

## MUNICIPIOS

### Ayuntamiento de la Poble de Vallbona

*2025/13488 Anuncio del Ayuntamiento de la Poble de Vallbona sobre la aprobación de la nueva relación de puestos de trabajo (RPT).*

#### ANUNCIO

Por acuerdo del Ayuntamiento Pleno, en sesión del día 5 de noviembre de 2025 se adoptó el siguiente acuerdo de aprobación de la relación de puestos de trabajo:

#### VER ANEXO

La Poble de Vallbona, 7 de noviembre de 2025.—La concejala delegada de Recursos Humanos, Marina Rubio Rabés.





**La Poble  
de Vallbona**  
Ajuntament

Visto el expediente número 2025/00009234Y de tramitación en el departamento de Recursos Humanos de nueva Relación de Puestos de Trabajo.

Resultando que la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de la Poble de Vallbona fue aprobada definitivamente en sesión extraordinaria del Pleno celebrada el día 13 de febrero de 2003.

En los años posteriores, se han llevado a cabo diversas modificaciones, mediante la creación de nuevos puestos o la alteración puntual de algunos ya existentes, con el objetivo, en principio, de adaptarlos a nuevas circunstancias organizativas y a las funciones efectivamente desempeñadas por el personal.

Sin embargo, en muchos de estos casos, las modificaciones introducidas no han respondido a una planificación global ni a criterios técnicos objetivos, sino que se han orientado exclusivamente a la aplicación de factores que permitieran incrementar las retribuciones de determinados puestos. Esta práctica ha provocado una pérdida progresiva de coherencia interna en la RPT, ya que se han generado desigualdades retributivas injustificadas, duplicidades funcionales y desequilibrios entre categorías y áreas de trabajo que no se corresponden con la estructura real de la organización ni con los principios de equidad y eficiencia en la gestión pública.

Como consecuencia de ello, la RPT ha dejado de cumplir su finalidad esencial como instrumento técnico de ordenación del personal, que no es otra que definir de forma clara, objetiva y sistemática las necesidades de recursos humanos de la entidad, asignando a cada puesto de trabajo su denominación, funciones, requisitos, sistema de provisión y retribuciones en función de criterios organizativos y funcionales.

Cuando la RPT se modifica de manera fragmentaria y sin una visión de conjunto, pierde su capacidad para servir de base a una política de personal coherente, justa y transparente. En este sentido, la acumulación de modificaciones parciales con finalidades retributivas ha terminado por desvirtuar su utilidad práctica, haciendo que resulte, en la actualidad, un instrumento inservible para una planificación adecuada de los recursos humanos del Ayuntamiento.

La actual dinámica administrativa del Ayuntamiento de la Poble de Vallbona, así como las crecientes exigencias de la gestión pública, han generado la necesidad urgente de revisar y actualizar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) vigente. Las funciones asociadas a muchos puestos se han quedado obsoletas y no recogen numerosas tareas derivadas de los importantes cambios operados en el seno de la Administración Pública durante las dos últimas décadas.

Esta revisión integral responde a diversos factores que justifican la creación de una nueva estructura organizativa, alineada con los objetivos estratégicos de la Corporación y con las demandas reales de la ciudadanía.

### **1. Adaptación a Nuevas Realidades Normativas y Administrativas**

Desde la aprobación de la RPT en 2003, el marco normativo y administrativo ha cambiado profundamente. La evolución legislativa ha introducido nuevas competencias, responsabilidades y exigencias para las administraciones locales, que hacen imprescindible una adecuación técnica y estructural de la organización.

Entre las reformas normativas más significativas destacan:

- Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, 2007): Estableció un nuevo marco regulador en materia de derechos y deberes del personal, carrera profesional, formación y evaluación del desempeño. Su correcta implementación exige una adaptación precisa de los puestos de trabajo a los principios establecidos.
- Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, y Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común: Ambas supusieron una profunda transformación en la organización y funcionamiento del sector público, reforzando la interoperabilidad administrativa, la tramitación electrónica y la orientación al ciudadano. Estas leyes demandan perfiles profesionales técnicos, digitales y jurídicos que no están adecuadamente contemplados en la RPT vigente.





- Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales: Impone exigencias técnicas en materia de gestión de datos que requieren nuevos puestos especializados o la adaptación de los existentes.
- Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público: Incrementó notablemente la complejidad de los procedimientos de contratación, lo que requiere personal con formación específica y experiencia en contratación pública y control de la legalidad administrativa.
- Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana: Supone una regulación específica en el ámbito autonómico que obliga a adaptar la gestión del personal a los principios de mérito, capacidad, igualdad y profesionalidad.
- Ley 3/2019, de 18 de febrero, de Servicios Sociales Inclusivos en la Comunidad Valenciana: que redefine las competencias de los municipios y la necesidad de adaptar la estructura organizativa para la atención primaria, impactando en las funciones, y obligando a implementar servicios y prestaciones contempladas en la ley, como la promoción de la autonomía personal y la inclusión social, lo que requiere nuevos Servicios, nuevos perfiles y adaptación de procedimientos administrativos y de gestión de recursos.

Además, la digitalización de los servicios públicos y la implantación del gobierno electrónico exigen la presencia de perfiles técnicos especializados, actualmente inexistentes o insuficientes en la estructura organizativa.

En conjunto, todos estos cambios han hecho que la RPT actual se haya quedado completamente desfasada y no responda ni a las exigencias normativas ni a las necesidades operativas reales.

## **2. Mejora de la Eficiencia y la Efectividad de los Servicios**

La nueva RPT permitirá optimizar la distribución de funciones y responsabilidades, eliminando duplicidades, clarificando tareas y mejorando los canales de comunicación y coordinación entre departamentos. Este rediseño favorece la especialización profesional, la mejora continua y la implementación de metodologías de gestión más ágiles y eficaces.

Además, una descripción actualizada de cada puesto de trabajo garantiza una mejor asignación de recursos humanos, facilita la planificación estratégica del personal y promueve una organización más flexible y adaptada a los retos contemporáneos.

## **3. Respuesta a las nuevas necesidades de la Ciudadanía**

Desde 2003, la población de la Pobla de Vallbona ha experimentado un crecimiento del 88,77%, pasando de 14.333 a 27.056 habitantes en 2024, según datos del INE. Este aumento poblacional ha generado una mayor demanda de servicios públicos, tanto en volumen como en complejidad.

La RPT debe reflejar estas nuevas necesidades, incorporando áreas funcionales clave y nuevos perfiles profesionales para atender adecuadamente a una ciudadanía más numerosa, diversa y exigente. También debe garantizar que los departamentos con mayor carga de trabajo dispongan del personal necesario para mantener unos niveles adecuados de calidad en la atención al público.

Asimismo, el crecimiento poblacional implica nuevos retos urbanos, medioambientales y sociales, que deben ser gestionados por una plantilla municipal dimensionada y estructurada conforme a dichos desafíos.

## **4. Estabilidad de la Plantilla y Promoción del Desarrollo Profesional**

La nueva RPT contempla itinerarios de promoción profesional y la creación de puestos "barrados" a categorías superiores, lo que permite la progresión en la carrera administrativa del personal municipal. Esto favorece la motivación, la retención del talento y el reconocimiento del mérito, factores todos ellos esenciales para garantizar un servicio público de calidad.

Además, la actualización del valor de los puestos, en consonancia con las funciones realmente desempeñadas, permite establecer retribuciones ajustadas al mercado y al entorno institucional. De este modo, se contribuye a frenar la fuga de personal cualificado hacia otras administraciones con condiciones laborales más atractivas.





### 5. Sostenibilidad Económica y Presupuestaria

La propuesta de nueva RPT ha sido diseñada con criterios de equilibrio presupuestario y sostenibilidad económica, evitando incrementos desproporcionados en la masa salarial. Se prioriza la eficiencia organizativa y el impacto positivo sobre la calidad del servicio, asegurando una correcta planificación de los recursos y un uso responsable de los fondos públicos.

La aprobación de una nueva Relación de Puestos de Trabajo en el Ayuntamiento de la Pobla de Vallbona no solo es necesaria, sino inaplazable.

La obsolescencia de la estructura actual, los profundos cambios normativos y sociales, el crecimiento poblacional y las nuevas demandas de los vecinos requieren una adaptación integral del modelo organizativo municipal.

Este proceso permitirá dotar al Ayuntamiento de una herramienta eficaz para la gestión estratégica de sus recursos humanos, mejorando la prestación de los servicios públicos y reforzando la profesionalización de su plantilla. En definitiva, se trata de avanzar hacia un Ayuntamiento más moderno, eficiente, transparente y orientado al bienestar de su ciudadanía.

Resultando que en la elaboración de la nueva relación de puestos de Trabajo se ha contado con la asistencia técnica externa de la empresa Noguera Abogados & Asesores SPL, que en coordinación con el área de RRHH, han realizado los estudios y valoraciones de los diferentes puestos de trabajo de este Ayuntamiento y necesidades de la Corporación en materia de recursos humanos y cuyo resultado se plasma en el documento RPT que consta en el expediente como ANEXO I y que incluye:

- Instrucciones y Normativa de aplicación de la RPT.
- Organigrama.
- Manual de Valoración de los diferentes puestos.
- Fichas descriptivas de los puestos que incluyen los factores aplicables a los mismos.
- Tabla resumen de retribuciones de los diferentes puestos.

Considerando que la propuesta de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo ha sido objeto de negociación previa en la mesa general de negociación conjunta, por aplicación de lo dispuesto en los artículos 33 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en concordancia con el artículo de la Ley 4/2021 de 16 de abril de 2021, reguladora de la función pública valenciana, habiéndose alcanzado acuerdo con las organizaciones sindicales en sesión de 4 de agosto de 2025, con el voto favorable de todos los representantes sindicales, a excepción de la abstención del representante de UGT, según consta en el Certificado de la Secretaría de la Mesa General de Negociación Conjunta y de la Mesa General de Negociación de Funcionarios de 25 de septiembre de 2025.

Resultando que el documento completo de la RPT aprobado en Mesa General, se expuso públicamente a los empleados del Ayuntamiento, tanto en el tablón de edictos físico del Ayuntamiento de la Pobla de Vallbona y en el tablón del Portal Empleado ENGATE, como noticia de obligada lectura, al objeto de que durante el plazo de 20 días hábiles, los interesados pudieran aducir alegaciones u otros elementos de juicio que consideren conveniente, antes de redactar la propuesta final de RPT para someterla a la aprobación del Pleno.

Resultando que en plazo de audiencia de veinte días hábiles, se han presentado las siguientes alegaciones por las siguientes personas interesadas:

- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016015 de 4 de setembre de 2025, presentado por E.P.A., con DNI \*\*\*\*4169\*\* (Exp Relacionado 2025/0010241W).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016016 de 4 de septiembre de 2025, presentado por M.M.LI., con DNI \*\*\*4059\*\* (Exp Relacionado 2025/0010240R).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016023 de 4 de septiembre de 2025, presentado por B.M.C.L., con DNI\*\*\*6173\*\* (Exp Relacionado 2025/0010232Q).





- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015900 de 3 de septiembre de 2025, presentado por C.E.B., con DNI \*\*\*4878\*\* (Exp Relacionado 2025/0010159N).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015811 de 3 de septiembre de 2025, presentado por JR.S.M., con DNI \*\*\*7896\*\* (Exp Relacionado 2025/0010123E).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015905 de 3 de septiembre de 2025, presentado por V.V.R., con DNI \*\*\*3670\*\* (Exp Relacionado 2025/0010160J).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016151 de 5 de septiembre de 2025, presentado por C.R.B., con DNI \*\*\*7033\*\* (Exp Relacionado 2025/0010311A).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015428 de 25 de agosto de 2025, presentado por R.R.P., con DNI \*\*8289\*\* (Exp Relacionado 2025/0010159N).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016148 de 5 de septiembre de 2025, presentado por M.S.R., con DNI \*\*\*7626\*\* (Exp Relacionado 2025/0010317D).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016162 de 5 de septiembre de 2025, presentado por A.L.I.D. con DNI \*\*\*2383\*\* (Exp Relacionado 2025/0010321J).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015224 de 19 de agosto de 2025, presentado por E.O.C., con DNI \*\*\*0813\*\* (Exp Relacionado 2025/0009699B).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015249 de 20 de agosto de 2025, presentado por MG.C.G., con DNI \*\*\*9930\*\* (Exp Relacionado 2025/0009732K).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015899 de 3 de septiembre de 2025, presentado por L.J.C., con DNI \*\*\*6884\*\* (Exp Relacionado 2025/0010155T).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015959 de 4 de septiembre de 2025, presentado por MD.S.G., con DNI \*\*\*9329\*\* (Exp Relacionado 2025/0010256V).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015230 de 19 de agosto de 2025, presentado por VE.M.A., con DNI \*\*\*7626\*\*, FL.B.C. con DNI \*\*\*2384\*\*, F.C.M. con DNI \*\*\*5369\*\*, A.E.M. con DNI \*\*\*4346\*\*, D.G.D. con DNI \*\*\*7421\*\* y F.P.LI. con DNI \*\*\*7539\*\* (Exp Relacionado 2025/0009711T).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016010 de 4 de septiembre de 2025, presentado por MA.L.C., con DNI \*\*\*1661\*\*E (Exp Relacionado 2025/0010243G).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016008 de 4 de septiembre de 2025, presentado por MC.M.P., con DNI \*\*\*6827\*\* (Exp Relacionado 2025/0010229J).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016026 de 4 de septiembre de 2025, presentado por MS.T.S., con DNI \*\*\*4874\*\* (Exp Relacionado 2025/00010230Z).
- Escritos anotados al registro de entrada con los números 202500015992 y 202500015999 de 4 de septiembre de 2025, presentados por MT.P.T., con DNI \*\*\*8454\*\* (Exp Relacionado 2025/00010249X).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016005 de 4 de septiembre de 2025, presentado por E.M.P., con DNI \*\*\*0927\*\* (Exp Relacionado 2025/0010246F).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016132 de 5 de septiembre de 2025, presentado por Y.M.C., con DNI \*\*\*2609\*\* (Exp Relacionado 2025/0010314Y).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016130 de 5 de septiembre de 2025, presentado por MI.F.C., con DNI \*\*\*2671\*\* (Exp Relacionado 2025/0010313M).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015993 de 4 de septiembre de 2025, presentado por S.G.A., con DNI \*\*\*2728\*\* (Exp Relacionado 2025/0010255Q).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015997 de 4 de septiembre de 2025, presentado por RM.LI.F., con DNI \*\*\*7043\*\* (Exp Relacionado 2025/0010253Z).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015998 de 4 de septiembre de 2025, presentado por N.D.C., con DNI \*\*\*3680\*\* (Exp Relacionado 2025/0010251N).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016001 de 4 de septiembre de 2025, presentado por MM. R.R., con DNI \*\*\*5206\*\* (Exp Relacionado 2025/0010248D).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016090 de 4 de septiembre de 2025, presentado por MC. M.P. con DNI \*\*\*5234\*\* (Exp Relacionado 2025/0010275J).





- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016082 de 4 de septiembre de 2025, presentado por V.M.N., con DNI \*\*\*7199\*\* (Exp Relacionado 2025/0010274N).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016106 de 5 de septiembre de 2025, presentado por S.J.M., con DNI \*\*\*1392\*\* (Exp Relacionado 2025/0010276Z).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016075 de 5 de septiembre de 2025, presentado por M.J.A.M., con DNI \*\*\*1930\*\*L (Exp Relacionado 2025/0010273B).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016141 de 4 de septiembre de 2025, presentado por M.C.M., con DNI \*\*\*3551\*\* (Exp Relacionado 2025/0010316P).

Resultando que de las alegaciones, se dió traslado a los servicios técnicos de la Empresa Noguera Abogados & Asesores SPL, emitiendo informe propuesta de aceptación o desestimación de las alegaciones presentadas, el cual se reproduce íntegramente a continuación:

**"ALEGACIONES DE LOS/LAS INTERESADOS/AS SOBRE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO:**

**1ª y 2ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR E.P.A Y M.M.LI:**

PUESTOS: SECRETARIA, INTERVENCIÓN: PUESTOS RESERVADOS A FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN NACIONAL

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT1	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT0	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando	RM1	Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF1	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	
Flexibilidad Horaria	FH1	Atención al Público	

En resumen, las alegaciones presentadas por las funcionarias que ocupan los puestos referenciados, se pueden resumir en las siguientes:

- a) En primer término, manifiestan su disconformidad con la valoración efectuada porque consideran que no se ha tenido en cuenta su elevado nivel de especialización y responsabilidad.
- b) En segundo lugar se alega que el Ayuntamiento de la Pobla de Vallbona viene sufriendo un acusado aumento tanto de población como de gestión de los servicios y del presupuesto municipal que incide directamente en la dificultad de los procedimientos a resolver.

Concluyen solicitando se revise la valoración asignada para adecuarla a la categoría, escala y funciones efectivamente desarrolladas.

Al respecto, y en contestación a lo alegado procede señalar los siguientes extremos:

Ambos puestos tienen asignada la misma valoración en la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT). Como puede observarse, ambos se encuentran en el nivel máximo de valoración en los factores que pueden asignarse a los citados puestos:

Ello es así, precisamente, porque se considera que dentro del organigrama municipal, los/las funcionarios/as con habilitación nacional ostentan la máxima responsabilidad y dificultad técnica. Por tanto, se da cumplimiento a lo solicitado en ambas alegaciones, esto es, considerar que están en el nivel máximo de valoración por las funciones que desarrollan. Por otro lado, cabe ponderar, que determinados factores como jornada partida, turnicidad, peligrosidad, etc... no pueden ser asignados al tratarse de factores de cumplimiento objetivo, a modo de ejemplo, no tienen asignada nocturnidad, porque no tienen horario nocturno de trabajo, y de igual modo respecto del resto de factores.

No se incurre en error en la asignación de factores y tampoco existe agravio comparativo con otros puestos con idénticas funciones y responsabilidades. Las alegaciones presentadas no desvirtúan la asignación de factores contemplada en el Manual de Valoración, apelando a circunstancias que repercuten no exclusivamente en los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación nacional, sino a la totalidad de la organización y a cada uno de los puestos de trabajo, ya que si se produce un aumento poblacional como se plantea, todos los puestos se ven afectados, cada uno de ellos en su esfera funcional; así, servicios sociales verá incrementado su volumen de trabajo y la dificultad en la casuística planteada, con la policía local ocurrirá lo mismo, y de igual forma





*cada una de las áreas que conforman la estructura administrativa del Ayuntamiento. Todas esas circunstancias ya se han tenido en cuenta en la elaboración de la RPT.*

*En el sentido expuesto las alegaciones tienen que ser desestimadas tal y como se ha fundamentado.*

*Cosa distinta es que las alegaciones presentadas en realidad persigan un incremento del precio de la valoración de cada factor. En esa línea, procede desestimar de plano las alegaciones.*

*La valoración de los factores es una cuestión ajena a la asignación concreta de cada factor a los diferentes puestos de trabajo. La valoración de los factores se acomete con carácter previo, de forma objetiva y sin conocer el resultado final para cada puesto, como no podría ser de otra forma si se quiere conseguir una valoración de puestos de trabajo ajena a la persona concreta que ocupa el puesto.*

*El Manual de Valoración recoge detalladamente cómo se llega a los resultados numéricos, teniendo en cuenta la media lineal de las retribuciones actuales en algunos casos en los que se toma como referencia diferentes elementos como grupo de titulación, etc. y según la naturaleza y características del factor que se pretende valorar. Pues bien, las alegaciones presentadas no señalan cálculos o fórmulas alternativas que puedan aplicarse a la totalidad de la organización, por lo que esta alegación también tiene que ser desestimada.*

### **3ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR BM.C.L.:**

**PUESTO: TESORERA, PUESTO RESERVADO A FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN NACIONAL**

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT1	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT0	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando	RM1	Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF2	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

*Las alegaciones presentadas por la funcionaria que ocupa el puesto referenciado, se pueden resumir en las siguientes:*

- a) *La singularidad de los puestos de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, que deben tener un tratamiento separado del resto del personal funcionario.*

*Al respecto cabe señalar, que los puestos de funcionarios/as de la Administración local con habilitación nacional tienen que incluirse obligatoriamente en la RPT municipal. A estos efectos se tratan de unos puestos de la organización como el resto de los puestos singularizados. La retribución de dichos puestos está sujeta a idéntica normativa, como el resto de puestos, por lo que no existe justificación legal alguna que permita una valoración ajena a los criterios que se establece para el conjunto de puestos de la RPT, ya que forman parte de la misma.*

*Por otro lado, hay que indicar que el citado puesto, ha sido considerado singularmente, y se le han asignado los factores que le son de aplicación en su nivel máximo de valoración, como al resto de puestos reservados para habilitados nacionales.*

*La alegación presentada, no argumenta norma alguna que permita una valoración independiente del resto de puestos, ya que no hay que olvidar que el conjunto de la estructura retributiva debe atender a criterios de jerarquía, racionalidad y proporcionalidad, y así han sido aplicados.*

- b) *Puestos reservados a FHN y características del municipio.*

*Esta alegación referida al aumento de presupuesto, de población, y de funciones, no desvirtúa la asignación de factores contemplada en el Manual de Valoración, apelando a circunstancias que repercuten no exclusivamente en los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación nacional, sino a la totalidad de la organización y a cada uno de los puestos de trabajo, ya que si se produce un aumento poblacional como se plantea, todos los puestos se ven afectados, cada uno de ellos en su esfera de trabajo, servicios sociales verán incrementado su volumen de trabajo y la dificultad en la casuística planteada, con la policía local ocurrirá lo mismo, y de igual forma cada una de las áreas que conforman la estructura administrativa del Ayuntamiento. Todas esas circunstancias ya se han tenido en cuenta en la elaboración de la RPT, y precisamente se elabora una RPT nueva que tiene en cuenta todos esos aspectos, y que dan como resultado un incremento retributivo.*







- c) *Factor singular por responsabilidad. Solicita que se valore el puesto de Tesorería en el RF1 como factor máximo de responsabilidad funcional.*

*En este sentido, señalar, que el puesto de Tesorero/a no se encuentra en igual nivel de responsabilidad que los puestos de Secretario/a e Interventor/a. Su ámbito es mucho más restrictivo, y su transversalidad no es como la que afecta a estos últimos puestos mencionados. El ámbito de sus funciones está mucho más delimitado, no teniendo conocimiento de lo que ocurre en la mayor parte de los asuntos que se tramitan en el Ayuntamiento, cosa que sí se da tanto en el puesto de Secretario/a como en el de Interventor/a. Por eso la diferencia aplicada, que se considera correcta y justificada.*

- d) *Factor por desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual. Disponibilidad horaria.*

*La alegación presentada solicita que "en la ficha del puesto de Tesorería sea incluida la valoración del factor de disponibilidad horaria DH1, pudiendo verse afectada la jornada hasta un 7%, de no contemplarse se podría dar el supuesto de no poder cumplir con las funciones asignadas al puesto, funciones de gran relevancia pudiendo tener grandes consecuencias y repercusión en todos los servicios del Ayuntamiento y en especial en el presupuesto general".*

*Procede la desestimación de esta alegación, por cuanto el Manual de Valoración contempla que:*

*"Todos aquellos puestos de trabajo que tengan asignado el factor RF1, RF2, RF3 y RF4 se encuentra incluida la valoración de disponibilidad y localización en el puesto de trabajo intrínseca por la responsabilidad del mismo. No será incompatible con los servicios extraordinarios cuando se produzca un exceso de acumulación de tareas no estructurales".*

*Por lo que, las circunstancias alegadas se encuentran ya valoradas en el factor RF2.*

- e) *Función de la Jefatura de la Inspección Tributaria de Ingresos.*

*La alegación indica que no se observa un factor relacionado con el incremento de funciones asignadas a los FHN fuera de las materias reservadas, entendiéndose que si se opta por incluir nuevas funciones se debería valorar éstas de forma independiente y adicional a las reservadas legislativamente a los FHN ya que supone una mayor carga de trabajo y responsabilidad del puesto.*

*En respuesta a la citada alegación, señalar que todas las funciones del puesto se han tenido en cuenta a la hora de valorar el complemento específico en los factores en los que se descompone.*

- f) *Señala la alegante que el puesto de Tesorería está regulado legislativamente como mayor rango en cuanto a dirección y responsabilidad y complejidad de sus funciones por lo que sería difícil incrementar dicho concepto retributivo al estar vinculado con la carrera profesional, por lo que considera que al puesto de Tesorería se le debería fijar el máximo nivel de complemento de destino, nivel 30.*

*Incurre la alegante en error al mezclar la complejidad y la responsabilidad con la imposibilidad de incrementar su retribución al estar vinculado con la carrera profesional. Por un lado, la RPT valora el puesto de trabajo, independientemente de quien lo ocupe. Es una valoración objetiva. La carrera profesional permite evaluar el desempeño de la persona concreta que ocupa un determinado puesto de trabajo y se retribuye con un complemento independiente, en el que se tienen en cuenta precisamente actitudes y aptitudes del funcionario/a.*

*El complemento de destino asignado, se encuentra dentro de los límites máximos y mínimos que establece la normativa en vigor y se ha asignado tras la valoración de puesto atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad funcional, competencia, funciones, complejidad territorial y mando.*

#### **4ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR V.V.R.:**

**PUESTOS: GESTOR GABINETE COMUNICACIÓN**

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT3	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT6	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF8	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	







Condición	Nivel	Condición	Nivel
Disponibilidad Horaria	DH2	Penosidad	
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

a) La alegación presentada plantea una nueva redacción de las funciones descritas en la ficha del puesto.

No se aprecia inconveniente en que se incluyan las modificaciones de redacción propuestas en la ficha de funciones de algunas de ellas, que pasarían a tener la siguiente redacción:

- Redacción de notas de prensa sobre los actos que se realizan por el Ayuntamiento que le sean requeridas. Redacción de comunicados informativos a la población, a los empleados del Ayuntamiento, cargos electos u otras entidades o asociaciones municipales, que le sean requeridas.
- Redactar y maquetar boletines, revistas u otras publicaciones municipales, que le sean requeridas.
- Elaborar o modificar el Manual de Identidad Corporativa, cuando le sea requerido por el superior y difusión del mismo entre los trabajadores del Ayuntamiento y velar por el cumplimiento del mismo en todos los procedimientos y departamentos municipales.
- Gestionar campañas de comunicación y publicidad institucional, que le sean requeridas.

b) En cuanto a su disconformidad con el complemento de destino asignado.

Se encuentra dentro de los límites máximos y mínimos que establece la normativa en vigor y se ha asignado tras la valoración de puesto atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad funcional, competencia, funciones, complejidad territorial y mando.

c) Por otro lado, el alegante señala que el puesto debería barrarse como A2/C1, y en consecuencia, aplicar el complemento TIT 2, en lugar de TIT 3, y por analogía la Dificultad Técnica DT5 en lugar de la DT6.

No obstante de conformidad con la legislación vigente, el Ayuntamiento tiene la potestad de diseñar los puestos de trabajo conforme a las titulaciones que considera más adecuadas, quedando incardinada dicha potestad en el ámbito discrecional propio de su potestad de organización. Las titulaciones exigidas para ocupar los puestos de trabajo es una consideración que se establece en aras del interés general buscando un resultado eficiente, con independencia de los intereses particulares. La alegación presentada no justifica de manera objetiva el cambio propuesto, y no puede admitirse por analogía lo aplicado a los puestos de informática, ya que nada tienen que ver unas funciones con otras.

d) Por último, respecto a que no se ha tenido en cuenta la responsabilidad por firma.

Señalar que el Manual de Valoración no contempla este elemento como un factor con sustantividad propia, ni independiente del factor de responsabilidad funcional. La firma del funcionario/a para que sea tenida en cuenta, debe conllevar la asunción de responsabilidades que no ocurren en el caso de los asuntos que se gestionan en el gabinete de comunicación.

Por todo ello, procede desestimar las alegaciones presentadas.

#### 5ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR JR.S.M:

PUESTO: ARCHIVERO/A

a) La alegación presentada reclama que el grupo de titulación asignado al puesto sea un barrado A1/A2, y que la titulación sea la de título de Grado en Información y Documentación.

Al respecto señalar que las titulaciones concretas van a ser excluidas de cada una de las fichas y serán fijadas en las bases específicas de cada convocatoria.

b) Respecto de su disconformidad con la asignación de las funciones de participar activamente en el cumplimiento de la legislación vigente en materia de transparencia y de protección de datos.

Se discrepa absolutamente de lo alegado, y se considera que estas funciones son propias y exigibles del puesto de Archivero/a, con independencia de que cualquier persona al servicio de la Administración conozca la legislación y





la aplique. Son por tanto, funciones que entran de lleno en el ámbito competencial del archivero/a y no pueden ser suprimidas.

c) En cuanto a la responsabilidad de mando.

Establece el Manual de Valoración que el RM4 solicitado será aplicable a aquellos puestos cuyo ángulo de autoridad, mando o dirección alcance un grupo de trabajo que bajo su dirección se encuentre de 1 a 5 puestos, siempre que efectivamente se ejerciten funciones de dirección, coordinación y control sobre los mismos (RM4). En el caso que nos ocupa, por contraste con las funciones del personal administrativo a que hace referencia, no se produce el nivel de dirección exigido por lo que no se ha procedido a su asignación.

d) Por otro lado, en cuanto al complemento de destino asignado.

Se encuentra dentro de los límites máximos y mínimos que establece la normativa en vigor y se ha asignado tras la valoración de puesto atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad funcional, competencia, funciones, complejidad territorial y mando.

Por lo expuesto, procede desestimar las alegaciones presentadas.

#### 6ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR M.S.R.

PUESTO: SUBALTERNO CENTRO SOCIAL MAÑANAS

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT5	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT8	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF10	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	PN2
Flexibilidad Horaria	FH1	Atención al Público	

a) La alegación presentada reclama para el puesto el factor de atención al público.

El Manual de Valoración respecto a dicho factor contempla lo siguiente:

"Corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve, específicamente y como principal actividad la atención directa al público, con afectación al menos de un 70% de la jornada.

Este factor pretende compensar el desgaste psíquico y emocional que ocurre en aquellos puestos de trabajo en los que prácticamente toda su jornada ordinaria realizan tareas de atención directa al público.

A los efectos de este factor, se entenderá por "público" cualquier ciudadano que se dirija al Ayuntamiento, así como empresas o entidades. No tendrá consideración de "público" los propios empleados del Ayuntamiento.

ATENCIÓN AL PÚBLICO	
Con afectación al menos de un 70% de la jornada	1.800,00 €/AÑO
Con afectación al menos de un 40% de la jornada	900,00 €/AÑO

Debemos partir de la base que todo el personal funcionario/a o laboral, está obligado a atender a la ciudadanía. El cumplimiento de los servicios atribuidos legalmente a las Administraciones Públicas obligan a ello, no obstante, este factor está pensado para aquellos puestos de trabajo cuyo objeto principal es la atención al público. En todos aquellos casos que no se da esta circunstancia no se aplica el factor, siendo éste un factor de aplicación objetiva y no de interpretación subjetiva, por lo que procede desestimar la alegación presentada.





**7ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR R.R.P.**

PUESTO: INSPECTOR DE OBRAS/SERVICIOS /ACTIVIDADES

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT4	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT6	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF8	Festividad	F1
Mayor Dedicación		Peligrosidad	PL3
Disponibilidad Horaria		Penosidad	PN3
Flexibilidad Horaria	FH2	Atención al Público	

Las alegaciones presentadas se resumen en las siguientes:

- a) Considera que el nivel otorgado por el factor de penosidad PN3 debe ser más elevado, porque puede enfrentarse a situaciones de conflicto con las personas inspeccionadas o incluso situaciones de peligros en los lugares que va a inspeccionar.

Al respecto de la penosidad, el Manual de Valoración contempla que:

"Se retribuye por el desgaste de energía física (carga física) en condiciones que así lo aconsejen y por los riesgos psicosociales. Así como la ejecución de trabajo en condiciones de manipulado o almacenamiento de productos con capacidad de originar riesgos graves para personas o bienes por explosión, combustión, radiación u otros de análoga importancia y la manipulación o riesgo de exposición a productos tóxicos. También el desarrollo de trabajos en condiciones de calidad ambiental nociva puede ser incorporados a este epígrafe.

Cuando el ambiente sonoro y el nivel de ruido, la iluminación y las condiciones relacionadas con la visión del lugar de trabajo, las condiciones de temperatura y humedad, la ventilación y la calidad del aire y la existencia de vibraciones en el lugar de trabajo así lo aconsejen.

En este factor se introducen dos elementos de corrección. La penosidad se caracteriza: por la intensidad o incomodidad de las condiciones penosas y por la frecuencia de exposición a condiciones de penosidad.

Como puede observarse, este factor está evaluando condiciones en la ejecución de las tareas que no se dan en el caso del Inspector de servicios. Este análisis se ve claramente en contraposición con el personal de brigada de obras, operarios y peones de obras, que están sujetos a condiciones físicas y ambientales (frío, calor, lluvia, etc...), sobreesfuerzos, humedad, etc... que generan incomodidad. Estas circunstancias no se predicen del puesto de inspector de servicios y obras, y por ello se le aplica el factor en el nivel más bajo, porque en algún caso, podría encontrarse con alguna situación adversa, pero siendo estas de baja probabilidad o con una exposición de corta duración.

- b) En cuanto al factor de peligrosidad, manifiesta su disconformidad con el nivel asignado, considerándolo bajo, al considerar elevado el riesgo de accidente de tráfico, o de contraer enfermedades profesionales.

En el sentido expuesto debe desestimarse la presente alegación por cuanto no se trata, por poner un ejemplo, de un puesto de conductor de vehículo, que obligatoriamente deba estar conduciendo toda su jornada laboral. En cuanto al peligro de contraer enfermedades profesionales, tampoco queda acreditado, no aportando justificación que avale lo alegado. De facto ni existe elevado número de bajas por accidente de tráfico por el desarrollo del tipo de puesto de trabajo, ni se han adquirido hasta la fecha enfermedad profesional alguna, por lo que el índice de probabilidad es muy bajo.

- c) La última alegación considera que no se ha contemplado la aplicación del factor de atención al público.

Al respecto, el Manual de Valoración contempla lo siguiente:

"Corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve, específicamente y como principal actividad la atención directa al público, con afectación al menos de un 70% de la jornada.

Este factor pretende compensar el desgaste psíquico y emocional que ocurre en aquellos puestos de trabajo en los que prácticamente toda su jornada ordinaria realizan tareas de atención directa al público.

A los efectos de este factor, se entenderá por "público" cualquier ciudadano que se dirija al Ayuntamiento, así como empresas o entidades. No tendrá consideración de "público" los propios empleados del Ayuntamiento.





ATENCIÓN AL PÚBLICO	
Con afectación al menos de un 70% de la jornada	1.800,00 €/AÑO
Con afectación al menos de un 40% de la jornada	900,00 €/AÑO

Debemos partir de la base que todo el personal funcionario/a, está obligado a atender a la ciudadanía. El cumplimiento de los servicios atribuidos legalmente a las Administraciones Públicas obligan a ello, no obstante, este factor está pensado para aquellos puestos de trabajo cuyo objeto principal es la atención al público. En todos aquellos casos que no se da esta circunstancia no se aplica el AP1 sino el AP2, siendo éste un factor de aplicación objetiva y no de interpretación subjetiva. En el presente caso al Inspector de servicios no le corresponde la aplicación de este factor, por cuanto la atención al público no forma parte del contenido propio de su puesto. Por lo expuesto procede desestimar las alegaciones presentadas

### 8ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR C.R.B.

PUESTO: GESTOR DEL PADRÓN DE HABITANTES

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT4	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT6	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF7	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	AP1

Considera la alegante que el nivel de dificultad técnica asignado al puesto no es el correcto, por cuanto señala que se requieren unos conocimientos técnicos de mayor complejidad. No obstante lo alegado, las funciones que se desarrollan en dicho puesto, son las propias de un puesto de Administrativo, y como tal se ha asignado el factor de la dificultad técnica. Cabe recordar que no se trata de un puesto autónomo en la toma de decisiones ni en la resolución de los procedimientos, puesto que las cuestiones jurídicas o la casuística más compleja se sujetan al criterio de los técnicos jurídicos o de la propia secretaria.

### 9ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR A.L.I.D.

PUESTO: INSPECTOR DE LA POLICÍA LOCAL

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT2	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT3	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando	RM2	Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF4	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	PL1
Disponibilidad Horaria		Penosidad	PN1
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

Las alegaciones presentadas se resumen en las siguientes:

- Considera que las diferencias entre el puesto de Inspector y el puesto de Oficial no es la adecuada, pareciéndole inadecuada la diferencia de 170 euros. Al respecto señalar que no se da ningún criterio alternativo ni otros cálculos que pudieran avalar el aumento de la retribución en el complemento específico del puesto de Inspector.

Se considera, que el importe de diferencia entre el complemento específico del Inspector y el del Oficial, es el adecuado, y que no existe la desproporción alegada, sobre todo porque la valoración de factores atinentes a la jornada de trabajo es la que aproxima el resultado final, toda vez que la del Oficial es objetivamente más peyorativa.





- b) Que al puesto de Inspector no se le han aplicado dos factores que sí se han aplicado al puesto de Intendente. En concreto el factor de flexibilidad horaria y el factor de localización personal.

Pues bien tal y como indica el alegante, en el puesto de Intendente recae la Jefatura de Policía. Esta circunstancia es fundamental a la hora de la aplicación de los diferentes componentes del complemento específico. Ante cualquier circunstancia de gravedad que se produzca en el municipio, a la persona que habrá que localizar con carácter de urgencia es al Jefe de la Policía Local, con independencia de la hora del día o de la noche que se produzca, y tanto si es día laborable como festivo. Por tanto, está más que justificada la aplicación de estos factores al puesto de Intendente. No ocurre lo mismo en el puesto de Inspector, y que cuando como alega sustituya al Intendente, la retribución será la que le corresponda por sustitución y no por tener dichos factores en el complemento específico.

- c) No existe ninguna minoración intencionada de las funciones. Las RPT no contienen un "numerus clausus" de funciones, por lo que no es exigible llegar a un nivel de detalle exhaustivo, por cuanto la mayor parte de ellas vienen contempladas en la legislación aplicable al Cuerpo de la Policía.

#### 10ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR L.J.C.

PUESTO: TÉCNIC LINGÜÍSTIC I DE SUPORT A CULTURA I FESTES

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT1	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT5	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF8	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

- a) Reclama en su alegación la aplicación de los factores de flexibilidad horaria y de disponibilidad horaria, todo ello, argumentado sobre la base de las funciones asignadas, entre las que se encuentra la asistencia a eventos.

Cabe señalar que la asistencia a eventos no se establece con la nota de la habitualidad, sino que únicamente en aquellos casos en los que sea requerida su asistencia. En los términos expuestos, esa asistencia fuera de jornada laboral se debe retribuir bajo el concepto de prestación de servicios extraordinarios (gratificaciones), y no bajo el concepto de complemento específico, ya que este último se aplicaría mensualmente con independencia de que no se asista a ningún acto.

- b) En cuanto a la responsabilidad funcional, muestra su disconformidad con la asignación del nivel RF8.

Obviamente, tal y como expone el Manual de Valoración, todo puesto de trabajo lleva aparejado esta circunstancia, si bien el margen de discrecionalidad irá creciendo en función de los siguientes criterios:

- Nivel de dirección
- Responsabilidad por firma
- Dificultad
- Repercusión que las funciones del lugar tienen en el funcionamiento del ayuntamiento.

En el caso que nos ocupa y atendiendo a las funciones que se desarrollan, con independencia de la titulación que ya se valora en otro factor, el desarrollo de funciones como traducción, promoción del valenciano, dinamización, colaborar en la organización de eventos, etc., no revisten un nivel en dirección, responsabilidad por firma, repercusión en el funcionamiento del ayuntamiento, que permitan posicionar este factor en niveles más elevados.





#### 11ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR E.O.C.

PUESTO: GESTOR DEPORTIVO

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT3	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT6	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF8	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

Las alegaciones formuladas se resumen en las siguientes:

- No se contempla la responsabilidad por mando, a pesar de que tiene un equipo de cinco personas bajo su dirección. Esta circunstancia es un hecho objetivo, por lo que procede su estimación, debiendo aplicarse el RM3.
- Atención al público. Solicita que se le incorpore este factor. En este caso procede desestimar la alegación por cuanto debemos partir de la base que todo el personal funcionario/a o laboral, está obligado a atender a la ciudadanía. El cumplimiento de los servicios atribuidos legalmente a las Administraciones Públicas obligan a ello, no obstante, este factor está pensado para aquellos puestos de trabajo cuyo objeto principal es la atención al público. En el presente caso al gestor deportivo no le corresponde la aplicación de este factor, por cuanto la atención al público no forma parte del contenido propio de su puesto.
- Aplicación de flexibilidad horaria. Cabe señalar que entre la funciones del puesto se encuentra la de asistir a reuniones de entidades o eventos deportivos que en ocasiones conlleva horarios distintos a los ordinarios que afectan hasta un 4% de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual.

Esta circunstancia es un hecho objetivo, por lo que procede su estimación, debiendo aplicarse el FH2.

#### 12ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR MG.C.G.

PUESTO: SUBALTERNO INSTALACIONES DEPORTIVAS

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT5	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT8	Turnicidad	T16+
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF10	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	PN2
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

En estas alegaciones se plantean las siguientes cuestiones:

- En la propuesta no se contempla ninguna condición de nocturnidad. Ciertamente se comprueba que los puestos de subalternos/as de instalaciones deportivas, desarrollan parte de su jornada en horario nocturno, por lo que procede estimar la alegación, incorporando el factor de nocturnidad N2 a la totalidad de estos puestos.
- No se ha contemplado en la propuesta la aplicación del factor de atención al público. En este caso procede desestimar la alegación por cuanto debemos partir de la base que todo el personal funcionario/a o laboral, está obligado a atender a la ciudadanía. El cumplimiento de los servicios atribuidos legalmente a las Administraciones Públicas obligan a ello, no obstante, este factor está pensado para aquellos puestos de trabajo cuyo objeto principal es la atención al público. En el presente caso no le corresponde la aplicación de este factor, por cuanto la atención al público no forma parte del contenido propio de su puesto de trabajo.





**13ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR C.E.B.**

PUESTO: COORDINADORA DE SECRETARÍA

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT2	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT4	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando	RM4	Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF5	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

Las alegaciones presentadas son en resumen las siguientes:

a) *Disconformidad con la valoración de dificultad técnica*

Señalar al respecto de lo alegado, que tal y como indica el Manual de Valoración, el cálculo de este factor se establece en atención en una serie de grados escalonados que determinan el nivel de dificultad del puesto de trabajo, en la cual los datos de referencia se extraen de una ponderación del complemento específico anterior desglosado por grupos de clasificación.

Así, se establecen nueve escalones o intervalos con un valor económico que aumenta en función del grado de dificultad, y que queda como sigue:

DIFICULTAD TÉCNICA	
GRADO DT0	22.810,00 €
GRADO DT1	17.887,11 €
GRADO DT2	14.870,00 €
GRADO DT3	14.076,51 €
GRADO DT4	11.179,00 €
GRADO DT5	9.300,00 €
GRADO DT6	8.150,00 €
GRADO DT7	6.272,80 €
GRADO DT8	4.700,00 €

El grado asignado se encuentra en la mitad de la tabla, superior al asignado a otros puestos de trabajo que pertenecen incluso a grupos de titulación superiores, por lo que en la ponderación efectuada se considera correcta. No hay que olvidar que la dificultad técnica se minimiza cuando los trabajos pueden ser objeto de análisis y consulta con otros funcionarios/as de nivel superior como ocurre en este caso. El puesto se equipara en valoración a la de otros TG A2 con similares responsabilidades y funciones.

b) *En cuanto a la responsabilidad funcional, considera la alegante que se le debería aplicar los factores de dirección, así como de responsabilidad por firma atendiendo a la sustitución del puesto de Secretaría.*

Como ya se ha reflejado en otros casos, la retribución correspondiente en los supuestos de sustituciones ocasionales, no puede conllevar la percepción mensual en un complemento retributivo como es el complemento específico. Respecto del factor de dirección, no se aprecia en este caso su aplicación, en comparación con aquellos puestos desde los que se ejerce una dirección real de los servicios.

c) *En cuanto a la dificultad y la repercusión en el funcionamiento del Ayuntamiento.*

Se considera adecuado el nivel de responsabilidad funcional asignado, encontrándose en la mitad de la tabla de referencias, y tal y como se ha explicado anteriormente, que la responsabilidad se minimiza cuando los trabajos pueden ser objeto de análisis y consulta con otros funcionarios/as de nivel superior como ocurre en este caso, o cuando la responsabilidad última recae en puestos superiores. Se equipara en valoración a la de otros TG A2 con similares responsabilidades y funciones, por lo que procede su desestimación.

d) *En cuanto a que sus funciones se han visto incrementadas.*







Hay señalar que esta circunstancia ya ha sido tenido en cuenta en la valoración de los diferentes factores, y son funciones acordes a la valoración del factor de titulación.

- e) Plantea la alegación, agravio y discriminación entre los distintos puestos de coordinación respecto del complemento de destino.

Respecto de las diferencias en el complemento específico con otros puestos de coordinación, hay que indicar que aunque las funciones de carácter general sean las mismas, existen diferencias entre las funciones específicas que cada coordinador/a debe realizar, de ahí la diferencia de valoración. No se trata de puestos que realizan idénticas funciones, por lo que no existe el agravio comparativo señalado.

Por otro lado, el complemento de destino asignado, se encuentra dentro de los límites máximos y mínimos que establece la normativa en vigor y se ha asignado tras la valoración de puesto atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad funcional, competencia, funciones, complejidad territorial y mando.

#### 14ª, 15ª Y 16ª ALEGACIONES PRESENTADAS POR MC.M.P., MS.T. S. Y MA.C.L.

PUESTO: ADMINISTRATIVA/O SERVICIOS SOCIALES BARRADO

- a) La alegación presentada se centra en el factor de atención al público, considerando que el porcentaje de atención al público es superior al 40% asignado.

"El Manual de Valoración respecto a dicho factor contempla lo siguiente:

Corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve, específicamente y como principal actividad la atención directa al público, con afectación al menos de un 70% de la jornada.

Este factor pretende compensar el desgaste psíquico y emocional que ocurre en aquellos puestos de trabajo en los que prácticamente toda su jornada ordinaria realizan tareas de atención directa al público.

A los efectos de este factor, se entenderá por "público" cualquier ciudadano que se dirija al Ayuntamiento, así como empresas o entidades. No tendrá consideración de "público" los propios empleados del Ayuntamiento."

ATENCIÓN AL PÚBLICO		
AP1	Con afectación al menos de un 70% de la jornada	1.800,00 €/AÑO
AP2	Con afectación al menos de un 40% de la jornada	900,00 €/AÑO

Debemos partir de la base que todo el personal funcionario/a, está obligado a atender a la ciudadanía. El cumplimiento de los servicios atribuidos legalmente a las Administraciones Públicas obligan a ello, no obstante, este factor está pensado para aquellos puestos de trabajo cuyo objeto principal es la atención al público. En todos aquellos casos que no se da esta circunstancia no se aplica el factor, siendo éste un factor de aplicación objetiva y no de interpretación subjetiva. Los puestos de Servicios Sociales no tienen como objeto principal y excluyente la atención al público.

Procede por tanto desestimar la alegación presentada.

#### 17ª y 18ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR E.M.P. Y MT.P.T.

PUESTO: ADMINISTRATIVA/O SERVICIOS SOCIALES

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT4	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT6	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF8	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

Las alegaciones presentadas plantean en síntesis las siguientes cuestiones:





- a) *Que realizan funciones de mayor responsabilidad a las de otros puestos de administrativos/as, y de mayor complejidad técnica y polivalencia.*

*Revisadas las funciones y tareas que desempeña el personal administrativo de Servicios Sociales, se comprueba que se trata de trabajos puramente burocráticos al igual que el resto de personal administrativo de la organización, la diferencia se encuentra únicamente en las materias que tratan, que son concretas de cada área, pero tanto la responsabilidad como la dificultad son idénticas, por lo que no procede diferenciar retributivamente en cuanto a este factor.*

- b) *Que se les aplique el complemento de atención al público*

*El Manual de Valoración respecto a dicho factor contempla lo siguiente:*

*"Corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve, específicamente y como principal actividad la atención directa al público, con afectación al menos de un 70% de la jornada.*

*Este factor pretende compensar el desgaste psíquico y emocional que ocurre en aquellos puestos de trabajo en los que prácticamente toda su jornada ordinaria realizan tareas de atención directa al público. A los efectos de este factor, se entenderá por "público" cualquier ciudadano que se dirija al Ayuntamiento, así como empresas o entidades. No tendrá consideración de "público" los propios empleados del Ayuntamiento."*

ATENCIÓN AL PÚBLICO		
AP1	Con afectación al menos de un 70% de la jornada	1.800,00 €/AÑO
AP2	Con afectación al menos de un 40% de la jornada	900,00 €/AÑO

*Debemos partir de la base que todo el personal funcionario/a, está obligado a atender a la ciudadanía. El cumplimiento de los servicios atribuidos legalmente a las Administraciones Públicas obligan a ello, no obstante, este factor está pensado para aquellos puestos de trabajo cuyo objeto principal es la atención al público. En todos aquellos casos que no se da esta circunstancia no se aplica el factor, siendo éste un factor de aplicación objetiva y no de interpretación subjetiva. Los puestos de Servicios Sociales no tienen como objeto principal la atención al público.*

*Procede por tanto desestimar la alegación presentada.*

- c) *Que se les reconozca el factor de peligrosidad, penosidad y dedicación.*

*De conformidad con lo contemplado en el Manual de Valoración, ninguno de estos tres factores resultan de aplicación. La penosidad viene referida exclusivamente a cuestiones físicas y, en su caso, aspectos psicosociales: la penosidad se caracteriza por la intensidad o incomodidad de las condiciones penosas y por la frecuencia de exposición a condiciones de penosidad. Respecto a la peligrosidad, debe ser un factor intrínseco a las funciones a realizar, no aplicando al supuesto del personal administrativo. En cuanto a la dedicación, a este puesto le corresponde una jornada ordinaria por lo que no aplica el factor de dedicación.*

#### **19ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR M.C.M.**

**PUESTO: AGENTE DE IGUALDAD**

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT2	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT5	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF7	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	PN3
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

- a) *Disconformidad con el grado de Dificultad Técnica asignado, considerando que le corresponde un DT4 y no un DT5.*





No obstante, revisadas las funciones y los criterios para la asignación de este factor: La Dificultad Técnica tiene en cuenta los aspectos relacionados con la complejidad de la tarea, teniendo en cuenta para lo cual la tipología de funciones realizadas, la magnitud y trascendencia de las decisiones emanadas en ejecución del desempeño del puesto de trabajo, así como el nivel de conocimientos que es necesario aplicar para resolver las situaciones planteadas en el ámbito de las funciones del puesto.

El cálculo de este factor se establece en atención en una serie de grados escalonados que determinan el nivel de dificultad del puesto de trabajo, en la cual los datos de referencia se extraen de una ponderación del complemento específico anterior desglosado por grupos de clasificación.

Así, se establecen nueve escalones o intervalos con un valor económico que aumenta en función del grado de dificultad, y que queda como sigue:

DIFICULTAD TÉCNICA	
GRADO DT0	22.810,00 €
GRADO DT1	17.887,11 €
GRADO DT2	14.870,00 €
GRADO DT3	14.007,51 €
GRADO DT4	11.179,00 €
GRADO DT5	9.300,00 €
GRADO DT6	8.150,00 €
GRADO DT7	6.272,80 €
GRADO DT8	4.700,00 €

Los puestos de titulación A2 tienen asignado DT4 o DT 5 según la dificultad de funciones. En el caso del agente de igualdad, revisadas sus funciones que se encuentran delimitadas por un ámbito muy concreto de actuación, le corresponde el DT5 y no el DT4, que se le ha asignado a aquellos puestos cuyos conocimientos les permiten actuar en esferas más transversales y amplias.

- b) En cuanto a la responsabilidad funcional, argumenta la alegante que se debería aplicar el mismo nivel que a cualquier otro puesto A2 como arquitectos técnicos o técnicos de gestión porque todos tienen las mismas repercusiones en la organización, o la misma responsabilidad por firma.

Esta alegación adolece de una motivación objetiva que le permita alejarse de un interés personal. La realidad es que todos los puestos correspondientes a nivel de titulación A2, no tienen la misma responsabilidad funcional y por eso resulta necesario establecer baremos de graduación. Determinados técnicos, tales como los arquitectos técnicos tienen una responsabilidad funcional mayor a la del agente de igualdad, y los errores en sus informes pueden acarrear graves consecuencias, situaciones muy alejadas de las correspondientes al agente de igualdad.

- c) En lo que respecta a la atención al público,

El Manual de Valoración respecto a dicho factor contempla lo siguiente:

"Corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve, específicamente y como principal actividad la atención directa al público, con afectación al menos de un 70% de la jornada.

Este factor pretende compensar el desgaste psíquico y emocional que ocurre en aquellos puestos de trabajo en los que prácticamente toda su jornada ordinaria realizan tareas de atención directa al público.

A los efectos de este factor, se entenderá por "público" cualquier ciudadano que se dirija al Ayuntamiento, así como empresas o entidades. No tendrá consideración de "público" los propios empleados del Ayuntamiento."

ATENCIÓN AL PÚBLICO		
AP1	Con afectación al menos de un 70% de la jornada	1.800,00 €/AÑO
AP2	Con afectación al menos de un 40% de la jornada	900,00 €/AÑO

Debemos partir de la base que todo el personal funcionario/a, está obligado a atender a la ciudadanía. El cumplimiento de los servicios atribuidos legalmente a las Administraciones Públicas obligan a ello, no obstante, este factor está pensado para aquellos puestos de trabajo cuyo objeto principal es la atención al público. En todos aquellos casos que no se da esta circunstancia no se aplica el factor, siendo éste un factor de aplicación objetiva y





no de interpretación subjetiva. Este puesto no tiene como objeto principal la atención al público por lo que procede desestimar la alegación.

**20ª, 21ª, 22ª Y 23ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR MM.R.R., N.D.C., RM.LI.F, S.G.A.**

PUESTO: TRABAJADOR/A SOCIAL

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT2	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT5	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF7	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	PN3
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

Las alegaciones presentadas se resumen en las siguientes:

- a) Que sus funciones son de una dificultad, complejidad, esfuerzo mental, etc. que les correspondería un DT4.

Revisadas las funciones y los criterios para la asignación de este factor, se comprueba que la Dificultad Técnica tiene en cuenta los aspectos relacionados con la complejidad de la tarea, teniendo en cuenta para lo cual la tipología de funciones realizadas, la magnitud y trascendencia de las decisiones emanadas en ejecución del desempeño del puesto de trabajo, así como el nivel de conocimientos que es necesario aplicar para resolver las situaciones planteadas en el ámbito de las funciones del puesto.

El cálculo de este factor se establece en atención en una serie de grados escalonados que determinan el nivel de dificultad del puesto de trabajo, en la cual los datos de referencia se extraen de una ponderación del complemento específico anterior desglosado por grupos de clasificación.

Así, se establecen nueve escalones o intervalos con un valor económico que aumenta en función del grado de dificultad, y que queda como sigue:

DIFICULTAD TÉCNICA	
GRADO DT0	22.810,00 €
GRADO DT1	17.887,11 €
GRADO DT2	14.870,00 €
GRADO DT3	14.067,51 €
GRADO DT4	11.179,00 €
GRADO DT5	9.300,00 €
GRADO DT6	8.150,00 €
GRADO DT7	6.272,80 €
GRADO DT8	4.700,00 €

Los puestos de titulación A2 tienen asignado DT4 o DT 5 según la dificultad de funciones. En el caso de trabajadoras sociales, revisadas sus funciones que se encuentran delimitadas por un ámbito muy concreto de actuación, le corresponde el DT5 y no el DT4, que se le ha asignado a aquellos puestos cuyos conocimientos les permiten actuar en esferas más transversales y amplias, por lo que se considera correcta la valoración efectuada no procediendo su corrección.

- b) Que en cuanto a responsabilidad funcional se tienen que equiparar a otros puestos de trabajo de carácter técnico como arquitectos técnicos, etc.

Esta alegación adolece de una motivación objetiva que le permita alejarse de un interés personal. La realidad es que todos los puestos correspondientes a nivel de titulación A2, no tienen la misma responsabilidad funcional y por eso resulta necesario establecer baremos de graduación. Determinados técnicos, tales como los arquitectos técnicos tienen una responsabilidad funcional mayor a la del agente de igualdad, y los errores en sus informes pueden acarrear graves consecuencias, situaciones muy alejadas de las correspondientes al presente caso.





c) Que se les debe asignar el factor de peligrosidad.  
Respecto a la peligrosidad, debe ser un factor intrínseco a las funciones a realizar y, atendiendo a la coyuntura actual, se reconoce en el nivel inferior (PL3).

d) Que se les aplique el factor de atención al público.

El Manual de Valoración respecto a dicho factor contempla lo siguiente:

Corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve, específicamente y como principal actividad la atención directa al público, con afectación al menos de un 70% de la jornada.

Este factor pretende compensar el desgaste psíquico y emocional que ocurre en aquellos puestos de trabajo en los que prácticamente toda su jornada ordinaria realizan tareas de atención directa al público.

A los efectos de este factor, se entenderá por "público" cualquier ciudadano que se dirija al Ayuntamiento, así como empresas o entidades. No tendrá consideración de "público" los propios empleados del Ayuntamiento.

ATENCIÓN AL PÚBLICO		
AP1	Con afectación al menos de un 70% de la jornada	1.800,00 €/AÑO
AP2	Con afectación al menos de un 40% de la jornada	900,00 €/AÑO

Debemos partir de la base que todo el personal funcionario/a, está obligado a atender a la ciudadanía. El cumplimiento de los servicios atribuidos legalmente a las Administraciones Públicas obligan a ello, no obstante, este factor está pensado para aquellos puestos de trabajo cuyo objeto principal es la atención al público. En todos aquellos casos que no se da esta circunstancia no se aplica este factor.

#### 24ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR MD.S.G.

PUESTO: PSICÓLOGO/A GABINETE PSICOPEDAGÓGICO

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT1	Jornada Partida	JP4
Dificultad Técnica	DT5	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF7	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

Se plantean las siguientes alegaciones:

a) Disconformidad con el nivel DT5, solicitando se le aplique el DT 4.

No obstante, revisadas las funciones y los criterios para la asignación de este factor se concluye que la dificultad Técnica tiene en cuenta los aspectos relacionados con la complejidad de la tarea, teniendo en cuenta para su valoración la tipología de funciones realizadas, la magnitud y trascendencia de las decisiones emanadas en ejecución del desempeño del puesto de trabajo, así como el nivel de conocimientos que es necesario aplicar para resolver las situaciones planteadas en el ámbito de las funciones del puesto.

El cálculo de este factor se establece en atención en una serie de grados escalonados que determinan el nivel de dificultad del puesto de trabajo, en la cual los datos de referencia se extraen de una ponderación del complemento específico anterior desglosado por grupos de clasificación.

Así, se establecen nueve escalones o intervalos con un valor económico que aumenta en función del grado de dificultad, y que queda como sigue:

DIFICULTAD TÉCNICA	
GRADO DT0	22.810,00 €
GRADO DT1	17.887,11 €
GRADO DT2	14.870,00 €





DIFICULTAD TÉCNICA	
GRADO DT3	14.0076,51 €
GRADO DT4	11.179,00 €
GRADO DT5	9.300,00 €
GRADO DT6	8.150,00 €
GRADO DT7	6.272,80 €
GRADO DT8	4.700,00 €

Los puestos de titulación A1 tienen asignado DT 5 atendiendo a la dificultad de funciones. En el caso del gabinete psicopedagógico, revisadas sus funciones que se encuentran delimitadas por un ámbito muy concreto de actuación, le corresponde el DT5. Niveles superiores se le han asignado a aquellos puestos cuyos conocimientos les permiten actuar en esferas más transversales y amplias, no siendo el caso de los puestos del gabinete. La dificultad de sus funciones se valoran en el factor de la titulación principalmente.

b) Disconformidad con la responsabilidad valorada en RF7, considerando que le debe corresponder un RF5.

En este caso, la alegación adolece de una motivación objetiva. Tal y como señala el Manual de Valoración: "Obviamente, todo puesto de trabajo lleva aparejado esta circunstancia, si bien el margen de discrecionalidad irá creciendo en función de los siguientes criterios:

- Nivel de dirección
- Responsabilidad por firma
- Dificultad
- Repercusión que las funciones del lugar tienen en el funcionamiento del ayuntamiento".

Si analizamos las funciones que se desarrollan en el puesto de la alegante, al menos tres de estos criterios no se cumplen (nivel de dirección, responsabilidad por firma, y repercusión que las funciones tienen en el funcionamiento del ayuntamiento. La dificultad por su parte, está principalmente valorada en el factor de titulación, puesto que las funciones desarrolladas son las propias de la titulación requerida para el puesto.

#### 25ª y 26ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR I.F.C. Y Y.M.C.

PUESTO: PSICÓLOGA/O DE INTERVENCIÓN SOCIAL  
CONDICIONES DEL PUESTO

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT2	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT5	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF7	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	PN3
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

a) La primera alegación reclama que la titulación exigida para acceder al puesto de trabajo sea de nivel TIT 1 y no TIT 2.

El Manual de Valoración, en la ficha correspondiente a este puesto hace constar como titulación exigida Grado en Psicología mas Máster que habilite para el ejercicio de la profesión o Licenciatura en Psicología, incardinándola en el Subgrupo A1.

De conformidad con el factor de titulación exigida para acceder a cada puesto de trabajo y como puede observarse en la tabla, la alegación debe ser estimada por cuanto le corresponde la TIT 1.

TITULACIÓN ACADÉMICA		
TIT1	Grupo A, Subgrupo A1	1.500,00 €
TIT2	Grupo A, Subgrupo A2	1.500,00 €
TIT3	Grupo B	1.100,00 €
TIT4	Grupo C, Subgrupo C1	900,00 €
TIT5	Grupo C, Subgrupo C2	700,00 €





TITULACIÓN ACADÉMICA		
TIT6	Grupo AP (no requiere)	500,00 €

b) *Disconformidad con la valoración de la dificultad técnica.*

Revisadas las funciones y los criterios para la asignación de este factor se concluye que la dificultad Técnica tiene en cuenta los aspectos relacionados con la complejidad de la tarea, teniendo en cuenta para su valoración la tipología de funciones realizadas, la magnitud y trascendencia de las decisiones emanadas en ejecución del desempeño del puesto de trabajo, así como el nivel de conocimientos que es necesario aplicar para resolver las situaciones planteadas en el ámbito de las funciones del puesto.

El cálculo de este factor se establece en atención en una serie de grados escalonados que determinan el nivel de dificultad del puesto de trabajo, en la cual los datos de referencia se extraen de una ponderación del complemento específico anterior desglosado por grupos de clasificación.

Así, se establecen nueve escalones o intervalos con un valor económico que aumenta en función del grado de dificultad, y que queda como sigue:

DIFICULTAD TÉCNICA	
GRADO DT0	22.810,00 €
GRADO DT1	17.887,11 €
GRADO DT2	14.870,00 €
GRADO DT3	14.007,51 €
GRADO DT4	11.179,00 €
GRADO DT5	9.300,00 €
GRADO DT6	8.150,00 €
GRADO DT7	6.272,80 €
GRADO DT8	4.700,00 €

Los puestos de titulación A1 tienen asignado DT5 atendiendo a la dificultad de funciones. En el caso de psicólogos/as, revisadas sus funciones que se encuentran delimitadas por un ámbito muy concreto de actuación, le corresponde el DT5. Niveles superiores se le han asignado a aquellos puestos cuyos conocimientos les permiten actuar en esferas más transversales y amplias, no siendo el caso de los puestos del gabinete. La dificultad de sus funciones se valoran en el factor de la titulación principalmente.

c) *Disconformidad con la responsabilidad funcional asignada.*

En este caso, la alegación adolece de una motivación objetiva. Tal y como señala el Manual de Valoración: "Obviamente, todo puesto de trabajo lleva aparejado esta circunstancia, si bien el margen de discrecionalidad irá creciendo en función de los siguientes criterios:

- Nivel de dirección
- Responsabilidad por firma
- Dificultad
- Repercusión que las funciones del lugar tienen en el funcionamiento del ayuntamiento".

Si analizamos las funciones que se desarrollan en el puesto de las alegantes, al menos tres de estos criterios no se cumplen (nivel de dirección, responsabilidad por firma, y repercusión que las funciones tienen en el funcionamiento del ayuntamiento. La dificultad por su parte, está principalmente valorada en el factor de titulación, puesto que las funciones desarrolladas son las propias de la titulación requerida para el puesto.

d) *Reclaman la aplicación del factor de peligrosidad.*

Respecto a la peligrosidad, debe ser un factor intrínseco a las funciones a realizar y, atendiendo a la coyuntura existente, se entiende que procede su asignación en el nivel inferior (PL3).

e) *Aumento del factor de penosidad.*

Al respecto de la penosidad, el Manual de Valoración contempla que:

"Se retribuye por el desgaste de energía física (carga física) en condiciones que así lo aconsejen y por los riesgos psicosociales. Así como la ejecución de trabajo en condiciones de manipulado o almacenamiento de productos con capacidad de originar riesgos graves para personas o bienes por explosión, combustión, radiación u otros de







análoga importancia y la manipulación o riesgo de exposición a productos tóxicos. También el desarrollo de trabajos en condiciones de calidad ambiental nociva puede ser incorporados a este epígrafe.

Cuando el ambiente sonoro y el nivel de ruido, la iluminación y las condiciones relacionadas con la visión del lugar de trabajo, las condiciones de temperatura y humedad, la ventilación y la calidad del aire y la existencia de vibraciones en el lugar de trabajo así lo aconsejen.

En este factor se introducen dos elementos de corrección. La penosidad se caracteriza: por la intensidad o incomodidad de las condiciones penosas y por la frecuencia de exposición a condiciones de penosidad.

Como puede observarse, este factor está evaluando condiciones en la ejecución de las tareas que no se dan en el caso de las psicólogas. Este análisis se ve claramente en contraposición con el personal de brigada de obras, operarios y peones de obras, que están sujetos a condiciones físicas y ambientales (frío, calor, lluvia, etc...), sobreesfuerzos, humedad, etc... que generan incomodidad. Estas circunstancias no se predicen del puesto de psicólogas, y por ello se le aplica el factor en el nivel más bajo, porque en algún caso, podría encontrarse con alguna situación adversa, pero siendo estas de baja probabilidad o con una exposición de corta duración.

f) Que se les aplique el factor de atención al público.

El Manual de Valoración respecto a dicho factor contempla lo siguiente:

Corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve, específicamente y como principal actividad la atención directa al público, con afectación al menos de un 70% de la jornada.

Este factor pretende compensar el desgaste psíquico y emocional que ocurre en aquellos puestos de trabajo en los que prácticamente toda su jornada ordinaria realizan tareas de atención directa al público.

A los efectos de este factor, se entenderá por "público" cualquier ciudadano que se dirija al Ayuntamiento, así como empresas o entidades. No tendrá consideración de "público" los propios empleados del Ayuntamiento.

ATENCIÓN AL PÚBLICO		
AP1	Con afectación al menos de un 70% de la jornada	1.800,00 €/AÑO
AP2	Con afectación al menos de un 40% de la jornada	900,00 €/AÑO

Debemos partir de la base que todo el personal funcionario/a, está obligado a atender a la ciudadanía. El cumplimiento de los servicios atribuidos legalmente a las Administraciones Públicas obligan a ello, no obstante, este factor está pensado para aquellos puestos de trabajo cuyo objeto principal es la atención al público. En todos aquellos casos que no se da esta circunstancia no se aplica este factor.

**27ª, 28ª, 29ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR MC.M.P., V.M.N., S.J.M.**

PUESTO: EDUCADOR/A SOCIAL

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT2	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT5	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF7	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	PN3
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

Las alegaciones presentadas plantean las siguientes cuestiones:

- a) Que la dificultad técnica sea valorada como DT4 y no como DT5. Argumentan su petición en que su puesto requiere un nivel muy alto de esfuerzo intelectual, equiparándose a otros puestos de trabajo de carácter técnico como arquitectos técnicos, etc.

Revisadas las funciones y los criterios para la asignación de este factor, se comprueba que la Dificultad Técnica tiene en cuenta los aspectos relacionados con la complejidad de la tarea, teniendo en cuenta para lo cual la tipología de funciones realizadas, la magnitud y trascendencia de las decisiones emanadas en ejecución del desempeño del puesto de trabajo, así como el nivel de conocimientos que es necesario aplicar para resolver las situaciones planteadas en el ámbito de las funciones del puesto.





El cálculo de este factor se establece en atención en una serie de grados escalonados que determinan el nivel de dificultad del puesto de trabajo, en la cual los datos de referencia se extraen de una ponderación del complemento específico anterior desglosado por grupos de clasificación.

Así, se establecen nueve escalones o intervalos con un valor económico que aumenta en función del grado de dificultad, y que queda como sigue:

DIFICULTAD TÉCNICA	
GRADO DT0	22.810,00 €
GRADO DT1	17.887,11 €
GRADO DT2	14.870,00 €
GRADO DT3	14.007,51 €
GRADO DT4	11.179,00 €
GRADO DT5	9.300,00 €
GRADO DT6	8.150,00 €
GRADO DT7	6.272,80 €
GRADO DT8	4.700,00 €

Los puestos de titulación A2 tienen asignado DT4 o DT 5 según la dificultad de funciones. En el caso de las educadoras sociales, revisadas sus funciones que se encuentran delimitadas por un ámbito muy concreto de actuación, le corresponde el DT5 y no el DT4, que se le ha asignado a aquellos puestos cuyos conocimientos les permiten actuar en esferas más transversales y amplias, por lo que se considera correcta la valoración efectuada no procediendo su corrección.

b) Que la responsabilidad funcional sea valorada en la puntuación de RF5,

En este caso, la alegación adolece de una motivación objetiva. Tal y como señala el Manual de Valoración: "Obviamente, todo puesto de trabajo lleva aparejado esta circunstancia, si bien el margen de discrecionalidad irá creciendo en función de los siguientes criterios:

- Nivel de dirección
- Responsabilidad por firma
- Dificultad
- Repercusión que las funciones del lugar tienen en el funcionamiento del ayuntamiento".

Si analizamos las funciones que se desarrollan en el puesto de la alegante, al menos tres de estos criterios no se cumplen (nivel de dirección, responsabilidad por firma, y repercusión que las funciones tienen en el funcionamiento del ayuntamiento. La dificultad por su parte, está principalmente valorada en el factor de titulación, puesto que las funciones desarrolladas son las propias de la titulación requerida para el puesto.

c) Que se le asignen los factores de peligrosidad, y atención al público.

Respecto a la peligrosidad, debe ser un factor intrínseco a las funciones a realizar y, atendiendo a la coyuntura existente, se entiende que procede su asignación en el nivel inferior.

En cuanto a la atención al público, debemos partir de la base que todo el personal funcionario/a, está obligado a atender a la ciudadanía. El cumplimiento de los servicios atribuidos legalmente a las Administraciones Públicas obligan a ello, no obstante, este factor está pensado para aquellos puestos de trabajo cuyo objeto principal es la atención al público. En todos aquellos casos que no se da esta circunstancia no se aplica el factor.

d) Que el factor de penosidad se valore como PN 2.

Tal como establece el Manual de Valoración, en este factor se introducen dos elementos de corrección. La penosidad se caracteriza: por la intensidad o incomodidad de las condiciones penosas y por la frecuencia de exposición a condiciones de penosidad. En el caso de las educadoras sociales, la frecuencia y la intensidad se encuentra en el nivel más bajo, y los argumentos esgrimidos no desvirtúan este hecho, ya que de manera habitual no se desarrollan sus funciones con penosidad, siendo ésta una circunstancia poco frecuente.

Modificación del complemento de destino al 24.

El complemento de destino asignado, se encuentra dentro de los límites máximos y mínimos que establece la normativa en vigor y se ha asignado tras la valoración de puesto atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad funcional, competencia, funciones, complejidad territorial y mando.





**30ª, 31ª, 32ª, 33ª, 34ª y 35ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR VE.M.A., FL.B.C., F.C.M., A.E.M., D.G.D. Y F.P.LI.**

**PUESTO: OFICIAL/A SERVICIOS MÚLTIPLES**

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT5	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT7	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF9	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	PL2
Disponibilidad Horaria		Penosidad	PN1
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	
Localización	L3		

**PUESTO: OPERARIO/A SERVICIOS MÚLTIPLES**

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT6	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT8	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF10	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	PL2
Disponibilidad Horaria		Penosidad	PN1
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	
Localización	L3		

La alegación presentada muestra su disconformidad con el nivel de peligrosidad asignado, considerando que les corresponde un nivel más elevado por las funciones que desarrollan.

En este sentido, el Manual de Valoración contempla el factor de peligrosidad de la siguiente forma:

"Se consignará cuando existan en el puesto condiciones extremas o riesgos que engendren peligrosidad que se derive de la propia actividad o funciones del puesto. Aprecia el elevado riesgo de sufrir accidentes y contracción de enfermedades profesionales durante el desempeño de la actividad. Se consideran peligrosas las actividades susceptibles de producir lesión física inmediata. Se retribuye por la gravedad del posible accidente o por su elevada probabilidad.

En este factor se introducen dos elementos de corrección. La peligrosidad se caracteriza: por la intensidad del riesgo y por la frecuencia de exposición a ese riesgo.

De esta forma, combinando ambos elementos de corrección se generan tres grados distintos de peligrosidad: Alta (PL1), Moderada (PL2) y Baja (PL3). Su retribución vendrá fijada por una cuantía fija en los puestos que presenten un mayor intensidad y frecuencia (PL1), y otra dos que gradualmente dichos aspectos, aun estando presentes, sean de naturaleza ocasional.

PELIGROSIDAD	
ALTA PL1	1.000,00 €/AÑO
MODERADA PL2	800,00 €/AÑO
BAJA PL3	600,00 €/AÑO

En este apartado es necesario señalar que se deben articular los medios y medidas necesarias para prevenir o evitar la peligrosidad asociada al puesto de trabajo. Remunerar por un trabajo en condiciones peligrosas nunca es aconsejable. Lo importante es prevenir y evitar las condiciones que producen el riesgo o la peligrosidad".

Como bien se explica en los párrafos precedentes, la peligrosidad se modula tanto por la intensidad del peligro, como por la frecuencia. En la brigada municipal, las obras que se acometen no son las correspondientes a grandes construcciones u obras civiles, sino a obras más dirigidas al mantenimiento. Por otro lado, tampoco las situaciones de peligro son continuadas, sobre todo teniendo en cuenta que el personal debe estar formado en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y contar con todos los equipos de protección que corresponda. No se





dan, por tanto, los elementos que nos permitan colocar los puestos de oficiales y operarios de servicios en el nivel más alto de peligrosidad, por lo que se estima correcta la valoración asignada en un grado intermedio. Por lo expuesto, procede desestimar la alegación presentada.

### 36ª. ALEGACIONES PRESENTADAS POR M.J.A.M.

#### PUESTO: TÉCNICA JURÍDICA DE SERVICIOS SOCIALES

Condición	Nivel	Condición	Nivel
Titulación Académica	TIT2	Jornada Partida	
Dificultad Técnica	DT5	Turnicidad	
Responsabilidad por Mando		Nocturnidad	
Responsabilidad Funcional	RF7	Festividad	
Mayor Dedicación		Peligrosidad	
Disponibilidad Horaria		Penosidad	PN3
Flexibilidad Horaria		Atención al Público	

Las alegaciones presentadas pueden resumirse en las siguientes:

#### a) Disconformidad con la dificultad técnica:

Revisadas las funciones y los criterios para la asignación de este factor se concluye que la dificultad Técnica tiene en cuenta los aspectos relacionados con la complejidad de la tarea, teniendo en cuenta para su valoración la tipología de funciones realizadas, la magnitud y trascendencia de las decisiones emanadas en ejecución del desempeño del puesto de trabajo, así como el nivel de conocimientos que es necesario aplicar para resolver las situaciones planteadas en el ámbito de las funciones del puesto.

El cálculo de este factor se establece en atención en una serie de grados escalonados que determinan el nivel de dificultad del puesto de trabajo, en la cual los datos de referencia se extraen de una ponderación del complemento específico anterior desglosado por grupos de clasificación.

Así, se establecen nueve escalones o intervalos con un valor económico que aumenta en función del grado de dificultad, y que queda como sigue:

DIFICULTAD TÉCNICA	
GRADO DT0	22.810,00 €
GRADO DT1	17.887,11 €
GRADO DT2	14.870,00 €
GRADO DT3	14.0076,51 €
GRADO DT4	11.179,00 €
GRADO DT5	9.300,00 €
GRADO DT6	8.150,00 €
GRADO DT7	6.272,80 €
GRADO DT8	4.700,00 €

Los puestos de titulación A2 tienen asignado DT4 o DT 5 según la dificultad de funciones. En el caso de la técnica jurídica de servicios sociales, revisadas sus funciones que se encuentran delimitadas por un ámbito muy concreto de actuación, le corresponde el DT5. Niveles superiores se le han asignado a aquellos puestos cuyos conocimientos les permiten actuar en esferas más transversales y amplias, no siendo el caso de los puestos del gabinete. La dificultad de sus funciones se valoran en el factor de la titulación principalmente.

#### b) Disconformidad con la responsabilidad funcional asignada.

En este caso, la alegación adolece de una motivación objetiva. Tal y como señala el Manual de Valoración: "Obviamente, todo puesto de trabajo lleva aparejado esta circunstancia, si bien el margen de discrecionalidad irá creciendo en función de los siguientes criterios:

- Nivel de dirección
- Responsabilidad por firma
- Dificultad
- Repercusión que las funciones del lugar tienen en el funcionamiento del ayuntamiento".

Si analizamos las funciones que se desarrollan en el puesto de las alegantes, al menos tres de estos criterios no se cumplen (nivel de dirección, responsabilidad por firma, y repercusión que las funciones tienen en el funcionamiento





*del ayuntamiento. La dificultad por su parte, está principalmente valorada en el factor de titulación, puesto que las funciones desarrolladas son las propias de la titulación requerida para el puesto.*

*c) Reclaman la aplicación del factor de peligrosidad.  
Respecto a la peligrosidad, debe ser un factor intrínseco a las funciones a realizar, no aplicando al supuesto del personal técnico jurídico.*

*d) Respecto a la modificación del complemento de destino.  
El complemento de destino asignado se encuentra dentro de los límites máximos y mínimos que establece la normativa en vigor y se ha asignado tras la valoración de puesto atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad funcional, competencia, funciones, complejidad territorial y mando.*

*Por lo proponen a la Corporación estimar o desestimar las alegaciones presentadas según el sentido expuesto en el presente documento."*

CONSIDERANDO que, de acuerdo con el Informe emitido por la Jefa de Recursos Humanos, de fecha 25 de septiembre de 2025, y la propuesta presentada por la empresa en relación con la aceptación o desestimación de las alegaciones formuladas, se concluye que dicha propuesta se ajusta a derecho y se encuentra conforme al Manual de Valoración de Puestos de Trabajo vigente.

Que, en este sentido, se aceptan aquellas alegaciones en las que, previa revisión de los puestos afectados, se ha comprobado la existencia efectiva de las circunstancias alegadas —tales como el horario, la existencia de personal a cargo u otras condiciones que puedan implicar cierta peligrosidad o penosidad en el desempeño de las funciones administrativas—.

Asimismo, se desestiman aquellas alegaciones en las que concurre un componente de discrecionalidad técnica en los trabajos de valoración de los puestos, decisión que se fundamenta en el juicio técnico emitido desde una perspectiva coherente y basada en criterios de equidad interna, tomando como referencia la situación del conjunto de los puestos existentes en la organización.

CONSIDERANDO el informe jurídico de la Jefa de Recursos Humanos con nota de conformidad del Vicesecretario del Ayuntamiento del 23 de octubre de 2025.

CONSIDERANDO que la aprobación/modificación de la relación de puestos de trabajo, no es objeto de función interventora, puesto que el citado acuerdo no supone la aprobación de ninguna fase de ejecución del presupuesto municipal, se trata de un documento organizativo, de ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios.

Respecto del control financiero, la aprobación de la relación de puestos de trabajo no es una actuación de control atribuida al órgano interventor por el ordenamiento jurídico, de las cuales señala el artículo 4 del RD 128/2018 y en el Plan Anual de Control Interno elaborado por la Intervención municipal para el ejercicio 2024, y del cual se dio cuenta al Pleno en sesión celebrada con carácter ordinario el día 12 de junio de 2025, no se contempló la materia de este expediente como una actuación a realizar en base a un análisis de riesgos.

CONSIDERANDO lo establecido en el artículo 47 de la Ley 4/2021 de 16 de abril, de la Generalitat, de Función Pública Valenciana que establece que *"la relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual la administración organiza, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación del servicio público."*

CONSIDERANDO el artículo. 74 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, según el cual las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación





de los lugares, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, al hecho que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Estos instrumentos serán públicos.

CONSIDERANDO lo dispuesto en los artículos 4.1.a) y 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases de Régimen local, DT 2.ª del RD 861/1986, de 25 de abril y artículos. 126 a 129 y 132 del RD legislativo 781/1986, de 18 de abril, TRRL.

CONSIDERANDO.- Que la RPT disfruta de la naturaleza de acto administrativo de carácter general.

CONSIDERANDO.- Que el órgano competente para su aprobación será el Pleno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 .1.y) de la LRRL.

CONSIDERANDO.- Que el régimen de mayorías que tiene que aplicarse a esta aprobación plenaria es el de la mayoría simple del artículo 47.1 del mismo cuerpo legal.

**PRIMERO.-** Estimar parcialmente las alegaciones por los motivos anteriormente expuestos y que se tienen por reproducidos a todos los efectos, presentadas por:

- **Alegación al puesto de Gestor/a de Gabinete de Comunicación,**

Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015905 de 3 de septiembre de 2025 y presentado por V.V.R., con DNI \*\*\*3670\*\* (Exp Relacionado 2025/0010160J):

Se estima parcialmente y se incorporar a la ficha de funciones de la RPT, la redacción propuesta por el interesado, de las siguientes funciones:

- *Redacción de notas de prensa sobre los actos que se realizan por el Ayuntamiento que le sean requeridas. Redacción de comunicados informativos a la población, a los empleados del Ayuntamiento, cargos electos u otras entidades o asociaciones municipales, que le sean requeridas.*
- *Redactar y maquetar boletines, revistas u otras publicaciones municipales, que le sean requeridas.*
- *Elaborar o modificar el Manual de Identidad Corporativa, cuando le sea requerido por el superior y difusión del mismo entre los trabajadores del Ayuntamiento y velar por el cumplimiento del mismo en todos los procedimientos y departamentos municipales.*
- *Gestionar campañas de comunicación y publicidad institucional, que le sean requeridas.*

Se desestiman el resto de alegaciones a este puesto por los motivos expuestos en la parte expositiva.

- **Alegación al puesto de Gestor/a de Deportes.**

Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015224 de 19 de agosto de 2025, presentado por E.O.C., con DNI \*\*\*0813\*\* (Exp Relacionado 2025/0009699B).

Se estiman las alegación realtiva a la Responsabilidad por Mando y la Flexibilidad horària, incorporándose a la valoración del puesto los factores RM3 y FH2.





Se desestiman el resto de alegaciones a este puesto por los motivos expuestos en la parte expositiva.

- **Alegación al puesto de Subalterno/a de instalaciones deportivas**

Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015249 de 20 de agosto de 2025, presentado G.C.G., con DNI\*\*\*9930\*\* (Exp Relacionado 2025/0009732K).

Se estima la alegación relativa a la nocturnidad, incorporándose en la valoración de las 6 dotaciones del puesto de subalterno/a de instalaciones deportivas el factor N2.

Se desestiman el resto de alegaciones a este puesto por los motivos expuestos en la parte expositiva.

- **Alegación al puesto de Puesto de Psicólogo/a de Intervención Social**

Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016132 de 5 de septiembre de 2025 presentado por Y.M.C., con DNI \*\*\*2609\*\* (Exp Relacionado 2025/0010314Y).

Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016130 de 5 de septiembre de 2025, presentado por I.F.C., con DNI \*\*\*2671\*\* (Exp Relacionado 2025/0010313M).

Se estima la alegación relativa a la titulación y la alegación relativa a la peligrosidad, incorporándose en la valoración de las 2 dotaciones del puesto de psicólogo/a de intervención social el factor de TIT1 y PL3.

Se desestiman el resto de alegaciones a este puesto por los motivos expuestos en la parte expositiva.

- **Alegación al puesto de Puesto de Trabajador/a Social**

Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015993 de 4 de septiembre de 2025 presentado por S.G.A., con DNI \*\*\*2728\*\* (Exp Relacionado 2025/0010255Q).

Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015997 de 4 de septiembre de 2025, presentado por RM.LL.F., con DNI \*\*\*7043\*\* (Exp Relacionado 2025/0010253Z).

Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015998 de 4 de septiembre de 2025, presentado por N.D.C., con DNI \*\*\*3680\*\* (Exp Relacionado 2025/0010251N).

Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016001 de 4 de septiembre de 2025, presentado por MM.R.R., con DNI\*\*\*5206\*\* (Exp Relacionado 2025/0010248D).

Se estima la alegación relativa a la peligrosidad, incorporándose en la valoración de las 6 dotaciones del puesto de trabajador/a social el factor de PL3.

Se desestiman el resto de alegaciones a este puesto por los motivos expuestos en la parte expositiva.

- **Alegación al puesto de Puesto de Educador/a Social**

Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016090 de 4 de septiembre de 2025, presentado por MC.M.P., con DNI \*\*\*5234\*\* (Exp Relacionado 2025/0010275J).







Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016082 de 4 de septiembre de 2025, presentado por V.M.N., con DNI \*\*\*7199\*\* (Exp Relacionado 2025/0010274N).

Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016106 de 5 de septiembre de 2025, presentado por S.J.M., con DNI \*\*\*1392\*\* (Exp Relacionado 2025/0010276Z).

Se estima la alegación relativa a la peligrosidad, incorporándose en la valoración de las 3 dotaciones del puesto de educador/a social el factor de PL3.

Se desestiman el resto de alegaciones a este puesto por los motivos expuestos en la parte expositiva.

**SEGUNDO.-** Desestimar las alegaciones por los motivos anteriormente expuestos y que se tienen por reproducidos a todos los efectos, presentadas por:

- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016015 de 4 de septiembre de 2025, presentada por E.P.A., con DNI \*\*\*4169\*\* (Exp Relacionado 2025/0010241W).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016016 de 4 de septiembre de 2025, presentada por MM.M.LL., con DNI \*\*\*4059\*\* (Exp Relacionado 2025/0010240R).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016023 de 4 de septiembre de 2025, presentado por BM.C.L., con DNI \*\*\*6173\*\* (Exp Relacionado 2025/0010232Q).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015900 de 3 de septiembre de 2025, presentado por C.E.B., con DNI \*\*\*4878\*\* (Exp Relacionado 2025/0010159N).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015811 de 3 de septiembre de 2025, presentado por JR.S.M., con DNI \*\*\*7896\*\* (Exp Relacionado 2025/0010123E).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016151 de 5 de septiembre de 2025, presentado por C.R.B., con DNI \*\*\*7033\*\* (Exp Relacionado 2025/0010311A).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015428 de 25 de agosto de 2025, presentado por R.R.P., con DNI \*\*\*8289\*\* (Exp Relacionado 2025/0010159N).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016148 de 5 de septiembre de 2025, presentado por M.S.R., con DNI \*\*\*7626\*\* (Exp Relacionado 2025/0010317D).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016162 de 5 de septiembre de 2025, presentado por A.LI.D., con DNI \*\*\*2383\*\* (Exp Relacionado 2025/0010321J).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015899 de 3 de septiembre de 2025, presentado por L.J.C., con DNI \*\*\*6884\*\* (Exp Relacionado 2025/0010155P).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015959 de 4 de septiembre de 2025, presentado por MD.G.S., con DNI \*\*\*9329\*\* (Exp Relacionado 2025/0010256V).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500015230 de 19 de agosto de 2025, presentado por VE.M.A., con DNI \*\*\*7626\*\*, FL.B.C. con DNI \*\*\*2384\*\*, F.C.M. con DNI \*\*\*5369\*\*, A.E.M. con DNI \*\*\*4346\*\*, D.G.D. con DNI \*\*\*7421\*\* y F.P.LL. con DNI \*\*\*7539\*\* (Exp Relacionado 2025/0009711T).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016010 de 4 de septiembre de 2025, presentado por MA.C.L., con DNI \*\*\*1661\*\* (Exp Relacionado 2025/0010243G).





- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016008 de 4 de septiembre de 2025, presentado por MC. M.P., CON DNI \*\*\*6827\*\* (Exp Relacionado 2025/0010229J).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016026 de 4 de septiembre de 2025 presentado por MS.T.S., con DNI \*\*\*4874\*\* (Exp Relacionado 2025/00010230Z).
- Escritos anotados al registro de entrada con los números 202500015992 y 202500015999 de 4 de septiembre de 2025, presentado por MT.P.T., con DNI \*\*\*8454\*\* (Exp Relacionado 2025/00010249X).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016005 de 4 de septiembre de 2025, presentado por E.M.P., con DNI \*\*\*0927\*\* (Exp Relacionado 2025/0010246F).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016075 de 5 de septiembre de 2025, presentado por MJ.A.M., con DNI \*\*\*1930\*\* (Exp Relacionado 2025/0010273B).
- Escrito anotado al registro de entrada con el número 202500016141 de 4 de septiembre de 2025, presentado por M.C.M., con DNI \*\*\*3551\*\* (Exp Relacionado 2025/0010316P).

**TERCERO.-** Aprobar la nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento de la Pobla de Vallbona, conforme a los documentos que la integran y que a continuación se relacionan y que consta como Anexo al expediente (Anexo RPT: [15706407123272621602](#) );

- Instrucciones y normativa de aplicación de la Relación de Puestos de Trabajo.
- Estructura administrativa y organigrama.
- Manual de Valoración de los diferentes puestos de trabajo.
- Ficha de cada puesto de trabajo con indicación de los factores asignados a los mismos.
- Resumen de la tabla retributiva.

**CUARTO.-** La presente Relación de puestos de trabajo, entrará en vigor al día siguiente de la aprobación de la misma por el Pleno, no así las retribuciones resultantes de la misma, que para su aplicación deberán tramitarse las correspondientes modificaciones presupuestarias de la plantilla de personal, y ello en función de la permisibilidad marcada por las normas presupuestarias estatales.

**QUINTO.-** Que se publique el correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia a los efectos oportunos. Y que, asimismo, la información relativa a la RPT y cuantos documentos la configuran este accesible a todo el personal de la Corporación en el portal del empleado ENGATE y en la página web del Ayuntamiento de la Pobla de Vallbona, en el apartado de recursos humanos.

**SEXTO.-** Significar que, contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y 8, 45 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, se podrá interponer uno de los siguientes recursos:

- a) Con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto recorrido, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la publicación del anuncio de la Relación de Puestos de Trabajo.  
Si transcurriera un mes desde el día siguiente al de la interposición del recurso de reposición sin que este haya sido resuelto, podrá entender que ha sido desestimado e interponer





recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo de Valencia, en el plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente al de la desestimación presunta.

- b) Recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo de Valencia, dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de aprobación.

Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso o acción que estime procedente.

La Pobla de Vallbona, 7 de novembre de 2025

