesto general de la entidad para el año 2024, así como de la plantilla de personal y la relación de puestos de trabajo del ejercicio 2024, se hace constar lo siguiente:

*"(...) dado que se debe aprobar dentro del presente informe y acuerdos subsiguientes una **VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO** que afecta a los 5 puestos reservados a los Funcionarios con Habilitación de Carácter Nacional (FHCN en adelante), entre los que me encuentro, y para evitar objeciones relacionadas con el posible concurso de supuestos de recusación, regulados en el artículo 24, en relación con el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, procedo a abstenerme **en el punto SEGUNDO del presente informe y acuerdo subsiguiente**, que firma el TAG de RR. HH."*

Así pues, queda constancia en la tramitación de citado expediente de la abstención del Vicesecretario circunscrita tan solo a la aprobación de la valoración de puestos de trabajo de los 5 FHN del ayuntamiento que se incluye en el aludido informe propuesta (expediente SIGA 3723/2024), de conformidad con lo previsto en el artículo 23.2.a) de la Ley 40/2015.

Asimismo, también se ha producido la abstención de la Secretaria General en relación con el mismo asunto y por la misma razón.

Ante esta circunstancia, habida cuenta que la aprobación de la relación de puestos de trabajo requiere informe preceptivo de Secretaría en virtud de lo dispuesto por el artículo 3.3.d.6º del Real Decreto 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, a través de la Resolución de Alcaldía nº 2547, de fecha 10 de julio de 2024, se ha dispuesto, según lo previsto en el artículo 52.4 del RD 128/2018, de 16 de marzo, que regula el régimen jurídico de los funcionarios con Habilitación de carácter nacional, el **nombramiento como secretario accidental de D. Luis Alonso de Armiño Martínez, TAG de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Riba-roja de Túria, como Secretario Accidental del Ayuntamiento de Riba-Roja de Túria, única y exclusivamente a los efectos de suscribir el informe preceptivo de Secretaría relativo a la aprobación de la modificación de la RPT en lo que respecta a la valoración de los puestos de trabajo de los 5 FHN que se pretende elevar al Pleno en el curso del expediente SIGA 3723/2024**, quedando restringido esta atribución tan solo al ámbito de aplicación de la abstención manifestada por el Vicesecretario de la corporación en el mencionado expediente (***consideración segunda del informe-propuesta de fecha 4 de julio de 2024 y el acuerdo concordante recogido en el punto segundo de la referida propuesta final de acuerdo***).

Los efectos de este nombramiento se agotarán con el acto objeto de mismo, es decir, con la emisión del informe descrito en el anterior punto de esta resolución, de modo que una vez incorporado dicho informe al expediente SIGA 3723/2024, se producirá el cese del Sr. Alonso de Armiño como Secretario Accidental.

4.- El informe emitido a tal efecto por el Secretario Accidental queda incorporado al expediente en fecha 10 de julio de 2024.

5.- Asimismo, cabe reseñar que también consta en el expediente el informe de control financiero permanente elevado por la Intervención municipal en relación con la propuesta de aprobación del presupuesto y de la cifra global del capítulo I, así como con la plantilla y RPT propuesta en el antedicho informe de Vicesecretaría y del TAG de Recursos Humanos.

6.- Al respecto de lo afirmado en algunos apartados del mencionado informe de control financiero sobre algunos aspectos del capítulo I, especialmente en cuanto a la nueva

valoración de puestos de trabajo de los FHN del ayuntamiento que se propone, cabe precisar lo siguiente:

La misma es fruto de una valoración objetiva de tales puestos elaborada por un especialista de reconocido prestigio e informada favorablemente por el Técnico de RRHH, considerándose que se ajusta perfectamente a las disposiciones legales en este aspecto.

El artículo 93 de la LRBRL prevé que "las retribuciones complementarias se atenderán a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado."

En la misma línea el artículo 4 del RD 861/1996, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, indica:

1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

Pues bien, resulta indudable, del examen de la valoración de los puestos de Habilitado/a propuesta por el Técnico externo que la ha realizado, que esta responde a criterios de valoración objetivos y que se ajusta, por tanto, a los requisitos legalmente establecidos. Se podrá estar de acuerdo con los criterios y factores aplicados o no, pero es indiscutible que son objetivos y además han sido refrendados en el informe de Secretaría suscrito en fecha 10 de julio de 2024, es decir, con posterioridad al antedicho informe de control financiero permanente.

Por tanto, con independencia del criterio subjetivo de la interventora, **la citada valoración se ha llevado a cabo con base en criterios y factores de valoración objetivos**, tal y como

marca la ley, y con el informe favorable de los Técnicos competentes en la materia, que además tienen un conocimiento especializado y actualizado de la misma.

En cuanto a la mención realizada por la Interventora sobre las funciones que, en su opinión, ha dejado de efectuar la Tesorera, cabe subrayar la existencia de un informe de esta, de fecha 2 de enero de 2024, del que se dio cuenta a la Junta de Gobierno en fecha 16/01/24, en el que se indica claramente que está realizando unas funciones que corresponden en exclusiva a Intervención, por lo que son estas y no otras las que afirma que se van a dejar de asumir por la Tesorería, máxime atendiendo a la situación de falta de personal por las que atraviesa el Departamento.

Efectivamente, una mera lectura del aludido Informe de Tesorería demuestra que cuando la Tesorera alude a la imposibilidad de que el personal que integra las distintas Áreas de su Departamento puede seguir ejerciendo determinadas funciones (que además se venían realizando de forma puntual y por un escaso espacio de tiempo, en realidad poco más de un año dentro de un periodo de más de 22 años durante el cual está ocupando el puesto de Tesorera la actual titular), claramente se refiere a tareas que corresponde ejecutar a funcionarios/as a su cargo, y no a sus funciones y tareas que son las que son objeto de valoración en la nueva RPT. En definitiva, en modo alguno se han dejado de realizar funciones propias de la Tesorera, como se ha explicado. Además, estas Funciones (las de Tesorería), al igual que las de resto de habilitados nacionales. están reguladas por el RD 128/2018 de 16 de marzo, que evidentemente ha servido de base para la valoración que actualmente se pretende aprobar.

De cualquier manera, conviene matizar que del Informe de Tesorería aludido se desprende que claramente que la Tesorería Municipal no solo va a asumir funciones que le corresponden por Ley aunque estas se hubieren realizado anteriormente por la Intervención Municipal (en concreto por la Vice intervención Municipal, como las tareas propias del cálculo e informes del PMP); sino que asimismo va a asumir voluntariamente otras tareas como: Tareas semestrales de Certificación del Recargo Provincial del IAE; tareas de Contabilización de las Operaciones ordinarias para la ordenación del pago y pago material del mismo, así como la Contabilización de garantías que se depositen en la Tesorería Municipal.

Respecto a estas Tareas que voluntariamente asume la Tesorera Municipal, al afectar a tareas de la competencia de Intervención según RD 128/2018; señalo expresamente "sin perjuicio de que el responsable de la Intervención estime conveniente que estas tareas contables se realicen por personal de Intervención", hecho que claramente ha sido admitido por la Intervención Municipal pues desde el 01/01/2024 hasta la actualidad es la Tesorería Municipal la que realiza dichos apuntes contables.

Todo lo expuesto justifica no solo que no se ha producido una merma de funciones de la Tesorería Municipal, sino que más bien estas han aumentado.

7.- Por lo que respecta a lo objetado en el informe de control financiero sobre la retroactividad de la aplicación de la VPT para los FHCN desde el 1 de enero de 2024 resulta plenamente aplicable en este caso, ya que concurren los requisitos establecidos en el art. 39.3 de la Ley 39/2015, es decir:

- Producen efectos favorables para los interesados.
- Los supuestos de hecho necesarios existen ya en la fecha a que se retrotrae la eficacia del acto, puesto que las funciones valoradas se están realizando desde antes del 1 de enero de 2024. Así viene a ponerlo de manifiesto el documento técnico de valoración elaborado por el consultor contratado al efecto.
- Finalmente, no se lesionan derechos o intereses legítimos de otras personas, como es obvio.

Por tanto, es plenamente aplicable y justificada la aplicación retroactiva, más aún si se tiene en cuenta que la valoración de los puestos se ha confeccionado desde principios del ejercicio, sin perjuicio de que no se haya podido hacer efectiva la aprobación del presupuesto y la RPT de 2024 hasta la fecha actual por diversas circunstancias.

En suma, la valoración de los puestos de los FHN se ha realizado conforme a los criterios y parámetros objetivos que exige la ley, concurriendo los presupuestos legales que permiten su aplicación retroactiva.

8.- En última instancia, en lo que se refiere a la superación del límite máximo del artículo 7.2.a) del RD 861/1986, cabe reseñar que se debe a la necesidad de responder adecuadamente a la realidad de la exigencia de las complejas funciones que realizan los empleados públicos municipales. Sin perjuicio de ello, se asume el compromiso de reducir el porcentaje hasta situarlo dentro de los límites marcados por el referido precepto en el próximo ejercicio, circunstancia asequible habida cuenta que el porcentaje excedido no es significativo. A mayor abundamiento, es te hecho no afecta a la validez del presupuesto, tal y como ha manifestado en diversas ocasiones la jurisprudencia.

Así pues, debe ratificarse en esta propuesta la elevación al Pleno de los distintos puntos recogidos en el informe-propuesta suscritos por el Técnico de RRHH y por el Vicesecretario en fecha 4 de julio de 2024, así como en el informe de Secretaría de fecha 10 de julio.

En su virtud, una vez aclarados estos aspectos, emitidos los informes preceptivos y a la vista del resto de la documentación obrante en el expediente, **el Pleno, tras el debate que obra en su integridad en el Diario de Sesiones, por 11 votos a favor (11 PSOE), 7 en contra (6 PP, 1 EUPV – Unides Podem per Riba-roja) y 2 abstenciones (1 VOX y 1 Compromís per Riba-roja: Acord per Guanyar), acordó:**

Primero.- Aprobar la relación de puestos de trabajo y la plantilla de personal para el ejercicio 2024, introduciendo las siguientes modificaciones:

1.- Incluir las siguientes plazas de nueva creación:

Nº de puesto	Denominación	Grp. Tit.	CD	CE
279 PF	TÉCNICO SUP. COORDINACIÓN ÁREAS DE TESORERÍA Y GESTIÓN TRIBUTARIA	A1	24	A+D+F+By
280 PF	TAE CONTABILIDAD INTERVENCIÓN	A1	24	A+D+F+By
276 PF	Trabajador/a Social	A2	21	A+2
282 PF	Educador/a Social	A2	21	A+2
281 PF	Dinamizador de Juventud	B	19	A
277, 278 y 283 PF	ADMINISTRATIVOS	C1	20	A+D+F
284 PF	PROFESOR DE MÚSICA Y DANZA	A1	24	A+F+2
285 PF	INTENDENTE	A2	26	E
286 PF	COMISARIO	A1	30	E
287 PF	Téc. Medio gestión recaudación	A2	21	A+D+F+By

Segundo.- Aprobar la inclusión de los siguientes factores en el complemento específico de los puestos que se enumeran acto seguido:

■

N DE PLAZA	DENOMINACION	SUBFACTOR "B" A INCLUIR Y OTROS FACTORES
107 y 109 PL	ALBAÑIL OFICIAL 1ª	"3a", "4a" y "5"
279 PF	TÉCNICO SUP. COORDINACIÓN ÁREAS DE TESORERÍA Y GESTIÓN TRIBUTARIA	"By"
273 PF	TAG DIFERENTES ÁREAS	"Bz"
280 PF	TAE CONTABILIDAD INTERVENCIÓN	"By"
262 PF	TAG JEFATURA RR. HH.	"Bz" por "By"
287 PF	Téc. Medio gestión recaudación	"By"

Tercero- Aumentar el complemento de destino del nivel 24 al 25 en las siguientes jefaturas técnicas dentro de las áreas de urbanismo, fomento económico, actividades e informática, las cuales serán reflejadas en el organigrama que se confeccionará en este ejercicio:

<u>Nº DE PLAZA</u>	<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>ELEVACIÓN DEL NIVEL DE DESTINO AL 25</u>
5 PF	TEC. SUP. INFORMÁTICA	25
7 PF	TEC. SUP ARQUITECTA	25
8 PF	TEC. SUP. INGENIERO INDUSTRIAL	25
206 PF	COORDINACIÓN ECONÓMICA	25

Cuarto.- Aumentar los tipos de jornada de los puestos laborales de las Monitoras de Escuelas Infantiles que se enumeran a continuación, atendiendo a razones estratégicas tendentes a optimizar la utilización de los recursos humanos necesarios para una mejor prestación del servicio educativo:

Nº de puesto de trabajo	Aumento de jornada
Del 131 PL al 141 PL	del 40% al 100%
233 PL	Del 80% al 100%

Quinto.- Proceder al barraje de la plaza nº 114, dado que ya se han reconocido los factores de dedicación y mando, acreditando de manera fehaciente que a dicha plaza le corresponden las funciones de mando efectivo y coordinación, es decir, de jefatura del servicio de protocolo municipal y llevanza de agenda de eventos, en consonancia con lo establecido para otras jefaturas de servicio.

Asimismo, se acuerda el barraje C2/C1 de todas las plazas de AUXILIAR ADMINISTRATIVO existentes en la vigente RPT, dado que la línea de distinción de las funciones que ejercen los Administrativos de Administración General y los Auxiliares de Administración General en la actualidad es especialmente difusa y exigua, existiendo multitud de tareas de tramitación de expedientes que, dada la ambigüedad en la definición legal original, hace muy difícil en algunos casos su asignación a una categoría C2 o C1. Es por ello que, para evitar situaciones de desigualdad retributiva que puedan plantearse, cabe materializar el barraje de todas las plazas de auxiliar administrativo (las de administración general, más las tres plazas de Auxiliares Administrativos de Servicios Sociales), en virtud de las funciones realizadas en este ayuntamiento

La modificación propuesta no implica gastos ni retribuciones adicionales y queda establecida en los siguientes términos:

Núm de Plaza	Denominación	Compl. Destino (CD)	Compl. específico (CE)	SITUACIÓN Categoría profesional
114 PF	Tec. Medio Comunicaciones externas	21/24	A+D+F+C+By	Tras Barraje "A2/A1"
92, 100, 103, 102, 104, 211, 98, 105, 94, 269, 270, 271 PF; 253, 254 y 255 PF	AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR ADMIN. SERVS SOCIALES	17/20	A+D	C2/C1

Sexto.- Aplicar al presupuesto general de la entidad de 2024 las siguientes actualizaciones salariales:

1.- Las previstas para los empleados públicos en el ejercicio 2024 en virtud de las distintas normas estatales de incremento y actualización salarial que se han venido aprobando en los dos últimos ejercicios.

2.- Aumentar las funciones de asesoramiento y coordinación del personal eventual adscrito a las áreas de protocolo, eventos e instalaciones deportivas y deportes, actualizando las retribuciones brutas anuales de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior, además de añadir funciones e intensidad de jornada a determinados puestos de personal eventual, conforme al siguiente cuadro:

DENOMINACIÓN PUESTO	RETRIBUCIÓN (anual bruta)
<i>Secretaría de alcaldía</i>	38.499,27 €
<i>Coordinador Áreas de Gobierno y Relaciones Institucionales</i>	38.499,27 €
<i>Coordinador gestión de personal</i>	38.499,27 €
<i>Coordinación gestión área Deportes (jornada parcial 56%)</i>	(19.000 más el 3% = 19.570,00 €)
<i>Coordinación eventos e instalaciones deportivas y relaciones con clubes locales (jornada parcial 78 %).</i>	(26.500,00 más el 3% = 27.295,00 €)
<i>Coordinación Fallas y demás fiestas locales (jornada parcial 50%).</i>	17.510,00 €
<i>Coordinación Protocolo y atención a urbanizaciones (jornada parcial 78%).</i>	(26.500,00 más el 3% = 27.295,00 €)
TOTAL	207.167,81 €

La cantidad final coincide con la partida total expuesta en el anexo de magnitudes presupuestarias, siendo la de **207.167, 81 €.**

3.- Aprobar que, en lo sucesivo, a partir del ejercicio 2025, tanto las retribuciones de los miembros de la corporación con dedicación exclusiva como las dietas e indemnizaciones por asistencia a órganos municipales de los otros miembros de la corporación con dedicación parcial, así como las retribuciones del personal eventual, se actualicen todas ellas automáticamente con los incrementos señalados en cada momento para los empleados públicos en las próximas leyes de presupuestos generales del estado, o Reales Decretos con eficacia y vigencia similares.

Séptimo.- Aprobar la inclusión en el capítulo I del presupuesto general del entidad para 2024 de la modificación puntual I/2024, consistente en la valoración actualizada de los puestos de trabajo (VPT) sectorial del complemento específico de los 5 puestos existentes reservados a los funcionarios con habilitación de carácter nacional.

Octavo.- Aprobar tanto la VPT y las retribuciones actualizadas de los Habilitados Nacionales como la modificación de nuestro sistema retributivo vigente, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024.

Noveno.- Aprobar la cifra global del capítulo I del presupuesto general de la entidad para el año 2024, en la cuantía de **19.645.682, 74 €**, y el informe favorable del citado capítulo I y de la plantilla de personal del ejercicio 2024, con el mismo contenido y en los mismos términos resultantes de la aprobación de la plantilla de personal de 2024, teniendo en cuenta la adición y dotación de nuevas las nuevas plazas expresadas, además de los incrementos retributivos que traen causa de las diferentes modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo aprobadas en la citada anualidad, y de las que se ha dado cumplida cuenta en el presente informe.

Riba-roja de Túria, a la fecha de firma digital.

El Alcalde-Presidente,

Robert Raga Gadea

AUDIO: 02.mp3

VÍDEO: <http://videople.es/6911>

Y no habiendo otros asuntos que tratar por el Sr. Presidente se levantó la sesión siendo las 11:05 horas del mismo día de su inicio.