



Ajuntament
de Manises

**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO
PLENO EL DIA 13 DE DICIEMBRE DE 2018 NÚM. 12/2018**

ASISTENTES

Por el grupo municipal Partido Popular:

D. FRANCISCO M. IZQUIERDO MORENO
D^a. M^a ISABEL MIQUEL MARTICORENA
D. FRANCISCO E. GIMENO MIÑANA
D^a NOEMÍ MARTÍNEZ RAMOS
D. ALFREDO SOLER GUNA
D^a MARIA JOSÉ TABERNER CAUSERA

Por el grupo municipal APM-COMPROMÍS:

D. JESÚS M^a. BORRÀS SANCHIS
D. ALFONSO CARLOS LÓPEZ REYES
D^a ALTEA ROYO VILA
D^a. MARIA CARMEN MORENO MARÍN
D. XAVIER MORANT VERDEJO

Por el grupo municipal socialista de Manises

D^a. PILAR MOLINA ALARCÓN
D. ANGEL MORA BLASCO
D^a PILAR BASTANTE BENITO
D. JAVIER MANSILLA BERMEJO

Por el grupo municipal Si Se Puede Manises

D. RAFAEL MERCADER MARTÍNEZ
D^a MARIA IRENE CAMPS SORIANO
D. ADRIÁN RODRÍGUEZ SAN JOSÉ

**Por el grupo municipal Esquerra Unida del
País Valencià :Acord ciutadà (EUPV:AC)**

D. MANUEL GUTIÉRREZ LIÉBANA
D^a MARIA PILAR GÓMEZ MARTÍNEZ

Concejal no adscrito

D. JUAN JOSÉ RAMÍREZ PÉREZ

Excusan su asistencia:

SECRETARIO GENERAL

D. Antonio Pascual Ferrer

INTERVENTOR Acctal.

D. Pablo Linares Barañón

DIR. OFICINA PRESUPUESTARIA

Juan Luis Barelles Adsuara

En la Histórica y Laboriosa Ciudad de Manises, a 13 de diciembre de 2018.

A las 19:00 horas, se reúnen en el Salón de Plenos de la Casa Consistorial los concejales que al margen se relacionan, con el objeto de celebrar sesión ordinaria del Pleno del Ayuntamiento.

Preside la sesión don Jesús M^a Borràs i Sanchis, Alcalde-Presidente.

Declarada abierta y pública la sesión, se procede a debatir los asuntos del Orden del Día, en los términos que a continuación se expresa:



1.- PERSONAL.- APROBACIÓN DEL I PLAN DE ORDENACIÓN DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE MANISES.

Visto el expediente 2018/037-PER tramitado por el departamento de Recursos Humanos relativo a la aprobación del I Plan de Ordenación de Personal del Ayuntamiento de Manises.

Atendido que el texto del I Plan de Ordenación de Personal del Ayuntamiento de Manises ha sido objeto de negociación con las representaciones sindicales en el seno de la Mesa General de Negociación del Empleado Público en los términos del art. 34 y 37.1 c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Atendido lo dispuesto por el art. 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; el art. 45 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana y, por último, los arts. 93 y 94 del decreto 3/2017 de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

Visto el Informe-propuesta del Técnico Superior del Departamento de Recursos Humanos y el dictamen favorable de la Comisión de Economía y Modernización, el Pleno, por 14 votos a favor y 7 votos en contra (éstos, de los concejales del grupo Partido Popular y del concejal no adscrito Sr. Juan José Ramírez), adopta el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- Aprobar el I Plan de Ordenación de Personal del Ayuntamiento de Manises, cuyo contenido figura como anexo al presente acuerdo plenario.

SEGUNDO.- Instar a la Concejalía Delegada de Economía y Modernización a incorporar el contenido del presente plan de ordenación que afecte a la configuración legal de otros instrumentos de gestión de recursos humanos en los correspondientes acuerdos de aprobación de los mismos (oferta de empleo público) o de modificación de los ya existentes (plantilla de personal y relación de puestos de trabajo).

TERCERO.- Publicar en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana anuncio comprensivo de la aprobación del presente plan de ordenación con remisión a la dirección de la página web municipal donde figure su contenido íntegro”.

ANEXO

I PLAN DE ORDENACIÓN DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE MANISES

1.- LA ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN



LOCAL: LOS PLANES DE ORDENACIÓN DE PERSONAL

La ordenación y planificación de los recursos humanos es esencial en toda organización, toda vez que pretende una adecuación racional entre los objetivos de la misma y los medios personales necesarios para su consecución.

La planificación es una labor de programación y coordinación de los recursos humanos disponibles y/o necesarios con las actividades y fines de la organización o, en otras palabras, es la determinación de los objetivos que quiere/debe cumplir una organización y los medios personales que se necesitan para la consecución de los mismos.

Ninguna Administración puede funcionar correctamente si carece de una estrategia adecuada de gestión de su personal y de los medios necesarios para ejecutarla y, por otro, que cualquier Administración que aspire a prestar con eficacia y eficiencia servicios de elevada calidad precisa de estos instrumentos de ordenación y gestión de recursos humanos o de otros semejantes.

La regulación legal de los instrumentos de ordenación de los recursos humanos en la legislación propia de régimen ha sido tradicionalmente parca y configurada con carácter fragmentario.

De esta forma, el art. 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece que *“1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.*

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijan con carácter general.

2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.

3. Las Corporaciones locales constituirán Registros de personal, coordinados con los de las demás Administraciones públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas, a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones”.

La aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en la actualidad sustituido por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -en adelante, EBEP-), supuso una apuesta decidida por introducir criterios de planificación en el ámbito de la gestión de los recursos humanos de los que disponen las distintas administraciones públicas.



En este sentido, cabe destacar su art. 69, el cual señala que *“1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.*

2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación”.

Esto es, junto a la definición de los objetivos que deben guiar la planificación de los medios personales de la Administración, regula una figura que, al margen de los instrumentos clásicos de ordenación (plantilla de personal, catálogo de personal, relación de puestos de de trabajo, etc.), tiene como misión propia y específica establecer un diagnóstico de la situación de los recursos humanos en cada administración y contemplar una serie de medidas de diverso ámbito y alcance que permitan la mejora en dicha situación.

En el ámbito de la Comunitat Valenciana, el art. 45 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública valenciana (en adelante, LOGFPV), regula esta figura en su art. 45, disponiendo que *“La administración podrá aprobar planes para la ordenación de su personal.*

A tal fin, previo análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos, podrá adoptar algunas de las siguientes medidas:

a) Modificación de los sistemas de organización del trabajo y/o de las estructuras de puestos de



trabajo.

b) Medidas de movilidad voluntaria, entre las cuales podrá figurar la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de los ámbitos que se determinen, así como de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el título VII de esta ley.

c) Acciones formativas específicas.

d) Medidas relacionadas con la selección de personal como:

1.º La suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito funcional.

2.º La convocatoria de procedimientos selectivos de promoción interna con carácter general o limitados a un determinado cuerpo, escala, agrupación profesional funcional o ámbito funcional.

3.º La incorporación de nuevo personal a través de la Oferta de Empleo Público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

e) Otras medidas que resulten adecuadas para la consecución de los objetivos del plan”.

Esta previsión legal se desarrolla reglamentariamente en los artículos 93 y 94 del decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

El segundo de ellos ostenta gran importancia al establecer el contenido del instrumento de planificación así como el procedimiento de aprobación, amén de realizar una referencia en su apartado sexto a los planes de ordenación de personal de la administración local, disponiendo que *“En la administración local, los plenos de las respectivas entidades aprobarán el plan de ordenación de personal, previa negociación con las organizaciones sindicales en el marco de la respectiva mesa de negociación. Su contenido mínimo se ajustará a lo dispuesto en este artículo, siendo preceptiva su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana”.*

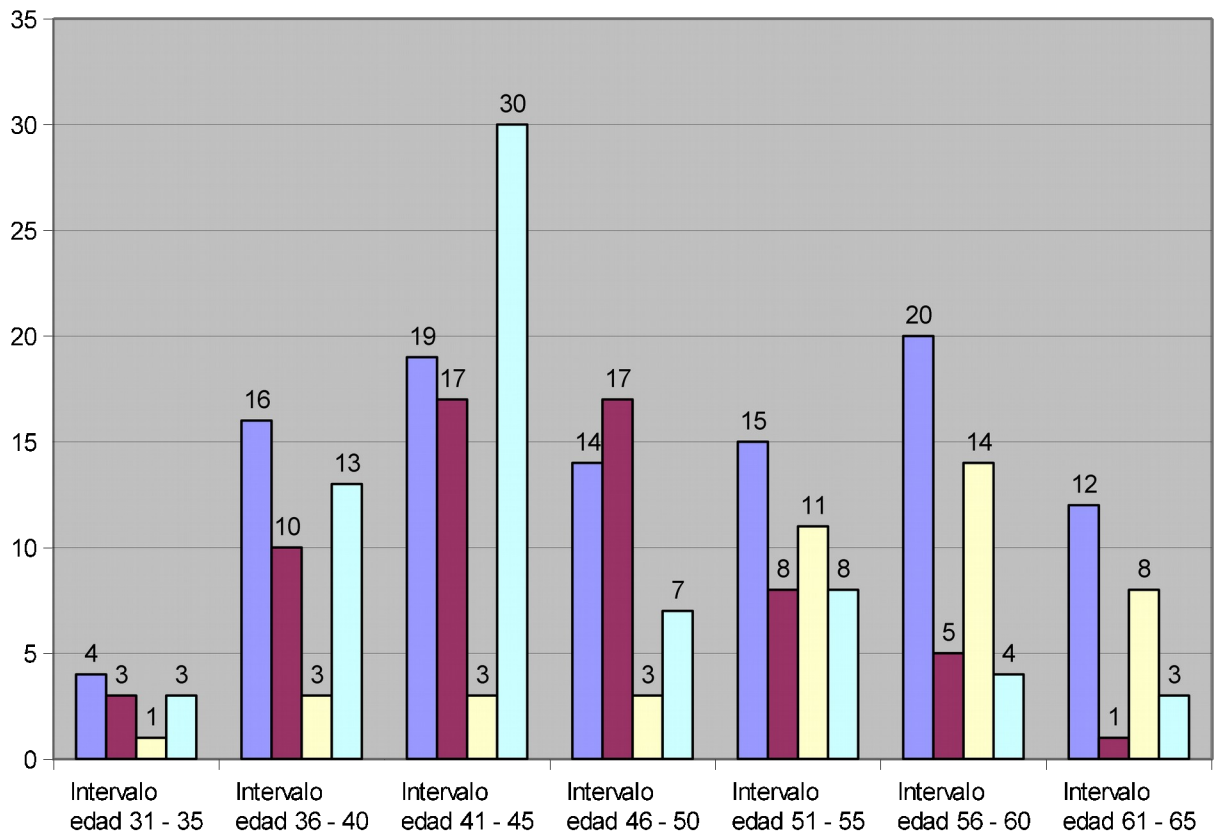
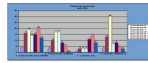
Como conclusión, se puede indicar que los instrumentos clásicos de ordenación de la gestión de recursos humanos son los medios jurídicamente establecidos que coordinados adecuadamente sirven a la Administración para organizar u ordenar la gestión de personal.

Junto a ellos, se encuentran los denominados planes de ordenación de personal, conceptuados como meras normas habilitadoras de la adopción de medidas ya previstas en el Ordenamiento Jurídico como consecuencia de un diagnóstico de la organización que encuentra en el Plan la norma objetivadora.

2.- DESCRIPCIÓN ACTUAL DE LA SITUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE MANISES

Sin perjuicio de la existencia de otros problemas que existen en la gestión de los recursos humanos de este ayuntamiento a los que haremos referencia con posterioridad, las dos características propias de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Manises son su

envejecimiento y el alto nivel de empleo temporal existente.





De ambas tablas, se puede deducir que 67 empleados/as poseen 56 o más años. Este número supone un 24,63% del personal, lo que implica que en un plazo inferior a diez años (o incluso inferior dependiendo de la aprobación de la normativa sobre jubilación de personal que presta servicios en la Policía Local), se producirá una jubilación masiva del mismo, con el agravante de que gran parte del personal con mayor edad posee la condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo, incrementándose el volumen de personal temporal (ya sea interino o laboral de duración determinada).

La jubilación del personal funcionario de carrera o laboral con carácter fijo, requiere de una planificación determinando qué plazas son necesarias y cuáles no, ofertando aquellas que se consideren oportunas basándose en principios de eficacia, eficiencia y prestación a la ciudadanía con estándares mínimos de calidad de servicios correspondientes a competencias propias municipales.

RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO

En este gráfico se puede verificar de forma palmaria el alto grado de temporalidad del empleo público en el Ayuntamiento de Manises, ya que el 40,80% del personal posee tal carácter.

Al margen de ello, hay que indicar que salvo en el ámbito de la Policía Local (en el cual únicamente existe un funcionario interino), en el resto de sectores existe un número elevado de personal temporal e, incluso, existen puestos de trabajo en el que el 100% del personal adscrito a tales puestos posee carácter temporal. Así, personal auxiliar administrativo, personal conserje de edificios municipales en régimen laboral o personal operario de instalaciones deportivas.

Esta situación, que se puede calificar como anómala, y cuya situación se había vuelto difícil de resolver por el juego de la denominada “tasa de reposición de efectivos” que figura en las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado, puede revertirse como consecuencia de las modificaciones operadas en la normativa.

Así, las leyes de presupuestos generales del estado correspondientes a los años 2017 y 2018 han establecido que no computan, a efectos de fijar la tasa de reposición de efectivos, los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal procedentes de la disposición transitoria 4ª EBEP, ni aquellos procesos de estabilización que incorporan ambas leyes presupuestarias.

Otra problemática existente en el ámbito del empleo público del Ayuntamiento de Manises, no menos importante cualitativamente, pero que afecta a un número inferior de personal empleado público y que es objeto, aun parcialmente, del presente plan hace referencia a la falta de adecuación de los instrumentos de ordenación vigentes en esta administración a la legislación tanto de empleo público (por ejemplo, en cuanto al régimen jurídico de determinados puestos de trabajo) como a la sectorial (en materia de requisitos para el acceso a determinadas plazas).

3.- ANÁLISIS DE LAS DISPONIBILIDADES Y NECESIDADES DE PERSONAL Y SU CUALIFICACIÓN



No se procede a realizar un análisis sobre ambas cuestiones ya que las medidas que contempla el presente plan inciden principalmente en la adecuación de las relaciones de empleo público existentes en el Ayuntamiento de Manises en todas sus vertientes (naturaleza de la relación jurídica, reclasificación de puestos, adaptaciones de funciones y retribuciones, establecimiento de la cronología en los procesos de estabilización de empleo temporal etc.).

Cuestión distinta será cuando en un futuro plan de ordenación, y a la vista del organigrama diseñado del que quiera dotarse la organización municipal, se proceda a determinar las necesidades de medios personales puestas de manifiesto y las características de los mismos por lo que se refiere a la cualificación de los perfiles requeridos para satisfacer las demandas de una prestación eficaz y eficiente de los servicios públicos que se prestan.

4.- EXPOSICIÓN DETALLADA Y JUSTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS Y DEL PERSONAL AFECTADO POR EL PROCESO

Con carácter previo, es necesario indicar la sistemática que se utiliza para cada una de las medidas incluidas en el plan de ordenación.

Así, en primer lugar se realiza una mínima descripción de la situación actual relacionada con cada medida, para posteriormente hacer referencia a la normativa, tanto legal como en su caso reglamentaria que regula cada materia. Finalmente, se incluye el resultado de la medida implementada en los distintos instrumentos de ordenación y gestión de recursos humanos existentes en este Ayuntamiento de Manises, sin perjuicio de la necesidad de adoptar los acuerdos que correspondan por los órganos competentes en cada caso de modificación de aquellos instrumentos.

Las medidas que a continuación se introducen lo son con efectos del día 1 de enero de 2019, salvo aquellas en las que expresamente se establezca lo contrario.

A) En materia de régimen jurídico de las relaciones de empleo público

Situación actual: El régimen jurídico del personal conserje de edificios municipales (salvo tres conserjes de colegios), operario de instalaciones deportivas y subalterno está sujeto a la normativa laboral, habiéndose formalizado con todas y cada una de las personas que ocupan tales puestos un contrato de trabajo de duración determinada (sin perjuicio del reconocimiento judicial, en determinados casos, de la condición de personal indefinido no fijo). Dicha situación contradice lo señalado en la legislación de régimen local, la cual establece que tales puestos han de poseer naturaleza funcionarial.

Normativa de aplicación: El art. 11.2 EBEP establece que *“Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral”*.

Como consecuencia de dicha habilitación, el art. 38 LOGFPV indica que *“Sólo podrán ser clasificados como puestos de naturaleza laboral aquellos que impliquen el ejercicio de un oficio concreto”*.



El mismo texto legal, en su art. 31, hace referencia a esta cuestión en el ámbito local, respetando el orden constitucional de distribución de competencias en la materia, al señalar que *“La estructuración del empleo público y la clasificación del personal de las administraciones locales se regirán por su normativa básica estatal y en lo no previsto en ella por esta ley”*.

Dicha normativa básica estatal la encontramos en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones vigentes en materia de régimen local, cuyo art. 169.1 e) establece que *“Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa. En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de gestión, administrativos o auxiliares de Administración General [...] e) Pertenerán a la Subescala de Subalternos de Administración General, los funcionarios que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de Conserje, Ujier, Portero u otras análogas en edificios y servicios de la Corporación”*.

Acciones a realizar: En la plantilla de personal deberán amortizarse las plazas de la plantilla de personal laboral correspondientes a personal conserje de edificios municipales (14), personal operario de instalaciones deportivas (10) y personal subalterno (1). Paralelamente se crearán las correspondientes en la plantilla de personal funcionario dentro de la escala de administración general, subescala subalterna, con las denominaciones anteriormente señaladas.

En la relación de puestos de trabajo, manteniéndose la codificación y las retribuciones correspondientes a todos ellos, se modificará la naturaleza de la relación jurídica existente (pasando de personal laboral a personal funcionario) y se adscribirán a la escala y subescala anteriormente indicada. Asimismo, deberá constar una observación, respecto de todos ellos, en la que deberá indicarse que dichos puestos están ocupados en la actualidad por personal laboral de duración determinada o indefinido no fijo.

Presupuestariamente se mantendrá, al menos durante el ejercicio 2019 y respecto del personal indicado, la clasificación económica de sus retribuciones en el artículo 13 (personal laboral).

B) Creación de plazas

Situación actual: En la plantilla de personal existen seis plazas de personal psicólogo, una de las cuales se corresponde con el puesto de trabajo denominado “personal coordinador de servicios sociales”.

La denominación de una plaza por la titulación académica que se posee puede ser la adecuada en determinados casos (personal arquitecto, personal ingeniero de la construcción, etc..), pero en este supuesto no es clarificadora del ámbito de actuación que posee, al margen de restringir la titulación de acceso a la misma.

En este supuesto, se hace imprescindible la existencia en la plantilla de personal funcionario de una plaza de personal técnico superior en servicios sociales, como vértice de la organización administrativa en dicho ámbito de actuación.



Normativa de aplicació: De conformitat con lo dispuesto por el art. 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local (en adelante, LRBRL), y el art. 126 TRRL, las administraciones locales pueden crear y amortizar plazas y puestos de trabajo, a través de la modificación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, respectivamente. Se trata de un acto propio de la Administración, que esta efectúa en el ejercicio de su potestad de autoorganización, reconocida en el art. 4.1 a) LRBRL.

Acciones a realizar: En la plantilla de personal funcionario se creará una plaza de personal técnico superior de servicios sociales encuadrada en la escala de administración especial, subescala técnica, clase técnicos superiores, sin perjuicio de que el puesto de trabajo al que corresponde aquella se continúe denominando “personal coordinador de servicios sociales”, amortizando una de las existentes de personal psicólogo.

De forma paralela, se amortizará una de las plazas correspondientes a personal psicólogo existente en la plantilla.

Asimismo, se deberá modificar la ficha descriptiva del puesto de trabajo incluyendo el régimen jurídico que le corresponde, la forma de provisión del puesto de trabajo, las retribuciones, las funciones básicas que le corresponden y modificando las titulaciones académicas que permiten el acceso a la misma.

Respecto de esta última cuestión, se establece como requisito de titulación académica para el acceso a la citada plaza las correspondientes a los puestos existentes en los equipos bases de Servicios Sociales; esto es, grado en Psicología, Pedagogía, Educación Social, y Trabajo Social, o titulaciones equivalentes.

C) Amortización de plazas

Situación actual: En la actualidad existen dos plazas de personal educador de escuelas infantiles vacantes sin estar cubiertas ni aun con personal temporal. Ambas plazas se corresponden con aquellas que ocupaban las empleadas municipales que promocionaron a personal director de escuelas infantiles tras la realización del oportuno proceso selectivo, y se corresponden con los puestos de trabajo BS1004I y BS1004K.

Obra en el expediente informe emitido desde el departamento de Educación en el que se motiva la innecesariedad de mantener ambos puestos de trabajo.

Normativa de aplicació: La señalada en el apartado precedente.

Acciones a realizar: Se amortizan, en plantilla de personal laboral, dos plazas de personal educador de escuelas infantiles, pasando las mismas de 41 a 39. Correlativamente, se amortizan los puestos de trabajo con código BS1004I y BS1004K.

No es necesario realizar ninguna acción de carácter ulterior, al no estar ocupados los puestos señalados por personal alguno.

D) Declaración de plazas a amortizar



Situación actual: En la plantilla de personal existen determinadas plazas, cubiertas bien por personal funcionario interino (plaza de personal pedagogo y personal médico) y por personal laboral fijo (personal psicólogo), cuyo mantenimiento deriva de la asunción en la década de los años 80 del siglo pasado de competencias que han devenido impropias para la administración local.

En el ámbito del denominado gabinete psicopedagógico cabe destacar el decreto de Alcaldía 2018/1927, de 12 de julio, mediante el que se procede a una reordenación de los medios personales que componen el gabinete psicopedagógico, como consecuencia de la asunción por parte de la administración autonómica del servicio de atención psicopedagógica en los centros escolares de educación infantil y primaria.

Dicha nueva distribución de personal ha determinado que, si bien dos plazas de personal psicólogo quedan encuadradas en el equipo base de servicios sociales del Ayuntamiento de Manises (atendiendo a la ratio impuesta desde la administración autonómica), otras dos plazas de personal psicólogo y la correspondiente a personal pedagogo continúan realizando asesoramiento a centros escolares municipales o de educación concertada, habiéndose transferido la gestión de dicho ámbito a la Generalitat Valenciana a través de los servicios psicopedagógicos escolares (SPES).

Esta situación implica la conveniencia de declarar dichos tres puestos a amortizar, de tal forma que, una vez finalizadas las relaciones de empleo público que unen a las trabajadoras que desempeñan tales puestos con el Ayuntamiento de Manises por alcanzar sus respectivas edades que permiten la jubilación, se proceda a la desaparición de dichos puestos de trabajo.

Idéntica suerte ha de correr el puesto correspondiente al personal médico, cuyo ámbito de actuación se ha venido nutriendo por aluvión de funciones de muy diversa procedencia (prevención de riesgos laborales, competencias en materia de control y registro de animales potencialmente peligrosos, campañas de desinsectación y desratización, etc), sin perjuicio de la necesidad de realizar un estudio previo en materia de redistribución de las funciones que dicho puesto de trabajo ha asumido.

Normativa de aplicación: La señalada en las dos medidas anteriores.

Acciones a realizar: En la plantilla de personal deberá hacerse referencia a la medida que se adopta con la observación “a amortizar”, tanto en la plantilla de personal funcionario (plaza de personal pedagogo) como en la plantilla de personal laboral (dos plazas de personal psicólogo y la correspondiente a personal médico).

En la relación de puestos de trabajo, constará una observación (denominada “puesto a amortizar”) en los siguientes: BS1002A, BS1002D, BS1002E y BS3002.

Por último, y como consecuencia de la edad próxima a la jubilación de las empleadas que ocupan los puestos de personal pedagogo y personal médico, y de la falta de necesidad de mantener ambos, se excluyen ambas plazas de los procesos de estabilización de empleo temporal que se llevarán a cabo en los próximos años.

E) Reclasificación de plazas y puestos de trabajo



1.- BIBLIOTECA

Situación actual: En la plantilla de personal nos encontramos con una plaza denominada “personal bibliotecario”, reservada a personal funcionario y perteneciente a la escala de administración especial subescala técnica clases técnicos medios (grupo A, subgrupo A2).

Normativa de aplicación: El art. 26.2 c) 2º de la ley 4/2011, de 23 de marzo, de bibliotecas de la Comunitat Valenciana, establece que *“Deberán contar en la plantilla de la corporación municipal, como mínimo, con las siguientes plazas de personal técnico de bibliotecas [...] Bibliotecas de municipios de más de 10.000 habitantes: un facultativo de bibliotecas y un técnico de bibliotecas”*.

El anexo I LOGFPV en el que se establecen los cuerpos y escalas en los que se estructura el empleo público de la Generalitat Valenciana, distingue entre personal facultativo de archivos y bibliotecas (grupo A subgrupo A1) y personal técnico de archivos y bibliotecas (grupo A subgrupo A2).

Por su parte, y por lo que se refiere al acceso al subgrupo superior el art. 18.1 EBEP establece que *“La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto”*.

Acciones a realizar: Se procede al cambio de denominación de la plaza indicada, pasando la misma a configurarse como “personal facultativo de biblioteca”. Asimismo, se reclasifica la citada plaza, pasando a incluirse en la escala de administración especial subescala técnica, clase técnicos superiores.

Se adapta la relación de puestos de trabajo al contenido de la modificación indicada, barrándose el grupo de clasificación profesional del mismo (A1/A2), y fijando la necesidad de superar un proceso selectivo por el turno de promoción interna para acceder al subgrupo superior.

Asimismo, para adecuar la plantilla de bibliotecas públicas municipales a la exigencia de la legislación sectorial autonómica en la materia deberá procederse, en un futuro, a la creación de una plaza de personal técnico de bibliotecas, tras la oportuna definición de funciones y valoración del puesto de trabajo.

2.- POLICÍA

Situación actual: Los instrumentos de ordenación de recursos humanos del Ayuntamiento de Manises contemplan la clasificación de los puestos denominados “oficial de Policía Local” con arreglo a la derogada legislación autonómica en la materia, esto es, la Ley 6/1999, de 19 de abril, de la Generalitat, de Policías Locales y de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Valenciana.

Con arreglo al texto legal citado (art.21), los puestos incluidos en la escala básica de Policía Local (personal agente y oficial) estaban encuadrados en grupo C subgrupo C1 del art. 76 EBEP.



Normativa de aplicació: La situació descrita ha variat amb l'entrada en vigor de la Ley 17/2017, de 13 de desembre, de la Generalitat, de Coordinació de Polícies Locals de la Comunitat Valenciana. Esta, en el seu art. 37 estableix un canvi de la estructura de les places del cos de Policia Local, de tal forma que es produeix la creació de l'escala executiva, integrant-se en ella la categoria de oficial i classificant-se en el grup B dels establerts en el art. 76 EBEP.

Asimismo, cal destacar el disposat per la disposició transitòria novena del mateix text normatiu, segons la qual *“Aquells oficials de policia local que a l'entrada en vigor de la nova ley sean classificats en la nova escala executiva i no esten en possessió de la titulació de tècnic superior o titulació de caràcter universitari superior passaran a ser declarats amb plaça a extingir fins que canvie esta situació. No obstant mantendrán els drets consolidats i les competències apropiades al càrrec”*.

Respecte a l'entrada en vigor de la classificació professional, la disposició transitòria undècima senyala que *“Fins que no sea implantada i se generalitza la titulació específica nova en seguretat com a tècnic superior, per a l'accés a l'escala executiva dels cossos de policia local, categoria oficial, seran vàlids els títols oficials propis de tècnic superior, en general, i els títols universitaris oficials vigents”*.

Accions a realitzar: Es modifica en la plantilla de personal corresponent al any 2018 el grup de classificació professional de les places corresponents al personal oficial de Policia Local, passant del grup C, subgrup C1, al grup B.

Es adapta la relació de llocs de treball de idèntic exercici al contingut de la modificació indicada, barrant-se el grup de classificació professional (B/C1) dels llocs de treball SG8003A, SG8003B, SG8003C, SG8003D, SG8003E i SG8003F. Del mateix, mode, una vegada aprovada la modificació indicada, es instruirà expedient administratiu per a l'abonament, en el seu cas, dels atresos generats des de la data d'entrada en vigor de la Ley 17/2017, de 13 de desembre, esto es, el dia 4 de gener de l'any 2018.

F) En matèria de requisits d'accés a l'empleu públic

Situació actual: Les fitxes descriptives dels llocs de treball d'animador juvenil estableixen una distinció per lo que es refereix als requisits d'accés a les corresponents places entre formació genèrica i formació específica. Respecte de la primera es estableix com a titulació acadèmica necessària el batxillerat (grup C, subgrup C1) mentre que com a formació específica figura, indeterminadament, “amplis coneixements en matèria de joventut”, sense concretar com poden acreditar-se els mateixos.

Normativa de aplicació: El decret 86/2015, de 5 de juny, del Consell, per el que es desenvolupa reglamentàriament la Ley 18/2010, de 30 de desembre, de la Generalitat, de Joventut de la Comunitat Valenciana, estableix en el seu anexo II apartat segon el següent:

“2. A les efectes de les activitats regulades en el títol II del present decret, seran equivalents a les Diplomats de monitor o monitora de activitats de temps lliure educatiu infantil i juvenil:



a) *Los Diplomas emitidos por los organismos responsables en materia de juventud de las Comunidades Autónomas que capaciten para la realización de las funciones de monitor/a de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil.*

b) *Las titulaciones de formación profesional que incluyan íntegramente la cualificación profesional de dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.*

c) *El certificado de profesionalidad de dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil, que recoge la cualificación de dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, expedido por los organismos competentes”.*

Acciones a realizar: La normativa referida establece una serie de titulaciones habilitantes para el desarrollo de animación de actividades de tiempo libre. No obstante, se contemplan, tanto titulaciones propias del sistema educativo (formación profesional) como meras habilitaciones para realizar tales actividades (diplomas expedidos por los órganos competentes de la Comunidad Autónoma).

Como consecuencia de ello, se mantiene la clasificación de los puestos de trabajo de personal animador juvenil existente, introduciéndose en las correspondientes fichas descriptivas las titulaciones y acreditaciones del anexo II 2º del decreto 86/2015, de 5 de junio, del Consell, como requisito de acceso de formación específica.

G) En materia de modificación y homologación de funciones, modificación de denominación de puestos de trabajo variación de retribuciones complementarias

Con carácter general, señalar que este apartado contempla aquellos supuestos excepcionales de modificación u homologación de funciones en determinados puestos de trabajo que incorporan, como consecuencia de ello variación en la asignación de retribuciones complementarias fijas y periódicas asignadas a aquellos así como modificaciones en los correspondientes instrumentos de ordenación de recursos humanos (plantilla y relación de puestos de trabajo)

1.- LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018

BRIGADA MUNICIPAL. OFICIALÍAS

Situación actual: Los puestos de trabajo correspondientes a las oficialías de las distintas especialidades de la brigada de Obras y Servicios (electricidad, albañilería, carpintería y fontanería) están clasificados en puestos de primera y segunda categoría.

Dicha diferencia, amén de proceder de categorías propias de la empresa privada, no está reflejada en las fichas descriptivas de los diferentes puestos de trabajo, ya que las fichas referidas poseen las mismas funciones básicas de los puestos de trabajo, ya sean oficiales de 1ª o de 2ª categoría.

La diferenciación entre las categorías indicadas se traduce en la existencia de complementos de destino y específicos distintos atendiendo a tales categorías.



Ajuntament
de Manises

De esta manera, en las especialidades de electricidad y fontanería nos encontramos con la siguiente situación:

PUESTO	CTO. DESTINO ANUAL	CTO. ESPECÍFICO ANUAL
Oficial 1ª categoría	5.404,07 € (Nivel 17)	9.563,12 € (índice 1,3317C6)
Oficial 2ª categoría electr.	4.752,58 € (Nivel 15)	8.344,42 € (Índice 1,1610C6)
Oficial 2ª categoría fontan.	4.752,58 € (Nivel 15)	7.004,83 € (Índice 1,161)

Por lo que se refiere al resto de especialidades que disponen de personal oficial de 2ª categoría en la plantilla de personal (albañilería y carpintería), las retribuciones son las siguientes:

PUESTO	CTO. DESTINO ANUAL	CTO. ESPECÍFICO ANUAL
Oficial 1ª categoría	5.404,07 € (Nivel 17)	7.853,58 € (Índice 1,3317)
Oficial 2ª categoría	4.752,58 € (Nivel 15)	7.004,83 € (Índice 1,161)

En ambos casos se han tomado como referencia las retribuciones vigentes para el año 2018, derivadas de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio y la vigente relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Manises.

Normativa de aplicación: El art. 18 dos último párrafo de la Ley 6/2018, de 3 de julio, dispone: *Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento."*

El cumplimiento de los parámetros económicos previstos en el precepto transcrito se documentará mediante certificación emitida por el interventor de la Corporación en el seno del expediente de modificación puntual de plantilla de personal y relación de puestos de trabajo previsto en las acciones a realizar.

La aplicación de la medida contemplada en el presente apartado, al derivar de la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2018, con el subsiguiente reconocimiento de pago de atrasos.

La normativa referida sirve de fundamento a los tres incrementos retributivos que se hallan en este apartado (personal ingeniero técnico, personal operario conductor y personal pedagogo).



Acciones a realizar: Tramitación y aprobación por el órgano competente, previa negociación con la representación del personal empleado público, del expediente nº 2 de modificación de la plantilla y relación de puestos de trabajo para el año 2018.

Respecto de la plantilla de personal laboral, se eliminarán las referencias a las categorías de las distintas oficialías, agrupándose las plazas por la especialidad de tal categoría.

La relación de puestos de trabajo eliminará las categorías señaladas incorporando a todos los puestos de trabajo afectados las retribuciones complementarias fijas siguientes:

- Nivel 17 de complemento de destino.
- Índice 1,3317 C6 (especialidad electricidad y fontanería) y 1,33176 (resto de especialidades) de complemento específico.

BRIGADA DE OBRAS. PUESTO UR2013D

Situación actual: Con ocasión de la modificación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo se procedió a amortizar aquellas plazas (y puestos de trabajo que correspondían a estas) vacantes, no cubiertas con personal del ningún tipo y cuya dotación presupuestaria se estimaba innecesaria.

Entre dichas plazas se encontraban las correspondientes a personal operario conductor, cuyo índice de complemento específico era más elevado que el del resto de operarios/as.

La propia dinámica de las funciones encomendadas a la brigada de obras y servicios implica el acarreo y transporte de mobiliario, materiales y enseres, circunstancia que precisa de vehículos que faciliten el mencionado transporte.

En la actualidad, el empleado que ocupa el puesto de trabajo UR2013D está ejerciendo las funciones de operario conductor, ostentando una mayor responsabilidad por la circunstancia descrita que el resto de empleados de la misma categoría.

La aplicación de la medida contemplada en el presente apartado, al derivar de la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2018, con el subsiguiente reconocimiento de pago de atrasos.

Acciones a realizar: Tramitación y aprobación por el órgano competente, previa negociación con la representación del personal empleado público, del expediente nº 2 de modificación de la plantilla y relación de puestos de trabajo para el año 2018, con las siguientes medidas:

En primer lugar, y como consecuencia de los vehículos de que dispone el Ayuntamiento de Manises para el desarrollo de las funciones señaladas, se estima oportuno modificar la ficha descriptiva del puesto de trabajo denominado “personal operario conductor”, de tal forma que el permiso de conducción requerido sea el de la actual clase B.

En segundo lugar, se modificará la denominación del puesto UR2013D en la RPT, pasando a



denominarse operario conductor, e incorporando el índice de complemento específico que corresponde al mismo; esto es, el índice 1,2195 por contraposición al índice 1,122 que corresponde al resto de operarios.

PERSONAL PEDAGOGO

Situación actual: En la actual relación de puestos de trabajo los puestos de personal psicólogo poseen un índice de complemento específico (1,8293C4) distinto del que posee el puesto de personal pedagogo (1,5366). Sin embargo dicha diferencia no se encuentra respaldada por una atribución diferente de funciones, según la correspondiente ficha descriptiva.

Es más, el índice de complemento específico que poseían ambos puestos era idéntico (1,5366) hasta que con ocasión del expediente de modificación de plantilla y relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Manises para el año 2003 se modificó, incrementándose, el índice de complemento específico del personal psicólogo manteniéndose el aplicable al personal pedagogo, sin que en el expediente conste documentación justificativa de dicha medida, salvo error u omisión.

La aplicación de la medida contemplada en el presente apartado, al derivar de la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2018, con el subsiguiente reconocimiento de pago de atrasos.

Acciones a realizar: Tramitación y aprobación por el órgano competente, previa negociación con la representación del personal empleado público, del expediente nº 2 de modificación de la plantilla y relación de puestos de trabajo para el año 2018, con la siguiente medida:

Modificar, en la relación de puestos de trabajo, el complemento específico del puesto BS1002E (personal pedagogo) para asimilarse al establecido al resto de componentes del gabinete psicopedagógico; esto es, índice 1.8293C4.

OFICINA TÉCNICA. PUESTO DE TRABAJO UR1003A

Situación actual: La actual relación de puestos de trabajo diferencia entre el puesto UR1003A –ingeniero técnico- y los puestos UR1003C y UR1003D. Estos dos últimos, también correspondientes a plazas de personal ingeniero técnico poseen un índice de complemento específico 2,8098, mientras que al indicado en primer lugar le corresponde el índice 2,1707.

La diferencia entre ambos puestos estriba, atendiendo a la descripción de ambos contenida en las correspondientes fichas, en el ámbito material de la actuación y no tanto en las funciones que desarrollan que son equivalentes, tal y como consta en ambas fichas descriptivas. De hecho, en la práctica realiza funciones propias de los puestos de trabajo con un complemento específico superior (informes sobre expedientes de comunicaciones ambientales y demás técnicas intervención en las actividades privadas).

Por todo ello, es conveniente proceder a una equipación de ambos índices de complementos específicos y establecer una ficha descriptiva única en cuanto a las funciones básicas, sin perjuicio de las especificaciones que procedan respecto del ámbito material en el cual se ejercen aquellas.



La aplicación de la medida contemplada en el presente apartado, al derivar de la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 tendrá efectos desde el día 1 de enero de 2018, con el subsiguiente reconocimiento de pago de atrasos.

Acciones a realizar: Tramitación y aprobación por el órgano competente, previa negociación con la representación del personal empleado público, del expediente nº 2 de modificación de la plantilla y relación de puestos de trabajo para el año 2018, con las siguientes medidas:

En primer lugar, deberá producirse una equiparación en las funciones básicas de ambos puestos contenidas en las correspondientes fichas descriptivas de ambos en los términos señalados.

En segundo término, en la relación de puestos de trabajo deberán introducirse la siguiente modificación:

- Puesto UR1003A: Modificación del complemento específico, pasando a asignar al mismo el correspondiente al índice 2,8098.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

A los efectos de alcanzar el porcentaje de incremento adicional en la masa salarial permitido por la Ley de presupuestos Generales del Estado (0,3%), la cuantía que resulte de conformidad con la memoria económica que forma parte del presente plan se incorporará a los créditos iniciales previstos para la retribución denominada complemento de productividad.

2.- MODIFICACIONES SINGULARES Y EXCEPCIONALES

En primer lugar, es necesario indicar que las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado establecen los límites, en términos homogéneos, a los incrementos retributivos que con carácter anual pueden alcanzar las retribuciones del personal empleado público.

No obstante ello, siempre introducen un precepto que habilita a las distintas administraciones, por razones motivadas y con carácter singular y excepcional, incrementar las retribuciones por encima del límite establecido con carácter general.

De esta manera, y a modo de ejemplo, el art. 18 siete de la ley 6/2018, de 3 de julio, establece que *“Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”*.

Este apartado contempla dos modificaciones singulares y excepcionales del complemento específico de dos puestos pertenecientes al área de Desarrollo Sostenible cuya motivación y efectos se desglosan individualmente.

OFICINA TÉCNICA. PUESTO DE TRABAJO UR1001B

Situación actual: La actual relación de puestos de trabajo diferencia los dos puestos



existentes de personal arquitecto (puestos UR1001A y UR1001B), atendiendo al nivel de complemento específico asignado, de tal forma que el primero de ellos dispone de un índice de complemento específico 3,2244 y al segundo le corresponde el índice 3,2244A.

La diferencia existente entre ambos puestos de trabajo estriba, atendiendo al manual de valoración de puestos de trabajo, en la especial dificultad técnica que posee el segundo.

No obstante ello, ha sido una constante en el devenir de la organización del servicio de Urbanismo (bajo sus diversas denominaciones) que el titular del segundo de los puestos señalados ostentase la jefatura del mismo, aunque dicha circunstancia no se desprende de la descripción en vigor del puesto de trabajo señalado ni de nombramientos en dicho sentido.

Mediante informe emitido desde el área de Desarrollo Sostenible se propone que el puesto UR1001B ostente de manera expresa la jefatura del servicio de Urbanismo, asignándole el índice corrector correspondiente a “especial responsabilidad” de manera análoga a lo establecido para los puestos reservados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional.

Acciones a realizar: En primer lugar, deberá producirse una modificación de la ficha descriptiva del puesto UR1001B asignándole de manera expresa la función básica de “asignación, control y supervisión del programa de trabajo del personal adscrito al servicio de Urbanismo”

En segundo término, en la relación de puestos de trabajo deberán introducirse las siguientes modificaciones:

- Modificación de la denominación del puesto de trabajo UR1001B, pasando a denominarse “Jefatura del servicio de Urbanismo”.

- Modificación del complemento específico del puesto señalado, creando el índice 3,2244AB, por la asignación del índice corrector de “especial responsabilidad” (8,1906% sobre el salario base del puesto de arquitecto).

OFICINA TÉCNICA. PUESTOS DE TRABAJO UR1004B y UR1004C

Situación actual: La actual relación de puestos de trabajo diferencia entre personal arquitecto técnico (obras) -puesto con código UR1004B- y personal arquitecto técnico (puesto UR1004C), asignando al primero un índice de complemento específico 2,8098, mientras que al segundo puesto le corresponde el índice 2,1707.

La diferencia entre ambos puestos estriba, atendiendo a la descripción de ambos contenida en las correspondientes fichas, en la asignación al primero de la función de “control y seguimiento de la adecuada ejecución de las obras municipales”. Función que se ha traducido en planificar, dirigir y controlar la ejecución de las obras ejecutadas por la propia administración, en especial por la brigada municipal, y planificar las actuaciones de esta última.

El informe emitido por la arquitecta municipal al cual se ha hecho referencia con antelación establece la necesidad de que las funciones de ambos puestos sean análogas, de manera que indistintamente puedan realizar funciones de información urbanística y emisión de informes, y al mismo tiempo participar en la dirección y seguimiento de las obras ejecutadas por la propia



administración.

Acciones a realizar: En primer lugar, deberá producirse una equiparación en las funciones básicas de ambos puestos contenidas en las correspondientes fichas descriptivas de ambos en los términos señalados.

En segundo término, en la relación de puestos de trabajo deberán introducirse las siguientes modificaciones:

- Puesto UR1004B: Modificación de la denominación del puesto, pasando a denominarse “personal arquitecto técnico”.

- Puesto UR1004C: Modificación del complemento específico, pasando a asignar al mismo el correspondiente al índice 2,8098.

H) Modificaciones en la forma de provisión de puestos de trabajo

Situación actual: De conformidad con lo señalado en el acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 13 de diciembre de 2017, mediante el que se aprueba la modificación de la plantilla de personal y la relación de puestos de trabajo para el año 2018, establece que los puestos de trabajo de personal arquitecto poseen como forma de provisión la ordinaria de concurso.

Normativa de aplicación: Con carácter genérico, el art. 69.2 c EBEP establece como una de las medidas propias de los planes de ordenación de los recursos humanos de las administraciones públicas las denominadas “medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen”.

En el ámbito de la legislación de desarrollo autonómica, el art. 42 LOGFPV señala el contenido que ha de poseer las denominadas relaciones de puestos de trabajo, entre el cual se halla: “i) Requisitos para su provisión, entre los que deberá constar necesariamente el cuerpo, agrupación profesional y, en su caso, escala correspondiente para los puestos funcionariales y la categoría profesional para los puestos laborales [...] k) Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos previstos reglamentariamente”.

Por tanto, es el instrumento de planificación de recursos humanos denominado “relación de puestos de trabajo” el que debe establecer la posibilidad de que la provisión de un determinado puesto de trabajo esté abierta a personal funcionario de otras administraciones.

Asimismo, el art. 101 LRBRL indica que “Los puestos de trabajo vacantes que deban ser cubiertos por los funcionarios a que se refiere el artículo anterior se proveerán en convocatoria pública por los procedimientos de concurso de méritos o de libre designación, de acuerdo con las normas que regulen estos procedimientos en todas las Administraciones públicas.

En dichas convocatorias de provisión de puestos de trabajo, además de la participación de los funcionarios propios de la entidad convocante, podrán participar los funcionarios que



Ajuntament
de Manises

pertenezcan a cualquiera de las Administraciones públicas, quedando en este caso supeditada la participación a lo que al respecto establezcan las relaciones de puestos de trabajo”.

Acciones a realizar: Incluir en el acuerdo de modificación de la relación de puestos de trabajo para el año 2018 una llamada en los puestos UR1001A y UR1001B que permita la posibilidad de proveer los mismos mediante concursos abiertos a personal funcionario de otras administraciones locales siempre que las plazas de las que sean titulares los mismos pertenezcan al mismo grupo, subgrupo, escala y subescala en la que está encuadrada el puesto de trabajo a proveer.

I) Modificaciones en la denominación de las plazas y puestos de trabajo

POLICÍA:

Situación actual: La denominación existente, tanto en la plantilla de personal funcionario como en la relación de puestos de trabajo, de la plazas y puesto de trabajo del personal perteneciente a la escala superior de Policía Local es la referida en la derogada Ley 6/1999, de 19 de abril, de la Generalitat. Por tanto figura la denominación de personal intendente principal.

Normativa de aplicación: La Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, establece en su art. 38.2 a) que “*Los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana estarán estructurados, con carácter mínimo, en las siguientes escalas y categorías [...] a.2. Comisario o comisaria, en municipios con población entre 20.001 y 100.000 habitantes o que cuenten con una plantilla de policía local entre 51 y 100 personas funcionarias*”.

Acciones a realizar: Modificación en los instrumentos de ordenación del empleo público (tanto plantilla de personal como relación de puesto de trabajo) de la denominación del cuerpo de Policía Local perteneciente a la escala superior, sustituyéndose el término “intendente principal” por “comisario o comisaria”.

J) Establecimiento de programación de los procesos de estabilización de empleo temporal por lo que se refiere a las plazas que pueden ser incluidas en las ofertas de empleo público del periodo 2018-2020.

1.- REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

La disposición transitoria cuarta EBEP establece en su apartado primero que “*Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005*”.

Esta posibilidad, dificultada jurídicamente al establecerse por las distintas leyes de presupuestos generales del Estado que tales convocatorias computaban en el cálculo de la denominada tasa de reposición de efectivos, recuperó su virtualidad con la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.



Así, el art. 19 uno 6 de la citada norma legal establece en su último párrafo que *“Además de lo previsto en los párrafos anteriores, las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria”*.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019.

Verificado el personal empleado público que cumple con los requisitos establecidos, se podrán ofertar las siguientes plazas:

- Personal arquitecto: Una plaza.
- Personal ingeniero técnico: Una plaza.
- Personal técnico medio tributario: Una plaza.
- Personal educador social: Una plaza.
- Personal técnico especialista de recaudación: Una plaza.
- Personal técnico especialista de Informática: Una plaza.
- Personal informador turístico: Una plaza.
- Personal educador de escuelas infantiles: Ocho plazas.
- Personal animador juvenil: Dos plazas.
- Personal oficial de electricidad: Una plaza.
- Personal adscrito a la radio municipal: Cuatro plazas.
- Personal conserje de edificios municipales: Cinco plazas.
- Personal operario de instalaciones deportivas: Dos plazas.
- Personal subalterno: Una plaza.

Las plazas correspondientes al grupo A de titulación, así como las pertenecientes a personal educador de escuelas infantiles se incluirán en la oferta de empleo público del año 2018. El resto, en la oferta de empleo público correspondiente al siguiente ejercicio.



2.- LEY 3/2017, DE 27 DE JUNIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2017

El art. 19 uno 6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, establece una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016, referidos a los sectores señalados en dicho precepto.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019.

De conformidad con lo establecido en el artículo referido, los sectores a los que se puede aplicar dicha tasa adicional de reposición en el ámbito del Ayuntamiento de Manises son dos: personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales y personal de inspección y sanción de servicios y actividades.

Atendiendo al número de personal empleado público que, reuniendo los requisitos temporales indicados y estando dotadas presupuestariamente las plazas que ocupan, prestan sus servicios en ambos sectores, y teniendo en cuenta que el porcentaje de tasa de reposición alcanza el 90% de dichas plazas, al amparo de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 pueden ofertarse las siguientes plazas:

- Personal trabajador social: Tres plazas, que se incluirán en la oferta de empleo público del año 2019.

3.- LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018

El art. 19 uno 9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, autoriza una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020.

De conformidad con lo establecido en el artículo referido, los sectores a los que se puede aplicar dicha tasa adicional de reposición en el ámbito del Ayuntamiento de Manises son los siguientes: en primer lugar, al personal que forme parte de la escala de administración general, bien en la actualidad, bien cuyas plazas pasen a incluirse en dicha escala con ocasión de la aprobación del contenido del presente plan. En segundo término, se incluyen aquellas plazas que, aun no perteneciendo a la escala de administración general, sí están encuadradas en servicios comunes y generales. Por último, en tercer lugar, el término “servicios públicos” se interpreta de tal forma que incluye los servicios públicos esenciales (educación, salud y servicios sociales) y los referidos a



competencias propias de los municipios en el art. 25 LRBRL.

Atendiendo al número de personal empleado público que, reuniendo los requisitos temporales indicados y estando dotadas presupuestariamente las plazas que ocupan, prestan sus servicios en los sectores referidos, al amparo de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 pueden ofertarse las siguientes plazas:

- Personal técnico de Administración General: Tres plazas.
- Personal auxiliar de Administración General: Cinco plazas.
- Personal conserje de edificios municipales: Cinco plazas.
- Personal conserje de colegios: Una plaza.
- Personal operario de instalaciones deportivas: Seis plazas.
- Personal telefonista: Una plaza.
- Personal técnico especialista de Informática: Una plaza.
- Personal educador infantil: Diez plazas.
- Personal técnico especialista de biblioteca: Tres plazas.
- Personal informador turístico: Una plaza.
- Personal animador deportivo: Una plaza.
- Personal auxiliar técnico de auditorio: Una plaza.
- Personal Oficial especialidad carpintería: Dos plazas.
- Personal oficial especialidad electricidad: Dos plazas.
- Personal oficial especialidad pintura: Una plaza.
- Personal operario de brigada: Dos plazas.

Las plazas referidas serán ofertadas en el ejercicio 2019. A tal efecto, en el primer trimestre de dicho año deberá adoptarse acuerdo de aprobación de la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio en curso, al menos, respecto de las plazas incluidas en los procesos de estabilización referidas a la oferta de empleo público del año 2019,

El personal que ocupa plaza adscritas al Programa Formativo de Cualificación Básica será incluido, en su caso, en las ofertas de empleo público que corresponda atendiendo a las necesidades existentes, de conformidad con la información que sea remitida desde el departamento de



Educación.

El personal funcionario con carácter interino que presta sus servicios en la Policía Local en calidad de agente se regulará, en su caso, por la normativa específica establecida en dicho ámbito para los procesos de consolidación.

El calendario establecido solamente podrá ser modificado respetando, en todo caso, los plazos máximos contemplados en la normativa anteriormente reseñada, por razones justificadas de índole técnico.

Por último, señalar que las plazas incluidas en los tres apartados señalados podrán ser objeto de variación, por lo que se refiere tanto a la carácter ordinario o extraordinario (procesos de estabilización de empleo temporal) de la oferta de empleo público en la que serán incluidas aquellas, como al proceso selectivo utilizado para cubrir las mismas si, como consecuencia de sentencias judiciales firmes, las personas que los cubren en la actualidad adquieren el carácter de personal laboral indefinido no fijo.

K) Medidas en materia de jubilación del personal empleado público

Durante el primer semestre del año 2019 se elaborará un estudio por el departamento de Recursos Humanos acerca de los puestos de trabajo ocupados por personal empleado público cuya edad de jubilación ordinaria se produzca durante el quinquenio 2020-2024.

El estudio deberá comprender, en todo caso, la denominación y número de los puestos afectados, el régimen jurídico del personal que los ocupa, la fecha concreta en la que alcanzará el personal indicado la edad de jubilación ordinaria y la eventual amortización de aquellos o modificación de alguna de las características de los puestos referidos.

5.- ESTUDIO ECONÓMICO-PRESUPUESTARIO DE LAS REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS DE LAS MEDIDAS INCORPORADAS

Las medidas incluidas en el presente plan que entrañan repercusiones de carácter presupuestario son las incluidas en los apartados C, por lo que se refiere a la amortización de plazas, y en los apartados E2 y G, que suponen un incremento de retribuciones, ya sean básicas, ya sean complementarias, por los motivos incluidos en cada uno de ellos.

Así, la reclasificación de los puestos de trabajo de personal oficial de la Policía Local supone, al margen de consolidar los trienios que se produzcan a partir de la entrada en vigor de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, en el grupo B, la percepción de la retribución básica “sueldo” correspondiente al grupo B, con las siguientes diferencias retributivas:

Denominación plaza	Sueldo grupo C1	Sueldo grupo B	Nº efectivos	Diferencs
Oficial de Policía Local	10.260,32 €	11.945,22 €	7	11.794,30 €



Ajuntament
de Manises

Año 2018. Se relacionan cuadros con los puestos afectados por las actuaciones contempladas en la medida G1.

En primer lugar, se ha de establecer la cuantía máxima de incremento adicional de la masa salarial.

Así, el porcentaje máximo a incrementar será el 0,3% de la masa salarial al hallarse el Ayuntamiento de Manises según los datos recogidos en la liquidación del presupuesto correspondiente al año 2017, aquel se halla en situación de superávit presupuestario a 31 de diciembre de 2017.

El concepto masa salarial, por su parte, se obtiene aplicando lo dispuesto en las distintas órdenes ministeriales para la administración instrumental del Estado.

De esta forma partimos de los créditos iniciales de retribuciones (y excluyendo las cotizaciones a la seguridad social) del capítulo I del presupuesto del año 2017, que asciende a la cantidad de 9.151.376,49 €.

A dicha cantidad se le deduce el coste del personal político (324.270 €) y la provisión de incremento salarial (110.000).

Posteriormente, la cuantía resultante se incrementa con la subida de retribuciones derivada de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y los gastos sociales no contemplados en el capítulo I (seguro de vida), obteniendo una cuantía resultante por lo que se corresponde a la masa salarial de **8.804.338,15 €**.

Por ende, el incremento máximo de la masa salarial (0,3% de la cantidad indicada) asciende a 26.413,01 €.

Puesto	Denominación	Sueldo inicial	Sueldo tras Plan	CD inicial	CD tras plan	CE inicial	CE tras plan	Diferencia
UR2010	Oficial 2ª electricidad	8.686,10 €	8.686,10 €	4.752,58 €	5.404,07 €	8.344,42 €	9.563,12 €	1.870,19 €
UR2010A	Oficial 2ª electricidad	8.686,10 €	8.686,10 €	4.752,58 €	5.404,07 €	8.344,42 €	9.563,12 €	1.870,19 €
UR2010B	Oficial 2ª electricidad	8.686,10 €	8.686,10 €	4.752,58 €	5.404,07 €	8.344,42 €	9.563,12 €	1.870,19 €
UR 2011	Oficial 2ª albañilería	8.686,10 €	8.686,10 €	4.752,58 €	5.404,07 €	7.004,83 €	7.853,58 €	1.500,24 €
UR2012	Oficial 2ª carpintería	8.686,10 €	8.686,10 €	4.752,58 €	5.404,07 €	7.004,83 €	7.853,58 €	1.500,24 €
UR2013	Oficial 2ª fontanería	8.686,10 €	8.686,10 €	4.752,58 €	5.404,07 €	7.004,83 €	9.563,12 €	2.558,29 €
UR2013D	Operario conductor	7.960,40 €	7.960,40 €	4.427,08 €	4.427,08 €	6.900,53 €	7.412,00 €	511,47 €
	TOTAL							11.680,61 €

Puesto	Denominación	Sueldo inicial	Sueldo tras Plan	CD inicial	CD tras plan	CE inicial	CE tras plan	Diferencia
UR1003A	Ingeniero técnico	13.380,09 €	13.380,09 €	7.399,77 €	7.399,77 €	11.658,57 €	14.617,47 €	2.958,90 €



Ajuntament
de Manises

Puesto	Denominación	Sueldo inicial	Sueldo tras Plan	CD inicial	CD tras plan	CE inicial	CE tras plan	Diferencia
BS1002E	Pedagogo	13.380,09 €	13.380,09 €	7.399,77 €	7.399,77 €	8.795,99 €	10.013,08 €	1.217,09 €

La cantidad restante para alcanzar el 0,3% de incremento adicional de masa salarial (10.500 €) se incorporará a los créditos iniciales del concepto retributivo “complemento de productividad” para la implantación de planes de mejora.

Año 2019: Se relacionan cuadros con los puestos afectados por las actuaciones contempladas en la medida G2.

Puesto	Denominación	Sueldo inicial	Sueldo tras Plan	CD inicial	CD tras plan	CE inicial	CE tras plan	Diferencia
UR1004C	Arquitecto técnico	13.396,58 €	13.396,58 €	7.408,94 €	7.408,94 €	11.672,92 €	14.635,46 €	2.962,54 €

Puesto	Denominación	Sueldo inicial	Sueldo tras Plan	CD inicial	CD tras plan	CE inicial	CE tras plan	Diferencia
UR1001B	Jefatura S. Urbanismo	15.234,76 €	15.234,76 €	12.096,14€	12.096,14€	21.118,30 €	24.539,48 €	3.421,18 €

Intervenciones durante el debate:

-El Sr. Manuel Gutiérrez, concejal delegado del Área de Economía y Modernización: lo que traemos aquí es un plan parcial que afecta a diversas cuestiones relativas al personal, tanto funcionario como laboral, para el año 2018 y el 2019. en la Comisión ya explicamos todos los pormenores del mismo tal como se reflejan en la propuesta.

-El Sr. Francisco Izquierdo, portavoz del grupo Partido Popular: nosotros no entendemos mucho este Plan, pues creemos que en primer lugar se tenía que haber hecho el organigrama del Ayuntamiento que abarca todas las Áreas y Departamentos del Ayuntamiento, y este organigrama trasladarlo a este primer Plan de Ordenación del Personal, pero no hacer el Plan sin tener claro cual es la filosofía de organización en general que se pretende para el Ayuntamiento. Eso hubiera sido lo lógico. Tampoco entendemos la metodología o motivos que se emplean para llevar adelante las modificaciones que aquí se plantean: se cambian o igualan complementos específicos, sin tener en cuenta que estos complementos no son algo caprichoso sino que es algo que nace en el año 1997 con la elaboración del catálogo y valoración de puestos de trabajo y un manual para valorar los salarios de cada uno de los puestos, que salen de aplicar una serie de índices que están en ese manual y está claro que hay unos mismos puestos de trabajo que tienen diferentes específicos, pues hay puestos que tienen personas a su cargo y otros que no, unos con mayor transcendencia en sus decisiones que otros, etc. y ahora todo eso se obvia en este Plan. Por tanto, no compartimos de la manera que se ha hecho este trabajo y por otro lado no se ha contado en ningún momento con nosotros, no se ha trabajado en ninguna Comisión Informativa, se ha llevado directamente a dictamen, solo se ha negociado en la Mesa General de Negociación, y con escaso margen de tiempo, según se quejan las secciones sindicales. Por tanto, nosotros no podemos aprobar esta



propuesta.

-El Sr. Manuel Gutiérrez: el Plan viene a formularse a petición de los propios Departamentos, y por ejemplo, las igualaciones de específicos obedecen a diferencias salariales que habían en puestos con distintas responsabilidades, (caso de los Arquitectos Técnicos); por otra parte, hay algunas cuestiones como la Jefatura del Departamento de Urbanismo, que lo que se hace es reconocerla; también se aclara la coordinación de los Servicios Sociales; los sindicatos vieron la propuesta, dos la aprobaron y dos se abstuvieron por la circunstancia de que no habían tenido tiempo de estudiarla, al estar en plenas elecciones sindicales; nuestro deseo es hacer una revisión de los puestos de trabajo del Ayuntamiento, a nivel global, pero hasta entonces traemos la parte que se puede abordar aisladamente, que además es a petición de los propios departamentos y a lo que ningún sindicato se ha opuesto; por tanto, sí están justificadas las medidas que se toman, según lo que se ha explicado.

-El Sr. Angel Mora: en el Departamento de Urbanismo uno de los principales problemas que hemos tenido ha sido la flexibilidad en los puestos de trabajo; al tener una RPT tan restrictiva nos resultaba prácticamente imposible, en determinados momentos, intercambiar tareas entre técnicos con la misma formación, y pensamos que ese complemento específico no estaba reconocido para unos haciendo la misma faena por menos salario y luego porque los movimientos se dificultaban, la realidad era que los técnicos medios asumían tareas similares tanto en la gestión de personal de la brigada como en contratos externos que tienen asignados, lo cual mostraba una diferencia salarial que no se entendía y que además no permitía la flexibilidad necesaria entre los técnicos, por eso en la propuesta se unifican y equiparan las fichas de los técnicos medios con la misma cualificación.

-El Sr. Juan José Ramírez: el problema que existe con los sindicatos ha sido que la cuestión se ha abordado de forma bastante precipitada; mi voto va a ser negativo porque no veo que se haya empleado el tiempo necesario para hacer estas cosas.

-El Sr. Francisco Izquierdo: la razón más importante que motiva nuestro no rotundo a este trabajo es la parte que se refiere a todos los procesos de estabilización de empleo, todo lo que afecta al personal interino, las formas en las que han decidido ustedes llevar adelante esta cuestión, sin el consenso necesario con los representantes de los trabajadores de este Ayuntamiento; creemos que no son las formas de hacer este trabajo, y estas formas no se han utilizado nunca en este Ayuntamiento, siempre ha habido mucho más dialogo y consenso a la hora de tomar decisiones tan importantes como esta. Tanto la valoración de los puestos de trabajo, que fue una de las primeras cosas que acometimos desde el Partido Popular cuando entramos a gobernar este Ayuntamiento y otras, se han hecho trabajando en mesas conjuntas para estudiar todas las alegaciones, cosa que no se ha hecho ahora con las secciones sindicales, no se han acordado los procesos de consolidación y estabilización del empleo y las Bases generales que los rigen, y eso es un suspenso para este Ayuntamiento, porque no son cosas puntuales, que afecten a un momento determinado, son cuestiones generales que afectan a personas, por las cuales ustedes no están mirando, ni pensando en la organización que necesita este Ayuntamiento, han hecho únicamente un trabajo pensando en sus intereses, que no sabemos cuales son.

-El Sr. Manuel Gutiérrez: Sr. Izquierdo, mi único interés en este Ayuntamiento es el bienestar de la ciudadanía por la cual estoy aquí, que son los que me han votado. No tengo ningún otro interés. Por otra parte, ustedes dicen que ha negociado, etc. pero ustedes son los responsables de que los interinos lleven veintitantos años en el Ayuntamiento, usted era el concejal de personal y no hizo su trabajo, pensando en intereses que no se sabe cuales son, pero la realidad es que están en la



circunstancia en la que están, y es este equipo de gobierno el que va a poner solución a esta situación; por otra parte, el tema de las valoraciones de puestos de trabajo, Sr. Ramírez, no se hacen de la noche a la mañana, se tiene que hacer a nivel interno, para lo que tenemos personal suficiente, o bien con una contratación externa que dura bastante tiempo y es bastante cara. La realizaremos en su momento y ello permitirá tener un organigrama más ajustado y un plan de ordenación más ajustado; este Plan de ordenación ha recogido todas las propuestas que a lo largo de todas las Mesas de negociación se han hecho; por el contenido, ningún sindicato a votado en contra, sino que nos han felicitado por haber abordado este Plan de Ordenación, y las cuestiones que en el mismo se resuelven responden a reivindicaciones hechas por los propios sindicatos. Este equipo de gobierno está abordando de manera seria y en el momento en que lo ha permitido la Ley, todos los procesos de estabilización, porque hasta este momento no se podía realizar, y es a partir de 2018 porque había una circunstancia concreta que impedía que los presupuestos se aprobasen con normalidad. Por lo tanto, llevamos adelante estos procesos con claridad y con la negociación con los Sindicatos en la Mesa de Negociación.

2.- PERSONAL.- EXPEDIENTE 2/2018 DE MODIFICACIÓN (PUNTUAL) DE LA PLANTILLA DE PERSONAL Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA EL AÑO 2018.

Visto el expediente 2018/236-PER tramitado por el departamento de Recursos Humanos relativo a la aprobación de la modificación puntual del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada con carácter extraordinario el día 13 de diciembre de 2017 mediante el que se procedió a la modificación de la plantilla de personal y la puestos de trabajo de este Ayuntamiento de Manises para el año 2018. Dicho acuerdo no fue objeto de alegaciones tras su exposición al público por un plazo de quince días, publicándose su contenido en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia nº 16, de 23 de enero de 2018.

Visto el contenido del I Plan de Ordenación de Personal del Ayuntamiento de Manises que sirve de soporte para la adopción del presente acuerdo.

Visto lo dispuesto por el art. 37 de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana.

Vista la habilitación establecida por el art. 18 dos de la Ley 6/2018, de 3 de julio, sobre incremento adicional de la masa salarial.

Atendido que la propuesta de modificación de la plantilla de personal y la relación de puestos de trabajo ha sido objeto de negociación con las representaciones sindicales en la Mesa



General de Negociación del Empleado Público celebrada el pasado día 28 de noviembre de 2018 de 2018, en los términos del art. 34 y 37 c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Atendido lo dispuesto por el art. 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y los arts. 126.4, 167, 169.1 a) y 170 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local.

Visto lo dispuesto por los arts. 52 y 59 del reglamento orgánico municipal, del Ayuntamiento de Manises, cuyo texto íntegro fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia nº 199, de 14 de octubre de 2016.

Considerando lo establecido por el art. 168 1 c) y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y por el art. 18 1 c) del Real Decreto 500/1990, de 20 de marzo, según los cuales la relación de puestos de trabajo forma parte del anexo de personal que ha de unirse al presupuesto general de la entidad.

Visto el informe emitido desde Intervención de Fondos en materia de fiscalización del gasto en los términos procedentes.

Visto el Informe-propuesta del Técnico Superior del Departamento de Recursos Humanos y el dictamen de la Comisión de Economía y Modernización, el Pleno, por 14 votos a favor y 7 votos en contra (éstos, de los concejales del grupo Partido Popular y del concejal no adscrito Sr. Juan José Ramírez), adopta el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- Aprobar provisionalmente la modificación del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de Manises en sesión extraordinaria de fecha 13 de diciembre de 2017 sobre modificación de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Manises para el año 2018 con el siguiente contenido:

Plazas de personal oficial de Policía Local (plantilla de personal funcionario)

ESCALA/SUBESCALA/CLASE/CAT GR	DENOMINACIÓN	DOTAC.	VACANTES	OBSERVACIONES
Subescala de Servicios Especiales				
Clase: Policía Local y sus auxiliares	A1	Intendente Principal	1	1
	A2	Intendente	1	1
	A2	Inspector	2	2
	B/C1	Oficial	7	1
	C1	Agente	49	15

Plazas de Oficialías de la brigada municipal de Obras y Servicios (plantilla de personal laboral)

DENOMINACIÓN	GRUPO	DOTACIÓN	VACANTES	OBSERVACIONES
Oficial Albañilería	C2	2	2	
Oficial Carpintería	C2	2	2	
Oficial Electricidad	C2	4	4	
Oficial Fontanería	C2	2	2	
Oficial Pintura	C2	2	2	

SEGUNDO.- Aprobar provisionalmente la modificación puntual del acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de Manises en sesión extraordinaria de fecha 13 de diciembre de 2017 sobre modificación de la relación de puestos de trabajo para el año 2017, modificando las características propias de los puestos de trabajo que a continuación se relacionan:

- ÁREA: Economía y Modernización.
- SERVICIO: Seguridad.

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	Grupo	T	CD	NAT	CE	FP	Adscripción GR/ESC/SUB/CL/CAT	Observ
SG8003A	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8003B	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8003C	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8003D	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8003E	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8003F	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8003G	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3

- ÁREA: Desarrollo Sostenible
- SERVICIO: Obras y Servicios

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	Grupo	T	CD	NAT	CE	FP	Adscripción GR/ESC/SUB/CL/CAT	Observ
UR2004B	OFICIAL ELECTRICISTA	C2	N	17	LAB	1,3317C6	C	C2	2
UR2005A	OFICIAL ALBAÑILERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	3
UR2005B	OFICIAL ALBAÑILERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	12
UR2006	OFICIAL FONTANERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317C6	C	C2	3
UR2008	OFICIAL CARPINTERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	2
UR2009A	OFICIAL PINTURA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	2
UR2009B	OFICIAL PINTURA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	2
UR2010	OFICIAL ELECTRICISTA	C2	N	17	LAB	1,3317C6	C	C2	



Ajuntament
de Manises

UR2010A	OFICIAL ELECTRICISTA	C2	N	17	LAB	1,3317C6	C	C2	2
UR2010B	OFICIAL ELECTRICISTA	C2	N	17	LAB	1,3317C6	C	C2	2
UR2011	OFICIAL FONTANERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317C6	C	C2	3
UR2011A	OFICIAL ALBAÑILERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	3
UR2012	OFICIAL CARPINTERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	2
UR2013D	OPERARIO CONDUCTOR	AP	N	14	LAB	1,2195	C	AP	2

- ÁREA: Desarrollo Sostenible
- SERVICIO: Obras y Servicios

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	Grupo	T	CD	NAT	CE	FP	Adscripción GR/ESC/SUB/CL/CAT	Observ
UR1003A	INGENIERO TECNICO	A2	N	22	FUN	2,8098	C	A2/AE/TEC/MED	8

- ÁREA: Progreso Social
- SERVICIO: Educación

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	Grupo	T	CD	NAT	CE	FP	Adscripción GR/ESC/SUB/CL/CAT	Observ
BS1002E	PEDAGOGO	A1	S	22	FUN	1,8293C4	C	A1/AE/TEC/SUP	2

TERCERO.- Publicar anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia y simultáneamente poner a disposición del público la correspondiente documentación por un plazo de quince días hábiles, durante los cuales los interesados podrán examinarla y presentar reclamaciones ante el Pleno. En el caso de que no se presentaren se elevará a definitivo el presente acuerdo sin necesidad de acto administrativo posterior; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

CUARTO.- Definitivamente aprobada la presente modificación, se remitirá copia del presente acuerdo a la Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma, y se publicará el contenido del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos de su conocimiento y entrada en vigor, de conformidad con lo previsto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril”.

- El Sr. Francisco Izquierdo, portavoz del grupo Partido Popular: nosotros en lo que se refiere a este punto así como al siguiente, relativo a las modificaciones para 2019, votaremos en contra porque son reflejo del Primer Plan de Ordenación del Personal.



-El Sr. Juan José Ramírez: los sindicatos que han votado a favor de la anterior propuesta, uno de ellos (Comisiones Obreras) guarda vinculación con su partido político, y otro tema es que no ha habido consenso con los sindicatos, porque la cuestión se ha planteado con muchas prisas, si hubiera habido más afinidad entre el equipo de gobierno y los sindicatos no tendríamos hoy en día el malestar que hay entre los trabajadores, tenemos que escucharlos y hacer las cosas con más calma, pues estamos abordando el futuro de muchas personas, lo que a la larga puede traer perjuicios tanto sociales como económicos.

-El Sr. Manuel Gutiérrez: decir que Comisiones Obreras está vinculada a mi partido político muestra que usted desconoce la historia del sindicato Comisiones Obreras y menospreciar la labor y el trabajo de la gente que está en él, es como si yo dijera que el CSIF es un sindicato del Partido Popular, lo cual no es así porque en los sindicatos hay gente de todas las ideologías, y comisiones Obreras hace más de veinte o treinta años que se desvinculó directamente del Partido Comunista, igual que UGT se desvinculó del Partido Socialista. Nuestra obligación es gobernar para la ciudadanía, teniendo en cuenta todas las peticiones que se tienen por parte de los trabajadores; hay una gran cantidad de desinformación, se está mintiendo y utilizando este proceso de manera electoral, y eso a la larga se pagará, porque todos los que dicen que hay alternativas y además Ciudadanos propuso la promoción interna, saben que un interino no puede promocionar. Un día puede que ustedes estén aquí y tendrán que demostrar que las cosas se pueden hacer de otra manera, y no lo podrán hacer, porque estas Bases y este procedimiento es el más ajustado.

3.- PERSONAL.- MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL Y DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE MANISES CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2019.

Visto el expediente 2018/228-PER tramitado por el departamento de Recursos Humanos relativo a la aprobación de la modificación de la plantilla de personal y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento de Manises para el año 2019.

Atendido que la propuesta de aprobación de la plantilla de personal y relación de puestos de trabajo ha sido objeto de negociación con las representaciones sindicales en la Mesa General de Negociación del Empleado Público en los términos del art. 34 y 37.1 c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

Atendido lo dispuesto por el art. 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y el art. 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local.

Considerando lo establecido por el art.168 1 c) del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y



por el art. 18 1 c) del Real Decreto 500/1990, de 20 de marzo, según los cuales la plantilla de personal y la relación de puestos de trabajo forma parte del anexo de personal que ha de unirse al presupuesto general de la entidad.

Visto el Informe-propuesta del Técnico Superior del Departamento de Recursos Humanos y el dictamen favorable de la Comisión de Economía y Modernización, el Pleno, por 14 votos a favor y 7 votos en contra (éstos, de los concejales del grupo Partido Popular y del concejal no adscrito Sr. Juan José Ramírez), adopta el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- Aprobar inicialmente la modificación de la PLANTILLA DE PERSONAL funcionario, laboral y eventual del Ayuntamiento de Manises para el año 2019, que se adjunta como anexo I al presente Acuerdo.

La plantilla de personal incluye las plazas de personal funcionario, laboral y eventual agrupadas según su clasificación, con expresión del número de plazas dotadas y vacantes existentes de cada escala, subescala, clase y categoría, en su caso, así como de aquellas que están reservadas a procesos de adaptación del régimen jurídico del personal laboral a la naturaleza de los puestos de trabajo que ocupa (procesos de funcionarización).

Las vacantes ordinarias, correspondientes a las ofertas de empleo de años anteriores, serán cubiertas a través de las correspondientes convocatorias para ingreso en las distintas escalas, subescalas, clases y categorías, para el personal funcionario, y los procedimientos selectivos correspondientes para el personal laboral, de acuerdo con lo que dispongan las oportunas convocatorias. Las vacantes reservadas a proceso de funcionarización serán cubiertas por el personal laboral que desempeñe puestos reservados a personal funcionario, tras superar el proceso de funcionarización en el que participe, momento en que se amortizará la correspondiente plaza laboral de plantilla que hasta entonces ocupara y que en la relación de la plantilla aparece señalada como plaza “a funcionarizar”, que será sustituida por la correspondiente plaza de personal funcionario reservada al proceso de funcionarización.

La PLANTILLA DE PERSONAL contiene respecto a la del ejercicio 2018, las siguientes variaciones:

PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO.

Amortización de plazas: Se amortiza en la plantilla de personal funcionario una plaza de personal psicólogo.

Creación de plazas: Creación de 25 plazas en la escala de administración general, subescala



subalterna, correspondiendo 14 de ellas a personal conserje de edificios municipales, 10 a personal operario de instalaciones deportivas y 1 a personal subalterno.

Del mismo modo se crea una plaza en la plantilla de personal funcionario denominada personal técnico superior de servicios sociales.

Vacantes producidas tras la aprobación de la modificación de la plantilla de personal del año 2018:

- Plaza de personal inspector de tributos (jubilación).

Reclasificación de puestos de trabajo:

- Se reclasifica, barranto el grupo de clasificación profesional (A1/A2), la plaza de personal bibliotecario, pasándose a denominarse personal facultativo de biblioteca.

Otras modificaciones: Modificación de la denominación de las plazas de personal intendente principal e intendente de Policía Local, que pasan a ser designadas como personal comisario principal y personal comisario, respectivamente.

PLANTILLA DE PERSONAL LABORAL

Amortización de plazas: Se amortizan en la plantilla de personal laboral de forma paralela a la creación de plazas en la plantilla de personal funcionario, las siguientes plazas:

- 1 plaza de personal psicólogo.
- 14 plazas de personal conserje de edificios municipales.
- 10 plazas de personal operario de instalaciones deportivas.
- 1 plaza de personal subalterno.

Asimismo, se amortizan dos plazas vacantes de personal educador de escuelas infantiles.

Creación de plazas: No se incluye creación alguna.

Vacantes producidas tras la aprobación de la modificación de la plantilla de personal del año 2018:

- Plaza de operario de la brigada municipal (jubilación).

Asimismo, se incorpora la medida 3.5 del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Manises, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 28 de febrero de 2018, adaptando la denominación de las plazas a una que no esté marcada por razón de sexo y redactada en un lenguaje no sexista.

El resto de modificaciones referentes a observaciones/llamadas en plazas que se establecen en el I Plan de Ordenación de Personal del Ayuntamiento de Manises, se incorporan al contenido de



la modificación de la plantilla y relación de puestos de trabajo para el año 2019, en los términos indicados por aquel.

SEGUNDO.- Aprobar inicialmente la modificación de la RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT) del Ayuntamiento de Manises para el año 2019, que se adjunta al presente acuerdo como anexo II, con expresión del código de puesto, denominación, tipo, nivel de complemento de destino asignado, coeficiente para el cálculo del complemento específico, naturaleza, forma de provisión, grupos y escalas de adscripción y observaciones que se señalan para cada puesto, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

El contenido de cada puesto de trabajo, requisitos para su desempeño y circunstancias singulares que concurren en el mismo es el que se define para cada uno de ellos en la correspondiente ficha descriptiva del puesto, que identifica al puesto por referencia al número de código del mismo, de conformidad con el Manual, Estudio de Valoración y Descripción de puestos aprobados por el Pleno en sesión de fecha 13 de Abril de 1999. Las circunstancias que se hacen constar en la relación de puestos prevalecerán sobre las contenidas en la respectiva ficha descriptiva en tanto sean contradictorias con los datos que figuren en esta, por lo que las fichas deberán entenderse actualizadas en su contenido en los términos previstos en la relación. Para los puestos de nueva creación, el contenido de los mismos será el que se determine en la correspondiente ficha descriptiva que deberá elaborarse para cada uno de ellos, o en su defecto, el determinado en ficha de puesto de análoga denominación.

Amortización de puestos: Se amortizan los puestos de trabajo BS1004I y BS1004K (personal educador de escuelas infantiles).

Creación de puestos: Se crea el puesto de trabajo UR1001A (jefatura del servicio de Urbanismo).

Cambio de adscripción de puestos de trabajo:

- Puesto BS2005B (personal administrativo adscrito a Vivienda y Participación Pública): se incluye en su ámbito de actuación el servicio de Transparencia, manteniendo su codificación.

Otras modificaciones: Se redenomina el puesto de trabajo SG4001, pasando a designarse como “jefatura de Negociado de Estadística”

Asimismo, se incorpora la medida 3.5 del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Manises, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 28 de febrero de 2018, adaptando la denominación de los puestos de trabajo a una que no esté marcada por razón de sexo y redactada en un lenguaje no sexista.

El resto de modificaciones retributivas así como las referentes a observaciones/llamadas en puestos de trabajo que se establecen en el I Plan de Ordenación de Personal del Ayuntamiento de Manises, se incorporan al contenido de la modificación de la plantilla y relación de puestos de trabajo para el año 2019, en los términos indicados por aquel.

TERCERO.- Que se exponga al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la



Provincia por quince días a efectos de reclamaciones. En el caso de que no se presentaren se elevará a definitivo el presente acuerdo sin necesidad de acto administrativo posterior.

CUARTO.- Definitivamente aprobada, que se remita copia a la Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma, y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos de su conocimiento y entrada en vigor, de conformidad con lo previsto en el artículo 127 del Texto refundido de régimen local aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

ANEXO I. PLANTILLA DE PERSONAL DE 2019

I.- PERSONAL FUNCIONARIO

ESCALA/SUBESCALA/CLASE/CAT	GR	DENOMINACIÓN	DOT	VACAC. AC.	OBSERVACIONES NTES
ESCALA DE FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN ESTATAL					
Subescala de Secretaría Categoría Superior	A1	Secretaría	1		
Subescala de Intervención Tesorería Categoría Superior	A1	Intervención	1		
Subescala de Intervención Tesorería Categoría Superior	A1	Tesorería	1		
ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL					
Subescala Técnica	A1	Personal técnico de Administración General	7	6	
Subescala de Gestión	A2	Personal técnico Unidad de Recaudación	1	1	
Subescala Administrativa	C1	Personal administrativo	28	2	
Subescala Auxiliar	C2	Personal auxiliar	21	21	
Subescala Subalterna	AP	Personal conserje de edificios municipales	20	16	
	AP	Personal operario de instalaciones deportivas	10	10	
	AP	Personal notificador	1		



Ajuntament
de Manises

		AP Personal subalterno	1	1	
ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL					
Subescala Técnica					
Clase Técnicos Superiores					
	A1	Personal arquitecto	2	2	
	A1	Personal técnico de Comercio	1	1	
	A1	Personal psicólogo	5	5	Reservadas a proceso de funcionarización. Dos de ellas a amortizar
	A1	Personal pedagogo	1	1	A amortizar
	A1	Personal médico	1	1	A amortizar
	A1	Personal técnico de Museo	1	1	
	A1	Personal técnico Económico	1	1	
	A1	Personal informático	1	1	
	A1/ A2	Personal facultativo de biblioteca	1		
Subescala Técnica					
Clase:Técnicos Medios					
	A2	Personal arquitecto técnico	2	1	
	A2	Personal ingeniero técnico	3	2	
	A2	Personal archivero	1		
	A2	Personal traductor de València	1	1	
	A2	Personal técnico de Turismo	1	1	
	A2	Personal técnico Agencia Tributaria	1	1	
	A2	Personal inspector de Tributos	1	1	
	A2	Personal técnico Medio Informática	1		
	A2	Personal trabajador Social	6	6	1 Reservada a proceso de funcionarización.
	A2	Personal educador social	1	1	
	A2	Agente de Empleo y Desarrollo Local	3	1	

Subescala Técnica					
Clase :Técnicos Auxiliares	C1	Personal administrativo Restaurador	1	1	1 Reservada a proceso de funcionarización
	C1	Personal técnico especialista en Informática	3	3	1 Reservada a proceso de funcionarización
	C1	Personal técnico especialista en Recaudación	1	1	
	C1	Personal técnico Especialista de Biblioteca	5	3	
	C1	Delineante	2	2	2 Reservadas a proceso de funcionarización
Subescala de Servicios Especiales					
Clase: Policía Local y sus auxiliares	A1	Personal comisario principal	1	1	
	A2	Personal comisario	1	1	
	A2	Personal inspector	2	2	
	B/C 1	Oficial	7	1	
	C1	Agente	49	15	
Subescala de Servicios Especiales					
Clase: Cometidos Especiales	AP	Auxiliar Policía Local	1		"A amortizar"
	C1	Personal informador Turístico/a	2	2	
	C2	Personal encargado	2	1	
	AP	Personal telefonista	1	1	
TOTALPERSONALFUNCIONARIO			205	119	

II.- PERSONAL LABORAL



Ajuntament
de Manises

DENOMINACIÓ	GRUPO	DOTACIÓ	VACANTES	OBSERVACIONES
Personal psicólogo	A1	5		A funcionarizar. Dos de ellas a amortizar
Personal director Centro Escuelas Infantiles	A2	4		
Personal profesor Educación Permanente de Adultos	A2	2		
Personal profesor de Primaria	A2	1	1	
Personal monitor de oficios	C1	2	2	
Personal trabajador social	A2	1		A funcionarizar
Personal animador cultural	C1	1	1	
Personal animador juvenil	C1	4	3	
Personal animador deportivo	C1	1	1	
Personal informador juvenil	C1	1		
Personal educador de Escuelas Infantiles	C1	39	18	
Personal administrativo restaurador	C1	1		A funcionarizar
Personal técnico especialista en Informática	C1	1		A funcionarizar
Delineante	C1	2	1	A funcionarizar
Personal auxiliar técnico Medios de Comunicación Social	C2	4	4	
Personal auxiliar técnico Auditorio	C2	1		
Personal encargado	C2	1	1	
Personal Oficial Albañilería	C2	2	2	
Personal Oficial Carpintería	C2	2	2	
Personal Oficial Electricidad	C2	4	4	
Personal Oficial Fontanería	C2	2	2	
Personal Oficial Pintura	C2	2	2	
Personal Operario	AP	6	4	
TOTAL PERSONAL LABORAL		89	48	

III.- PERSONAL EVENTUAL DE CONFIANZA O ASESORAMIENTO ESPECIAL

DENOMINACIÓ	DOTACIÓ	VACANTES	OBSERVACIONES
Jefatura de Gabinete Alcaldía	1		
Asesoría de Relaciones Institucionales y Protocolo	1		
A. de apoyo a Grupos Políticos Municipales	5		
TOTAL PERSONAL EVENTUAL	7		



Ajuntament
de Manises

ANEXO II.
RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AÑO 2019

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	Grupo	T	CD	NAT	CE (16)	FP	Adscripción GR/ESC/SUB/CL/ CAT	Observ s
ALCALDIA									
PE1001	JEFATURA DE GABINETE ALCALDÍA		S		FE	3,1317	LD	PE	
PE1003	ASESORÍA DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y PRENSA		S		FE	E003	LD	PE	
BS6008A	FIESTAS Y PROTOCOLO PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1 C4	C	C2/AG/AUX	2/10
GRUPO PARTIDO POPULAR									
PE2001	A. APOYO GRUPO POLITICO		N		FE	E019	LD	PE	
GRUPO SOCIALISTA-PSOE Manises									
PE2002	A. APOYO GRUPO POLITICO		N		FE	E019	LD	PE	
GRUPO APM-COMPROMÍS MUNICIPAL									
PE2003	A. APOYO GRUPO POLITICO		N		FE	E019	LD	PE	
GRUPO SÍ SE PUEDE MANISES									



Ajuntament
de Manises

PE2004	A. APOYO GRUPO POLITICO		N		FE	E019		LD	PE	
	GRUPO ESQUERRA UNIDA DEL PAÍS VALENCIÀ									
PE2005	A. APOYO GRUPO POLITICO		N		FE	E019		LD	PE	
ÀREA DE ECONOMÍA Y MODERNIZACIÓN										
	CONTABILIDA D Y PRESUPUESTO									
	OFICINA PRESUPUEST E INTERVENCIÓ N									
	OFICINA PRESUPUESTA RIA									
EC1002	DIRECCIÓN OFICINA PRESUPUESTA RIA	A1	S	30	FUN	3,9512AB	C		A1/AG/AE/TEC	4/8
EC4001	TEC SUP GESTION ECONOMICA	A1	N	26	FUN	3,1317	C		A1/AE/TEC/SUP	2
EC1005A	PERSONAL ADMINISTRATI VO	C1	N	18	FUN	1,3171	C		C1/AG/ADM	
	INTERVENCIÓ N									
EC1001	INTERVENCIÓ N	A1	S	30	FUN	3,9512AB	C		A1/FHE/IT/ SUP	GMV
EC1005	PERSONAL ADMINISTRATI VO (GESTIÓN)	C1	N	20	FUN	1,4	C		C1/AG/ADM	
EC1005B	PERSONAL ADMINISTRATI VO	C1	N	18	FUN	1,3171	C		C1/AG/ADM	



Ajuntament
de Manises

RENTAS Y EXACCIONES										
EC2001	JEFATURA DEL SERV DE RENTAS Y EXACCIONES	A1	N	26	FUN	3,1317	C	A1/AG/TEC	2	
EC2002	TEC.MED.AGENCIA TRIBUTARIA	A2	S	22	FUN	2,0244	C	A2/AE/TEC/MED	2	
EC2003	INSPECCIÓN TRIBUTOS	A1/A2	S	22	FUN	2,0244B	C	A2/AE/TEC/MED	3	
EC2004E	PERSONAL ADMINISTRATIVO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM		
EC2004F	PERSONAL ADMINISTRATIVO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM		
EC2004C	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2	
TESORERIA-RECAUDACION										
EC3001	TESORERÍA	A1	S	30	FUN	3,9512AB	C	A1/FHE/IT/ SUP		GMV (3)
EC3002	PERSONAL TECNICO UNIDAD RECAUDACION	A2	S	22	FUN	2,2732	C	A2/AG/GES	3	
EC3005	PERSONAL TEC. ESP RECAUDACION	C1	S	20	FUN	1,6829C4	C	C1/AE/TEC/TAUX	2	
EC3003	PERSONAL ADMINISTRATIVO (GESTION)	C1	N	20	FUN	1,4	C	C1/AG/ADM		
EC3003A	PERSONAL ADMINISTRATIVO (GESTIÓN)	C1	N	20	FUN	1,4	C	C1/AG/ADM		
EC3003B	PERSONAL ADMINISTRATIVO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM	3	
EC3004B	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2	
SERVICIOS										



Ajuntament
de Manises

GENERALES										
SECRETARIA										
SG1001	SECRETARÍA	A1	S	30	FUN	3,9512AB	C	A1/FHE/SEC/ SUP	GMV	
SG1005	PERSONAL ADMINISTRATIVO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM		
SG1003B	PERSONAL NOTIFICADOR	AP	S	16	FUN	1,0732	C	AP/AG/SUB		
SG1004	PERSONAL SUBALTERNO	AP	S	14	FUN	0,9024	C	AP/AG/SUB	2/14	
CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO										
SG2001	JEFATURA SERVICIO CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO	A1	N	26	FUN	3,1317	C	A1/AG/TEC	2	
SG1003D	PERSONAL ADMINISTRATIVO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM	3	
SG1003F	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2	
SG1003G	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2	
RÉGIMEN JURÍDICO										
SG4002C	PERSONAL ADMINISTRATIVO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM	3	
SG6000	RECURSOS HUMANOS JEFATURA SERVICIO RÉG JURÍDICO	A1	N	26	FUN	3,1317	C	A1/AG/TEC	2	
SG6001	JEFATURA DE NEGOCIADO PERSONAL	C1	S	20	FUN	2,1317	C	C1/AG/ADM		
SG6002B	PERSONAL ADMINISTRATIVO (GESTIÓN)	C1	N	20	FUN	1,4	C	C1/AG/ADM		
SG4002B	PERSONAL	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM		



Ajuntament
de Manises

	ADMINISTRATI VO								
	ATENCIÓN AL CIUDADANO								
SG4000	JEFATURA DE NEGOCIADO ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	C1	S	20	FUN	2,1561	C	C1/AG/ADM	3
SG4001	JEFATURA DE NEGOCIADO DE ESTADISTICA	C1	S	20	FUN	2,1561	C	C1/AG/ADM	
SG4003	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
SG4003B	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
SG4003C	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
SG4003D	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
SG4003E	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
SG4003F	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
SG4004	PERSONAL TELEFONISTA	AP	S	14	FUN	1,0731	C	AP/AE/SE/CE	2
SG4004A	PERSONAL CONSERJE EDIF MUNICIP.	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	2/7/14
	ARCHIVO								
SG3001	PERSONAL ARCHIVERO	A2	S	22	FUN	1,7073	C	A2/AE/TEC/MED	
	MODERNIZAC IÓN								
SG5000B	PERSONAL INFORMATICO	A1	S	26	FUN	3,1317	C	A1/AE/TEC/SUP	11
SG5000	PERSONAL TECNICO MEDIO INFORMATICA	A2	N	22	FUN	2,3512	C	A2/AE/TEC/MED	
SG5001	PERSONAL	C1	N	20	FUN	1,6829	C	C1/AE/TEC/TAUX	1



Ajuntament
de Manises

	TEC.ESPE. INFORMATICA									
SG5001A	PERSONAL TEC.ESPE. INFORMATICA	C1	N	20	FUN	1,6829	C	C1/AE/TEC/TAUX	2	
SG5001B	PERSONAL TEC.ESPE. INFORMATICA	C1	N	20	FUN	1,6829	C	C1/AE/TEC/TAUX	2	
SEGURIDAD										
SG8000	PERSONAL COMISARIO PRINCIPAL	A1	S	30	FUN	3,8537BIC	C	A1/AE/SE/PLA	3	
SG8001	PERSONAL COMISARIO	A2	S	26	FUN	3,8537BIC	C	A2/AE/SE/PLA	3	
SG8002	PERSONAL INSPECTOR	A2	S	24	FUN	3,078 IC	C	A2/AE/SE/PLA	3	
SG8002A	PERSONAL INSPECTOR	A2	S	24	FUN	3,078IC	C	A2/AE/SE/PLA	3	
SG8003A	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8003B	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8003C	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8003D	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8003E	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8003F	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8003G	OFICIAL	B/C1	N	20	FUN	2,7415-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3	
SG8004A	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3/6	
SG8004B	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004C	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004D	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3/6	
SG8004E	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3/6	
SG8004F	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004G	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004H	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004I	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004J	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004K	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004L	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004M	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004N	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004Ñ	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004O	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004P	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004Q	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004R	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3/6	
SG8004S	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA		
SG8004T	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3/6	
SG8004U	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3/6	



Ajuntament
de Manises

SG8004V	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3/6
SG8004W	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3
SG8004X	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8004Y	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8004Z	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005A	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	2
SG8005B	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3/6
SG8005C	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005D	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005E	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005F	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005G	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005H	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005I	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005J	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005K	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005L	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005M	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005N	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005O	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005P	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005Q	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005R	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3/6
SG8005S	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	
SG8005T	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3/6
SG8005U	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3/6
SG8005V	AGENTE	C1	N	18	FUN	2,0488-IC	C	C1/AE/SE/PLA	3
SG8007B	PERSONAL ADMINISTRATIVO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM	
ÀREA DE DESARROLLO SOSTENIBLE									
ADMINISTRACIÓ									
UR3001	PERSONAL TECNICO JURIDICO	A1	N	26	FUN	3,1317	C	A1/AG/AE/TEC	2/8
UR3001A	PERSONAL TECNICO JURIDICO	A1	N	26	FUN	3,1317	C	A1/AG/AE/TEC	8
UR3002	PERSONAL ADMINISTRATIVO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM	
UR3002A	PERSONAL ADMINISTRATIVO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM	



Ajuntament
de Manises

UR3003C	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
UR3003E	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
UR3003F	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
OBRAS SERVICIOS	Y								
UR2000	PERSONAL ENCARGADO ESPEC. DE OBRAS	C2	N	18	FUN	2,4927	C	C2/AE/SE/CE	3
UR2001	PERSONAL ENCARGADO	C2	N	18	LAB	1,9512	C	C2	3
UR2002	PERSONAL ENCARG/ESPE C ELECTRICIDA D	C2	N	18	FUN	2,4927C6	C	C2/AE/SE/CE	
UR2004B	OFICIAL ELECTRICISTA	C2	N	17	LAB	1,3317C6	C	C2	2
UR2005A	OFICIAL ALBAÑILERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	3
UR2005B	OFICIAL ALBAÑILERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	12
UR2006	OFICIAL FONTANERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317C6	C	C2	3
UR2008	OFICIAL CARPINTERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	2
UR2009A	OFICIAL PINTURA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	2
UR2009B	OFICIAL PINTURA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	2
UR2010	OFICIAL ELECTRICISTA	C2	N	17	LAB	1,3317C6	C	C2	
UR2010A	OFICIAL ELECTRICISTA	C2	N	17	LAB	1,3317C6	C	C2	2
UR2010B	OFICIAL ELECTRICISTA	C2	N	17	LAB	1,3317C6	C	C2	2
UR2011	OFICIAL FONTANERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317C6	C	C2	3
UR2011A	OFICIAL ALBAÑILERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	3
UR2012	OFICIAL CARPINTERÍA	C2	N	17	LAB	1,3317	C	C2	2



Ajuntament
de Manises

UR2013A	PERSONAL OPERARIO	AP	N	14	LAB	1,122	C	AP	
UR2013C	PERSONAL OPERARIO	AP	N	14	LAB	1,122	C	AP	2/9
UR2013D	PERSONAL OPERARIO CONDUCTOR	AP	N	14	LAB	1,2195	C	AP	2
UR2013F	PERSONAL OPERARIO	AP	N	14	LAB	1,122	C	AP	3
UR2013H	PERSONAL OPERARIO	AP	N	14	LAB	1,122	C	AP	2
UR2013L	PERSONAL OPERARIO	AP	N	14	LAB	1,122	C	AP	3
OFICINA TECNICA									
UR1001A	PERSONAL ARQUITECTO	A1	N	26	FUN	3,2244	C	A1/AE/TEC/SUP	2/8
UR1001B	JEFATURA SERV. URBANISMO	A1	N	26	FUN	3,2244AB	C	A1/AE/TEC/SUP	3/6/8
UR1003A	PERSONAL INGENIERO TECNICO	A2	N	22	FUN	2,8098	C	A2/AE/TEC/MED	8
UR1003C	PERSONAL INGENIERO TECNICO MED AMBIENT	A2	N	22	FUN	2,8098	C	A2/AE/TEC/MED	2
UR1003D	PERSONAL INGENIERO TECNICO	A2	N	22	FUN	2,8098	C	A2/AE/TEC/MED	3
UR1004B	PERSONAL ARQ. TECNICO	A2	N	22	FUN	2,8098	C	A2/AE/TEC/MED	
UR1004C	PERSONAL ARQ. TECNICO	A2	N	22	FUN	2,8098	C	A2/AE/TEC/MED	2
UR1005	DELINEANTE	C1	N	20	FUN	1,8293	C	C1/AE/TEC/TAUX	1
UR1006	DELINEANTE INSP. OBRAS	C1	N	20	FUN	1,8293	C	C1/AE/TEC/TAUX	3
TURISMO									
BS4001	PERSONAL TECNICO DE TURISMO	A2	S	22	FUN	1,5512	C	A2/AE/TEC/MED	
BS4001A	PERSONAL INFORMADOR TURISTICO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AE/SE/CE	2
BS4001B	PERSONAL INFORMADOR	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AE/SE/CE	2



Ajuntament
de Manises

	TURISTICO								
AGRICULTUR A									
BS4003F	PERSONAL ADMINISTRATI VO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM	
ÀREA DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA Y PARTICIPACIÓN PÚBLICA									
PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO									
EC4002	COORD. PROMOCIÓN ECONÓMICA	A1	S	26	FUN	3,1756	C	A1/AE/TEC/SUP	1
EC4004	AGENTE DESARR. LOCAL EMPLEO	A2	S	22	FUN	1,7073	C	A2/AE/TEC/MED	
EC4004A	AGENTE DESARR. LOCAL EMPLEO	A2	S	22	FUN	1,7073	C	A2/AE/TEC/MED	
EC4004D	AGENTE DESARR. LOCAL EMPLEO	A2	S	22	FUN	1,7073	C	A2/AE/TEC/MED	2
EC4003A	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
EC2005B	PERSONAL CONSERJE EDIF MUNICIP.	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	2/7/14
CULTURA Y JUVENTUD									
BS6002	PERSONAL TECNICO ESPEC DE AUDITORIO	C1	S	20	LAB	1,3171C5	C	C1	2
BS6003A	PERSONAL ANIMADOR JUVENIL	C1	N	20	LAB	1,3171C4	C	C1	
BS6003B	PERSONAL ANIMADOR JUVENIL	C1	N	20	LAB	1,3171	C	C1	2



Ajuntament
de Manises

BS6003C	PERSONAL ANIMADOR JUVENIL	C1	N	20	LAB	1,3171	C	C1	2
BS6003D	PERSONAL ANIMADOR JUVENIL	C1	N	20	LAB	1,3171	C	C1	2
BS6006	PERSONAL AUXILIAR TEC. AUDIOVISUAL	C2	S	16	LAB	1,0341C5	C	C2	
BS6011	PERSONAL ADMINISTRATIVO (GESTIÓ)	C1	N	20	FUN	1,4 C4	C	C1/AG/ADM	
BS6007A	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1 C4	C	C2/AG/AUX	2
BS6009	PERSONAL CONSERJE CASA CULTURA.	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS6009A	PERSONAL CONSERJE EDIF MUNICIP.	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS6009C	PERSONAL CONSERJE EDIF MUNICIP.	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS6009D	PERSONAL CONSERJE EDIF MUNICIP.	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS6009E	PERSONAL CONSERJE EDIF MUNICIP.	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS6009F	PERSONAL CONSERJE EDIF MUNICIP.	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS6010B	PERSONAL AUX.TEC.MEDIOS COM.SOCIAL.	C2	N	16	LAB	1	C	C2	2
BS6010C	PERSONAL AUX.TEC.MEDIOS COM.SOCIAL	C2	N	16	LAB	1	C	C2	2
BS6010D	PERSONAL AUX.TEC.MEDIOS COM.SOCIAL	C2	N	16	LAB	1	C	C2	2
BS6010E	PERSONAL AUX.TEC.MEDIOS COM.SOCIAL	C2	N	16	LAB	1	C	C2	2
BS6013	PERSONAL	C1	N	16	LAB	1,3171C4	C	C1	



Ajuntament
de Manises

	INFORMADOR JUVENIL									
BIBLIOTECAS										
BS6005	PERSONAL BIBLIOTECARI O	A1/A 2	N	22	FUN	1,8634C4	C	A1- A2/AE/TEC/SUP		
BS6007C	PERSONAL TECNICO ESPEC BIBLIOTECA	C1	N	18	FUN	1,3171 C5	C	C1/AE/TEC/AUX	2	
BS6007D	PERSONAL TECNICO ESPEC BIBLIOTECA	C1	N	18	FUN	1,3171C5	C	C1/AE/TEC/AUX		
BS6007E	PERSONAL TECNICO ESPEC BIBLIOTECA	C1	N	18	FUN	1,3171C5	C	C1/AE/TEC/AUX	2	
BS6007F	PERSONAL TECNICO ESPEC BIBLIOTECA	C1	N	18	FUN	1,3171C5	C	C1/AE/TEC/AUX	2	
BS6007G	PERSONAL TECNICO ESPEC BIBLIOTECA	C1	N	18	FUN	1,3171C5	C	C1/AE/TEC/AUX		
BS6008C	PERSONAL ADMINISTRATI VO	C1	N	18	FUN	1,3171C5	C	C1/AG/ADM		
OFICINA DE PROMOCIÓ DEL VALENCIANO										
SG7001	PERSONAL TRADUCTOR	A2	S	22	FUN	1,7073	C	A2/AE/TEC/MED	2	
DEPORTES										
BS7010	PERSONAL ANIMADOR DEPORTIVO	C1	S	20	LAB	1,3171C5	C	C1		2
BS7011A	PERSONAL ADMINISTRATI VO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM		
BS7012	PERSONAL OPERARIO	AP	N	14	FUN	1,1220C4C5	C	AP/AG/SUB		2/7/14



Ajuntament
de Manises

	INST. DEPORTIVAS								
BS7012A	PERSONAL OPERARIO INST. DEPORTIVAS	AP	N	14	FUN	1,1220C4C5	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS7012B	PERSONAL OPERARIO INST. DEPORTIVAS	AP	N	14	FUN	1,1220C4C5	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS7012C	PERSONAL OPERARIO INST. DEPORTIVAS	AP	N	14	FUN	1,1220C4C5	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS7012D	PERSONAL OPERARIO INST. DEPORTIVAS	AP	N	14	FUN	1,1220C4C5	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS7012E	PERSONAL OPERARIO INST. DEPORTIVAS	AP	N	14	FUN	1,1220C4C5	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS7012F	PERSONAL OPERARIO INST. DEPORTIVAS	AP	N	14	FUN	1,1220C4C5	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS7012G	PERSONAL OPERARIO INST. DEPORTIVAS	AP	N	14	FUN	1,1220C4C5	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS7012H	PERSONAL OPERARIO INST. DEPORTIVAS	AP	N	14	FUN	1,1220C4C5	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS7012I	PERSONAL OPERARIO INST. DEPORTIVAS	AP	N	14	FUN	1,1220C4C5	C	AP/AG/SUB	2/7/14
MUSEO									
BS5001	PERSONAL TECNICO MUSEO	A1	S	20	FUN	2,0341	C	A1/AE/TEC/SUP	13
BS5002	PERSONAL ADMIVO RESTAURADO R	C1	S	20	FUN	2,0976	C	C1/AE/TEC/TAUX I	1
BS5002A	PERSONAL ADMINISTRATI VO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM	



Ajuntament
de Manises

BS5003A	PERSONAL CONSERJE EDIF MUNICIPAL	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS5003B	PERSONAL CONSERJE EDIF MUNICIPAL	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	2/7/14
ÀREA DE PROGRESO SOCIAL									
BS2001	PERSONAL TÉCNICO DE ADMINISTRAC IÓN GENERAL	A1	N	26	FUN	3,1317	C	A1/AG/AE/TEC	2
EDUCACIÓN									
BS1002A	PERSONAL PSICOLOGO	A1	N	22	FUN	1,8293C4	C	A1/AE/TEC/SUP	1/15
BS1002D	PERSONAL PSICOLOGO	A1	N	22	FUN	1,8293C4	C	A1/AE/TEC/SUP	1/15
BS1002E	PERSONAL PEDAGOGO	A1	S	22	FUN	1,8293C4	C	A1/AE/TEC/SUP	2/15
BS1003A	PERSONAL DIRECTOR DE ESCUELA INFANTIL	A2	N	20	LAB	1,6927C4	CE	A2	
BS1003B	PERSONAL DIRECTOR DE ESCUELA INFANTIL	A2	N	20	LAB	1,6927C4	CE	A2	
BS1003C	PERSONAL DIRECTOR DE ESCUELA INFANTIL	A2	N	20	LAB	1,6927C4	CE	A2	
BS1003D	PERSONAL DIRECTOR DE ESCUELA INFANTIL	A2	N	20	LAB	1,6927C4	CE	A2	
BS1004A	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	
BS1004B	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	
BS1004C	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2



Ajuntament
de Manises

BS1004D	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004E	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004F	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004G	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004H	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004J	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004L	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004M	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004N	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004Ñ	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004O	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004P	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004Q	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004R	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004S	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004T	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		
BS1004U	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1		



Ajuntament
de Manises

BS1004V	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	
BS1004X	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1004Y	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1004Z	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006A	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006B	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006C	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006D	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006E	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006F	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006G	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006H	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006I	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006J	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006K	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006L	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006M	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2



Ajuntament
de Manises

BS1006N	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1006Ñ	PERSONAL EDUCADOR INFANTIL	C1	N	18	LAB	1,4878C4	C	C1	2
BS1009	RESPONSABLE CENTRO PFCB	A2	N	20	LAB	1,6927C4	C	A2	2
BS1005C	DOCENTE FORMACIÓN BÁSICA PFCB	A2	N	20	LAB	1,1951	C	A2	
BS1010	DOCENTE MÓDULO PELUQUERÍA	C1	N	16	LAB	1,1951	C	C1	3. 66,66 % Dedic
BS1010A	DOCENTE MÓDULO FABRICACIÓN MECÁNICA	C1	N	16	LAB	1,1951	C	C1	3. 66,66 % Dedic
BS3004B	PERSONAL ADMINISTRATIVO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM	
BS1006O	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
SG8007	AUX.POLICIA LOCAL	AP	S	12	FUN	1 Policía	Aux. C	AP/AE/SE/PLA	5
BS1007A	CONSERJE (COLEGIO)	AP	N	14	FUN	1,3171C1C4C	C	AP/AG/SUB	7
BS1007B	CONSERJE (COLEGIO)	AP	N	14	FUN	1,3171C1C4C	C	AP/AG/SUB	7
BS1007C	CONSERJE (COLEGIO)	AP	N	14	FUN	1,3171C1C4C	C	AP/AG/SUB	2/7
BS1007D	CONSERJE (COLEGIO)	AP	N	14	FUN	1,3171C1C4C	C	AP/AG/SUB	2/7
BS1007E	CONSERJE (COLEGIO)	AP	N	14	FUN	1,3171C1C4C	C	AP/AG/SUB	2/7
BS1007F	CONSERJE (COLEGIO)	AP	N	14	FUN	1,3171C1C4C	C	AP/AG/SUB	7
	SERVICIOS SOCIALES, INMIGRACIÓN Y ATENCIÓN JURÍDICA AL CIUDADANO								
BS2002	COORDINACIÓN SERVSOCIALES SERVICIOS	A1	S	26	FUN	3,1756	C	A1/AE/TEC/SUP	1



Ajuntament
de Manises

	SOCIALES								
BS1002B	PERSONAL PSICOLOGO	A1	N	22	FUN	1,8293C4	C	A1/AE/TEC/SUP	1
BS1002C	PERSONAL PSICOLOGO	A1	N	22	FUN	1,8293C4	C	A1/AE/TEC/SUP	1
BS2003A	PERSONAL TRABAJADOR SOCIAL	A2	N	22	FUN	1,7561	C	A2/AE/TEC/MED	2
BS2003B	PERSONAL TRABAJADOR SOCIAL	A2	N	22	FUN	1,7561	C	A2/AE/TEC/MED	1
BS2004C	PERSONAL TRABAJADOR SOCIAL	A2	N	22	FUN	1,7561	C	A2/AE/TEC/MED	2
BS2004D	PERSONAL TRABAJADOR SOCIAL	A2	N	22	FUN	1,7561	C	A2/AE/TEC/MED	3
BS2004E	PERSONAL TRABAJADOR SOCIAL	A2	N	22	FUN	1,7561	C	A2/AE/TEC/MED	2
BS2004F	PERSONAL TRABAJADOR SOCIAL	A2	N	22	FUN	1,7561	C	A2/AE/TEC/MED	3
BS2004G	PERSONAL EDUCADOR SOCIAL	A2	N	22	FUN	1,7561	C	A2/AE/TEC/MED	2
BS2005	PERSONAL ADMINISTRATI VO.	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM	
BS2005A	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
	INMIGRACIÓN								
BS2002A	PERSONAL TÉCNICO INMIGRACION	A1	S	22	FUN	1,3902	C	A1/AE/TEC/SUP	2
BS1005B	PERSONAL PROFESOR (E.P.A.)	A2	N	20	LAB	1,1951	C	A2	
BS2005C	PERSONAL CONSERJE EDIF MUNICIP.	AP	N	14	FUN	0,9268C3C4C	C	AP/AG/SUB	2/7/14
VIVIENDA, PARTICIPACIÓ N CIUDADANA Y TRANSPAREN CIA									



Ajuntament
de Manises

BS2005B	PERSONAL ADMINISTRATIVO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM	
VOLUNTARIA DO-SOCIAL									
BS2005D	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
SALUD PÚBLICA									
BS3002	PERSONAL MEDICO	A1	S	22	FUN	1,8341	C	A1/AE/TEC/SUP	2/15
BS3004A	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
IGUALDAD									
SG9001	JEFATURA NEG. MUJER, CONSUM, SERV. SOCIALES.	C1	N	20	FUN	1,8878	C	C1/AG/ADM	
CONSUMO									
BS4003E	PERSONAL ADMINISTRATIVO	C1	N	18	FUN	1,3171	C	C1/AG/ADM	
COMERCIO-MERCADOS									
BS4003	PERSONAL TÉCNICO DE COMERCIO	A1	S	24	FUN	1,1951	C	A1/AE/TEC/SUP	3
BS4003G	PERSONAL AUXILIAR ADMVO	C2	N	16	FUN	1	C	C2/AG/AUX	2
BS3006	PERSONAL CONSERJE EDIF. MUNICIP.	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	2/7/14
BS3007	PERSONAL CONSERJE	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	2/7/14



Ajuntament
de Manises

	EDIF MUNICIPAL.								
	PERSONAL CONSERJE								
BS3007A	EDIF MUNICIPAL.	AP	N	14	FUN	0,9268C3	C	AP/AG/SUB	7

RELACIÓN DE ABREVIATURAS, CÓDIGOS Y CLAVES:

La Relación de puestos incorpora determinadas abreviaturas, códigos y claves de referencia cuyo significado se aclara o completa a continuación:

CODIGO: Individualiza cada puesto de trabajo mediante referencias por las iniciales del Área o Servicio al que está adscrito y una numeración que se asigna al mismo. El número de código es único para cada puesto.

DENOMINACION: Es el nombre que tiene el puesto de trabajo independientemente de cuál sea el contenido del mismo; pueden haber puestos con igual denominación pero con contenidos no coincidentes.

TP: abreviatura de Tipo de Puesto: indica si se trata de un puesto singularizado (S) o no singularizado (N) según sus características.

CD: abreviatura de Complemento de Destino; expresa el nivel del complemento de destino asignado al puesto en una escala de 1 a 30, la cuantía de cada nivel a efectos retributivos está determinada para cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado al fijar las retribuciones de los funcionarios públicos. Puestos con iguales denominaciones pueden tener distinto nivel de CD si su contenido no es el mismo.

CE: abreviatura de complemento específico; expresa el nivel de complemento específico asignado al puesto como consecuencia de la valoración de puestos de acuerdo con el Manual y Estudio de Valoración aprobado por el Pleno mediante acuerdo de fecha 13 de abril de 1999.

NAT: abreviatura de Naturaleza del puesto de trabajo: expresa si debe ser desempeñado por personal funcionario (FUN) o por personal sujeto al régimen laboral (LAB).

FP: abreviatura de Forma de Provisión del puesto: indica la forma en que se lleva a cabo la provisión del puesto de trabajo. La provisión del puesto se puede efectuar con funcionarios del propio Ayuntamiento, a través de los sistemas de concurso (C), concurso específico (CE) o por el sistema de libre designación (LD); determinados puestos pueden ser provistos por nombramiento de personal eventual de confianza o asesoramiento especial (PE) en las condiciones previstas legalmente.

ADSCRIPCIÓN. Indica las clases de personal que pueden desempeñar el puesto conforme a la pertenencia de ese personal a determinado Grupo y Subgrupo de Titulación (GR) de funcionarios de acuerdo con la legislación de función pública) o de personal laboral asimilado por su nivel de titulación a dichos grupos; igualmente determina la Escala (E), Subescala (SUB) Clase (CL) y Categoría (CAT) a la que debe pertenecer el funcionario, o la categoría laboral si se trata de personal de este carácter. Se utilizan las siguientes abreviaturas dentro de este apartado:

GR= Grupo y subgrupo de Titulación según resulta de la integración de los grupos previstos en la Ley 30/1984, de 2 de Agosto de medidas para la reforma de la función pública (A, B, C, D, E) en los nuevos grupos de titulación previstos en el artículo 76 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TRLEBEP), de conformidad con las equivalencias previstas en la Disposición Transitoria tercera de dicha norma, que son las siguientes:



Ajuntament
de Manises

Grupo Ley 30/1984	Grupo y subgrupo TRLEBEP
A	A1
B	A2
C	C1
D	C2
E	AP (Agrupaciones profesionales)

ESC= Escala
SUB= Subescala, subalterno
CL= Clase
CAT= Categoría
AG= Administración General
AE= Administración Especial
TEC= Técnica
SUP= Superior
MED= Medios
AUX= Auxiliar, auxiliares
FHE= Funcionarios de Habilitación Estatal
SE=Servicios Especiales
PLA= Policía Local y sus Auxiliares
TAUX= Técnicos auxiliares
GMV: Grado Medio de Valenciano.-

SIGLAS QUE ACOMPAÑAN AL INDICE ESTRUCTURAL COMPLEMENTO ESPECÍFICO:
Indican el índice de especial dificultad técnica, especial responsabilidad, dedicación y jornada asignado al puesto de trabajo, mientras se mantengan las condiciones particulares que han motivado dicha asignación, según establece el manual de valoración de puestos de trabajo.

Especial dificultad técnica (A)
Especial Responsabilidad (B)
C1 Prolongación de jornada
C2 Jornada a turnos mañana/tarde/noche
C3 Jornada a turnos mañana/tarde
C4 Jornada partida/festivos
C5 Jornada tarde/noche
C6 Guardias
IC Índice Policía Local

OBSERVACIONES.-Se hacen constar en esta casilla todas aquellas circunstancias de interés para clarificar el régimen de cada puesto de trabajo o circunstancias que les puedan afectar en el presente o como consecuencia de la planificación en materia de puestos de trabajo y régimen del personal, efectuándose una remisión a alguna de las siguientes notas numeradas:

- (1) Puesto desempeñado por personal laboral, sometido a proceso de funcionarización.
- (2) Puesto vacante desempeñado por personal interino.
- (3) Puesto vacante sin personal que lo desempeñe.



Ajuntament
de Manises

(4) Puesto desempeñado por Técnico de Gestión Económica (Esc. Administración Especial, subescala Técnica, Técnicos Superiores), en virtud de adscripción acordada por Resolución 614/2004, de fecha 26 de Marzo.

(5) Puesto a amortizar en aplicación de lo dispuesto en el art. 3º del Decreto 254/1993 de 30 de diciembre del Gobierno Valenciano.

(6) Puesto vacante provisto temporalmente mediante comisión de servicios.

(7) Los puestos de trabajo de Operarios de Instalaciones Deportivas o de conserjes de edificios municipales podrán ser desempeñados, indistintamente, por personal Operario de Brigada de la Plantilla Laboral, que tenga limitada su capacidad, o por personal Conserje de edificios Municipales u Operario de Instalaciones Deportivas. Los Conserjes de Colegios podrán, en las condiciones que se determinen, desempeñar puestos de Conserje de Edificios Municipales o de Operarios de Instalaciones Deportivas.

(8) Puesto susceptible de ser provisto mediante el sistema de concurso público entre funcionarios de otras Administraciones Locales pertenecientes a los respectivos grupos y subescalas a los que está adscrito el puesto.

(9) Puestos cuyo titular se encuentra en régimen de jubilación parcial, habiéndose formalizado simultáneamente contrato de relevo.

(10) Puesto de trabajo cuyo titular se halla en situación administrativa de servicios especiales.

(11) Puesto desempeñado de manera provisional por la titular del puesto SG5000.

(12) Puesto desempeñado de manera provisional por el titular del puesto UR2013D.

(13) Puesto desempeñado de manera provisional por la titular del puesto BS5002.

(14) Puesto de naturaleza funcional ocupado por personal laboral de duración determinada o de carácter indefinido no fijo hasta que se provea a través del correspondiente proceso selectivo.

(15) Puesto a amortizar

(16) Los índices referidos al concepto retributivo “complemento específico” tienen su equivalente económico en la relación que figura a continuación como “Anexo III”

ANEXO III (TABLA COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS)

INDICE C.ESPECÍFICO	MENSUAL	ANUAL
0,9024	428,39	5.997,46
0,9268	440,25	6.163,50
0,9268C3	454,87	6.368,18
0,9268C4	457,80	6.409,20
1 Auxiliar Policía	541,88	7.586,32
1	502,81	7.039,34
1 C4	522,99	7.321,86
1,0341C5	579,51	8.113,14
1,0731	472,63	6.616,82
1,0732	479,72	6.716,08
1,122	493,50	6.909,00
1,1220 C4C5	563,21	7.884,94



Ajuntament
de Manises

1,161	500,96	7.013,44
1,1610 C6	596,76	8.354,64
1,1951	519,24	7.269,36
1,2195	530,15	7.422,10
1,2439	532,01	7.448,14
1,3171	553,39	7.747,46
1,3171 Gestió	604,10	8.457,40
1,3171 C5	580,72	8.130,08
1,3171 C4	579,90	8.118,60
1,3171 C1C4	709,12	9.927,68
1,3317	561,66	7.863,24
1,3317 C6	683,92	9.574,88
1,3902	571,20	7.996,80
1,4	585,38	8.195,32
1,4 C4	620,50	8.687,00
1,4878 C4	637,82	8.929,48
1,5366	629,06	8.806,84
1,5512	634,42	8.881,88
1,6829	669,69	9.375,66
1,6829 C4	694,55	9.723,70
1,6927 C4	696,94	9.757,16
1,7073	678,66	9.501,24
1,7561	693,17	9.704,38
1,8293	712,67	9.977,38
1,8293 C4	716,10	10.025,40
1,8341	717,96	10.051,44
1,8634 C4	775,88	10.862,32
1,8878	741,83	10.385,62
1,9512	770,48	10.786,72
2,0244	790,23	11.063,22
2,0244B	938,84	13.143,76
2,0341	790,91	11.072,74
2,0488 IC	1.053,59	14.750,26
2,0976	799,57	11.194,01
2,1317	820,71	11.489,94
2,1561	827,26	11.581,64
2,1707	833,78	11.672,92
2,1805	836,69	11.713,66
2,2732	864,08	12.097,12
2,3512	877,23	12.281,22
2,4927	925,61	12.958,54
2,4927 C6	1.068,20	14.954,80
2,7415 IC	1.320,89	18.492,46
2,8098	1.045,39	14.635,46
3,078 IC	1.481,00	20.734,00



Ajuntament
de Manises

3,1317	1.143,45	16.008,30
3,1463	1.145,24	16.033,36
3,1756	1.156,87	16.196,18
3,2244	1.170,65	16.389,10
3,2244 A	1.508,45	21.118,30
3,2244 AB	1.752,82	24.539,48
3,8537BIC	2.047,13	28.659,82
3,9512AB	1.980,23	27.723,22
E003	292,61	4.096,54
E019	505,56	7.077,84

-El Sr. Francisco Izquierdo, por el grupo Partido Popular: en cuanto al apartado de amortización de plazas (1 psicólogo, 14 de conserje de edificios municipales, 10 de operarios de instalaciones deportivas, 1 de personal subalterno), que en la actualidad están como de personal laboral, se amortizan y se crean las correspondientes plazas en la plantilla de personal funcionario; ¿en qué situación quedan las personas que están ocupando interinamente esas plazas?

-El Sr. Manuel Gutiérrez: en principio la situación no va a cambiar porque están en los procesos de estabilización y entrarán como funcionarios una vez que esté aprobado el proceso, conforme se nos ha explicado por parte del técnico.

- El Sr. Izquierdo: pero al amortizar la plaza que están ocupando se quedan sin plaza; ¿se les va a hacer un nombramiento interino en la plaza de funcionario? Porque las plazas desaparecen. Las plazas deberían conservarse y poner en observaciones la expresión “a amortizar”.

-El Sr. Gutiérrez: lo que se hará es que se sacarán las plazas para que entren como funcionarios; mientras, siguen exactamente igual. Se transforman las plazas en el momento en que entran. Esto se especifica en el acuerdo de manera expresa.

4.- OFICINA PRESUPUESTARIA.- APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO PARA EL AÑO 2019 Y DE LAS BASES DE EJECUCIÓN DEL MISMO.

Visto el Presupuesto General del Ayuntamiento de Manises para el 2019, integrado exclusivamente por el Presupuesto del propio Ayuntamiento, que asciende tanto en el Estado de Gastos como de Ingresos a la cantidad de **26.318.000,00 euros**, elaborado por el Concejal Delegado del Área de Economía y Modernización y por la Oficina Presupuestaria.

Considerando que la elaboración del Presupuesto del Ayuntamiento de Manises de 2019 se



Ajuntament
de Manises

ha realizado con pleno cumplimiento de las disposiciones de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y que se ha dado debido cumplimiento a los principios de estabilidad presupuestaria, entendido como la situación de equilibrio o superávit estructural, de sostenibilidad financiera, entendido como la capacidad para financiar compromisos de gasto presentes y futuros dentro de los límites de déficit y deuda pública, además de los principios de plurianualidad, de transparencia, de eficiencia en la asignación y utilización de recursos públicos, de responsabilidad, de lealtad institucional y, asimismo, se han establecido los instrumentos y procedimientos necesarios para la aplicación efectiva de la Ley.

Considerando que se han consignado créditos suficientes para atender el cumplimiento de las obligaciones exigibles y los gastos de funcionamiento de los servicios.

Visto el Informe emitido por el Interventor, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 16.2 del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria, en el que se verifica que el Presupuesto General del Ayuntamiento de Manises para el 2019 cumple el objetivo de estabilidad presupuestaria, cumple la Regla de Gasto y el límite de deuda pública, y del que este Pleno queda enterado.

Visto el informe emitido por el Interventor en el que se concluye que el Presupuesto del Ayuntamiento de Manises de 2019 se adecua a la normativa.

Vistos los artículos 168 a 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, y vistos los informes de Intervención sobre adecuación a la normativa y sobre cumplimiento del objetivo de Estabilidad presupuestaria.

Visto el dictamen favorable de la Comisión de Economía y Modernización, el Pleno, por 14 votos a favor y 7 votos en contra (éstos, de los concejales del grupo Partido Popular y del concejal no adscrito Sr. Juan José Ramírez), adopta el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- Aprobar inicialmente el Presupuesto General del Ayuntamiento de Manises para 2019 de acuerdo con el siguiente detalle:

PRESUPUESTO AYUNTAMIENTO DE MANISES EJERCICIO 2019	
CAPÍTULOS GASTO	CRÉDITO INICIAL
G1- Gastos de personal	12.560.475,12
G2- Gastos en bienes y servicios	8.881.236,29
G3- Gastos financieros	500.003,15
G4- Transferencias corrientes	1.823.920,00
G6- Inversiones reales	1.274.900,00
G8- Activos financieros	10.000,00
G9- Pasivos financieros	1.267.465,44
TOTAL GASTOS	26.318.000,00



Ajuntament
de Manises

PRESUPUESTO AYUNTAMIENTO DE MANISES EJERCICIO 2019	
CAPÍTULOS INGRESO	PREVISIÓN INICIAL
I1- Impuestos directos	12.980.000,00
I2- Impuestos indirectos	150.000,00
I3- Tasas, precios públicos y otros ingresos	2.558.900,00
I4- Transferencias corrientes	9.600.900,00
I5- Ingresos patrimoniales	218.200,00
I7- Transferencias de capital	200.000,00
I8- Activos financieros	10.000,00
I9- Pasivos financieros	600.000,00
TOTAL INGRESOS	26.318.000,00

SEGUNDO.- Aprobar las Bases de Ejecución del Presupuesto General del Ayuntamiento para 2019.

TERCERO.- Exponer al público por 15 días el Presupuesto General para el año 2019 en este acto aprobado inicialmente, para su examen y presentación, en su caso, de reclamaciones, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 169.1 del R.D.L. 2/2004 citado, considerándose definitivamente aprobado si durante el mencionado plazo no se formulara ninguna.

Intervenciones habidas en el debate:

- El Sr. Manuel Gutiérrez, concejal delegado de Economía y Modernización:

El presupuesto del ejercicio 2019 se elabora bajo las directrices de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, dictada en cumplimiento del mandato del artículo 135 de la Constitución Española. El límite máximo de gasto no financiero en el Presupuesto del Ayuntamiento de Manises de 2019 que se fija en 25.178.463,08 euros, que es coherente con el objetivo de estabilidad presupuestaria y la regla de gasto; dicho límite se ha calculado aplicando la tasa de referencia para 2019 del 2,7. El gasto no financiero establecido en el Presupuesto para el ejercicio 2019, que corresponde a los capítulos 1 a 7, es de 25.040.534,56 euros, con lo que es inferior a la cifra límite calculada de forma coherente con el objetivo de estabilidad presupuestaria y la regla de gasto.

El Presupuesto General del Ayuntamiento de Manises para el ejercicio 2019 está integrado exclusivamente por el Presupuesto del propio Ayuntamiento que asciende a veintiséis millones trescientos dieciocho mil euros, tanto en su Estado de Gastos como de Ingresos. Por tanto, el Presupuesto General del Ayuntamiento de Manises para el ejercicio 2019 se presenta nivelado.



Ajuntament
de Manises

En el ejercicio 2019 el gobierno municipal seguirá priorizando la atención a los colectivos más desfavorecidos. Así, se mantienen íntegramente las ayudas para la atención a las necesidades básicas de los mencionados colectivos. La gestión de los recursos de este Ayuntamiento estará dirigida al cumplimiento de los principios de eficacia, la eficiencia, la economía y la calidad, optimizando la asignación de los créditos presupuestarios en concordancia con los recursos disponibles y, todo ello, bajo el prisma de la prioridad en el gasto en la cobertura de atenciones sociales y empleo. Es necesario mantenerse firmes en la gestión presupuestaria y económica para evitar que se produzcan desajustes y, en su caso, reconducirlos de manera inmediata.

Se ha previsto la amortización de 1.267.465,44 euros correspondiente a los vencimientos de las operaciones de crédito con entidades financieras con vencimiento a lo largo del ejercicio 2019. Asimismo, se ha previsto la concertación de una nueva operación de crédito a largo plazo durante 2019 por importe de 600.000,00 euros para la financiación de la obra de Reparación de la cubierta del aparcamiento subterráneo de San Cayetano, que no ha podido realizarse en 2018.

Con estas previsiones se da cumplimiento al objetivo de reducción de deuda pública para 2019 establecido en el Plan Presupuestario 2019-2021.

Las necesidades de tesorería durante el año 2019 está previsto atenderlas con fondos propios según el Plan de Tesorería, por lo que no se prevé concertar ninguna operación de tesorería a corto plazo.

Este equipo de gobierno establece para el ejercicio 2019 el objetivo de que el Período Medio de Pago a proveedores se mantenga durante todo el ejercicio por debajo de 30 días. En este sentido, durante el ejercicio 2018 los datos del PMP han sido, en el primer trimestre 14,91 días, en el segundo trimestre 11,11 días y en el tercer trimestre 8,50 días, de acuerdo con la metodología de cálculo establecida en el Real Decreto 635/2014.

La carga financiera que soportará la Corporación durante el año 2019 asciende a un importe total de 1.787.468,60 euros.

El Presupuesto de ingresos del Ayuntamiento de 2019 experimenta en términos absolutos un incremento porcentual del 2,71 por ciento con respecto al del ejercicio 2018.

En cuanto a los Impuestos Directos se produce un disminución del 1,52 por ciento con respecto a las previsiones iniciales consolidadas de 2018, teniendo en cuenta que en el ejercicio anterior se produjeron un importante número de liquidaciones por altas resultantes de inspecciones fiscales, que no se prevén en 2019.

En cuanto al único impuesto indirecto existente, el Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras, la actividad del sector de la construcción se recupera lentamente, con un ligero aumento de obras menores y alguna obra mayor, por lo que se establece una previsión de ingresos para el ejercicio 2019 de 150.000,00 euros.

En cuanto a tasas y precios públicos se produce en el conjunto del capítulo 3 una disminución del 4,26 por ciento con respecto a las previsiones iniciales consolidadas de 2018.

Mención especial merece la disminución en el precio público por servicio de escuelas infantiles por la gratuidad para los alumnos de 2 a 3 años, que es objeto de subvención como bono infantil por la Generalitat Valenciana.

En cuanto a transferencias corrientes se estima una previsión de ingresos total de 9.600.900,00 euros, lo que representa un incremento del 11,07 por ciento con respecto a la previsiones iniciales de 2018, debido especialmente a la mayor aportación de la Generalitat Valenciana para financiar la prestación de servicios sociales, incluido el mantenimiento del centro ocupacional para atención a personas con diversidad funcional, y de funcionamiento de escuelas infantiles.

En cuanto a ingresos patrimoniales se mantienen las previsiones del año anterior.

En el capítulo 6 Enajenación de Inversiones Reales no se prevé ningún ingreso.

En el capítulo 7 se prevé la subvención de la Diputación Provincial de Valencia para la ejecución de la obra del Plan de Servicios y Obras Municipales (SOM) 2019, que se consideran ingreso afectado a



dicho gasto.

El Presupuesto de gastos del Ayuntamiento de 2019 experimenta en términos absolutos un incremento porcentual del 2,71 por ciento con respecto al del ejercicio 2018.

Se han previsto créditos suficientes para atender el cumplimiento de los gastos de personal, que resultan de la relación de puestos de trabajo que se acompaña y que hemos aprobado anteriormente.

Las retribuciones del personal al servicio del sector público municipal de Manises no experimentan ningún incremento global respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018,

Asimismo, la masa salarial del personal laboral no experimenta ningún incremento global en 2019, y está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en 2018, en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

En previsión de un posible incremento de retribuciones que pudiera establecer la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2019, se ha dotado un fondo por importe de 102.000 euros que se utilizará para hacer frente a dicho incremento, si es el caso, una vez aprobada la citada Ley, y en caso contrario podrá destinarse a las finalidades que se consideren oportunas, previa la modificación presupuestaria que corresponda.

Se han previsto créditos por importes de 130.000 y 39.000 euros para salarios y seguridad social, respectivamente, de planes de fomento de empleo destinados a personas desempleadas del municipio. Asimismo, se han previsto créditos por importes de 70.000 y 21.000 euros para salarios y seguridad social, respectivamente, de planes de contratación de personas jóvenes.

Se han previsto créditos suficientes en el capítulo 2 para atender al normal funcionamiento de los servicios municipales, por un importe total de 8.881.236,29 euros.

Se ha producido un incremento presupuestario en este capítulo, en términos homogéneos de comparación con respecto al actual ejercicio, del 11,39 por ciento, . Incremento significativo por importe de 160.000,00 euros con respecto al año anterior se produce en el crédito para trabajos con otras empresas de limpieza y mantenimiento de parques y jardines. Se consigna inicialmente, por vez primera, crédito para la acción concertada para atención a personas con diversidad funcional en el centro ocupacional por importe de 379.790 euros.

Como gastos no periódicos más significativos cabe destacar las consignaciones de 98.257, euros para la contratación de los trabajos de redacción del Plan General de Ordenación Urbana , 70.228, euros de aportación municipal para funcionamiento del Taller de Empleo Manises 2018 y de 60.000 euros para la celebración de la Bienal de Cerámica.

Los capítulos 3 y 9 recogen las consignaciones necesarias para hacer frente a los vencimientos que se produzcan durante el ejercicio de intereses y amortizaciones, respectivamente, de préstamos y otras operaciones financieras concertados por parte de la Corporación. Se ha consignado también crédito por importe de 120.000,00 euros como previsión para hacer frente a intereses de demora.

En el capítulo IV se han previsto consignaciones iniciales por un importe total de 1.823.920 euros. El equipo de gobierno consciente de la situación de necesidad por la que están atravesando muchas familias de maniseras y maniseros, ha dado prioridad a la consignación de 500.000 euros para ayudas asistenciales. Asimismo, se mantiene la consignación para la subvención de la Tarjeta Metro



para mayores por importe de 160.000 euros. Se establece, por primera vez, consignación para subvención a estudiantes de la tarjeta de transporte por importe de 80.000 euros. Para becas de programas de prácticas formativas se ha previsto la cantidad de 100.000 euros y para becas de formación de personas con diversidad funcional la cantidad de 15.000 euros. Como novedad, se consignan 20.000 euros como subvención nominativa a la Iglesia Parroquial San Juan Bautista para la iluminación del campanario de la iglesia.

En el capítulo 6 se establecen créditos iniciales de 1.274.900 euros. La inversión más importante por importe de 610.000 euros es la obra de Reparación de la cubierta del aparcamiento subterráneo de San Cayetano. Otra inversión importante es la realización de la obra relativa al Plan Provincial de Servicios y Obras por importe 200.000 euros.

Los Ayuntamientos somos la Administración más cercana a la ciudadanía y sin embargo es histórico el olvido que por parte de las Administraciones estatal y autonómica hemos viniendo sufriendo desde el inicio de nuestra democracia, agravándose desde la última crisis del sistema cuando se crearon y modificaron Leyes, como la de Racionalización y Modernización de las Administraciones Públicas, el artículo 135 de la Constitución o las leyes presupuestarias estatales que ponían el dinero de la ciudadanía en manos de los bancos para pagar los desmanes de otros. Los que defendemos el municipalismo tenemos la obligación de reivindicar una vez más la modificación de las leyes que supongan una verdadera descentralización de la Administración y sean los municipios los valedores de las esencias democráticas y la puesta de los recursos al servicio de sus ciudadanos y ciudadanas. Enmarcado en este contexto, el Presupuesto que este Gobierno propone hoy aquí para el año 2019 es el mejor posible, un presupuesto basado en la contención del gasto, la racionalización y la mejora de los servicios públicos y en la reducción de la deuda, sin que ello suponga subida alguna de impuestos, al contrario, hemos procedido a la rebaja fiscal hacia empresas de cerámica que son prioritarias para nosotros, así como medidas de rebaja fiscal para los vehículos menos contaminantes. Así mismo en el año 2019 abordaremos las fórmulas necesarias para solucionar el problema sobre el impuesto de plusvalía. Este Presupuesto es el último de una legislatura basada en la puesta en valor de la ciudadanía como eje central de la política y de la vida diaria y especialmente de los más desfavorecidos. Nuestra máxima de pan, techo, trabajo y educación han marcado siempre las políticas del gobierno municipal aumentando las partidas de emergencia social, creando por primera vez una política municipal de vivienda, creando una bolsa de trabajo social y los planes de empleo así como la apuesta por la formación, todo esto sin endeudarnos ni subir los impuestos, por lo que pido el voto favorable a estos Presupuestos.

- El Sr. Juan José Ramírez, concejal no adscrito: veo que por primera vez se van a dedicar 70.000 euros para la limpieza y adecuación del cauce del Río Túria, lo que me parece genial, pero hay algo que no me cuadra: si anteriormente no se podía hacer nada por causa de la oposición de la Confederación Hidrográfica del Júcar, cómo ahora se asignan 70.000 euros para adecuación y limpieza, no lo entiendo.

Otra cosa es el cambio de filosofía que hay por parte del equipo de gobierno; no estoy en contra de que a las agrupaciones festeras se les promoció, pero un incremento del 20 por 100 en el último presupuesto, cuando en el primero que ustedes elaboraron les rebajaron la asignación, supone un cambio de filosofía o que entramos en una época en la que conviene tener a la gente contenta.

Por otro lado, echo en falta el tema de los 100.000 euros para vivienda, que todos los años nos tenían acostumbrados y ahora no se ve o no lo encuentro.

Y en cuanto a los números a nivel general, tampoco hay ningún cambio específico, aunque no entiendo que ahora vayamos a adquirir un vehículo para el centro ocupacional. En general, los números vienen a ser los que siempre hemos tenido en materia de Presupuestos.



Ajuntament
de Manises

-El Sr. Francisco Izquierdo, por el grupo Partido popular:



El Presupuesto que ustedes nos presentan para el año 2019 es la confirmación del fracaso de sus políticas y medidas que durante años de oposición decían que iban a llevar a cabo. Ya no se consigna nada en el Presupuesto de 2019 para crear el Parque Municipal de Vivienda Social o adecuación de viviendas para las familias necesitadas de ellas. Ustedes han incumplido en los años 2016, 2017 y 2018 el compromiso, ya que no han adquirido ninguna vivienda social para ese listado que dicen ustedes tener de más de cien familias necesitadas de vivienda. También, pensando en las personas más necesitadas, ¿dónde ha quedado aquella cocina social que ustedes presupuestaron y que nunca ha visto la luz? ¿ya no es necesaria?; también dijeron que todas las contrataciones las iban a hacer con procedimientos abiertos y transparentes, para que se presentaran todas las empresas que lo desearan: un incumplimiento más porque son muchos los ejemplos en que han utilizado procedimientos negociados o cerrados, así como el elevado uso que hacen de los contratos menores; también dijeron que iban a recuperar los servicios que se prestan a través de empresas, como el mantenimiento de parques y jardines, no sólo lo han incumplido, volviendo a licitar ese contrato para gestión indirecta, sino que han privatizado -esa palabra que a ustedes antes tanto les molestaba- el servicio de mantenimiento y conservación de edificios municipales, centros educativos, también el alcantarillado y el mantenimiento de las vías públicas; también la política de juventud, caso que no tiene explicación alguna, ya que la plantilla de Juventud cuenta con buenos profesionales que han realizado de manera satisfactoria durante años este trabajo que ahora ustedes han contratado con empresas privadas. También recuerdo sus intervenciones en los debates de los presupuestos de los ejercicios 2013, 2014 y 2015 cuando daban la alarma porque el contrato de limpieza viaria y recogida de basuras costaba cerca de dos millones de euros al año, pues en los presupuestos que ahora plantean han modificado el contrato, cuando nosotros pensábamos que rescatarían el servicio, que finaliza el 2020, y han aumentado el contrato considerablemente en más de 150.000 euros anuales, y el resultado es que tenemos una Manises más sucia, el clamor en las calles es claro: Manises, ahora, está más sucia. Ustedes no han sabido terminar con el problema de los excrementos y orines de las mascotas en la vía pública, lo tenían tan fácil como haber llevado a cabo la propuesta que desde el Partido Popular hicimos en la campaña electoral del año 2015 para terminar con este problema. Desde el Grupo Popular nos preguntábamos el año pasado qué ocurrirá en el año 2018 en el que finalizan los 50 años de vigencia del contrato del agua potable, ¿volverán a privatizarlo o será el ayuntamiento el que lo prestará directamente? y ya sabemos la respuesta: han prorrogado el contrato, la opacidad ha sido total, hemos pedido una copia de la auditoria de gestión del servicio del agua potable y nos la han denegado sistemáticamente, ésa es la transparencia con la que ustedes actúan en este tema y en otros. Recuerdo que en este pleno cuando ustedes estaban en la oposición decían que si se municipalizaban los servicios públicos el ayuntamiento podría crear trabajo de calidad y abarataría los servicios; una de dos: o se equivocaban entonces cuando decían eso o se están equivocando ahora cuando privatizan más servicios de los que se encontraron en el año 2015, porque han privatizado más servicios. Recordamos al Sr. Borrás decir que se había subido la tasa de alcantarillado en el Presupuesto del año 2012 y desde entonces usted pedía en los debates de los presupuestos la eliminación de esos aumentos: pues este es su cuarto presupuesto como Alcalde y no lo ha eliminado, Sr. Borrás, cumpla con lo que usted demanda entonces y baje la tasa y no se escude en que los otros partidos que gobiernan con usted no quieren. Siguen con las becas: ¿este es el empleo estable y de calidad que iban a crear? una beca no es un empleo y nosotros en este tema seguimos poniendo la interrogación que ya pusimos el año pasado; no pueden ustedes contratar a becarios para realizar los trabajos que deben realizar los funcionarios y personal laboral, eso son contratos laborales encubiertos, y lo volvemos a denunciar. Por último, decían que los Presupuestos serían totalmente distintos a los que hacía el Partido Popular, y les voy a dar un dato: la suma de los capítulos I y II, desde el año 2015 hasta el año 2019 a aumentado en un millón y medio de euros, lo que quiere decir que la gestión, con ustedes, cada año se encarece más para los Maniseros y Maniseras; el capítulo II son los contratos de servicios y suministros que ha aumentado en un millón trescientos mil euros desde el año 2015; el capítulo I de personal lo han aumentado en un millón ciento sesenta mil euros, cuando ustedes desde la oposición decían que este



capítulo representaba un porcentaje muy alto (47-48 %), y ustedes hoy en día siguen manteniendo el mismo porcentaje, es decir, o se equivocaban antes o se equivocan ahora. Por último, Sr. Borràs, este Presupuesto no es ni más ni menos que el reflejo de su gobierno en estos cuatro años, una ciudad más sucia, una ciudad estancada en la que no hemos avanzado en nada y hemos ido perdiendo servicios, como ha sucedido con el cierre de la escuela infantil Aiguamanil, un Vivero de empresas cerrado (el de El Carmen) y se han devaluado también otros servicios, se ha dificultado la vida al sector de la Hostelería, a las Fiestas con tanto trámite burocrático, es notorio el abandono de las instalaciones deportivas, como el Polideportivo Municipal, el Pabellón Alberto Arnal y la ciudad del Deporte, se han perdido oportunidades para conseguir fondos económicos para el desarrollo de los Polígonos Industriales, especialmente el del Parque empresarial del Aeropuerto, todo ello resumido en una falta de gestión y de saber gestionar, y para ejemplo, la devolución de más de 90.000 euros de la subvención para contratar personal que valorara la dependencia, con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo y aumento de las listas de espera, no han luchado para que la Generalitat acabe con las obras de la Escuela Teatro, ni la rehabilitación de las viviendas de Santa Félix, mientras vemos en la prensa que poblaciones como Torrent o Sagunt han conseguido rehabilitar viviendas como las de Santa Félix; eso sí, han pintado muchos bolardos de colores y mucha memoria histórica.

-El Sr. Manuel Gutiérrez: ustedes se pensaban que este gobierno no iba a durar ni seis meses, y entiendo que el hecho de que llevemos los tres años de legislatura y vamos ya para el cuarto y que los presupuestos están y no nos estamos matando sino que estamos trabajando muchísimo por este pueblo para intentar por ejemplo rebajar la deuda viva que nos encontramos del 75 por 100 al 44,57 por 100 que tenemos ahora, y además con las subvenciones estábamos pendientes de superar el plan económico financiero, que acabó en 2018 y es a partir de ahora cuando podemos hacer el aumento de las subvenciones. En cuanto a la vivienda, este Ayuntamiento ha sacado la licitación para la adquisición de viviendas, cuyo modelo ha copiado la propia Consellería, y el problema es que no han habido ofertas, por lo que los 300.000 euros están ahí, y se van a incorporar al presupuesto del año 2019; una vez que se declara desierta la licitación el ayuntamiento tiene la posibilidad de ir viendo otras ofertas e ir comprando, hasta un máximo de 6 previstas en el Pliego, y estamos en ello, viendo las ofertas que hay en un mercado que es cambiante y no es fácil adquirir las viviendas, pero antes de que acabe el año el ayuntamiento tendrá las viviendas. En cuanto al centro ocupacional, antiguamente lo gestionaba AFADIMA, ha habido un proceso de selección y ahora lo gestiona el Patronato Francisco Esteve; la subvención se retrasa al llevarla la Generalitat y ahora ha surgido la necesidad de dotar de un vehículo para esta actividad municipal. Por otra parte, hemos puesto en marcha la creación de una empresa municipal; el procedimiento para hacerlo y por qué no se hace antes obedece a lo que antes he dicho: a la existencia de un plan económico-financiero que estuvo motivado por la gestión urbanística del anterior equipo de gobierno, e impedía crear la empresa, y en el momento en que esté creada, se emperezarán a recuperar servicios municipales. Con el tema de las cacas de los perros, habría que explicar a la gente que la propuesta del Partido Popular lo que supone es que la Policía tendría que ir recogiendo las cacas para su análisis, y evidentemente esto no es la solución, la solución pasa por la educación y la denuncia. En cuanto a las becas y trabajos, en este Ayuntamiento en la época del Partido Popular han habido muchísimos becados, y yo no he visto por ejemplo a sus concejales renunciar a La Dipu Te Beca, estando tan en contra de esto; nosotros, en este presupuesto estamos poniendo dinero para el empleo y también para la formación; las becas no son un puesto de trabajo, es formación, es una oportunidad para realizar una formación en prácticas de la gente y eso es una oportunidad. En cuanto a la subvención de servicios sociales, el problema que tienen los Servicios sociales es que durante la etapa del Partido Popular ha habido una infradotación de personal en esos servicios, y en el momento en que la Consellería pone un mínimo que debieran de tener, resulta que nos faltaban cuatro personas, es decir, durante 16 años que ustedes han gobernado, nos faltaban cuatro personas, y esos procesos los hemos



tenido que hacer corriendo, pero no es fácil tener que sacar plazas de pedagogo, poner en marcha el tema de los psicólogos, etc., porque nos faltaba el mínimo básico exigido, y ahora se sorprenden de las litas de espera, de que la mayoría del departamento es personal interino, mientras ustedes no hicieron nada, lo hemos tenido que hacer nosotros, y ahora vienen ustedes aquí a alardear de sociales, sociales somos nosotros, que estamos poniendo el mínimo y vamos a aumentar más la plantilla y además hemos pasado de los 300.000 miserables euros que daban ustedes a más de 500.000 euros, ésa es la realidad de estos presupuestos y que además, nosotros hemos puesto en marcha una bolsa de empleo social; estos presupuestos son los mejores presupuestos que dentro de las circunstancias y de la situación que nos han dejado se pueden hacer, y no hemos subido los impuestos, estamos bajando la deuda y no hemos perdido ningún servicio público sino que los estamos aumentando, esa es la buena gestión que está haciendo este gobierno y que a ustedes les sorprende porque se pensaban que íbamos a durar cuatro días, pero no, vamos a estar los cuatro años y además haciéndolo bien como lo estamos haciendo.

-El Sr. Juan José Ramírez: en ningún momento he dicho que este equipo de gobierno iba a durar un mes o un año o cuatro; por otra parte, yo no soy sindicalista, siempre he sido autónomo, pero he estado trabajando codo con codo con sindicatos de toda índole y sé como funcionan y repito que es extraño que no se haya llegado a ningún consenso con tres reuniones que se han tenido y sea al final lo que en principio se dijo por parte del ayuntamiento. En cuanto al tema de la vivienda, se ha quedado desierto, y yo ya dije en su momento que al precio que se había previsto no se iban a encontrar viviendas y el tiempo me ha dado la razón, las cosas vistas desde atrás de una mesa no son igual que el día a día que se vive en la calle. El problema es que no vemos más que la parte con la que nos relacionamos, usted muchas veces se rige por sus votantes, los que le votan a usted, cuando nosotros tenemos que mirar precisamente por todos, independientemente de si nos han votado o no, nosotros somos representantes del pueblo y tenemos que defender los derechos de todos con coherencia y mirando la realidad, y el día a día de los problemas de los vecinos. Este presupuesto no tiene ideas o propuestas innovadoras.

- El Sr. Francisco Izquierdo: nos es indiferente si duran mucho o duran poco, lo que ahora estamos viendo es que ahora mismo se echan las culpas de las pifias entre ustedes mismos, pero quiero decir que ustedes en este Ayuntamiento han hecho barbaridades: persecución, acoso y derribo de AFADIMA, lo que es ejemplo de la persecución política que están haciendo en este municipio, lo mismo que con los trabajadores interinos del Ayuntamiento, con los procesos de estabilización y consolidación, que son más bien de aniquilación; el dinero de las viviendas sociales no está ahí, está en el ahorro neto; no han acabado con las subvenciones a colectivos sin baremación (entidades musicales), aumentan las subvenciones a fallas y moros y cristianos con motivos electorales; han sido cuatro años rectificando y es un presupuesto que no vamos a aprobar. Y quiero puntualizar dos cosas: en el equipo de servicios sociales había 7 personas y en cuanto a la deuda era del 65,80 por 100 en 2015 y no el 75 por 100 como se ha dicho.

- El Sr. Rafael Mercader: los 70.000 euros para limpieza del Río están previstos para un próximo convenio que vamos a firmar con la Confederación, la Consellería y el Parque Natural, ya que mientras gobernaba el Partido Popular la confederación ni siquiera hablaba con nosotros, y esto nos permitirá mantener el Río como debe ser, no como no se ha hecho durante 16 años; en cuanto al contrato de parques y jardines que ha mencionado el Sr. Izquierdo, ustedes rebajaron el precio del contrato porque la deuda que tenían se les comía, nosotros nos lo encontramos caducado y tuvimos que licitarlo, y si no lo hemos municipalizado es porque no hemos podido crear todavía la empresa municipal, por la deuda, y por los tiempos; en cuanto a la limpieza viaria, no es cierto que el pueblo esté ahora más sucio, pues hay más trabajadores; las instalaciones deportivas las dejaron ustedes en un estado ruinoso, y este equipo de gobierno invertirá este año 40.000 euros en su rehabilitación, además del mantenimiento; en



cuanto al Polígono del Aeropuerto, vamos a invertir 50.000 euros para la mejora del alumbrado; en cuanto a las subvenciones, vamos a aumentar las de fomento del deporte, las del asociacionismo, las ayudas a mercados, comercios y empresas, para fomentar el comercio local; la Ronda Jaume I y la entrada a Rafael Valls se van a acometer con este presupuesto, vamos a invertir 30.000 euros en eficiencia energética en el casco histórico, mejoramos la dotación económica para el contrato de mantenimiento de parques y jardines, porque con 6 personas es imposible mantener los 32 parques que tiene este municipio; en cuanto al empleo, cuando entramos en el año 2015 Manises tenía 3.362 parados, mientras que en octubre de 2018 tenemos 2.752, es decir, 1.010 desempleados menos, nuestras políticas de empleo en colaboración con las empresas y comercios ha supuesto una bajada del desempleo y vamos a seguir invirtiendo en empleo, en formación para desempleados. Vamos a aportar 100.000 euros para becas, porque no queremos que nuestros jóvenes tengan que marcharse al extranjero, como ustedes enviaron a dos millones y medio de españoles; vamos a aportar para becas para personas con dificultad intelectual, vamos a apostar por la mejora en los colegios, después de 16 años de abandono de los colegios, pondremos 80.000 euros para ayudas de transporte para estudiantes, vamos a rehabilitar la antigua estación de RENFE para convertirla en Oficina de Turismo, y todo esto lo vamos a hacer pese a que hay que pagar toda la deuda que ustedes dejaron, más de 18 millones de euros, y la nefasta gestión urbanística, (las expropiaciones de la ciudad del ocio costarán, un pequeño trozo, 470.000 euros y el parking de San Cayetano 7 millones de euros, la foto más cara de la historia de este municipio), así que cuando planteen algo piensen en lo que ustedes han hecho y como han dejado este municipio.

→La Sra. Pilar Molina, por el grupo PSPV-PSOE: debo puntualizar al Sr. Izquierdo que no tiene nada de memoria histórica; el tema de la Escuela Infantil Aiguamanil lo vienen utilizando toda la legislatura y mienten y manipulan descaradamente sobre su cierre; en su día ya el ayuntamiento explicó que no se trataba de suprimir un servicio, pues existen plazas suficientes para todos los niños de Manises en las otras escuelas, lo único que se hizo fue gestionar de manera correcta un servicio; cuando el Partido Popular nos dice que nosotros no hemos innovado, que hacemos lo mismo, esto no es cierto: los libros gratis en este Municipio no han estado nunca antes en ninguna legislatura, mucho menos con el Partido Popular, el tema de Xarxa Llibres ha hecho posible que nadie en este pueblo pague los libros para los escolares, lo que pasa es que las cosas que se hacen bien los ciudadanos las asumen como suyas, lo que es normal; nunca fue gratuita la escuela infantil aunque nosotros aportamos una gran cantidad de dinero del ayuntamiento, si una plaza de la escuela infantil vale 600 euros los padres pagan 95, pero hemos conseguido que 2-3 sea completamente gratuito, ya no se paga, y eso era una reivindicación que tenía el Gobierno de la Generalitat; y hay un tema también importante y es que el Presupuesto tiene un carácter social muy marcado, que es lo que al final distingue un gobierno progresista de uno que no lo es; por tanto, hay diferencias y muchas, hay 80.000 euros que dispondrán los estudiantes universitarios como ayuda para el transporte, lo que es un logro que nunca antes había estado y lo van a tener ya a partir de enero. Cuando el Partido Popular habla de persecución política y acoso cabe decir que fue lo que hizo el Partido Popular con los trabajadores cuando entraron en el gobierno de este ayuntamiento, cosa que puede comprobarse en la prensa, por no mencionar el tema de las pifias, como que este pueblo tenga que pagar siete millones por el Parking de San Cayetano, dinero que podría servir para resolver muchos problemas del municipio que vamos a pagar todos los vecinos.

- El Sr. Alcalde, Jesús M.^a Borràs: quiero decirle al Sr. Izquierdo que habría que medir un poco las palabras a la hora de hablar de determinados temas, como por ejemplo cuando se ha hablado de aniquilación de empleo, cosa que nadie de aquí va a hacer, la ley ha permitido iniciar un proceso y lo que hacemos es sacar unas plazas que los que están pueden ganarlas o no, pero siempre habrá quien las desempeñe, luego no se reduce empleo. En cuanto a lo del agua, nosotros hemos bajado un ocho por



Ajuntament
de Manises

cien el agua de consumo que cobra el ayuntamiento y en el EMTRE hemos bajado la tasa TAMER; hemos bajado nuestras retribuciones y el número de asesores, la deuda ha pasado de más de 17 millones a 11 millones, hemos pagado casi 6 millones entre capital e intereses, a razón de 2 millones anuales; el gasto de personal, que es del 48 por 100, se mantiene; está en estudio la creación de una empresa municipal para remunicipalizar servicios; las becas de formación no son ningún fraude laboral, esto no se puede poner en tela de juicio; en cuanto a la lista de demandantes de vivienda, debemos recordar los 4.500 solicitantes que iban a tener una vivienda en Gran Manises. Hemos guardado dinero procedente los superávits para afrontar las indemnizaciones que nos va a corresponder pagar en virtud de distintas sentencias judiciales, por lo que hemos gestionado con prudencia los dineros públicos y estamos gestionando bien todos los servicios. Por último, felicito públicamente al Sr. Manuel Gutiérrez porque estos han sido los cuatro años que mejor se ha gestionado económicamente Manises en toda la democracia.

- El Sr. Manuel Gutiérrez: la manera de trabajar del Partido Popular en la oposición ha sido la misma que tuvieron cuando estuvieron en el gobierno, es decir, no hacer nada. Durante los años en que nosotros estuvimos en la oposición, cuando nos entregaban los Presupuestos (dos días antes de la sesión de la comisión Informativa), nosotros siempre presentábamos una alternativa al Presupuesto, como puede comprobarse en las actas y en las propuestas de entonces, siempre había enmiendas del grupo Esquerra Unida a los Presupuestos del Partido Popular; con dos concejales o con un concejal, hacíamos esto; ustedes tienen 6 concejales y jamás en estos cuatro años han presentado una propuesta alternativa, sólo críticas con mentiras pero ninguna propuesta por escrito; esa es la manera de trabajar del Partido Popular. Dicen ustedes y sus allegados mentiras tales como que el concejal de personal dice reconocer que no ha habido ninguna mesa de negociación para llegar a acuerdos con el tema del personal interino. ¿Donde he dicho yo eso? Hablan de persecución, pero eso es otra mentira. ¿Usted se acuerda del trabajador de este ayuntamiento Julio Huerta? Estuvo de interino durante diez años y ustedes lo que hicieron fue sacar su plaza con un examen de oposición, sin tener en cuenta la experiencia, el valenciano, ni nada. Se sacó la plaza con nocturnidad y alevosía mediante un simple examen, que casualmente, lo aprobó un familiar del Sr. Bustamante, así es que ustedes tienen muy poca memoria para decir que nosotros lo que queremos es liquidar a los trabajadores. Nosotros aquí vamos a hacer un concurso-oposición, valorando experiencia y méritos, podrá gustarnos más o menos, pero eso es lo que se va a hacer. Ustedes lo que hacen es aprovechar las expectativas electorales, pero lo que no se puede hacer es mentir, porque si un día entran a gobernar, tendrán que lidiar con eso y tendrán que hacer lo que toca, y no podrán decirle a un interino que lo van a promocionar. Esta es la realidad. Este presupuesto es el mejor presupuesto posible, y quiero dar las gracias a todo el equipo de la Oficina Presupuestaria y en especial al Sr. Barelles por el trabajo que ha hecho en el presupuesto a lo largo de todo este tiempo; es cierto que yo me empeñé en guardar el dinero del superávit, lo que también es responsabilidad; también quiero dar las gracias al Sr. Pablo Linares, que ha hecho un trabajo magnífico durante todo este tiempo como Interventor; ha sido un honor para mí trabajar con todos vosotros, y por último pido el voto favorable para el Presupuesto porque es el mejor para los maniseros y maniseras, por cuyos intereses velamos aquí. Para mí ha sido un orgullo trabajar para mi pueblo y seguiré trabajando como hasta ahora, y los únicos intereses que me mueven son los intereses de los maniseros y maniseras y dejar las cosas lo mejor posible o por lo menos, cuando acabe la legislatura mejor de lo que yo me lo encontré cuando yo entré en este Ayuntamiento.



No habiendo otros asuntos que tratar, se levanta la sesión cuando son las 20 horas y 55 minutos.

Se extiende este acta para constancia de lo actuado, de lo cual, como Secretario, doy fe.

EL ALCALDE PRESIDENTE

EL SECRETARIO GENERAL

Jesús M^a Borràs i Sanchis

Antonio Pascual Ferrer