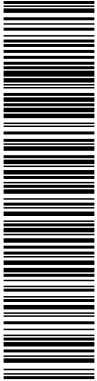


DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 1 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

INFORME DE LA TÉCNICO DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO EN RELACION CON EXPEDIENTE APROBACION PLANTILLA MUNICIPAL, ANEXO I DE PERSONAL EJERCICIO 2025 Y MODIFICACION DEL CATALOGO DE PERSONAL FUNCIONARIO

Por la Técnico de Personal, en atención a lo preceptuado por el Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, en relación con el ROF y RJ de las EELL, Ley 39/2015, de 30 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en atención a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con expediente de aprobación de la plantilla municipal vigente para el ejercicio 2025 y Anexo de Personal, procede la emisión del siguiente informe en base a los siguientes

I.- ANTECEDENTES

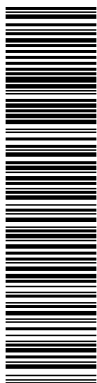
I.1.- La plantilla municipal del Ayuntamiento de Valdemoro y el Anexo de Personal para el ejercicio 2024, fue aprobada definitivamente junto con el Presupuesto municipal para dicho ejercicio mediante acuerdo del Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 16 de septiembre de 2024, habiéndose dado publicidad a la misma en el BOCM nº 225 de 20 de septiembre de 2024.

I.2.- Mediante sesión celebrada el día 30 de diciembre de 2024, el Pleno de esta Corporación, aprobó las modificaciones del Catálogo de los puestos de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Valdemoro aprobado en sesión plenaria de 26 de abril de 2018 y, publicado en el BOCM núm. 123 de 24 de mayo de 2018.

II.- LEGISLACIÓN APLICABLE.

- La Ley de Presupuestos Generales del Estado, Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogado para 2025, (acuerdo del Consejo de Ministros el día 23 de diciembre de 2024).
- El Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, financiera y para la corrección del déficit público,
- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público,
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,
- La Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas,
- La Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local vigente,
- El Real Decreto 781/86 de 18 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local,
- El R.D. 861/86 de 25 de abril, sobre Régimen de retribuciones de funcionarios de Administración Local, modificado por R.D. 15/1996 de 2 de febrero,
- Y cuantas disposiciones son concordantes y de aplicación en cuanto a la aprobación y modificación de Plantillas y relaciones de puestos de trabajo en las Corporaciones Locales.

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 2 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO Y ANALISIS DE LA MODIFICACION DE LA PLANTILLA Y ANEXO I DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DURANTE EL EJERCICIO 2024.

III.1.- Definición y contenido de la plantilla de personal

La plantilla de personal es el conjunto de plazas creadas por la Corporación Local agrupadas en Cuerpos, Escalas, Subescalas, Clases y Categorías en lo funcional y los diversos grupos de clasificación en lo laboral, de acuerdo con la estructura establecida en la normativa aplicable.

En la legislación específicamente Local, se dedican preceptos a la regulación de la plantilla, tanto en la LBRL, como en el TRRL, y presupuestariamente, la LHL y su legislación de desarrollo, por la interconexión entre Plantilla y Presupuesto, alude a la necesaria integración y coordinación de ambas figuras.

Así el artículo 90 de la LRBRL establece:

1. *Corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos reservados a funcionarios personal laboral y eventual.*
2. *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".*

Asimismo, el artículo 126 del TRRL establece:

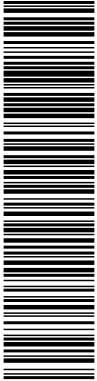
1. *Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal eventual y laboral, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril*
 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 de establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales*
- 3.- *Las modificaciones de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquel".*

La creación de plazas y plantilla es consustancial con la potestad de autoorganización a que se refiere el artículo 4.1 de la LRBRL, sin perjuicio de los límites fijados legalmente en las Leyes de Presupuestos del Estado.

Tal y como señala en su fundamento jurídico cuarto, la STS 1943/2014 de 9 de abril de 2014, a diferencia de la RPT, que se constituye, como hemos señalado, un instrumento técnico de ordenación de personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, la plantilla tiene un ámbito más reducido, pues no determina las características esenciales del puesto, ni los requisitos para su ocupación, siendo su finalidad predominante de ordenación presupuestaria.

Dado que el Ayuntamiento de Valdemoro sólo cuenta con un catálogo para el personal funcionario, solo es posible que las variaciones se produzcan en la organización municipal se contemplen con carácter previo en la RPT.

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 3 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E8089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

III.2.- Naturaleza Jurídica

La plantilla de personal tiene naturaleza de disposición de carácter general, de reglamento local. Tiene carácter normativo y ordinamental.

Se caracteriza por las siguientes notas:

- Se integra en el ordenamiento jurídico, completándolo
- Se erige en parte rectora de ulteriores relaciones y situaciones jurídicas.
- Su eficacia no se agota en una aplicación, sino que permanece por encima de destinatarios individualizados como base de una pluralidad indeterminada de cumplimientos futuros.

El régimen de clasificación de los funcionarios aparece regulado en el art. 75 del TREBEP, estableciendo el párrafo segundo una reserva de la ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas para la creación, modificación o supresión de cuerpos y escalas.

En defecto de la legislación estatal y autonómica específica, debemos aplicar de manera supletoria lo establecido en la legislación local, y en concreto en el artículo 167 del TRDRRL.

En cuanto a la clasificación de los funcionarios según el nivel de titulación exigido para el acceso, hay que remitirse al art. 76 TREBEP.

Para el personal laboral, se debe recurrir a lo dispuesto en el Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Valdemoro en el que se determinan las categorías profesionales.

Visto el certificado del Secretario General del Ayuntamiento de Valdemoro de fecha 3 de noviembre de 2015, en el cual expone a tenor literal.

"Que consultados los archivos de esta Secretaría, no consta el acuerdo del Ayuntamiento Pleno aprobando el Convenio Colectivo del Personal para los años 2004-2007."

CONSIDERANDO. - El informe del Secretario General del Ayuntamiento de Valdemoro de fecha 26 de noviembre de 2015, sobre la situación del Convenio Colectivo del personal laboral y del Acuerdo Marco de Funcionarios, en el que, literalmente, concluye:

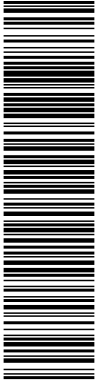
"En consecuencia, y en función de lo señalado anteriormente, debe entenderse vigente y aplicable el Convenio Colectivo del Personal Laboral, negociado y que consta por escrito, y firmado por los Representantes Legales del Ayuntamiento y de los Trabajadores."

El art. 8 del citado Convenio establecen las categorías para el personal laboral.

III.3.- Procedimiento de aprobación y modificación y órgano competente.

La aprobación y modificación de las plantillas de las Corporaciones Locales han de comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual y se ha de hacer a través del Presupuesto y respondiendo a los principios de racionalidad, economía y eficacia, y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 4 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19 ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960 8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E0089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

que se fijen con carácter general, atendiéndose en la formación de la relación de todos los puestos de trabajo existentes, a los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

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

En este sentido puede verse el TRLRHL. El objetivo es claro, así evitar un incremento de gasto no previsto al ofertar plazas que no estén dotadas.

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

III.4.- Modificaciones de la Plantilla Municipal ejercicio 2025.

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

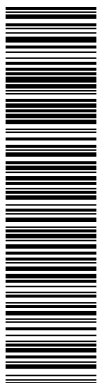
La creación y amortización de puestos de trabajo constituye una manifestación de la potestad autorganizadora y de organización de los recursos humanos de las Corporaciones Locales. (art. 4 LRBL y ART. 72 TREBEP).

Resultando que el principio de buena administración exige una adaptación continua de la organización a los cambios producidos de forma que ésta reproduzca una imagen fiel de la realidad económica y organizativa subyacente.

Considerando que el artículo 103 de la Constitución dice en su punto primero que la Administración pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho.

En este sentido la Administración, en ejercicio responsable de esa facultad de autoorganización a su disposición, ha de poder adecuar su estructura organizativa a los cambios estructurales y funcionales, y aún sociales y económicos, que se vayan produciendo en aras a una adecuada, racionalizada y eficaz prestación del servicio que a la misma le corresponde, lo que al igual que, en un momento determinado, puede decidir la creación de uno o varios puestos de trabajo, operado un cambio de circunstancias, puede posteriormente acordar su amortización (TSJ Castilla León, Burgos, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección 2ª, 177/2014, de 23 de julio).

A la vista de todo ello y en cumplimiento de lo establecido por la normativa vigente de aplicación, se considera necesario impulsar e introducir una serie de modificaciones en la plantilla municipal, según se detalla a continuación y basados en la justificación que seguidamente se detallan:



Ayuntamiento de Valdemoro

En las sesiones extraordinarias celebradas los días 27 de diciembre de 2024 y 22 de enero de 2025, la Mesa General tras haberle sido remitido una propuesta de Plantilla de Personal de este Ayuntamiento para el año 2025; el Equipo de Gobierno informó de las variaciones que a continuación se reflejan. Como resultado de la negociación, no hubo acuerdo en la Mesa General para la Plantilla de Personal de este Ayuntamiento.

Conforme al certificado con CPV V2BJR-UXNLW-902DC emitido por la Secretaria de la Mesa General, se celebró, con fecha 3 de febrero de 2025, una sesión extraordinaria, con el objeto de negociar de nuevo la Plantilla de Personal.

El resultado final de la modificación de la plantilla es la siguiente:

La amortización de las siguientes plazas:

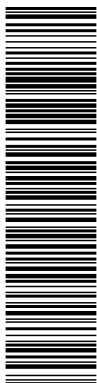
PERSONAL LABORAL

Denominación de la Plaza	Categoría	Grupo	Tipo	N.º plazas
Técnico Superior de informática	Técnico/a Superior	A1/L1	L	1
Auxiliar de Técnico/a de emergencias Técnico/as	Auxiliar de Técnico/a de emergencias Técnico/as	AP / 5	L	1
Peón de servicios	Peón de servicios	AP / 5	L	6
Arquitecto/a	Arquitecto/a	A1 / 1	L	1
Técnico/a Superior Licenciado/a en Derecho Urbanismo	Técnico/a Superior	A1 / 1	L	1
Técnico/a de Gestión de Juventud	Técnico/a medio	A2 / 2	L	1
Auxiliar de servicios	Auxiliar de servicios	AP / 5	L	1
Limpiador/a	Limpiador/a	AP / 5	L	1
Auxiliar de ayuda a domicilio V	Auxiliar de ayuda a domicilio V	AP / 5	L	1
Monitor/a	Monitor/a	C2 / 4	L	1
Monitor/a gimnasia rítmica	Monitor/a gimnasia rítmica	C2 / 4	L	1
Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar Administrativo/a	C2 / 4	L	1
Monitor/a deportivo	Monitor/a deportivo	C2 / 4	L	1
Jefe de servicios III	Jefe de servicios III	C1 / 3	L	1
Administrativo/a	Administrativo/a	C1 / 3	L	1

La creación de las siguientes plazas:

PERSONAL LABORAL

Denominación de la Plaza	Categoría	Grupo	Tipo	N.º plazas
Oficial 1ª de Técnico/a de emergencias médicas	Oficial 1ª de Técnico/a de emergencias médicas	C2 / 4	L	1
Conserje	Conserje	AP / 5	L	3



Ayuntamiento de Valdemoro

Animador/a socio cultural	Animador/a socio cultural	C2 / 4	L	1
---------------------------	---------------------------	--------	---	---

PERSONAL FUNCIONARIO

Denominación de la Plaza		Grupo	Tipo	Escala	Subescala	Clase	N.º plazas
Vicesorero/a	Habilitado Nacional	A1	F	HN			1
Jefe de Servicios	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AE	T	TS	2
Técnico/a Superior Medio Ambiente	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AE	T	TS	1
Director/a Deportivo	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AE	T	TS	1
Técnico/a Superior informático	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AE	T	TS	1
Administrativo/a	Subescala Administrativa	C1	F	AG	A		6
Técnico/a de Gestión de Participación Ciudadana	Subescala Técnico/a Medio	A2	F	AE	GS	TM	1
Técnico/a de Administración General	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AG	T	TS	1
Arquitecto/a	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AE	T	TS	1
Técnico/a Jurídico Urbanista	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AE	T	TS	1
Agente Policía Local	Subescala Servicios Especiales Policía Local	C1/C2	F	AE	SE	PL	1
Arquitecto/a Técnico	Subescala Técnico/a Medio	A2	F	EAE	T	TM	1

En resumen, se amortizan veinte plazas, de carácter laboral, que se convierten en creación de veintitrés plazas de las cuales tres plazas responden a la tasa de reposición.

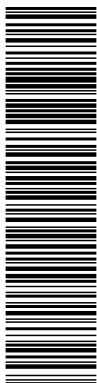
En efecto, en base a la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que fueron prorrogados para este 2025, se crean:

- una plaza de policía, Subescala Servicios Especiales Policía Local, resulta de la tasa de reposición del 125 por ciento de los sectores prioritarios que incluye las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autónoma y Policías Locales (art.20.Dos.1.c)
- dos plazas de TAE, Subescala Técnico/a superior, para los puestos de Jefe/a de servicios resulta de la tasa de reposición del 110 por ciento en los demás sectores. (art.20.Dos.1.a)

En efecto, durante el año 2024, han causado baja sin reserva de puesto de trabajo:

- 4 agentes de policía local.
- 5 empleados municipales (funcionario/laboral) por jubilación y por reconocimiento de una incapacidad permanente sin reserva de puesto de trabajo.
- 10 empleados municipales que han solicitado una excedencia por incompatibilidad en el proceso de estabilización.

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 7 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

Y no ha habido ninguna incorporación de personal en el ejercicio 2024 que afecte a la tasa de reposición. En efecto, las incorporaciones producidas en el ejercicio 2024 son resultados de los procesos selectivos de las OEP's.

Por lo tanto, el incremento de tres plazas en la plantilla de esta entidad está conforme a la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Además, se ha negociado lo siguiente:

RECLASIFICAR

Denominación de la Plaza	Categoría	Grupo	Tipo	N.º plazas
Diplomado/a de Personal	Técnico Especialista	B	L	1

Dicha reclasificación se realiza en ejecución de sentencia firme Nº 287/2024 de fecha 12 de julio dictada por el Juzgado de lo Social núm. 29 de Madrid del Procedimiento Nº 354/2024 cuyo fallo expone:

“Estimo la demanda formulada por doña C.A.M. frente al Ayuntamiento de Valdemoro, y en consecuencia declaro que doña C.A.M. se encuentra vinculada con el Ayuntamiento mediante una relación laboral fija desde el 7 de junio de 2004 en la plaza de Diplomada de personal, Grupo B, condenando al Ayuntamiento a estar y pasar por esta declaración.”

Además, esta entidad ha sido notificada del Auto de fecha 31 de enero de 2025, dictado por el Juzgado de lo Social núm. 29 de Madrid que requiere al AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO, el cumplimiento de la sentencia en sus propios términos, advirtiéndole conforme a los términos expuestos en la fundamentación jurídica de esta resolución.

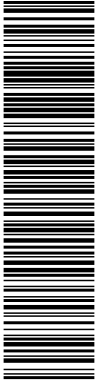
MODIFICACIONES DE CONDICIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Denominación de la Plaza	Categoría	Grupo	Tipo	N.º plazas	Antes	Después
Conserje	Conserje	AP / 5	L	1	Tiempo Parcial	Tiempo Completo
Monitor/a	Monitor/a	C2 / 4	L	1	TP 0,48	TP 0,6133

Con respecto a la ampliación de la jornada de trabajo de tiempo parcial a tiempo completo de una plaza de Conserje, adscrita al Servicio de Educación, que se encuentra actualmente vacante, se motiva por lo siguiente:

- En septiembre de 2023, se inauguró un nuevo Centro Público de Educación Especial “Duque de Ahumada” que da respuesta educativa a alumnos con Necesidades Educativas Especiales cuando sus necesidades no pueden ser atendidas en el marco de las medidas de atención a la diversidad de los centros ordinarios. El horario del centro es desde 9h30 hasta las 16h00.
- Desde el curso 2024/2025, se ha ampliado la enseñanza en el CEIP Nuestra Señora del Rosario que incluye educación secundaria 1º ESO.
- En general, el horario de los CEIP's se distribuye:
 - o De 7h00 a 9h00: horario ampliado para los desayunos
 - o De 9h00 a 14h00: horario lectivo

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 8 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E0089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

- De 14h00 a 16h00: horario ampliado

Por lo tanto, una jornada parcial de un conserje para los CEIP 's no da cobertura a la necesidad de los citados centros.

La competencia en materia de educación de los ayuntamientos viene a denominarse por la doctrina como una competencia propia transitoria, puesto que el art. 25.2.n) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, atribuye a los municipios competencia propia únicamente en la participación en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes; la conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.

En el mismo sentido, la Disp. Adic. 15ª de la LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación - LOE-, en su apartado 2º indica que la conservación, el mantenimiento y la vigilancia de los edificios destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial, corresponderán al municipio respectivo.

Por lo cual, se considera viable, todo ello en ejercicio de la potestad de autoorganización y para una adecuada prestación de los servicios públicos, y con el trámite de la negociación colectiva con la representación sindical cumplido tal y como consta en el certificado con CPV V2BJR-UXNLW-902DC emitido por la Secretaría de la Mesa General.

Una de las excepciones al cálculo de la TRE (art. 20.Tres.4 LPGE 2023), son "*las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local*".

En relación con el aumento de jornada de la plaza de Monitor/a está motiva por la impartición de la actividad denominada MUEVETE INFANTIL, que consiste en seguir impartiendo clases de baile moderno que desarrollan la coordinación y el ritmo, con sencillas coreografías.

C/ Doctor Barraquer, s/n.

L/X: 16h30-17h25 (de 5 a 7 años)

M/J: 16h30-17h25 (de 8 a 11 años)".

Para el curso 2024-2025, han iniciado las clases con 19 alumnos; que conforme a las ordenanzas municipales, los alumnos han abonado la cuantía correspondiente en concepto de "matrícula" y cada mes, el Ayuntamiento de Valdemoro pasa el recibo a la cuenta de los alumnos, la cuota mensual.

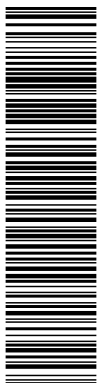
El impacto económico supone:

- 228 € recaudados en concepto de matrícula (12 € por alumno).
- 418 € mensuales de cuotas (22 € por alumno).

Es decir, una recaudación total prevista de aproximadamente 3.600 € para el curso académico.

Con lo establecido en el artículo 12.4 e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRET), según el cual la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 9 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1 a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por lo cual, no se observa impedimento en ampliar la jornada al 61,33% si así se considera por la entidad local y sobre la base de las necesidades del servicio debidamente justificadas, todo ello en ejercicio de la potestad de autoorganización reconocida a las entidades locales por el art. 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-; siendo el procedimiento para ello la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo -RPT- y la plantilla presupuestaria (con el mismo trámite que la aprobación del Presupuesto), y la aceptación voluntaria de las trabajadoras (lo que en este supuesto, se entiende que se va a producir, ya que por lógica les interesará el aumento de la jornada), pero deben tener en cuenta que, una vez modificada la plaza, ya no podrán disminuirla salvo acuerdo con las trabajadoras.

Se recuerda que el Ayuntamiento de Valdemoro sólo cuenta con un catálogo para el personal funcionario.

Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Valdemoro, celebrada, en sesión ordinaria, el día 22 de octubre de 2024, se aprobaron, entre otros puntos, el Pliego de Prescripciones Técnicas con código para validación UH7JA-HJPCZ-JR9FN y Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares con código para validación 2C36K-RLQ0F-1JZS8 y el expediente de contratación, de tramitación ordinaria, disponer la apertura del procedimiento de adjudicación, a través de procedimiento abierto simplificado del «SERVICIO DE REDACCIÓN, VALORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO» (Expte. 95/2024). Se hacía público la licitación del citado expediente mediante anuncio publicado en la Plataforma de Contratación del Sector Público, el día 23 de octubre de 2024.

Queda pendiente adjudicar la empresa para que se formalice el contrato y se inicien los trabajos.

Por lo cual, el resultado de la plantilla del Ayuntamiento de Valdemoro (anexo II) está integrada por 524 empleados públicos de los cuales:

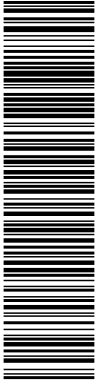
1. 160 plazas para el personal funcionario, (creación 18 plazas)
2. 361 plazas para el personal laboral fijo, (amortizar 15)
3. 3 plazas para el personal eventual

III.5.- Modificación del Catálogo de puesto de trabajo del personal funcionario

Se recuerda que con fecha 28 de junio de 2024, el Pleno, acordó, en sesión ordinaria, lo siguiente:

“PRIMERO.- TOMAR RAZÓN de la Providencia de 22 de mayo de 2024 dictada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en los autos de casación número 9122/2022, por la que se inadmite el recurso formulado por el Ayuntamiento de Valdemoro y se confirma la Sentencia 752/2022 de 26 de septiembre de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de autos de apelación 1343/2021 que, a su vez, confirmó la Sentencia 344/2021 de 18 de octubre dictada por el Juzgado de lo Contencioso

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 10 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E9089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

Administrativo nº 23 de Madrid (Procedimiento Ordinario 311/2020).

SEGUNDO. - **DAR CUMPLIMIENTO** en sus estrictos términos al fallo de las resoluciones judiciales firmes detalladas en el epígrafe anterior y, en su virtud, **ANULAR** el acuerdo de “**aprobación de la modificación del Catálogo de puestos de funcionarios del Ayuntamiento de Valdemoro**” adoptado en sesión plenaria extraordinaria y urgente celebrada el día 17 de julio de 2020 y publicado en el BOCM nº 177 de 23 de julio de 2020)

TERCERO. - **DISPONER** que, hasta la aprobación de un nuevo instrumento de ordenación de los recursos humanos municipales, procede aplicar **las fichas técnicas (catálogo) de los puestos de trabajo del personal funcionario que fueron aprobadas en el Pleno de 26 de abril de 2018** (BOCM nº 123 de 24/05/2018).

CUARTO. - **Notificar el presente acuerdo a los interesados, a departamentos de Recursos Humanos, Intervención y Tesorería, a los efectos oportunos y publicarlo en el BOCM.** “

Con fecha 23 de mayo de 2024, el Ayuntamiento de Valdemoro ha sido notificado de la providencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección primera de fecha 22 de mayo de 2024, que acuerda la inadmisión a trámite del recurso de casación preparado por la representación procesal del AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO contra la sentencia núm. 752/2022 dictada el 26 de septiembre, por la Sección 1ª, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de apelación nº 1343/2021. A dicha providencia no cabía recurso alguno.

La sentencia nº 752/2022 de fecha 26 de septiembre de 2022 dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, cuyo fallo expone:

“Desestimar el recurso de apelación interpuesto por la representación del AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO contra la Sentencia Nº 344/2021 dictada con fecha 18/10/21 por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Número 23 de Madrid en los autos de Procedimiento Ordinario Nº 311/2020, resolución que confirmamos.”

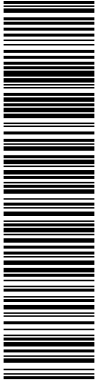
Y la sentencia Nº 344/2021 de fecha 18 de octubre de 2021 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 23, falla lo siguiente:

“Estimo el recurso contencioso administrativo formulado por CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS y Dª CARMEN DEL PILAR MILLAN ALVAREZ frente a la actuación administrativa identificada en el Fundamento Jurídico Primero de la presente que se anula al resultar contrario a Derecho condenando a la Administración demandada a estar y pasar por esta declaración, y en consecuencia se anula la aprobación de la Modificación del Catálogo de Puestos de Funcionarios del Ayuntamiento de Valdemoro, siendo las costas causadas de cargo de las demandadas.”

Consta en el informe con CPV ENVVY-ZL9IL-NV0UC emitido por el Secretario de esta entidad relativo a la aplicación de un CPT para compensar a aquellos funcionarios que resultan afectados, concluye, entre otro, lo siguiente:

[...]
Se consideran que se debe llevar a cabo la negociación de un nuevo Catálogo que valora los puestos de forma correcta, sin perjuicio de la obligación que tiene el Ayuntamiento de elaborar y aprobar una Relación de Puestos de Trabajo.
[..].”

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 11 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960 8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFEDD0E3701E8089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

Por lo cual, el Equipo de Gobierno ha dado directriz para iniciar los trámites oportunos tanto para negociar un catálogo de puestos de trabajo del personal funcionario como el expediente de contratación para la confección de la RPT.

En el expediente de modificación del citado catálogo, se ha confeccionado una ficha individualizada con las funciones de cada puesto, y en cuanto a las modificaciones, y se ha valorado individualmente siguiendo un método de valoración objetivo de todos los factores que afectan tanto al complemento de destino como al específico.

Tal y como consta en el expediente conformado y elevado al Pleno en la sesión celebrada el día 30 de diciembre de 2024, se aprobó la modificación del catálogo de puesto del personal funcionario cuyas negociaciones iniciaron el 12 de julio de 2024. Dicho expediente se compone de:

- Anexo I que determina los criterios de valoración para los complementos retributivos, que incluye el sistema de valoración de factores que han sido negociados en la mesa general.
- Anexo II que es una relación de las fichas de todos los puestos que incluye asimismo la adscripción
- Y por último el catálogo de todos los puestos de trabajo del personal funcionario.

Por otra parte, tal y como se ha puesto de manifiesto anteriormente, se ha iniciado el expediente de contratación para la licitación de la RPT.

Respecto a la modificación del catálogo de puesto de trabajo del personal funcionario, había dos fundamentos claramente diferenciados:

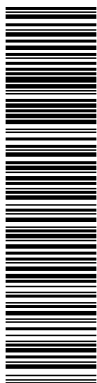
- 1.- Por una parte, llevar a cabo un nuevo Catálogo que valora los puestos de forma correcta, con criterios determinados y concretos.
- 2.- En segundo lugar, por razones jurídicas, amortizar plazas y puestos en régimen laboral y crearla en régimen funcional de todas aquellas plazas laborales que se encuentran vacantes.

Conforme al capítulo IV del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, la provisión de puestos de trabajo en la Corporación debe estar reservado por funcionarios de carrera.

La posibilidad de creación de nuevas plazas en plantilla, nada tiene que ver con las limitaciones para incorporación de nuevo personal, derivadas de la tasa de reposición de efectivos.

De hecho, en el caso presente, se han creado:

- una plaza de policía, Subescala Servicios Especiales Policía Local, resulta de la tasa de reposición del 125 por ciento de los sectores prioritarios que incluye las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autónoma y Policías Locales (art.20.Dos.1.c)
- dos plazas de TAE, Subescala Técnico/a superior, para los puestos de Jefe/a de servicios resulta de la tasa de reposición del 110 por ciento en los demás sectores. (art.20.Dos.1.a)



Ayuntamiento de Valdemoro

En efecto, durante el año 2024, han causado baja sin reserva de puesto de trabajo:

- 4 agentes de policía local.
- 5 empleados municipales (funcionario/laboral) por jubilación y por reconocimiento de una incapacidad permanente sin reserva de puesto de trabajo.
- 10 empleados municipales que han solicitado una excedencia por incompatibilidad en el proceso de estabilización.

Y no ha habido ninguna incorporación de personal en el ejercicio 2024 que afecte a la tasa de reposición. En efecto, las incorporaciones producidas en el ejercicio 2024 son resultados de los procesos selectivos de las OEP's.

La regulación de la creación y transformación de puestos de trabajo a través de la modificación de la relación de puestos de trabajo y de la plantilla de personal, viene contenida en los artículos 90 de la LBRL, 126 y 127 del TRRL, así como en los artículos 69, 70 y 74 del TREBEP, que establecen las condiciones, principios y criterios a los que debe atender las Relaciones de Puestos de Trabajo, así como las Plantillas de las entidades locales.

Como ya se ha enunciado anteriormente, la creación y supresión de plazas y la aprobación de la Plantilla es consustancial con la potestad autoorganizativa a que se refiere el artículo 4.1.a) de la LBRL y, conforme a lo dispuesto en el artículo 90.1, la plantilla deberá responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.

A la vista de las necesidades actuales se estima la conveniencia de acomodar los servicios del Ayuntamiento a las mismas, para ello se considera necesaria la creación

A nivel económico, con respecto a la plantilla del año 2024, la comparativa es la siguiente:

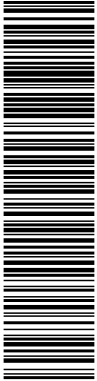
	2024		2025		DIFERENCIA		
	Cuantía	Núm. Plazas	Cuantía	Núm. Plazas	Cuantía	%	Núm. Plazas
P. EVENTUAL	130.401,07	3	130.401,07	3	0	0	0
P. FUNCIONARIO	6.939.414,22	142	8.342.004,91	160	1.402.590,69	20,21	18
P. LABORAL	11.946.950,62	376	11.569.703,22	361	-337.247,40	-3,16	-15
TOTAL	19.016.765,91	518	20.042.109,20	521	-1.025.343,29	5,43	+3

Por lo que se refiere a la creación de las plazas de Vicetesorero, Arquitecto, Técnico Jurídico Urbanista, Director/a Deportivo, Arquitecto Técnico y Técnico Superior de Informática, Administrativo/a quedarían amparadas por la excepción contenida en el apartado 7 del artículo 19, al ser de carácter excepcional y singular, no vulnerando lo establecido en el apartado 2 del artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023.

Así, se exceptúan por tanto del cómputo de la limitación del incremento salarial, aquellas adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles, y que se produzcan por alguna de las siguientes circunstancias, las cuales se deberán justificar, sobre la siguiente base:

1.- Adecuaciones retributivas por el contenido del puesto de trabajo. En todos aquellos casos en que se produzca una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, o la reclasificación del mismo, normalmente mediante una rectificación de la RPT de la corporación, que suponga una nueva valoración del puesto y por lo tanto una adecuación retributiva; en estos supuestos el límite del 2,5 por ciento de subida

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 13 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

salarial (previsto en el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio) estará excluido, y el importe aplicable a la masa salarial total será la que resulte de esa nueva valoración.

2.- Por la variación del número de efectivos asignados a cada programa. En todos aquellos casos en que se produzca una variación de efectivos, puede producirse al crear nuevas plazas en la plantilla, de acuerdo siempre con la limitación establecida para la oferta pública de empleo prevista en el artículo 20.Uno de la LPGE sobre tasa de reposición de efectivos, o como consecuencia de jubilaciones, amortización de plazas, etc.

3.- Por el grado de consecución de los objetivos fijados al puesto de trabajo, cuando así esté establecido. Dichas medidas singulares y excepcionales pertenecen al ámbito de la potestad de auto organización administrativa de las corporaciones locales, y puede generar incrementos retributivos superiores al 2,5 por ciento; si bien, puesto que se trata de una excepción a la norma, deberá interpretarse de manera restrictiva y justificarse en todo caso su necesidad.

Igualmente, y visto lo establecido en el RD 128/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, en su artículo 15 contempla, bajo la rúbrica puestos de colaboración, que las Entidades Locales podrán crear otros puestos de trabajo que tengan atribuidas las funciones de colaboración inmediata y auxilio a las de Secretaría, Intervención y Tesorería, respectivamente. A los citados puestos de trabajo, les corresponderán las funciones reservadas, que previa autorización del Alcalde o Presidente de la Corporación, les sean encomendadas por los titulares de los puestos reservados de Secretaría Intervención y Tesorería.

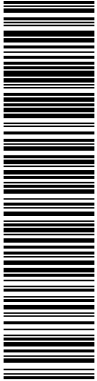
Asimismo, les corresponderá la sustitución de los titulares de los puestos de Secretaría, Intervención y Tesorería, en los casos de vacante, ausencia, enfermedad o concurrencia de causa de abstención o recusación legal o reglamentaria de los mismos. La clasificación de estos puestos de trabajo corresponderá a la Comunidad Autónoma:

- a) Se podrán crear puestos de colaboración a las funciones de Secretaría e Intervención-tesorería y recaudación en las Entidades Locales cuyos puestos de Secretaría e Intervención estén clasificados en clase 1ª o 2ª y puestos de colaboración a las funciones de Secretaría- intervención, tesorería y recaudación en las Entidades Locales cuyo puesto de Secretaría esté clasificado como Clase 3ª.
- b) En las Entidades Locales cuyos puestos de Secretaría e Intervención estén clasificados en clase 1ª (como es el caso del Ayuntamiento de Valdemoro), los puestos de colaboración a las funciones de secretaria, intervención y Tesorería podrán ser clasificados en 1ª, 2ª y 3ª clase, y ser adscritos, respectivamente a las Subescalas correspondientes.

Se manifiesta, por tanto, la voluntad de este Ayuntamiento de hacer uso de la facultad prevista en este Reglamento, para la creación de la plaza y puesto de trabajo de Vicetesorero, pidiendo a la Comunidad Autónoma que proceda a clasificar dicho puesto, en aras a ser cubierto por funcionario de habilitación de carácter nacional.

Por su parte y por lo que respecta a la plaza de Técnico Superior informático (Grupo A1, nivel CD 26), consta justificada la necesidad urgente de crear la misma, debiéndose dar cumplimiento por parte de esta Administración a la normativa sobre adecuación a la Administración electrónica, así como a la vista del creciente número de usuarios e incidencias que se han de resolver periódicamente, y vistos los recursos humanos disponibles actualmente en el Departamento de TIC e innovación, y ello con la finalidad de posibilitar una mejor gestión del departamento y de las funciones que

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 14 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

diariamente se llevan a cabo en el mismo. Quedaría, por tanto, amparada por la excepción contenida en el apartado 7 del artículo 19, no vulnerando lo establecido en el apartado 2 del artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023 y dado que se trata de una variación del número de efectivos asignados al área.

Dicha variación de efectivos puede producirse al crear nuevas plazas en la plantilla, de acuerdo siempre con la limitación establecida para la oferta pública de empleo prevista en el artículo 20. Uno de la LPGE sobre tasa de reposición de efectivos, o como consecuencia de jubilaciones, amortización de plazas, etc.

Dicho artículo 20.Uno.3.O), y a los efectos de la tasa de reposición de efectivos considera como sector prioritario

“Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones”.

El artículo 92.2 y 3 LRBRL tiene por objeto regular de forma específica para el ámbito de la administración local la cuestión del modelo de empleo público ratificando claramente, el modelo de empleo público establecido en el año 1985, es decir, la opción funcionarial.

Por lo tanto, prevalece la condición objetiva de la plaza que conforme lo establecido en la LRBRL (artículo 92), debe estar legalmente obligada a ser reservada para la condición de funcionarios de carrera, y desde luego a la vista de la naturaleza de las funciones descritas en las fichas parece que claramente deberían ser reservadas para personal funcionario.

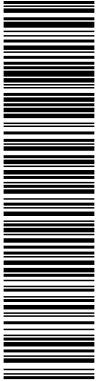
Si los puestos de trabajo por sus funciones deben ser desempeñados por funcionarios, lo cual al amparo del artículo 92 de la LRBRL, son todos, salvo excepción motivada, resulta que, si se quiere respetar el régimen jurídico general administrativo, tanto sobre procedimiento administrativo como empleo público, las plazas deben convocarse para su provisión como funcionarios.

Por ello, de las plazas en régimen laboral que se encuentran vacantes y que deben ser clasificadas como personal funcionario, y las plazas cuyas actividades municipales no se prestan de forma directa como puede ser peón de servicios, limpiadora, auxiliar de ayuda a domicilio V, se reclasifican en plazas de personal funcionario con el fin de cumplir con la normativa correspondiente.

Por otra parte, los motivos de este Ayuntamiento para proceder a la modificación catálogo de puestos de trabajo del personal funcionario aprobado en el año 2018, son los siguientes:

- a) Ajustar las deficiencias detectadas en el organigrama municipal.
- b) Ajustar las deficiencias en algunos puestos respecto de las retribuciones de municipios de la Comunidad de Madrid.
- b) Modificar las valoraciones de determinados puestos de trabajo.
- c) Creación de nuevos puestos no recogidos inicialmente y que se consideran necesarios para el correcto funcionamiento de la organización en la debida prestación de los servicios públicos. Así como modificación de tareas y

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 15 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

funciones de algunos puestos por prestarse a confusión.

d) Adecuación de las condiciones de puestos de trabajo del colectivo de la policía local.

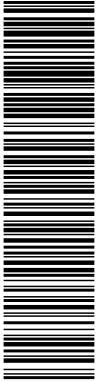
Al margen de ello se plantea la modificación en la valoración o la creación de determinados puestos en aplicación en la normativa vigente no recogidos en el catálogo inicial.

Se aplica la técnica de la acumulación para modificar su estructura, de forma que aprovechen bajas definitivas en unos cuerpos, escalas o categorías para cubrir o crear puestos en otro cuerpo, escala o categoría, de forma que el número de dotaciones no aumenta aunque sí sus características (art. 20.Cuatro LPGE 2023)

De la modificación del citado catálogo, es necesaria la creación de las siguientes plazas de:

- Arquitecto, con adscripción a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnico/a superior, Grupo A, Subgrupo A1, NCD 28.
Dicha plaza estaba ocupada por una empleada, en régimen laboral, que se ha jubilado. Debido a las funciones que desempeña la persona que ocupa dicho puesto, debe ser reservadas para personal funcionario.
Por ello, se reclasifica la plaza de laboral a funcionario.
- Técnico Jurídico Urbanista, a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnico/a superior, Grupo A, Subgrupo A1, NCD 28,
Dicha plaza estaba ocupada por una empleada, en régimen laboral, que ha solicitado una excedencia por incompatibilidad tras superar el proceso selectivo de estabilización. Debido a las funciones que desempeña la persona que ocupa dicho puesto, debe ser reservadas para personal funcionario.
Por ello, se reclasifica la plaza de laboral a funcionario.
- Director/a Deportivo, a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnico/a superior, Grupo A, Subgrupo A1, NCD 26,
En el catálogo del personal funcionario aprobado en el año 2018 contemplada la plaza de administrativo, puesto Jefe/a de negociado adscrito al Servicio de Deportes. Dicho puesto había sido calificado a extinguir. La persona que ocupaba dicho puesto se jubiló.
En base al artículo 11 de la Ley 6/2016, de 24 de noviembre, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, define dicha figura.
Por ello, se reclasifica la plaza de Administrativo, subgrupo C1 a Director/a Deportivo, Subgrupo A1.
- Arquitecto Técnico, a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnico/a medio, Grupo A, Subgrupo A2, NCD 24,
A parte del Arquitecto para informar licencias urbanísticas es que, al igual que las edificaciones residenciales, el Arquitecto Técnico es el único profesional habilitado para llevar a cabo la dirección de su ejecución material. Así lo establece el artículo 13 de la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación, que impone al Arquitecto Técnico, en su calidad de Director/a de Ejecución de la Obra y componente de la Dirección Facultativa.
Por lo cual, para reforzar el equipo técnico del Servicio Urbanístico, se crea la plaza reconvirtiendo una plaza de Jefe/a de Servicios III, del régimen laboral que se encuentra vacante.

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 16 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 13759860-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFEDD0E3701E8089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

- Administrativo/a, a la Escala Administrativa, Grupo C, Subgrupo C1, NCD 19 Dicha plaza estaba ocupada por una empleada, en régimen laboral con carácter temporal, que se ha quedado vacante. De conformidad al art. 167, del RD 781/1986, por la propia naturaleza de la plaza, debe ser reservada para personal funcionario.
Por ello, se reclasifica la plaza de laboral a funcionario

Si bien es cierto que la RPT es el único instrumento técnico, idóneo y obligatorio, a través del cual se puede modificar el contenido de cada puesto de trabajo, así como crear u suprimir puestos, vinculando a las Plantillas Orgánicas, que tiene un marcado carácter presupuestario; ahora bien, el hecho de que este Ayuntamiento no disponga de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, no debe impedir que se puedan retribuir los puestos de trabajo existente a través del Catálogo de puestos y del Anexo de Plantilla aprobada conjuntamente con sus presupuestos, ya que el propio TREBEP permite en su art. 74 que las Administraciones Públicas estructuren su organización a través de las RPT "u otros instrumentos organizativos similares", que cumplan con las exigencias que impone el propio precepto. Todo ello, sin dejar de aconsejar la necesidad y obligatoriedad que cada Entidad Local tiene respecto de tener aprobada la RPT.

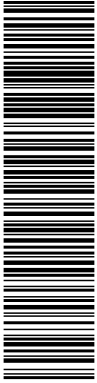
Es por ello que se considera la necesidad de adecuar, ajustando a la realidad, conforme a las funciones y responsabilidad que desarrollan, y de conformidad con la plantilla, el contenido del catálogo, si bien será la RPT la que organice, diseñe y estructure la óptima organización de esta Administración.

Las retribuciones como resultado de la aprobación de la modificación del catálogo de puestos de trabajo del personal funcionario, tal y como constan en el expediente conformado y aprobado mediante Pleno celebrado en la sesión de 30 de diciembre de 2024, deben estar amparadas por la excepción contenida en el apartado 7 del artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo siguiente:

- Equiparar de los puestos de los Habilitados Nacionales y la adecuación de las retribuciones de estos y de los puestos de colaboración, se realiza un estudio de las retribuciones equivalentes de los citados, en los municipios de la Comunidad de Madrid.
Por lo cual, deja en evidencia la falta de competitividad de esta entidad para retribuir los funcionarios de habilitado nacional, en igualdad de condiciones con las remuneraciones percibidas por los empleados públicos que realizan las mismas funciones, lo que explica la dificultad de retener al personal y de atraer a nuevos empleados/as de dichas categorías.
La equidad retributiva es uno de los aspectos relevantes de la motivación es la gestión del sistema salarial. Entre las claves de la retribución de los empleados está que debe guardar un equilibrio adecuado con las responsabilidades que asuman. Aunque este hecho tiene una base objetiva, no deja de ser una percepción subjetiva, como también la es la comparación con las retribuciones que obtienen otros empleados de su organización o de otras.
En relación con el puesto de Tesorero, en el catálogo aprobado en el 2018, mediante RD 128/2018, de 16 de marzo, se le aumentan las funciones y la responsabilidad sin valorar y ajustar el complemento específico.
Por otra parte, para los puestos de Secretario/a e Interventor/a, se han incrementado las funciones incluyendo lo siguiente:

"Participar en los órganos directivos de las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, organismos públicos,

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 17 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19 ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E0089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

fundaciones del sector público dependientes de este Ayuntamiento, etc.”

De hecho, los puestos de Tesorería, Vicesecretaría y Viceintervención se encuentran vacantes, y están ocupados con carácter accidental y/o provisional; y teniendo en cuenta que se les aplicaba una retribución superior a la que está recogida en el catálogo del año 2018.

- Modificar el número de puesto de Jefe/a de Servicios, reduciéndolo a tres puestos ya que se unifican cuatro servicios:
 - o Servicio de Contratación y Responsabilidad Patrimonial se unifica con los Servicios Jurídicos.
 - o Servicios Técnicos se unifica con Servicio Jurídico urbanista.
 - o Se mantiene Organización y Recursos Humanos

Por tanto, se modifican las funciones adaptándolas a un puesto de dirección y coordinación ejecutivas con el fin de llevar a efectos las funciones y tareas de manera eficiente y eficaz. Se aumenta la responsabilidad, la dedicación equiparándolo a un puesto de colaboración de funcionario de habilitado nacional.

Se unifica la jefatura de dos servicios: Contratación y Responsabilidad con Jurídico, y bajo cada uno de los servicios, se contempla la figura de un Técnico.

Se aplica el mismo criterio con los Servicios Técnicos; se unifica la jefatura de dos servicios: Urbanismos con Jurídico urbanista, y bajo cada uno de los servicios, se contempla la figura de un Técnico.

Dicho puesto en el ámbito intermedio entre la política y la Administración, por lo que, en una definición desde el punto de vista orgánico, este personal es determinado en atención a la posición jerárquica que ocupa en la organización.

- Crear 6 puestos de Técnico Superior, con adscripción a la Escala de Administración Especial, Subescala Técnico/a superior, Grupo A, Subgrupo A1, NCD 28.

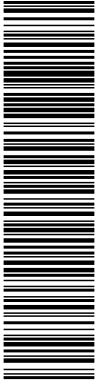
A la vista del grado de responsabilidad y la coordinación del personal a su cargo, así como del cometido de las funciones que en ellos se desempeñan, por lo que la correspondiente modificación en el anexo de personal ya que se encuentra reflejada en el catálogo.

Los funcionarios, Técnicos de la Administración General, en servicio activo en esta entidad, realizan las denominadas como “funciones de nivel superior”. La potestad de autoorganización administrativa ve la necesidad de crear la figura de “Técnico Superior” en los servicios de Intervención, Tesorería y Educación.

En relación con el servicio de Educación, dicha figura para que responsabilice del adecuado funcionamiento del mismo, desarrollando la actividad administrativa relacionada con las funciones asignadas.

Las competencias educativas que conservan las entidades locales tras la modificación de la redacción de la letra n) del art. 25.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que pasó de mencionar como materias sobre las que los municipios ejercerán en todo caso competencias propias «participar en la programación de la enseñanza y

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 18 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19 ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

cooperar con la Administración educativa en la creación, construcción y sostenimiento de los centros docentes públicos, intervenir en sus órganos de gestión y participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria» a hablar de «participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial».

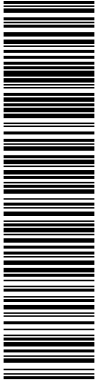
Estos últimos años, las competencias en materia de educación, han ido en aumento para las entidades locales, y por tanto, la necesidad de incorporar un puesto de trabajo de carácter funcional, cuyas funciones y responsabilidad se han visto modificadas con motivo de las modificaciones de competencias a las entidades locales, que les dota de una mayor concreción, modernidad, colaboración y cooperación con las Administraciones educativas.

Sobre la incorporación de dos puestos de Técnico Superior en el Servicio de Tesorería, se recuerda dicho servicio se encarga de la realización de pagos de la Entidad, de la gestión de los ingresos, así como de la gestión financiera, siempre acomodándose a un plan de disposición de Fondos. Uno de los principales servicios es la gestión de ingresos: directos, recaudaciones en periodo voluntario y ejecutivo. Por ello, es imprescindible la incorporación de dos Técnicos superiores que asumen la cabecera de la recaudación. Anteriormente, existía dos puestos de jefaturas, pero con la creación e incorporación del puesto de Vicetesorero (puesto de colaboración al Tesorero) se ha considerado necesario la creación de dos puestos de Técnico Superior para que abarquen, cada uno, la gestión tributaria por un lado y la inspección tributaria y precios públicos, por otro. Además, asumirán el nombramiento de Instructor en materia de tributos (ICIO, IAE y tasa 1,5 suelo, vuelo y subsuelo) e Inspector en materia de tributos (ICIO, IAE y tasa 1,5 suelo, vuelo y subsuelo).

Por último, la citada figura en el Servicio de Intervención, que refuerza la labor de la fiscalización. Apoya técnicamente a la función interventora en el control y la fiscalización de la gestión económico - financiera y presupuestaria de la entidad, en relación con todo acto, documento o expediente que dé lugar al reconocimiento de derechos y obligaciones de contenido económico o que pueda tener repercusión financiera o patrimonial. Igualmente, apoya técnicamente a la función interventora en la llevanza de la Contabilidad General, así como en la preparación y redacción de la liquidación y de la Cuenta General de la entidad. Además, de coordinar al personal inferior a cargo.

- Modificar las condiciones de los puestos que a continuación se relacionan, que conlleva un incremento de funciones y responsabilidad con respecto al catálogo aprobado en el año 2018: Técnico Asesor Económico, Letrada, Arquitecto, Técnico Jurídico Urbanista y Técnico Superior P.R.L. del Grupo A1.
Teniendo en cuenta las plazas en plantilla que vienen ocupando el personal funcionario de esta Administración, distinguiendo entre Administración General y Administración Especial, así como las retribuciones que corresponden por las funciones efectivamente realizadas.
Se pone de manifiesto que los puestos de Técnico de Administración Especial

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 19 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960 8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E8089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

(A1) se integran en una estructura que se ha consolidado con los años, siendo este el marco funcional y organizativo en el que los funcionarios del Ayuntamiento que ocupan dichos puestos, vienen desempeñando desde su nombramiento hasta al día de la fecha, y hasta tanto no se proceda a la adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo a la estructura organizativa de la totalidad de la plantilla y a la correspondiente provisión de los puestos de trabajo. Si bien debe adecuarse la clasificación de las correspondientes plazas a los servicios asignados, conforme a la distinción entre Administración General y Especial.

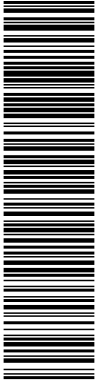
Habiendo llevado a cabo un análisis del catálogo aprobado en abril de 2018, si bien es cierto que el objeto principal era regularizar y llevar a cabo una adecuación retributiva, debe ser objeto con carácter singular y excepcional de actualización, adecuación y ajuste, por circunstancias que resultan de consideración imprescindibles y que no fueron tenidas en cuenta en su elaboración.

Por eso, se ha restablecido la retribución que venían percibiendo, teniendo en cuenta que no ha habido alteración alguna de las circunstancias ni funciones del puesto, ya que queda suficientemente acreditado de manera ostensible, y evidente, y a la regularización y adaptación de las retribuciones y de las condiciones, imprescindible por el contenido de los puestos.

- Modificación de las condiciones del puesto de Jefe/a de negociado de empleo, comercio y centro de empresas. Como se puede comprobar, se le ha incrementado las funciones considerablemente asumiendo la gestión de dos servicios aparte del que ostentaba. Dicha modificación conlleva una rectificación de la ficha y por tanto, una nueva valoración del puesto que conlleva una adecuación retributiva que estaría excluida del límite recogido en el RD-Ley 4/2024).
- Modificación de las condiciones del puesto de Administrativo ya que se le añade las siguientes funciones:
 - *"Expedir Certificados de los expedientes que se tramiten en su área.*
 - *Redactar, despachar y realizar el Registro de la documentación que obre en poder de la administración, bajo la supervisión del superior jerárquico.*
 - *Distribuir el trabajo a los auxiliares y lo supervisa y realizar aquellas tareas administrativas que sean necesarias para la marcha del trabajo. Resolver los problemas operativos que planteen los auxiliares.*
 - *Colaborar con los procesos selectivos por concurso, participando como asesor o vocal del Tribunal en materias de su competencia.*
 - *Secretaría: Asumir cualquier función dentro del trabajo de la Secretaría general reservado a otros puestos de trabajo relacionado con Pleno, Junta de Gobierno Local, Comisiones y Decretos. Expedición de fe de vida y estado.*
 - *Desempeñar la secretaría de la mesa general de negociación (elaboración de convocatorias, actas, confección de certificados y orden del día)."*

Se trata de incrementos de funciones o tareas, pero dentro de las establecidas para el grupo, subgrupo o categoría y, en principio resulta posible realizar estas modificaciones dentro del poder de dirección de la empresa.

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 20 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960 8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E0089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

- Adecuación de los puestos del colectivo de la Policía (oficial y policía). El equipo de gobierno quiere reforzar considerablemente los efectivos de policía hasta cumplir las ratios establecidas en la CAM. Por ello, se ha dejado una única ficha de puesto que recoja diferentes complementos específicos en función de las condiciones (horario) de ostenta.

Se ha incluido en el complemento específico, el servicio de disponibilidad que retribuye las condiciones particulares de los puestos de Policía Local en atención a su especial dedicación, que dentro de su jornada normal de trabajo, que necesariamente se presta en días laborables, festivos y por la noche, deriva en la necesidad de disponer en todo momento de efectivos de la policía local de forma regular y organizada en función de la población del municipio, de fiestas patronales, de celebraciones de Navidad y Nochevieja, necesidades sobrevenidas, todo ello con independencia de la plantilla existente, lo que limita a este colectivo el disfrute de vacaciones y/o asuntos propios respecto al resto del personal del Ayuntamiento, a ello se suma la necesidad de hacer frente a unas competencias y funciones atribuidas a los Cuerpos de Policía Local en virtud de la Ley 1/2018 de Coordinación de las Policías Locales en la Comunidad de Madrid, en materia de violencia de género, implantación de unidad de drones como operador propio, o la siniestralidad laboral que provocan la modificación del régimen de libranzas en el calendario laboral.

Por otra parte, se ha adecuado la puntuación del concepto de incompatibilidad del colectivo de la policía local ya que, en el instrumento anterior, no se contemplaba dicho concepto. Los policías locales tienen incompatibilidad para el ejercicio de cualquier actividad pública o privada, según un artículo de la normativa estatal (art. 6.5 LFCSE), salvo para aquellas actividades que exceptúa expresamente la legislación estatal sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas (las funciones docente y sanitaria por razón de interés público) (L53/1984, de 26 de diciembre).

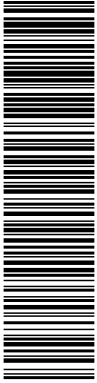
Además, mediante sesión ordinaria de Pleno celebrada el día 30 de septiembre de 2024, se aprobó por UNANIMIDAD de los 22 miembros del Pleno, la propuesta de aprobación inicial de la modificación del Texto Regulador del Régimen Especial para la Mejora del Servicio prestado al ciudadano por el Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Valdemoro; y que ha sido publicado en BOCM el día 10 de julio de 2024.

En dicha modificación, se ha contemplado tres nuevos puestos de las categorías de policía, oficial y subinspector con un horario específico (turnos rotatorios y semanales de mañanas y tardes. La cadencia de estas rotaciones será la de siete días de mañana, seguido de siete días libres y siete días de tarde, seguido de siete días libres.), por lo cual, se han creado las fichas con su valoración correspondiente.

Por todo lo expuesto, en el apartado III.7, dichas modificaciones quedarían amparadas por la excepción contenida en el apartado 7 del artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El art. 126 del RDLeg 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local -TRRL, establece:

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 21 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960 8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E0089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

"2. Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales. Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales."

De acuerdo con el art. 5 del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, la modificación del complemento específico y, por extensión, de cualquier elemento económico de los puestos, "exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo".

Ley presupuestaria no contenía un mandato imperativo para todos los supuestos, ya que el apartado siete habilitaba un régimen de excepciones entre los que se fijaba (aunque con carácter singular y excepcional) la toma en consideración del «*contenido de los puestos*», y en este sentido citábamos STS 22 de septiembre de 2005 cuando se decía «*Como recuerda la sentencia recurrida el artículo 20 uno a) exceptúa de la prohibición de aumento de las retribuciones básicas de dicho personal, así como las complementarias de carácter fijo y las establecidas para el ejercicio de 1997, aquellos aumentos derivados de la adecuación de las retribuciones complementarias cuando sea necesario para asegurar que las asignadas a cada puesto de trabajo guarden la relación procedente con el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del mismo.*»

En el FJ 9º de la Sentencia del TS de 9 abril de 2014, citando a la Sentencia de 14 de julio de 2008, se señala que:

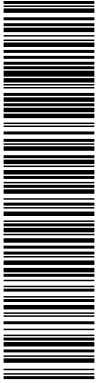
"Nada impide que un Ayuntamiento, en el ejercicio de su potestad de autoorganización y del principio de autonomía municipal, pueda alcanzar y cerrar acuerdos con las organizaciones sindicales en relación con el personal a su servicio para ejercicios futuros si bien el contenido de dichos pactos y acuerdos puede ser que no se lleve a efecto como consecuencia de los límites establecidos en la legislación presupuestaria, tal y como se señaló anteriormente. Y así, es perfectamente posible que las Relaciones de Puestos de Trabajo no se ejecuten en su totalidad en el ejercicio presupuestario correspondiente por diferentes motivos y circunstancias, entre los cuales, sin duda alguna, se encuentra la imposibilidad legal de aplicarlas íntegramente en atención a la limitación que pueda fijarse legalmente para cada ejercicio presupuestario, la cual, lógicamente, prevalece sobre los acuerdos que hayan podido ser suscritos."

Además, incluso se permite dentro de cierta prudencia, incrementos superiores a los previstos en la LPGE en los supuestos de realizar la RPT por su obligatoriedad. Por ejemplo, en la Sentencia del TS de 13 octubre de 2009, se desestima la demanda de la Abogacía del Estado y se afirma que "por otra parte, resulta que el Ayuntamiento demandado ha argumentado --y probado a juicio de la Sala de Valencia-- que el aumento producido obedece a una operación de clasificación de los puestos de trabajo que ha supuesto una profunda modificación de su estado precedente", desestimando la impugnación.

Esta Sentencia del TS tiene como objeto recurrido la Sentencia del TSJ Comunidad Valenciana de 2 diciembre de 2004, en la que se afirma que:

"De la documentación obrante en el expediente se deduce que el Ayuntamiento de Ribarroja del Turia ha procedido a un examen de la totalidad de los puestos de trabajo de la Administración municipal, estableciendo sus funciones, llevando a cabo prácticamente

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 22 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E6089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

"ex novo" tal actuación, por no disponer con anterioridad el Ayuntamiento de un instrumento de gestión de personal equivalente.

Como consecuencia de ello se ha producido una nueva valoración a efectos económicos de los puestos, lo que ha dado lugar a una notable variación de las retribuciones.

Sin embargo no aparece que se trate de un incremento generalizado, lineal o porcentual, si no que por el contrario existe una gran dispersión en cuanto a los incrementos producidos, pues si bien algunos puestos tienen incrementos incluso por encima del 20%, también es cierto que respecto de otros muchos se establece una disminución de sus retribuciones, en algunos casos superior al 20%. Y buena prueba de ello es que pese a que algunos puestos tienen incrementos tan sustanciales como los indicados, el incremento total de las retribuciones es de aproximadamente un 4 o 5% según la base tenida en cuenta para establecer el cálculo

De ello cabe deducir que en el presente caso lo que se ha producido ha sido una adecuación de las retribuciones a las características de cada puesto de trabajo, que es una de las funciones propias de la relación de puestos de trabajo, y por tanto, aunque afecte a la totalidad de la plantilla, el acuerdo impugnado no es contrario a las citada normas presupuestarias."

Se aprobó una modificación del catálogo de puesto de trabajo del personal funcionario del año 2018, en la que se alteró la retribución de determinados puestos de trabajo, de manera particularizada y diferente para cada uno de ellos, con una justificación específica reseñada en la propuesta del citado expediente e informe de la Concejalía de Personal. Además, consta de informe posterior del Secretario y del Interventor

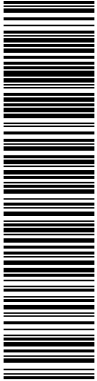
Con independencia de que en este momento se debe emitir informe con carácter previo a la aprobación y modificación de las Relación de Puestos de Trabajo (RPT) por parte del Secretario de la Entidad Local, porque así lo impone el art. 3.3.d.6 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo (BOE del 17), por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional; siempre han debido existir informes que examinen la adecuación de las propuestas a la legalidad, que se emitían por el jefe del departamento de personal. Y, en el mismo sentido y con aun más fundamento, el informe de Intervención; que debe ser realizado de cada acto que suponga el reconocimiento de obligaciones económicas de la Administración, y que, en este caso debe ser emitido porque, si afecta a la RPT, lo normal es que tenga consecuencias económicas.

Se debe considerar que siempre que exista un coste económico, es un requisito imprescindible que el expediente sea fiscalizado por la Intervención municipal.

En el Real Decreto 424/2017, de 28 de abril (BOE de 12 de mayo), por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local ha desarrollado lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo (BOE del 9), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (en adelante, TRLRHL). Sustancialmente, con alguna precisión, el criterio que se mantiene es el mismo.

Así dispone el TRLRHL, en sus arts. 213 a 223, que el ejercicio de la función interventora en las Administraciones Locales comprende la intervención crítica, la intervención formal y material del pago y la de aplicación material de las inversiones y tiene por objeto fiscalizar todos los actos de las Entidades Locales que den lugar a reconocimiento de derechos obligaciones o gastos de contenidos económico; incluyéndose en ello la estricta comprobación documental. Además, los funcionarios a cuyo cargo esté la función interventora de la entidad local, están ampliamente autorizados por la ley para llevar a cabo los exámenes documentales que consideren necesarios.

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 23 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

De esta forma, como en la plantilla del presupuesto no se entra a detallar los criterios y justificaciones de las modificaciones de la RPT, porque se debe hacer en el seno de la misma, sino que se limitará a cuantificar la modificación que se pretende, es esencial que se informe la modificación pretendida.

III.6.- Capítulo I del Presupuesto General del año 2025 (Anexo I)

Los presupuestos reflejarán los créditos correspondientes a las relaciones de puestos de trabajo, sin que pueda existir ningún puesto que no esté dotado presupuestariamente.

El art. 168.1.c) TRLRHL dispone que al presupuesto se debe de unir, entre otra documentación, el anexo de personal de la entidad local. Y en el mismo sentido, el art. 18.1.c) del RD 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de Presupuestos, dispone con un poco más de detalles, que al presupuesto se debe unir el *"anexo de personal de la Entidad local, en que se relacionen y valoren los puestos de trabajo existentes en la misma, de forma que se dé la oportuna correlación con los créditos para personal incluidos en el Presupuesto"*.

Por tanto, debe existir una correlación entre al anexo de personal y el presupuesto municipal, de tal manera que en el anexo de personal se justifique las consignaciones del capítulo 1 del estado de gastos.

El Presupuesto del Capítulo I (anexo I) de gastos de personal para el año 2025 tiene un importe de 27.185.024,10 euros, con un aumento aproximado de 3,75% respecto al último presupuesto aprobado en el año 2024.

Con motivo de la ley de Protección de Datos, no se reflejan los datos personales de los empleados, sino el código de empleado que tienen asignado en el programa que se utiliza en la Concejalía de Recursos Humanos.

En relación con el anexo I, la Concejalía de Personal se ha llevado a cabo la elaboración de un anexo de personal acorde a las directrices del Equipo de Gobierno relativo a la organización que conlleva una modificación de la plantilla.

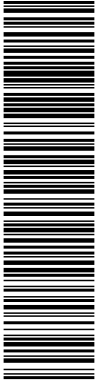
Los funcionarios sólo pueden ser retribuidos por los conceptos establecidos en la Ley; en este sentido, el régimen de retribuciones de los funcionarios viene dispuesto con carácter general en el Capítulo III del Subtítulo I del Título III del TREBEP, que distingue entre retribuciones básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, y por su antigüedad en el mismo. Son el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo a los criterios señalados en el Estatuto. Así para los funcionarios de la Administración, según los art. 93 de la LRRL. Artículo 153 TRRL y artículo 1 del Real Decreto 861/1986.

Conforme a estos preceptos, las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 24 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 13759860-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E8089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

general para toda la función pública.

Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo 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 las Leyes de Presupuestos de cada año.

Las Corporaciones Locales reflejarán anualmente en sus Presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

En cuanto a los conceptos retributivos, según el artículo 153 del TRRL, los funcionarios de la Administración Local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. (esta remisión al artículo 23, que está derogado por el EBEP, hay que entenderla referida a las leyes que se dicten en desarrollo de éste).

Las retribuciones a percibir por el personal funcionario y laboral de este Ayuntamiento, incluidas en su caso, las diferidas, y las que según el artículo 154 del TRRL, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año fijará los límites al incremento de retribuciones o gastos de personal de las corporaciones Locales.

La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos de la respectiva Entidad.

En este mismo sentido, el artículo 187 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales establece que la expedición de las órdenes de pago habrá de acomodarse al Plan de disposición de Fondos de la Tesorería que se establezca por el Presidente que, en todo caso, deberá recoger la prioridad de los gastos de personal y de las obligaciones contraídas en ejercicios anteriores.

Los documentos que forman parte de este expediente contemplan la totalidad de plazas y puestos de trabajos dotados presupuestariamente, durante el ejercicio 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2025.

El Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, publicado en el BOE núm. 155, establece un incremento salarial fijo del 2% con efecto retroactivo desde el 1 de enero. Además, se establece otra subida adicional y consolidable del 0,5% por la variación del dato de IPC que ha sido aprobado por el Consejo de ministros y que está pendiente de publicarse en el BOE.

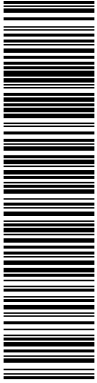
En el Anexo de Personal, y en cumplimiento con lo descrito anteriormente, se presentan los importes anuales de acuerdo con el siguiente detalle:

- Retribuciones básicas (salario base y antigüedad) por catorce mensualidades.
- Retribuciones complementarias (destino/p. actividad, específico/ p. extrasalarial y CPT) por catorce mensualidades.

Dado que el presupuesto debe comprender la totalidad de los gastos previstos, teniendo en cuenta que el Tribunal Supremo exige que la plantilla incluya la totalidad de los puestos de trabajo que vayan a generar gasto, aunque no sean permanentes; la Sentencia de 12 de diciembre de 1997 (RJ 9.587) afirma que

"el párrafo primero del artículo 90.1 de la Ley 7/1985, que se estima infringido en este motivo, establece que corresponde a cada Corporación Local aprobar

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 25 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960 8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E8089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, «que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral o eventual». No es posible pues aceptar el criterio de la parte recurrente, ya que el precepto invocado exige que la plantilla incluya todos los puestos de trabajo, correspondan a funcionarios o a personal laboral, e incluso cita al personal eventual que, de cualquier forma que se entienda su concepto, alude a un personal de carácter temporal. No existe por tanto excepción a la inclusión en la plantilla de los puestos de trabajo de carácter laboral temporal que hayan de cubrirse por la Corporación Local».

El requisito de homogeneidad, a que se refiere el artículo 6 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, significa que los créditos destinados a las retribuciones del personal al servicio de una administración concreta no podrán experimentar un incremento superior al 2% respecto a los vigentes a 31 de diciembre de 2023, siempre que sea igual el número de empleados, que en dicha fecha, es decir, que no se haya incorporado nuevo personal en los casos permitidos, y que las retribuciones en concepto de antigüedad no deban sufrir un aumento como consecuencia del perfeccionamiento de trienios o complementos de antigüedad. Es decir, no se trata de que el capítulo I de gastos de personal no aumente, lo que permitiría aumentar las retribuciones simplemente amortizando plazas existentes, sino que debe compararse las retribuciones globales del personal que efectivamente prestaba servicios el 31 de diciembre de 2024 y el que presta servicios durante el siguiente ejercicio de tal manera que si el número de empleados es el mismo la masa global retributiva no puede aumentar más de 2%, sin perjuicio de las adaptaciones en función de la antigüedad y de las excepciones permitidas en el número Siete del artículo 19.º de la LGPE 2023 prorrogado y vigente.

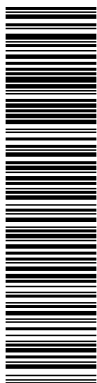
Por otro lado, además, hay que tenerse en cuenta respecto del personal laboral que de los artículos 177.2 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL), y 7 TRLEBEP se deduce con toda claridad que establece que el personal laboral de las Entidades Locales se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

El artículo 27 TRLEBEP, relativo a las retribuciones del personal laboral, señala que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto que en su número 2 especifica que «no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal».

Por su parte, el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET), estipula que mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, y, en su caso, los complementos salariales. Así, dando cumplimiento a la normativa vigente de aplicación, se acompaña al expediente de plantilla, copia de las Tablas salariales que previamente se han actualizado y aprobado por los componentes de la Mesa general de Negociación del Ayuntamiento de Valdemoro.

Por último, en cuanto a los límites globales de las retribuciones complementarias, en tanto no se modifique por las normas de desarrollo del EBEP, hay que estar a lo

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 26 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

dispuesto en el artículo 7 del RD 861/1986, cuyo contenido dispone lo siguiente:

- “1. Los créditos destinados a 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 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. “*

Aplicando los criterios establecidos en el presupuesto para el ejercicio 2025, se obtendría la masa global a efectos de dicho cálculo que sería la siguiente:

RET. BÁSICAS	2.409.138,61
COMP. DESTINO	1.262.297,63
COMP. ESPECIFICO	4.668.167,91
GRATIFICACION	112.000,00
COMP. PRODUCTIVIDAD	163.000,00
CPT	7.265,52
TOTAL	8.621.869,67

MASA SIN BÁSICAS Y DESTINO	4.950.433,43
-----------------------------------	---------------------

30% MASA C. PROD.	1.485.130,03
--------------------------	---------------------

10% MASA GRAT	495.043,34
----------------------	-------------------

75% MASA C. ESP.	3.712.825,07
-------------------------	---------------------

Como se aprecia el total de la gratificación y productividad del personal funcionario no supera el límite establecido pero la cuantía del complemento específico supera el límite legal exigible en 955.342,84 euros.

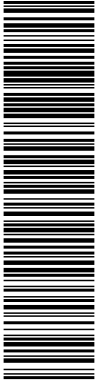
Sobre los gastos generales del personal del Ayuntamiento, cabe destacar lo siguiente:

- En relación con el fondo de Acción Social, se mantiene la situación de suspensión conforme al acuerdo publicado en el BOCM núm. 17 de fecha 20 de enero de 2012.

Además, la LGPE 2023 establece

- “3. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras*

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 27 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E0089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público."

2. El artículo 19.Tres de la LGPE 2023 establece

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

Según los datos que obran en la Concejalía de Recursos Humanos, el Plan de pensiones del Ayuntamiento de Valdemoro se integró al Fondo de Pensiones en "CAIXA CATALUNYA VIII FONDO DE PENSIONES, el día 16 de noviembre de 2001. Con fecha diciembre del año 2010, tras la tramitación del expediente oportuno, se movilizó al fondo MAPENS F1 Fondo de Pensiones. Con fecha septiembre del año 2016, tras la tramitación del expediente oportuno, se movilizó al Fondo de Pensiones BBVA PENSIONES V, F.P.

Las especificaciones particulares del citado Plan, estipula en el apartado V, que el promotor hará una aportación anual de 30,05€.

Por lo cual, teniendo en cuenta el número de empleados puesto de manifiesto anteriormente, la cuantía presupuestada se eleva a:

- o 10.878,01 € para el personal laboral
- o 4.868,10€ para el personal funcionario

3. Se recoge la pensión mensual reconocida con carácter vitalicio, a antiguos empleados y cuyo importe total se eleva a 7.716,52€ y que incluye un incremento del 2,5% al igual que los empleados de esta entidad.

4. Se incluye un apartado de incidencias variables por importe total de 362.839,89 euros que engloba la retribución de las condiciones del puesto de trabajo y parte de ellas regulada en el Convenio Colectivo del personal laboral que se aplica.

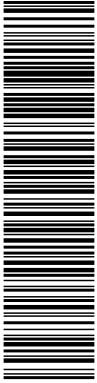
Se reitera lo expuesto en el informe de nómina del mes de noviembre de 2024 emitido por esta Concejalía con CPV U9442-LYX9T-8EEBW al respecto y que a continuación re expone:

"Las retribuciones percibidas por el personal funcionario se recogen mensualmente en la nómina, clasificándose en básicas y complementarias. Las retribuciones básicas son el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias. Las retribuciones complementarias son los complementos de destino, específico, de productividad y las gratificaciones. El personal laboral se rige por la normativa laboral y convenios, y las retribuciones son el salario base, plus de actividad y plus extrasalariales. Dichos conceptos no están definidos. Igualmente, el anexo I del Capítulo I del presupuesto municipal recoge, para el personal, diversos complementos denominados incidencias.

Es decir, existe un acuerdo VALIDO Y EFICAZ, que no ha sido impugnado - Anexo de Personal del Presupuesto- que cuantifica retribuciones económicas que vinculan a la Administración que, en consecuencia, no puede modificarlas unilateralmente.

La Sentencia del Tribunal de Cuentas, S 20-07-2011, nº 12/2011, rec. 17/2011, que, aunque se refiere al complemento de productividad debe entenderse de aplicación a todos los conceptos retributivos señalados en el

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 28 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

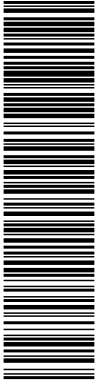
informe del Ministerio Fiscal, al darse la misma situación para todos ellos dado que todos fueron aprobados por el Pleno en el Anexo de personal,

“...
Y es que no detectamos, en todo caso, la existencia de un alcance a los fondos públicos que sea efectivo y evaluable económicamente. Ni los acuerdos administrativos del Pleno se impugnaron nunca ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo. Ni se superaron los porcentajes de la masa salarial que la legislación estableció para el complemento de productividad. Ni está probado por el demandante que no existiera en los periodos objeto de controversia el especial rendimiento o dedicación de quien percibió el complemento de productividad. Ni sería factible cuantificar el “quantum” del alcance, precisamente por no conocerse los criterios de reparto establecidos, al no venir los pagos, por dicho concepto, acompañados por un certificado o acuerdo de la autoridad que proceda, que justifique el reparto de dicho complemento. En definitiva, no se producen los supuestos necesarios para el nacimiento de un alcance en los términos que esta Sala lo ha configurado desde la promulgación de nuestras Leyes propias. Los efectos jurídicos de la Sentencia apelada, en este punto, desembocarían en un resultado anómalo. Los claveros del Ayuntamiento deberían devolver a las arcas municipales la bolsa total de productividad abonada durante dos ejercicios económicos sólo por el hecho de que dicha bolsa fue repartida según unos criterios lineales que el demandante presume, pero no puede demostrar, que no se compadecieron con lo establecido en la normativa vigente. Y es que no es esta jurisdicción la que debe entender de supuestos como los que ahora se someten a nuestra consideración, que supondrían una intromisión en las facultades discrecionales de los gestores públicos, controlables, eso sí, por el orden contencioso-administrativo (con la solución, por otra parte, a veces contraria a los argumentos jurídicos de quien se opone a la apelación, como hemos indicado anteriormente). En definitiva, y como hemos indicado anteriormente, los pagos en cuestión son consecuencia de unos actos válidos adoptados por quien tenía la competencia y se han justificado con las nóminas correspondientes percibidas por el Secretario-Interventor y el Alguacil, que son los beneficiarios de los mismos. No son, en consecuencia, pagos que esta Sala pueda considerar como no debidos. Por todo ello, y al no apreciar la existencia de un alcance en relación a las cantidades satisfechas en concepto de productividad, no procede sino estimar en este punto el recurso de apelación y revocar la Sentencia apelada en cuanto declaró la existencia de un alcance por importe de NUEVE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y NUEVE EUROS CON TREINTA Y DOS CÉNTIMOS (9.889,32 Eur.) por este concepto.”

A mayor abundamiento, consta en esta administración, la Sentencia dictada, con fecha 2 de junio de 2017, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 31 de Madrid y en el Procedimiento Abreviado nº 265/2016, por la cual se estimó sustancialmente el recurso contencioso administrativo impuesto por un empleado del Ayuntamiento de Valdemoro, contra la actuación de la misma que, mediante Decreto Nº 1337/2016 de fecha 3 de mayo, quitaba el complemento de productividad en 119€ que había sido concedido mediante Decreto Nº 157/2007 y el concepto de “otros devengos” por importe de 741€ mensuales, que viene retribuyéndose en la nómina de manera habitual. El fundamento de derecho de dicha sentencia se basa en que el Ayuntamiento de Valdemoro no tiene aprobada la preceptiva relación o catálogo de puesto de trabajo donde se expliciten, entre otros aspectos, las funciones o características esenciales de los puestos de trabajo; y que en base a los

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960 8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFEDD0E3701E9089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 29 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E8089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

artículos 72 a 74 del EBEP, es necesaria la aprobación de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares para modificar las condiciones de puestos de trabajo.

Se reitera que el Ayuntamiento de Valdemoro sólo cuenta con un catálogo para el personal funcionario, y que solo es posible que las variaciones se produzcan en la organización municipal se contemplen con carácter previo en la RPT.

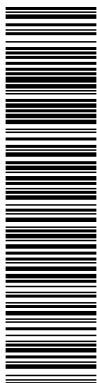
Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Valdemoro, celebrada, en sesión ordinaria, el día 22 de octubre de 2024, se aprobaron, entre otros puntos, el Pliego de Prescripciones Técnicas con código para validación UH7JA-HJPCZ-JR9FN y Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares con código para validación 2C36K-RLQ0F-1JZS8 y el expediente de contratación, de tramitación ordinaria, disponer la apertura del procedimiento de adjudicación, a través de procedimiento abierto simplificado del «SERVICIO DE REDACCIÓN, VALORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO» (Expte. 95/2024). Se hacía público la licitación del citado expediente mediante anuncio publicado en la Plataforma de Contratación del Sector Público, el día 23 de octubre de 2024.

El plazo de presentación de pliegos de oferta finalizó el día 11 de noviembre de 2024 a las 23h59. El procedimiento del proceso de licitación es un abierto simplificado, con tramitación ordinaria y con un valor estimado del contrato de 100.000 euros.

Por tanto, una vez finalizado el trabajo de "Servicio de redacción, valoración e implantación de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Valdemoro", negociado con las Secciones Sindicales, aprobado mediante Pleno y publicado en el BOCM, esta Concejalía podrá llevar a cabo, las adaptaciones correspondientes a cada empleado en servicio activo de esta administración."

5. El Plan de Formación está regulado mediante acuerdo plenario de este Ayuntamiento en sesión ordinaria del día 30 de noviembre de 2017 y publicado en el B.O.C.M. núm. 30 el día 5 de febrero de 2018. Vistos los históricos en relación con esa materia, se ha dotado la cuantía 40.000 euros para la formación.
6. Este año, se ha incluido una cuantía de 200.000 euros para atender las ejecuciones de sentencias por cuestión de clasificación profesional, es decir por diferencia de categoría superior que algunos empleados laborales consiguen mediante sentencia.
Dicho gasto no se recogió en el documento de anexo de personal 2024 ya que mediante Pleno celebrado el 28 de junio de 2024, se aprobó el expediente de modificación de créditos nº 32/2024 de créditos extraordinarios y suplementos con cargo al Remanente de Tesorería del ejercicio de 2023.
Por lo tanto, dicha previsión aumenta aún más el gasto de personal respecto al año 2024.

III.7.- Cotizaciones Sociales



Ayuntamiento de Valdemoro

El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley General de la Seguridad Social, la cotización a la Seguridad Social es obligatoria.

El RDL 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, en su artículo 80, sobre actualización del tope máximo y mínimo de las bases de cotización en el sistema de la Seguridad Social.

Los topes máximos y mínimos de las bases de cotización para el ejercicio 2025 quedan fijados de la siguiente manera:

- El tope máximo asciende a 4.909,50 euros mensuales.
- Las bases mínimas son 1.381,33 euros mensuales con objeto de la publicación del SMI de 2025 (BOE núm. 37 de fecha 12.02.2025).

Desde el 1 de enero de 2025, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 bis y en la disposición transitoria cuadragésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se deberá efectuar una cotización por el importe de las retribuciones a las que se refiere el artículo 147 del citado texto refundido, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo.

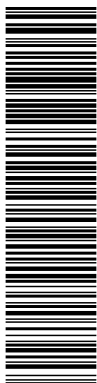
El Real Decreto 322/2024 de 27 de marzo introduce modificaciones en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social. Entre las principales novedades está la nueva cuota de solidaridad, que se aplicará a la parte del salario que supere la base máxima de cotización.

Se trata de una cotización adicional para los ingresos que excedan la base anual de cotización, que para el próximo año se situará en 4.909 euros mensuales, tras revalorizarse un 4% respecto a 2024.

Esta cuota se determinará en función del exceso de los rendimientos de trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización que se establezca en los presupuestos generales de cada año.

Por lo cual, los costes de seguridad social recogen los siguientes porcentajes, aplicables a la totalidad de las retribuciones salariales de esta entidad.

CONTINGENCIA	TIPO DE COTIZACIÓN (%)		
	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
	23,60	4,70	28,30
<u>Contingencias profesionales</u>	Se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la D.A. 4.ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre . En el caso de empresas que ocupen a trabajadores a quienes en razón de su actividad les resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, se aplicará el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más alto de los establecidos en dicha tarifa de primas, siempre y cuando el establecimiento de ese coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización		



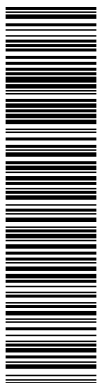
Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFEDD0E3701E8089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

	adicional por tal concepto. Esto no se aplicará a las empresas que ocupen a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad.		
Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)	0,7 (sobre la base de cotización por contingencias comunes).	0,67	0,13

SITUACIONES	TIPO DE COTIZACIÓN (%)		
	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Contratación indefinida: incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos de formación en alternancia, para la formación y el aprendizaje, formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, de relevo, interinidad, y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33 por ciento.	5,50	1,55	7,05
Contratación de duración determinada (a tiempo completo y parcial).	6,70	1,60	8,30
Transformación de la contratación de duración determinada en contratación de duración indefinida (desde el día de la fecha de la transformación).	5,50	1,55	7,05
Socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y socios de trabajo de las cooperativas, incluidos en regímenes de Seguridad Social que tienen prevista la cotización por	5,50	1,55	7,05 (si el vínculo societario con la cooperativa es indefinido).
	6,70	1,60	8,30 (si el vínculo societario con la cooperativa es



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFEDD0E3701E8089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



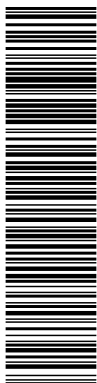
Ayuntamiento de Valdemoro

desempleo.			de duración determinada).
Colectivos con una relación de servicios de carácter temporal con las administraciones, los servicios de salud o las fuerzas armadas (funcionarios de empleo de las Administraciones públicas, el personal con nombramiento estatutario temporal de los servicios de salud, los militares de complemento y los militares de tropa y marinería de las fuerzas armadas que mantienen una relación de servicios de carácter temporal).	5,50	1,55	7,05 (si esos servicios son de interinidad o sustitución).
Reconocimiento de discapacidad durante la vigencia del contrato de duración determinada (a partir de la fecha en que se reconozca al trabajador un grado de discapacidad no inferior al 33 por 100).	5,50	1,55	7,05
Representantes de comercio que presten servicios para varias empresas.	Tipo de cotización por desempleo que corresponda a cada contratación.		
Internos que trabajen en talleres penitenciarios y menores.	5,50	1,55	7,05
Cargos públicos y sindicales [apdo. 1. e) y f) del art. 264 de la LGSS].	6,70	1,60	8,30
Reservista que no sea funcionario de carrera y reservista de especial disponibilidad, cuando sean activados para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.	6,70	1,60	8,30

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	0,20 %	-	0,20 %
Formación profesional	0,60 %	0,10 %	0,70 %

Para el colectivo de la Policía local procede aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la empresa como para el trabajador. La disposición adicional 164 de la ley 6/2018 de PGE 2018 ha establecido un tipo de cotización adicional del 10,6 %, para todos los policías en activo. De esta cuota, los municipios deberán financiar el 8,84% y los propios funcionarios, el 1,76% restante.

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 33 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

III.8.- Oferta de empleo público del año 2025

El artículo 20 de la LPGE 2023, prorrogado, establece limitaciones y requisitos para la incorporación de nuevo personal en las Corporaciones locales:

“1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

- a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.*
 - b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.*
 - c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autónoma y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.*
 - d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4. Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.*
- [...].”

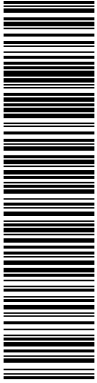
El punto Tres, define el cálculo de la tasa de reposición:

“1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.”

Durante el año 2024, han causado baja en el Ayuntamiento los siguientes funcionarios:

	D_TIPO_PRESUP	SERVICIO	GRUPO	PUESTO	OBSERVACIONES
1	Personal Funcionario	SERVICIO TECNICO URBANISTICO	A1	ARQUITECTO	JUBILACION 15-08-2024
2	Personal Funcionario	POLICIA LOCAL	C1	POLICIA	JUBILACION 30-06-2024
3	Personal Funcionario	POLICIA LOCAL	C1	POLICIA	S.O.A.P. 19-06-2024
4	Personal Funcionario	POLICIA LOCAL	C1	POLICIA	JUBILACION 18-12-2024
5	Personal Funcionario	POLICIA LOCAL	C1	POLICIA	EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD
6	Personal Funcionario	CONCEJALIA DE PERSONAL	A2	TEC. GESTION DE PERSONAL	JUBILACION 30-12-2024
7	Personal Laboral Fijo	URBANISMO	A1	ARQUITECTO	JUBILACION 12-12-2024
8	Personal Laboral Fijo	SIE-PC	AP	AUX TEM	EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFDD0E3701E9089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

9	Personal Laboral Fijo	BIBLIOTECA	C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD
10	Personal Laboral Fijo	PARTICIPACION CIUDADANA	AP	AUXILIAR DE SERVICIOS	EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD
11	Personal Laboral Fijo	EDUCACION	AP	CONSERJE	EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD
12	Personal Laboral Fijo	SAD	A2/L2	DUE	EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD
13	Personal Laboral Fijo	RENTAS	AP	LIMPIADORA	EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD
14	Personal Laboral Fijo	CENTRO DE MAYORES	C2	MONITOR	JUBILACION 30-11-2024
15	Personal Laboral Fijo	DEPORTES	C2	MONITOR DEPORTIVO	EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD
16	Personal Laboral Fijo	DEPORTES	C2	MONITOR GIM. RTIMICA	EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD
17	Personal Laboral Fijo	SIE-PC	C1	OFICIAL 1ª TEM	EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD
18	Personal Laboral Fijo	URBANISMO	A1	TEC JURIDICO URBANISTA	EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD
19	Personal Laboral Fijo	EDUCACION	A2/L2	TEC. GESTION JUVENTUD	IPA 22-04-2024

Y no ha habido ninguna incorporación de personal en el ejercicio 2024 que afecte a la tasa de reposición. En efecto, las incorporaciones producidas en el ejercicio 2024 son resultados de los procesos selectivos de las OEP's.

El Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado señala, en su artículo 64: [...] *El puesto de trabajo cubierto temporalmente será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda (concurso o libre designación).*

La LPGE 2023, prorrogado, fija la tasa de reposición de efectivos en el 120% en los sectores prioritarios, y en el 110% en los demás sectores. Además, las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120% de tasa en todos los sectores, mientras que la tasa será del 125% para los cuerpos de policía local.

Por ello, y considerando las bajas:

- de las plazas de policía local producidas en el ejercicio 2024, procede crear y ofertas una plaza más de policía local.
- de los demás sectores, procede crear dos plazas de Jefe/a de servicios.

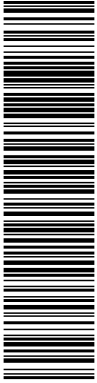
Por lo cual, debe modificarse la plantilla y dotar dichas plazas en el anexo I del presupuesto municipal. Hecho que está recogido en el presente del Capítulo I para el año 2025.

Para aprobar la OEP 2025 con la totalidad de las plazas (incluido las tres de nueva creación por TRE), primero habría que modificar la plantilla con el objeto de incluir las citadas dos plazas y por supuesto deben estar dotadas presupuestariamente.

Considerando lo contemplado en el artículo 37.1.l del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es materia de negociación: *"Los criterios generales sobre ofertas de empleo público."*

El plazo establecido en el art. 128.1 del RDLeg 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local -TRRL-, de *"un mes desde la aprobación de su Presupuesto"*

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 35 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1375960-8YF1E-92Y9O-MVHPZ-BCFFEDD0E3701E8089F303A2D7C7F78ED0BC15319) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web que le proporciona la entidad emisora de este documento.



Ayuntamiento de Valdemoro

La oferta de empleo se establece en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se define el criterio de anualidad. Así en el artículo 70: "2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente".

Por último, se hace constar que esta entidad ha aprobado las OEP anualmente conforme a lo establecido en la LGPE, que se ha cumplido la tasa de reposición estipulada en la citada normativa y por tanto, no se ha perdido ninguna plaza.

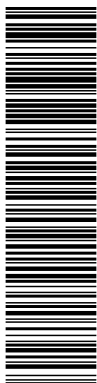
Se relacionan, a continuación, las plazas pendientes de convocarse y previstas de incorporación correspondientes a OEP de ejercicios anteriores:

- OEP 2021 (BOCM núm. 146 de 21/06) Procesos selectivos en curso:
 - 2 plazas de personal funcionario TAG
 - 1 plaza de personal funcionario de Administrativo
 - 1 plaza de Oficial de la policía local mediante promoción interna (proceso selectivo en curso)
- OEP 2022 (BOCM núm. 311 de 30/12):
 - 1 plaza de personal funcionario de Asesor/a Económico
 - 1 plaza de personal funcionario de Letrada
 - 1 plaza de personal funcionario de Recaudador
 - 1 plaza de Policía Local (plaza que se ha quedado desierta)
 - 2 plazas de personal funcionario de Administrativo (proceso selectivo en curso)
 - 1 plaza de Oficial de la policía local mediante promoción interna (proceso selectivo en curso)
- OEP 2023 (BOCM núm. 301 de 19/12):
 - 1 plaza de personal funcionario de Técnico/a Jurídico/a Urbanista
 - 1 plaza de personal funcionario de Técnico/a de Gestión de Residencia
- OEP 2024 (BOCM núm. 272 de 14/11):
 - 1 plaza de personal funcionario de Inspector de la policía local
 - 1 plaza de Subinspector de la policía local mediante promoción interna

III.9.- Tablas salariales del año 2025

Para el personal funcionario, se ha contemplado las retribuciones que figuran en la ficha técnica del catálogo de puesto de trabajo aprobado por Pleno el 30-12-2024, con la previsión del incremento retributivo del 0,5% con carácter retroactivo desde enero del año pasado, tal y como estableció el Ministerio de Hacienda en su acuerdo para la Administración del Siglo XXI firmado con los sindicatos CCOO y UGT.

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 36 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

Para el personal laboral, se ha aplicado el mismo criterio que al personal funcionario.

Mediante acuerdo adoptado en el Pleno del Ayuntamiento de Valdemoro, en sesión celebrada el día 30 de septiembre de 2024, por la que se procede a la aprobación de la masa salarial del personal laboral del sector público local de esta Corporación para el año 2024 que incluye el 2% de incremento en base al RD-ley 4/2024, de 26 de junio.

Dicha cantidad es 11.809.611,43 euros que se distribuye como se indica a continuación:

	2024
Retribución básica	11.300.386,07
Retribuciones extrasalariales	373.100,67
Acción Social	66.252,20
Diferencias categorías sentencias	69.872,50
Total	11.809.611,43

Considerando que el Gobierno ha aprobado el RD Ley que apruebe un incremento retributivo del 2 % con la posibilidad de otra subida adicional del 0,5 % (de las retribuciones a 31-12-2023) ligada al índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA) conforme al Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, firmado entre Gobierno y sindicatos para el período 2022-2024, queda pendiente a dicha aprobación para aprobar la masa salarial del personal laboral para el año 2024.

El artículo 103 bis de la LBRL en referencia a la masa salarial del personal laboral del sector público local, determina que:

“Las Corporaciones locales aprobarán anualmente la masa salarial del personal laboral del sector público local respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

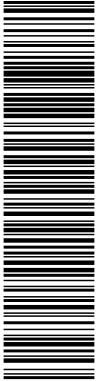
2. La aprobación indicada en el apartado anterior comprenderá la referente a la propia Entidad Local, organismos, entidades públicas empresariales y demás entes públicos y sociedades mercantiles locales de ella dependientes, así como las de los consorcios adscritos a la misma en virtud de lo previsto en la legislación básica de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y de las fundaciones en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de las entidades citadas en este apartado.*
- b) Que su patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.*

3. La masa salarial aprobada será publicada en la sede electrónica de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma uniprovincial en el plazo de 20 días.”

Considerando lo contemplado en el artículo 37.1.a del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es materia de negociación: *“La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.”*

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 37 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

III.10.- Retribuciones de los miembros de la Corporación

En relación con el incremento retributivo de los miembros de Corporación que tienen dedicación y de conformidad con los acuerdos aprobados por Pleno del Ayuntamiento de Valdemoro, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de julio de 2023 y publicados en el BOCM núm. 240 de fecha 9 de octubre de 2023, que establecen, entre otros, que *“Las retribuciones se incrementarán con la periodicidad e importes que se indique en la Ley de Presupuestos Generales de cada año, o normativa aplicable, sin necesidad de ulterior acuerdo.”*, se ha previsto el mismo incremento que al personal de esta entidad, es decir un 2,5% tal y como recoge el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, publicado en el BOE núm. 155, establece un incremento salarial fijo del 2% con efecto retroactivo desde el 1 de enero. Además, se establece la posibilidad de otra subida adicional y consolidable del 0,5% si la suma de la variación del dato de IPC adelantado de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo aplicado durante esos mismos años.

Por otra parte, se ha incluido las cuantías anuales de los trienios conforme a los siguientes actos:

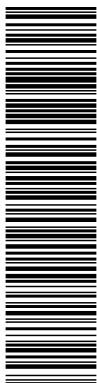
- Mediante Decreto Nº 1103/2024 de fecha 21 de marzo, del Concejal de Recursos Humanos y Régimen Interior se ha reconocido a la Concejala del PSOE, Dª Guadalupe Amor Angulo.
- Mediante Decreto Nº 1102/2024 de fecha 21 de marzo del Concejal de Recursos Humanos y Régimen Interior se ha reconocido al Portavoz del PSOE, D. Vicente López-Peláez, el abono de 6 trienios del subgrupo A2.

A la vista de todo lo expuesto, la funcionaria que suscribe entiende que no se vulnerarían los límites previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente, por los motivos que con anterioridad se han transcrito.

No obstante, a pesar de constar propuesta debidamente motivada para la ampliación de la plantilla, así como resumen en el que se observa que el incremento de gasto que supone la modificación de plantilla, deberá darse cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente respecto a la ampliación de la plantilla y por lo que se refiere al gasto que ello supone en la consignación presupuestaria en el Anexo de Personal, debiendo constar informe emitido por los Servicios de Intervención municipal en el que se informe sobre si el incremento que implica el capítulo I respecto al existente al 2024, cumple el precepto legal por un lado de que los incrementos retributivos no excedan del 2,5% salvo las casos que encuadrados dentro el epígrafe 7 del art 19 de la LPGE.

A la vista de la documentación obrante en el expediente, así como de los antecedentes y consideraciones jurídicas del presente informe, se emite informe favorable a la propuesta formulada por la Concejalía de Personal, remitiéndose el mismo para la preceptiva fiscalización por los servicios económicos municipales y formulándose PROPUESTA DE RESOLUCION con el siguiente tenor literal:

PRIMERO. - Aprobar las modificaciones introducidas en la Plantilla de personal del Ayuntamiento de Valdemoro del ejercicio 2025, según detalle a continuación:



Ayuntamiento de Valdemoro

La amortización de las siguientes plazas:

PERSONAL LBORAL

Denominación de la Plaza	Categoría	Grupo	Tipo	N.º plazas
Técnico Superior de informática	Técnico/a Superior	A1/L1	L	1
Auxiliar de Técnico/a de emergencias Técnico/as	Auxiliar de Técnico/a de emergencias Técnico/as	AP / 5	L	1
Peón de servicios	Peón de servicios	AP / 5	L	6
Arquitecto/a	Arquitecto/a	A1 / 1	L	1
Técnico/a Superior Licenciado/a en Derecho Urbanismo	Técnico/a Superior	A1 / 1	L	1
Técnico/a de Gestión de Juventud	Técnico/a medio	A2 / 2	L	1
Auxiliar de servicios	Auxiliar de servicios	AP / 5	L	1
Limpiador/a	Limpiador/a	AP / 5	L	1
Auxiliar de ayuda a domicilio V	Auxiliar de ayuda a domicilio V	AP / 5	L	1
Monitor/a	Monitor/a	C2 / 4	L	1
Monitor/a gimnasia rítmica	Monitor/a gimnasia rítmica	C2 / 4	L	1
Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar Administrativo/a	C2 / 4	L	1
Monitor/a deportivo	Monitor/a deportivo	C2 / 4	L	1
Jefe de servicios III	Jefe de servicios III	C1 / 3	L	1
Administrativo/a	Administrativo/a	C1 / 3	L	1

La creación de las siguientes plazas:

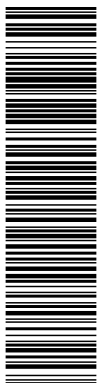
PERSONAL LABORAL

Denominación de la Plaza	Categoría	Grupo	Tipo	N.º plazas
Oficial 1ª de Técnico/a de emergencias médicas	Oficial 1ª de Técnico/a de emergencias médicas	C2 / 4	L	1
Conserje	Conserje	AP / 5	L	3
Animador/a socio cultural	Animador/a socio cultural	C2 / 4	L	1

PERSONAL FUNCIONARIO

Denominación de la Plaza		Grupo	Tipo	Escala	Subescala	Clase	N.º plazas
Vicetesorero/a	Habilitado Nacional	A1	F	HN			1
Jefe de Servicios	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AE	T	TS	2
Técnico/a Superior Medio Ambiente	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AE	T	TS	1
Director/a Deportivo	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AE	T	TS	1
Técnico/a Superior informático	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AE	T	TS	1
Administrativo/a	Subescala Administrativa	C1	F	AG	A		6

DOCUMENTO Confidencial: Informe personal plantilla anexo 1 2025	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 8YF1E-92Y9O-MVHPZ Página 39 de 39	FIRMAS El documento ha sido firmado o aprobado por : 1.- M TERESA MONTERO CATALINA, PERSONAL JEFA SERVICIO RRHH Y ORGANIZACIÓN, de AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO. Firmado 04/03/2025 19:19	ESTADO FIRMADO 04/03/2025 19:19



Ayuntamiento de Valdemoro

Técnico/a de Gestión de Participación Ciudadana	Subescala Técnico/a Medio	A2	F	AE	GS	TM	1
Técnico/a de Administración General	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AG	T	TS	1
Arquitecto/a	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AE	T	TS	1
Técnico/a Jurídico Urbanista	Subescala Técnico/a superior	A1	F	AE	T	TS	1
Agente Policía Local	Subescala Servicios Especiales Policía Local	C1/C2	F	AE	SE	PL	1
Arquitecto/a Técnico	Subescala Técnico/a superior	A2	F	EAE	T	TM	1

RECLASIFICAR

Denominación de la Plaza	Categoría	Grupo	Tipo	N.º plazas
Diplomado/a de Personal	Técnico Especialista	B	L	1

MODIFICACIONES DE CONDICIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Denominación de la Plaza	Categoría	Grupo	Tipo	N.º plazas	Antes	Después
Conserje	Conserje	AP / 5	L	1	Tiempo Parcial	Tiempo Completo
Monitor/a	Monitor/a	C2 / 4	L	1	TP 0,48	TP 0,6133

SEGUNDO. - Aprobar la plantilla de personal del Ayuntamiento de Valdemoro para el ejercicio 2025, con las modificaciones introducidas en la misma, y quedando la misma estructurada de conformidad con detalle en el anexo con CPV XC2AE-RBRIC-T61IV.

TERCERO. - Aprobar el Anexo I de Personal con las modificaciones retributivas recogidas a la vista de las modificaciones realizadas.

CUARTO. - Solicitar que se proceda a la mayor brevedad posible, por el órgano competente en materia de administración local de la Comunidad de Madrid, a la clasificación del puesto de Vicetesorero del Ayuntamiento de Valdemoro, dentro de los reservados a funcionarios con Habilitación de carácter nacional.

QUINTO. - Publicar la platilla junto con el presupuesto en el BOCM durante 15 días hábiles para presentación de alegaciones posibles. Las mismas se considerarán definitivamente aprobadas si durante el citado plazo no se hubiese presentado reclamación alguna, en caso contrario, será el Pleno el órgano competente para resolverlas.

SEXTO. - Seguir en el expediente el procedimiento y trámites establecidos por el ordenamiento jurídico vigente.

Con todo lo que antecede se tiene por emitido el informe de la Técnico de Personal que suscribe, que se somete a cualquier otro mejor fundado y a la consideración del órgano competente del Ayuntamiento a los efectos oportunos.

En Valdemoro a la fecha de la firma electrónica

JEFE/A DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y RRHH
M TERESA MONTERO CATALINA