



## INFORME JURÍDIC

Assumpte: Modificació de la plantilla de personal de l'Institut Municipal Reus Cultura

### Antecedents:

1. Des de la direcció-gerència de l'Institut Municipal Reus Cultura s'ha proposat la modificació de la plantilla de personal d'aquest organisme autònom i, per això, s'ha elaborat un pla d'ordenació justificatiu dels canvis i les raons que es proposen aprovar.
2. Consta a l'expedient el Pla d'ordenació elaborat, que es proposa aprovar i informa proposta emès al respecte.
3. S'ha negociat amb les representants dels treballadors de l'Institut aquest pla d'ordenació i la proposta de modificació de la plantilla, de la qual cosa s'ha emès acta on consta l'acord d'aquesta negociació.
4. S'ha tramès a aquesta secretaria la proposta de modificació de la plantilla i pla d'ordenació, per tal d'emetre l'informe jurídic respectiu.

Als anteriors antecedents, són d'aplicació els següents,

### Fonaments de dret:

#### Primer.- Marc normatiu aplicable

L'Institut Municipal Reus Cultura (IMRC) és un organisme autònom, vinculat o dependent de l'Ajuntament de Reus, que té la consideració d'administració pública a l'empara dels articles 2 de la LRJSP (Llei 40/2015) i LPAC (Llei 39/2015), així com els seus estatuts, motiu pel qual li resulten d'aplicació les normes de dret administratiu que a continuació es relacionen.

Resulten d'aplicació les següents disposicions normatives:

- a) Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local (LRBRL)
- b) Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les Disposicions Legals vigents en matèria de Règim Local (TRRL).
- c) Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- d) Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

#### Segon.- Sobre la plantilla de personal.

La Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local -LRBRL-, preveu al seu article 90.2 que les Entitats Locals aprovaran anualment, a través del Pressupost, la plantilla,



que haurà de comprendre tots els llocs de treball reservats a funcionaris, personal laboral i eventual.

En el mateix sentit ho preveu l'article 26 del Decret 214/1990.

Les plantilles hauran de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència i establir-se d'acord amb l'ordenació general de l'economia, sense que les despeses de personal puguin ultrapassar els límits que es fixin amb caràcter general.

Afegeix l'article 126.1 del Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les Disposicions Legals vigents en matèria de Règim Local –TRRL-, que a elles s'uniran els antecedents, estudis i documents acreditatius que s'ajusten als esmentats principis.

### Diferències entre la plantilla orgànica i la Relació de Llocs de Treball (RLT).

Normalment es produeix una confusió de conceptes entre dues institucions jurídiques diferents com són la relació de llocs de treball –RLT- i les plantilles, tant en la normativa que ho regula com en l'ús de les mateixes.

La plantilla és una relació pressupostada de les places que tenen dotació creditícia del capítol I dels Pressupostos de les Administracions Públiques que ha d'incorporar-se necessàriament als Pressupostos Generals per a la seva aprovació, podent ser modificats al llarg de l'exercici pressupostari respectant el mateix procediment que per a la seva aprovació.

No obstant això, la RLT és un instrument tècnic a través del qual es realitza l'ordenació del personal d'acord amb les necessitats dels serveis i es precisen els requisits de desenvolupament de cada lloc, així com les seves característiques retributives. És un instrument ordenador de la funció pública. Les Entitats Locals han de formar la relació de tots els llocs de treball existents en la seva organització, en els termes previstos a la legislació bàsica sobre funció pública. Correspon a l'Estat establir les normes segons les quals hagin de confeccionar-se les relacions de llocs de treball, la descripció de llocs de treball tipus i les condicions requerides per a la seva creació, així com les normes bàsiques de la carrera administrativa, especialment pel que fa a la promoció dels funcionaris a nivells i grups superiors.

S'anomena lloc de treball al conjunt de tasques homogènies, és a dir, relatives a la mateixa activitat i funció, assignades i realitzades per una sola persona. El lloc de treball lliga les persones amb les tasques. Els llocs poden ser singularitzats i no singularitzats o plurals. El lloc singularitzat es dona quan en l'organització no existeixen dos llocs que tinguin encomanada una mateixa activitat. Si existeixen dos o més llocs en què es realitzen la mateixa activitat hem de parlar de llocs plurals.



En conclusió, ambdues figures són necessàries per tal que pugui dur-se a terme un bona ordenació i gestió dels recursos humans de les Administracions Públiques. Ara bé, mantenint aquesta necessitat legal d'ambdues figures, el que si és clar és que, si ha de triar-se un ordre de prioritat a l'hora d'aprovar unes i altres, no cap dubte que les plantilles orgàniques formen part integrant i fonamental dels Pressupostos generals de l'Entitat Local, per la qual cosa primer ha de dur-se a terme la plantilla de personal, per després procedir-se a la tramitació de la RLT i al repartiment dels empleats públics en els diferents llocs de treball, un cop classificats i aprovats, mitjançant els sistemes ordinaris de provisió de llocs de treball.

Pel que s'ha exposat, la plantilla no pot contradir la RLT respecte a la valoració del lloc i les retribucions complementàries fixades en la mateixa, però això no impedeix que la RLT pugui preveure determinats llocs de treball o un nombre màxim d'efectius o places en un lloc de treball i que, per circumstàncies pressupostàries, la plantilla no inclogui tots els llocs de treball previstos a la RLT.

### **Tercer.- Sobre la modificació de la plantilla.**

Amb caràcter general, la plantilla s'aprova anualment juntament amb el pressupost. No obstant, durant l'exercici econòmic es pot acordar la seva modificació, tal com preveu l'article 27.1 del Decret 214/1990, segons el qual:

«La plantilla es pot modificar amb posterioritat a l'aprovació del pressupost durant l'any de la seva vigència, per respondre a l'establiment de nous serveis, per a l'ampliació, supressió o millora dels existents que no admetin demora per a l'exercici següent, com també si respon a criteris d'organització administrativa interna.»

Per tant, existeix d'aquesta manera, base normativa per acordar la modificació que es proposa.

L'article, però, condiona la modificació de la plantilla a tres raons:

- a) Establiment de nous serveis o;
- b) Supressió o millora dels serveis existents o;
- c) Criteris d'organització administrativa.

En el nostre cas, i a la vista de l'informe proposta, és el tercer motiu el que resulta d'aplicació, tal com es desprèn del pla d'ordenació que motiva aquesta modificació i que consta a l'expedient.



El Pla detalla l'abast de la modificació que no operarà de manera automàtica, ja que està condicionada a l'execució de les ofertes públiques que legalment corresponguin i, per tant, a la provisió de les places a través dels processos selectius que es convoquin amb la posterior amortització (supressió) d'altres places.

Per aquesta raó, el pla d'ordenació – que justifica aquesta modificació – explica el procés de canvi que experimentarà la plantilla fins arribar a la situació final que es proposa, mantenint el mateix número de places que té actualment, és a dir, 29 sense haver-hi cap increment finalment.

Per la seva part, l'informe-proposta informa sobre la conveniència i necessitat de modificar la plantilla lligada a una reconfiguració de les places d'acord amb les necessitats tècniques i administratives de l'Institut.

En aquest sentit, des de l'òptica jurídica, la modificació de la plantilla és possible, però s'adverteix que en aquest expedient només es tramita una primera modificació de la plantilla i que és la següent:

NOMBRE	NOM GRUP	SUBGRUP
1	DIRECTOR/A COORDINADOR/A	A1
6	TÈCNIC/A SUPERIOR	A1
8	TÈCNIC/A MITJÀ/NA	A2
3	DINAMITZADOR/A CULTURAL	C1
4	ADMINISTRATIU/VA	C1
4	AUXILIAR TÈCNIC/A	C2
5	AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	C2
2	CONSERGE/ORDENANÇA	AP

Aquesta comprèn un total de 33 places.

Resulta adequat tramitar la modificació d'aquesta manera, ja que – com bé s'apunta a l'informe-proposta – aquesta modificació té caràcter instrumental, és a dir, constitueix el pas necessari per crear les noves places i que es mantinguin les actuals mentre no es doten definitivament aquelles (4 places noves), més les que ja consten a les ofertes públiques dels anys 2022 i 2023, més les previstes en plantilla però pendents d'incorporar en oferta pública.

Així doncs, la modificació d'aquesta plantilla obliga no només a aprovar l'oferta pública de 2024, sinó a executar les del 2022 i 2023 per – una vegada ocupades definitivament – s'amortitzin les que diu el Pla. Aquesta amortització comportarà, si s'escau, una segona



modificació de la plantilla, que passarà de 33 places a 29 (les mateixes que té actualment, però amb una nova configuració).

Sense perjudici dels aspectes econòmics lligats al pla i a la modificació de la plantilla, que s'examinaran per la intervenció, el pla estableix una vigència fins el 31 de desembre de 2025. Certament, la normativa no estableix una data màxima de vigència d'aquest tipus de plans. Es tracta d'una eina de planificació, inherent a la «potestat i principi de planificació» de les administracions públiques, a l'empara de l'article 3 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, i 4 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril. Ara bé, indirectament la vida del pla es troba lligat a la vigència del termini màxim d'execució de les ofertes públiques, que sí està definit a l'article 70.1 de l'EBEP (i que és de 3 anys), motiu pel qual l'oferta pública del 2024 es pot executar fins el 2027, essent la data límit perquè no caduqui l'oferta i el pla perdi, definitivament, vigència.

Pel que fa a la negociació col·lectiva, a diferència de la relació de llocs de treball regulada als arts. 90.2 LRBRL i 126.4 TRRL, la plantilla és consubstancial amb la potestat d'autoorganització prevista als arts. 4.1.a LRBRL i 4.1.a ROF; per això quan es pretengui modificar exclusivament la plantilla i no la RLT, la proposta estarà exclosa de l'obligatorietat de negociació amb les organitzacions sindicals. No obstant, consta a l'expedient que la negociació s'ha efectuat.

#### **Quart.- Procediment per a la modificació de la plantilla.**

La modificació de la plantilla orgànica ha de seguir el mateix procediment que l'aprovació del Pressupost General, fins i tot el tràmit d'exposició pública i el de publicació (art. 126.3 TRRL), tenint en compte – a més – la tramitació de la proposta al Consell General, segons estableixen els estatuts de l'ens.

En aquest sentit, amb caràcter general, el procediment a seguir és el següent:

- Proposta d'acord de modificació de la plantilla i aprovació del pla Consell General, d'acord amb el que estableix l'article 10 dels estatuts.
- L'acord d'aprovació inicial pel Ple de la corporació, previ dictamen de la comissió informativa competent, per així exigir-ho, entre altres, els articles 20.1.c) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local -LRBRL-, i 82, 123, 126 del Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals -ROF-.
- Exposició pública: l'acord d'aprovació inicial s'exposarà al públic, previ anunci al Butlletí Oficial de la Província per 15 dies hàbils, durant els quals els interessats podran examinar-los i presentar reclamacions davant el Ple. L'acord es considerarà definitivament aprovat si durant l'esmentat termini no s'haguessin presentat



reclamacions; en cas contrari, el Ple disposarà d'un termini d'un mes per resoldre-les, seguint amb la mateixa tramitació que l'aprovació inicial.

- L'acord d'aprovació definitiva haurà de publicar-se al Butlletí Oficial de la Província i comunicar-se a l'Administració de l'Estat i a l'Administració de la Comunitat Autònoma, en el termini màxim de 30 dies hàbils (art. 127 TRRL).

Els acords s'adoptaran per l'Ajuntament Ple, en virtut d'allò previst a l'article 22.2.i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local -LRBRL-, sense que tal atribució pugui ser objecte de delegació (art. 22.4 LRBRL) per acord de la majoria dels presents, ja que no es tracta de cap de les matèries pels qual es requereixi majoria qualificada.

Per tot l'exposat, formulo les següents **CONCLUSIONS:**

**PRIMER.-** No concorren, a criteri de qui subscriu, aspectes de naturalesa jurídica que impedeixin la modificació de la plantilla de personal laboral de l'Institut Municipal Reus Cultura, d'acord amb el que s'ha indicat.

**SEGON.-** Consta a l'expedient l'acord amb el representants de les persones treballadores i l'informe-proposta i pla d'ordenació que motiva la modificació.

**TERCER.-** És competència del Consell General de l'Institut l'aprovació de la proposta de modificació de la plantilla de personal amb posterior remissió al Ple de la corporació qui n'haurà d'aprovar la modificació inicial, previ dictamen de la comissió informativa de serveis generals de l'Ajuntament de Reus.

Aquest és el meu criteri que, no obstant, sotmeto a qualsevol altre de més fonamentat en dret.

Reus, a data de signatura electrònica.

**El secretari delegat**  
**Institut Municipal Reus Cultura**  
Marc Sabaté Mercadé

Signat electrònicament  
Marc Sabaté Mercadé  
06/09/2024