

ACTA DE LA SESSIÓ EXTRAORDINÀRIA DE PLE DEL DIA 5 DE JUNY DE 2026 NÚM. 07/2026 (X2026047211)

A la sala de plens de l'Ajuntament de Cambrils, essent les 09:35 hores del dia 5 de juny de 2026 es reuneixen, sota la presidència de l'alcalde, Sr. Oliver Klein Bosquet, els senyors/es regidors/es següents:

Jordi Barberà Argilaga	CECP-C
Palmira Isabel Segarra Clemente	VOX
Ricard Montero i Meca	VOX
David Paul Chatelain Lucena	PP
Patricia De Miguel Ladreda	PP
Enric Daza Micol	JxC-CM
Laura Mellau Bueno	JxC-CM
Maria Teresa Recasens Simó	JxC-CM
Alfredo Clúa Baldellou	PSC-CP
Gemma Balañá Ferré	PSC-CP
Aleix Rom Queral	ERC-AM
Neus Cárdenas Morell	ERC-AM
Helene Arcelin Zabal	ERC-AM
Juan Francisco Cerrato Carmona	ERC-AM
Natalia Pleguezuelos Berlanga	NMC
Maria del Mar España Gil	NMC
Antonio Martínez Martínez	NMC
José Ángel García Cantón	NMC
Carlos Caballero Villanueva	NMC

Amb l'interventor Fernando Ferrer Galindo i la secretària general, Maria Cinta Vidal Bayarri per realitzar sessió ordinària del Ple de l'Ajuntament en primera convocatòria.

No hi assisteix el Sr. Enrique Arce Peñacoba.

A continuació es passen a tractar els assumptes indicats a l'ordre del dia:

1. Aprovació de l'actualització de la relació de llocs de treball (RLT) i estructura retributiva 2026 (X2026031008)

El Sr. alcalde explica el punt i obre un torn d'intervencions.

El debat d'aquest punt es troba recollit en la gravació de la sessió plenària, que està disponible en el Portal de Reproducció del web municipal.

<https://videoacta.cambrils.cat?pleno=20260605&punto=1>

Posat l'assumpte a votació es produeix el següent resultat:

A FAVOR: 6 NMC, 2 PSC, 2 PP, 2 VOX, 3 JxC, 4 ERC-AM (19)

EN CONTRA: 1 CEPC-C (1)

ABSTENCIONS: Cap (0)

El Ple de l'Ajuntament, per majoria absoluta dels vint membres presents, a proposta de la Comissió de Recursos Humans i Serveis Jurídics, adopta el següent acord:

Vist l'informe de la Cap de Recursos Humans de data 26 de maig de 2026 que diu:

"FETS

Primer. Per Acord de Ple de data 1 de març de 2019 es va aprovar la Relació de Llocs de Treball (RLT), incloent fitxes, valoració i proposta retributiva (exp. X2019009637).

Segon. L'acord esmentat no va incorporar el desglossament retributiu en estructura funcional (salari base, complement de destí i complement específic), mantenint-se les retribucions en imports globals anuals.

Tercer. En data maig de 2019 es fa una proposta d'implementació retributiva validada per la Mesa General de Negociació en data de 2 de maig de 2019 on s'estableixen uns nivells de graus personals (complements de destí) mínims per categoria que s'han tingut en compte en la present proposta per portar a terme el desglossament amb el mateix criteri acordat.

Quart. Amb posterioritat a l'aprovació inicial de la RLT, s'han produït diverses modificacions i actualitzacions de les fitxes, així com la creació de nous llocs de treball, que han estat objecte de valoració i incorporació progressiva fins a desembre de 2025 en aquest sentit:

- Acord de Ple de data 24 de maig de 2019 (X2019029266):

Modificacions fitxes: 127, 86, 88, 97, 113, 115, 42, 163, 124, 129.

- Acord de Ple de data 26 de juliol de 2021 respecte de la fitxa 1 del lloc de treball de gerent (X2021039928).

- Acord de Ple de data 25 de juliol de 2025 (X2024057063):

Modificacions de les fitxes:

4, 7, 9, 10, 15, 17, 19, 22, 26, 28, 35, 37, 42, 49, 51, 61, 62, 81, 82, 86, 88, 116, 124, 129, 134, 139, 146, 150, 157, 162, 168, 175.

Creació de les fitxes: 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186 i 187.

- Acord de Ple de data 17 d'octubre de 2025 (X2025076032)

Modificacions de les fitxes: 5, 6, 35, 46, 138, 144, 145 i, creació de la fitxa 191.

- Acord de Ple de data 28 de novembre de 2025 (X2025089444)

Modificacions de les fitxes: 14 i 56. Creació de les fitxes: 188, 189, 190 i 192.

Cinquè. En el marc del procés de regularització de la RLT i adequació a la normativa vigent, s'ha comptat amb suport extern especialitzat (Exp. X2026022427) que ha culminat en l'emissió d'un informe proposat de data 22 d'abril de 2026, el qual integra:

- la revisió global de totes les fitxes de llocs de treball

- la incorporació de modificacions derivades d'expedients tramitats
- la proposta de valoracions per categories, complements de destí resultants amb totes les actualitzacions i modificacions derivades al document de totes les fitxes (Annex 1)
- la proposta de desglossament retributiu (Annex 2)
- la incorporació de fitxes modificades i de nova creació (Annex 3) previ anàlisi i valoració
- la resolució tècnica de les incidències detectades i errors materials

El suport extern especialitzat ha consistit a fer tasques d'auxili administratiu i tècnic en els següents termes:

- Desglossament de la retribució total bruta per lloc, en els conceptes retributius de sou base, complement de destí i complement específic.
- Actualització dels imports retributius conforme als increments previstos a la normativa pressupostària vigent l'any 2026, donant un valor €/punt, multiplicant la puntuació atribuïda per la Comissió de valoració de llocs de treball per aquest valor monetari.
- Ordenació i implementació administrativa dels successius Acords del Ple en què s'han produït la documentació definitiva del projecte:

Sisè. Vista la diligència del TAE A1 de Recursos Humans en que fa constar la celebració de les sessions de la Comissió de valoració de llocs de treball en les següents dates 29 de maig de 2025 (constitució), 3 de juliol de 2025, 30 de juliol de 2025, 5 d'agost de 2025, 20 d'agost de 2025, 28 d'agost de 2025, 1 de setembre de 2025, 4 de setembre de 2025, 17 de setembre de 2025, 25 de setembre de 2025, 26 de setembre de 2025, 23 d'octubre de 2025.

Setè. El contingut de la proposta ha estat sotmès a negociació col·lectiva, en els termes següents:

- Mesa General de Negociació de data 9 d'abril de 2026: conformitat general amb les valoracions efectuades, amb excepció de les fitxes 013 i 014, que resten pendents de revisió.
- Mesa General de Negociació de data 20 d'abril de 2026: validació final del conjunt de la RLT, incloent la valoració definitiva de totes les fitxes, un cop incorporades les revisions tècniques efectuades

Vuitè. En relació amb les fitxes 013 i 014, la seva valoració definitiva incorpora:

- el contingut del recurs de reposició interposat,
- l'informe de la Intervenció municipal de data 19 de febrer de 2026,
- i l'informe complementari de revisió conforme al Manual de la Diputació de Barcelona tenint en compte els documents anteriorment comentats de data 14 d'abril de 2026, quedant tècnicament justificades les puntuacions finals.

Novè. Contra l'acord plenari de data 28 de novembre de 2025 es va interposar recurs de reposició en data 2 de desembre de 2025, en què es posava de manifest la manca de motivació en la reducció de puntuació i la incorrecta valoració de determinats factors (C.1, C.4 i D.2).

Desè. En el marc de la tramitació del recurs, es va sol·licitar informe a la Intervenció municipal de data 19 de febrer de 2026, el qual acredita:

- la direcció efectiva de 6 persones,
- la necessitat de valorar el ventall de control,
- i l'exercici de funcions de control i fiscalització sobre organismes autònoms i entitats dependents.

Onzè. A partir d'aquest informe i de l'anàlisi tècnica efectuada, es va emetre informe complementari extern de revisió de les fitxes 013 i 014 de data 14 d'abril de 2026, proposant la seva valoració conforme als factors del Manual de la Diputació de Barcelona, amb el següent resultat:

- Fitxa 013: 725 punts
- Fitxa 014: 525 punts

On es justifica la correcta aplicació dels factors C.1, C.4 i D.2, així com la incorporació del factor D.7.

Dotzè. La valoració definitiva de les fitxes 013 i 014, així com la validació global de la RLT a la Mesa General de Negociació de data 20 d'abril de 2026, en la qual es manifesta per la part sindical que vol fer constar que no pot tenir-se l'acta per aprovada per conformitat d'aquesta part i, que faran esmenes a l'acta de la Mesa General.

Tretzè. Per acord del Ple de data 24/4/2026 es resol de manera estimatòria el recurs interposat pel que fa a les fitxes 013 i 014 i es deixa sense efectes la suspensió per silenci administratiu de l'acte íntegre de l'acord del Ple de data 28.11.25. Així doncs, l'Acord del Ple de data 28/11/2026 pel que fa a la resta de fitxes aprovades (056, 188, 189, 190 i 192), roman inalterat i produeix efectes jurídics des del dia en què foren adoptats (28 de novembre de 2025).

Catorzè. Com a resultat del procés global, s'ha elaborat la taula resum de la RLT amb el desglossament complet de les retribucions (Annex 2), que incorpora per a cada lloc de treball:

- valoració en punts
- puntuació, categoria i nivell,
- salari base, complement de destí i complement específic,
- i retribució total resultant.

Quinzè. Es preveu que la implantació efectiva de la nova estructura retributiva es realitzi en un moment posterior tenint en compte la disponibilitat pressupostària, excepte a les noves incorporacions, respectant la normativa pressupostària vigent i consignació pressupostària.

Setzè. Vist l'informe tècnic extern del dia 22.04.26.

Dissetè. Vist l'informe tècnic de RH de data 23.04.26 pel qual es valida l'informe extern.

Divuitè. Vist l'informe conjunt emès per la Secretaria i Intervenció municipal, de data 11 de maig de 2026, mitjançant el qual exposen l'existència de defectes o mancances en l'expedient, que fan impossible l'emissió dels seus informes preceptius. Les mancances detectades són les següents:

- A) Es detecta una manca d'identificació de les fitxes de la RLT que es modifiquen en el que s'expliqui què es modifica en les fitxes ja existents de la RLT
- B) Respecte a les noves fitxes que es creen cal que s'expliqui i es justifiqui la puntuació obtinguda en cada factor i subfactor.
- C) Errors importants que contravenen el contingut i/o descripció de les fitxes aprovades pel Ple municipal.
- D) Manca un informe de costos per tal de que Intervenció pugui emetre el seu informe de control financer.
- E) Manca l'aprovació de fitxes necessàries de llocs de treball

Dinovè. Vist els dos informes tècnic externs emesos en data 19.05.26 mitjançant el qual es posen de manifest la justificació de les darreres modificacions introduïdes, amb l'objectiu d'esmenar els ítems de mancances assenyalades per la Secretaria i la Intervenció municipal sobre:

- La creació i valoració de les fitxes descriptives 194, 195, 199, 200 i 201.
- La modificació de les fitxes descriptives 167 i 192.
- La revisió de determinats factors de valoració.
- La proposta retributiva derivada de les noves valoracions.

I els errors que s'ha procedit a corregir a la documentació definitiva annexa a la RLT:

- Fitxa 144 i 145 aprovades per acord Plenari 17 d'octubre de 2025 la puntuació del factor F4 que és nivell 2 correspon 10 punts de forma automàtica i no 15 com es va aprovar per la qual cosa la puntuació final no són 570 sinó 565 punts.
- I la Fitxa 055 en Mesa de negociació conjuntament amb altres fitxes de febrer 2025 tenia una puntuació total de 910 que es va traslladar inicialment 890 i no ha estat modificada en aquest sentit.

Vintè. Vist l'informe de costos totals emès en data 21 de maig de 2026 per la persona que subscriu, on es fa constar l'impacte econòmic total derivat de la implementació de la refosa de la Relació de Llocs de Treball (RLT) que es proposa aprovar.

Es posa de manifest que resulta necessari descomptar d'aquest import total, aquelles places que ja es troben incorporades a la plantilla i per tant, ja es troben dotades pressupostàriament, atès que el seu cost econòmic ja forma part de les previsions pressupostàries ordinàries de la Corporació i, per tant, no constitueix un increment real de despesa derivat de la nova ordenació organitzativa.

Vint-i-unè. Vist l'informe jurídic – memòria justificativa emesa per la cap del Departament de Recursos Humans en data 21 de maig de 2026.

Vint-i-dosè. Vist l'informe preceptiu emès per la Secretaria general de l'Ajuntament en data 22 de maig de 2026.

Vint-i-tresè. Vista la diligència emesa per la cap del Departament de Recursos Humans on es fa constar l'esmena a la deficiència en el contingut de l'acta de la MGN de data 9 d'abril de 2026 i on es clarifica la no obligació de sotmetre el present expedient a un termini de 15 dies de presentació de reclamacions o al·legacions per no ésser un expedient d'aprovació o modificació del Pressupost municipal o de la Plantilla de personal.

LEGISLACIÓ APLICABLE

- I. Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TRLEBP).
- II. Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública (LMRFP).
- III. Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local (LBRL).
- IV. 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).
- V. Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (TRLMRLC).
- VI. Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- VII. Reglament de personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol (RPEL).
- VIII. Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023
- IX. Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'Estabilitat Pressupostària i Sostenibilitat Financera (LOEPYSF).
- X. Reial Decret 1463/2007, de 2 de novembre, pel qual s'aprova el reglament de desenvolupament de la Llei 18/2001, de 12 de desembre, d'Estabilitat Pressupostària, en la seva aplicació a les entitats locals.
- XII. Llei 3/2023, de 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic.
- X. Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya

FONAMENTS DE DRET

BLOC I. FONAMENTS DE DRET A TENIR EN COMPTE EN L'ELABORACIÓ I L'APROVACIÓ DE LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

a) Naturalesa jurídica i procediment administratiu d'aprovació

La relació de llocs de treball (RLT) és l'instrument tècnic a través del qual es du a terme l'ordenació del personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i s'estableixen els requisits per desenvolupar cada lloc de treball.

Els articles i la normativa que estableixen el règim regulador de la RLT, quant als continguts mínims i el procediment d'aprovació i modificació, són els següents:

- Article 90.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.
- Articles 9, 11 i 74 del Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.



- Articles 283.2 i 283.3 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.
- Articles 29 i 30 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.
- Articles 29 i 30 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

Concretament l'art. 74 del TRLEBEP estableix com a contingut mínim de les RLT:

- la denominació dels llocs,
- els grups de classificació professional,
- els cossos o escales, al que estiguin adscrits,
- els sistemes de provisió
- i les retribucions complementàries.

L'article 29 del Decret legislatiu 1/1997, amplia aquest contingut mínim a:

- Els requisits essencials per ocupar-los.
- El complement de destinació i, si s'escau, l'específic, si són llocs de personal funcionari, entenent que entra dins del concepte de retribucions complementàries esmentat a l'art. 74 TREBEP.
- El grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable per als llocs de caràcter laboral.
- Els requisits que han de complir els funcionaris d'altres administracions per poder accedir als llocs de treball mitjançant la corresponent convocatòria de provisió.

En el concret àmbit de l'administració local els citats art. 90.2 de la LRBRL i 126.4 del RDL 781/1986 de 18 d'abril estableixen l'obligació de les entitats locals de formar la relació de tots els llocs de treball existents en la seva organització.

De la documentació obrant a l'expedient, es constata que la refosa de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament que proposa aprovar conté els requisits mínims esmentats, concretament trobem a aquesta informació a l'Annex 1 i a la fitxa de cada lloc de treball.

Naturalesa jurídica de la RLT

Respecte de la RLT, la Sentència del Tribunal Suprem de 5 de febrer de 2014, Rec. 2986/2012, FJ 4, estableix que la RLT no és una disposició de caràcter general, sinó un acte administratiu.

La finalitat de la RLT no és ser una norma d'ordenació general i abstracta de situacions futures. És un acte administratiu i no pas una disposició de caràcter general.



La consideració d'acte administratiu té una sèrie de conseqüències rellevants:

- El sistema de recurs contra la plantilla i la RLT és el mateix que contra qualsevol acte administratiu. Atès que són aprovats pel ple municipal i que els actes administratius dictats per aquest òrgan exhaureixen la via administrativa, es pot interposar recurs administratiu potestatiu de reposició o bé directament recurs judicial davant els jutjats contenciosos de la província on està ubicada l'entitat local que ha aprovat l'instrument d'ordenació corresponent.
- La impugnació judicial de les plantilles i la RLT passa a ser competència dels jutjats contenciosos administratius i no dels tribunals superiors de justícia (que són els competents per conèixer contra els recursos judicials davant les disposicions generals), i impossibilita la interposició de recursos indirectes contra aquests, ja que no es tracta d'una disposició de caràcter general.

L'altre efecte rellevant és que, com a acte administratiu, no cal fer un tràmit d'audiència amb caràcter previ a l'aprovació, que sí que cal en el cas de les disposicions de caràcter general. Aquest és el parer majoritari de la doctrina:

- No existeix precepte legal que imposi la necessitat d'informació pública ni contempli l'audiència prèvia en aquest procediment específic d'aprovació de RPT. Ni en el EBEP ni en altres lleis o reglaments. Res impedeix que la legislació estatal o autonòmica pugui algun dia imposar-lo en determinades condicions.
- La intervenció en el procediment d'aprovació o modificació de les Meses de negociació i Junes de Personal (o altres representants legals del personal) ja asseguren la presència dels interessos que han de ser anomenats. Es tracta d'un "acte general" i consegüentment han de ser anomenats els qui representen "els interessos generals" dels funcionaris o treballadors. Aquest és el sentit del art.82.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu Comú: "Instruïts els procediments, i immediatament abans de redactar la proposta de resolució, es posaran de manifest als interessats o, si és el cas, als seus representants"; així deriva dels termes alternatius de la canalització de l'audiència "o", i dels termes teleològics de la "representació" a la llum dels arts.4.2 i 133.2 LPAC i tenint en compte que els òrgans específics de representació dels funcionaris són els Delegats de Personal i les Junes de Personal (art.39.1 EBEP) així com els sindicats-art.36 EBEP.
- Són actes organitzatius o domèstics, amb vocació unitària general, que no admeten trossejament, ni requereixen audiència al personal per les seves previsions, encara que això sí, supeditades a l'existència d'actes d'aplicació subsegüents a la RLT (amortitzacions, actes de nòmina, convocatòries, reclassificacions, etcètera) que sí que resultaran impugnables de manera autònoma per les persones interessades. Però pel que fa a la seva tramitació com a acte general organitzatiu, d'igual mode que en la tramitació de les plantilles orgàniques o quan s'aproven els pressupostos locals, o les Ofertes d'Ocupació- la naturalesa de la qual també és discutida-, no cal l'específic

tràmit d'audiència prèvia als funcionaris que en el seu moment podran ser afectats.

El que resulta inexcusable és la publicació de l'acte que l'aprova i conté la RLT, per imperatiu de l'art.45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú: "Quan l'acte tingui per destinatari a una pluralitat indeterminada de persones". Si no és precisa la notificació individual de la Relació de llocs de treball (només la publicació) tampoc sembla ser-ho cada modificació puntual de lloc de treball ni per tant dels seus actes de tramitació.

En conseqüència, no sembla que hagi de concedir-se obligatòriament en el tràmit del procediment d'ofici consistent en l'aprovació o modificació de la Relació de llocs de treball, un tràmit específic d'audiència als potencials afectats.

Així, la STS de 21 de novembre de 2012 (rec.2579/2011) rebutja l'existència d'indefensió per no haver-se donat audiència en el tràmit de modificació de la Relació de llocs de treball per considerar suficient la publicació.

Per la seva part la STSJ Galícia de 9 d'octubre de 2013 (rec.355/2011) raona que : "Tampoc és atendible la queixa de falta d'audiència als funcionaris sobre la tramitació de la RLT de Sala quan és notori que no existeix precepte legal que imposi notificar a tots i cadascun dels funcionaris les vicissituds de l'aprovació de la Relació de llocs de treball perquè el legislador va considerar que la negociació amb els representants sindicals en la corresponent Mesa satisfà les exigències de transparència, unit a la naturalesa normativa que revesteix la Relació de llocs de treball que imposa una tramitació especial jalonada de publicitat i publicació però sense notificació individual i prèvia a cada funcionari interessat."

El fet que no s'hagi de fer el tràmit d'audiència no significa que els empleats públics de la Corporació no tinguin dret d'accés a l'expedient d'aprovació ja que, en virtut de l'article 53.1.a de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú, un empleat públic té la condició d'interessat en la tramitació i l'aprovació de la RLT i, com a tal, té dret d'accés i còpia a l'expedient administratiu d'aprovació.

Procediment d'aprovació i/o modificació de la RLT

No hi ha cap norma legal que reguli el procediment a seguir de manera reglada i sistemàtica. Tanmateix, en tractar-se d'un acte complex, d'acord amb la doctrina i la pràctica diària de les entitats locals, hi ha força consens per establir que els passos a seguir per aprovar la RLT són els següents:

1. Anàlisi, descripció, valoració i classificació.

- a) La descripció d'un lloc de treball consisteix a determinar objectivament el conjunt de tasques, activitats o funcions que té assignades i les condicions en



què es duen a terme, amb independència del titular del lloc o persona que l'hagi d'ocupar.

b) La valoració dels llocs de treball consisteix en un procés d'aplicació d'una sèrie de tècniques que ens permeten assignar un valor a cada lloc considerat individualment i, posteriorment, efectuar una ordenació quantitativa de tots els llocs d'una administració segons el valor assignat.

c) Classificació dels llocs de treball. Un cop valorats els llocs, s'agrupen en una sèrie de nivells o intervals de manera que s'assigna el mateix valor final a tots els que quedin en un mateix interval.

2. Negociació col·lectiva: articles 33.1, 34.7, 37.1 i 37.2 del Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. La proposta d'acord de modificació de la RLT, a diferència de la Plantilla de personal, haurà de ser objecte de negociació col·lectiva amb els efectes i l'abast previstos en l'art. 37.1.m) del TRLEBEP. Així doncs, es requereix la negociació per a l'aprovació o modificació de la RLT si afecta condicions de treball dels empleats públics.

El contingut de la RLT afecta tot un seguit d'aspectes que tenen incidència en les condicions de treball dels empleats públics i, per tant, necessiten negociar-ho amb la representació del personal. Així, dins del contingut mínim de la RLT, que ha de ser objecte de negociació, trobem: les retribucions complementàries, la jornada i l'horari, la titulació i els requisits d'accés, la forma de provisió i altres qüestions que afecten la prevenció de riscos laborals. Totes aquestes matèries, de contingut obligatori en la RLT, fan que sigui imprescindible incloure com a tràmit en el procediment d'elaboració i aprovació de la RLT la negociació amb la representació del personal.

3. Informe de la secretaria general article 3.3.d)6è del Reial decret 128/2018 i informe d'intervenció: article 7.1.a del Reial decret 424/2017. Així mateix, també serà preceptiva la emissió d'informe per part de la Secretaria pel que fa a la modificació de la RLT, en atenció a l'article 3.3. d) apartat 6è del Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional.

4. Aprovació per part del ple: articles 22.2.i, 22.4 i 127.1.h de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, que estableix que el ple és l'òrgan competent i és una competència indelegable. Correspon al Ple de la Corporació la seva aprovació per majoria simple, a tenor del que disposa l'art. 22.2 i) i 47.2 de la LBRL. D'altra banda, com ja s'ha dit segons l'actual criteri jurisprudencial, la RLT té naturalesa d'acte administratiu i, per tant, no requereix seguir el procediment d'aprovació i modificació propi de normes reglamentàries.

5. Publicació: de conformitat amb l'article 283.4 del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, s'ha de publicar al BOP i al DOGC.

6. Tramesa a l'Administració General de l'Estat i a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb l'article 283 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

7. Publicació al Portal de transparència de l'Ajuntament: tal i com disposa la normativa de transparència. En el cas de Catalunya, l'obligació específica de publicar la RLT al Portal de Transparència deriva directament de l'article 9.1.d) de la Llei 19/2014, complementat per l'article 20 del Decret 8/2021, mentre que la normativa estatal actua com a marc general de transparència i publicitat activa sobre l'organització administrativa.

○ **Anàlisi i descripció dels llocs de treball**

L'anàlisi i descripció dels llocs de treball constitueix la fase prèvia essencial per elaborar una relació de llocs de treball (RLT), ja que permet identificar el contingut real dels llocs, les seves funcions, responsabilitats i encaix dins l'estructura organitzativa. El procés es va iniciar l'any 2017 amb una recollida sistemàtica d'informació mitjançant eines com qüestionaris a tots els empleats de l'Ajuntament, entrevistes amb deu comandaments, observació directa o combinacions d'aquests mètodes, adaptant-los a la dimensió i característiques de l'organització. Aquesta documentació està als expedients obrants al càrrec de Recursos Humans.

L'anàlisi dels llocs consisteix a determinar les funcions efectives, els requisits de formació, experiència, habilitats, responsabilitats i condicions de treball de cada lloc, així com detectar possibles disfuncions organitzatives, duplicitats o mancances. Aquesta anàlisi té una dimensió organitzativa i estratègica, perquè permet racionalitzar l'estructura municipal i adequar-la a les necessitats presents i futures.

La descripció dels llocs es concreta en fitxes descriptives que han de reflectir, de manera homogènia i objectiva, la missió del lloc, les funcions principals, la dependència jeràrquica, els requisits de provisió i les condicions d'exercici. Aquestes fitxes, juntament amb l'organigrama, conformen el manual de funcions de l'organització. L'organigrama és una eina clau perquè mostra les relacions jeràrquiques, els àmbits de control i la distribució funcional dels llocs, facilitant la transparència organitzativa i la presa de decisions.

Es detecta com a mancança en el present expedient l'organigrama municipal actualitzat de com es pretén organitzar internament l'estructura de llocs de la Corporació. Tot i que, l'organigrama no és un requisit essencial del contingut de la relació de llocs de treballs previstos a la legislació bàsica i autonòmica aplicable en la matèria (Art. 90.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, Art. 9, 11 i 74 del Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, art. 283.2 i 283.3 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, articles 29 i 30 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals

vigents a Catalunya en matèria de funció pública), es recomana a l'òrgan competent la confecció del mateix per a organitzar estratègicament l'estructura administrativa de la Corporació.

Per aquest motiu es fa la següent RECOMANACIÓ: la Corporació ha de dissenyar i aprovar l'Organigrama organitzatiu de la Corporació.

b) Valoració dels llocs de treball

La valoració dels llocs de treball és el procediment tècnic que permet assignar un valor objectiu a cada lloc en funció de les seves característiques i responsabilitats, amb la finalitat de construir un sistema retributiu coherent i equitatiu. Aquesta valoració no analitza el rendiment de la persona que ocupa el lloc, sinó exclusivament el contingut funcional i organitzatiu del lloc mateix.

Per valorar correctament els llocs és imprescindible disposar prèviament de les fitxes descriptives, un organigrama actualitzat i un mètode de valoració homogeni aplicable a tota l'organització. També és necessari constituir una comissió de valoració integrada per representants polítics, tècnics municipals, representants del personal i experts en recursos humans.

Els mètodes de valoració poden ser qualitius o quantitius, tot i que actualment predominen els sistemes quantitius de puntuació per factors, que és el que ha utilitzat l'Ajuntament a través del Manual de valoració de llocs de la Diputació de Barcelona. Aquests mètodes assignen punts a diferents factors del lloc, com la titulació requerida, experiència, responsabilitat, autonomia, complexitat funcional, habilitats socials, condicions ambientals, perillositat o dedicació. Cada factor es divideix en graus i es pondera segons la seva importància relativa dins l'organització. En la documentació obrant a l'expedient ha quedat constància de la realització d'aquest procés de valoració dels llocs de treball, concretament en les actes de la Comissió de valoració de llocs designada a l'efecte.

El resultat final és una puntuació global de cada lloc que permet establir-ne la jerarquia relativa i constitueix la base tècnica per definir les retribucions i la classificació professional.

c) Proposta retributiva i classificació dels llocs de treball

La proposta retributiva és la fase posterior a la valoració dels llocs de treball i té per objectiu traduir la puntuació obtinguda en una estructura salarial coherent, equilibrada i ajustada als principis d'igualtat i objectivitat. Per elaborar-la cal efectuar prèviament una anàlisi d'equitat interna, comparant el valor dels llocs amb les retribucions existents dins l'organització, i una anàlisi d'equitat externa, contrastant-les amb el mercat salarial de referència.

La política retributiva ha de garantir que llocs amb el mateix valor rebin retribucions equivalents, evitar desigualtats injustificades i assegurar salaris proporcionats tant als llocs més bàsics com als de major responsabilitat. També ha de contribuir a reduir la conflictivitat interna i facilitar la captació i retenció del personal.

Per construir la proposta salarial s'utilitzen habitualment tècniques de regressió lineal que relacionen la puntuació dels llocs amb les retribucions anuals, permetent definir trams salarials i criteris homogenis de remuneració. Amb l'acta final de valoració, i per tant amb els llocs de treball de l'ens o administració local valorats, cal elaborar una proposta retributiva que segueixi l'ordre final dels llocs d'acord amb el seu valor. S'han d'establir uns criteris salarials. Abans, però, cal fer l'anàlisi retributiva, tant d'equitat interna com d'equitat externa.

El primer pas de la diagnosi consisteix precisament a comparar el rànquing de punts amb la classificació de més a menys de les retribucions actuals associades als llocs de treball. Aquesta comparació s'anomena "anàlisi d'equitat interna", i ens aporta informació sobre el nivell de coherència dels salaris actuals, de la "justícia" de les retribucions, en definitiva.

La proposta retributiva de cada lloc de treball s'obté de la següent fórmula:

El valor final de la primera recta proposada és: $y = 74,00220045 * X + 10.091,91$

Y= retribució proposta per cada lloc de treball

X= puntuació assignada a cada lloc de treball

valor punt	2019	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
		0,25%	2,00%	0,90%	3,50%	3,50%	2,50%	2,50%	1,50%
	62,7901409	62,94465	64,203543	64,7813749	67,048723	69,3954283	71,130314	72,9085719	74,0022004

valor sortida	2019	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
		0,25%	2,00%	0,90%	3,50%	3,50%	2,50%	2,50%	1,50%
	8563,07747	8583,96105	8755,64027	8834,44103	9143,64647	9463,6741	9700,26595	9942,7726	10091,9142

d) Elecció del Manual de valoració de llocs de Treball de la Diputació de Barcelona

Fins a la data, el Manual de valoració de llocs de treball aprovat i utilitzat per l'Ajuntament de Cambrils ha estat el Manual de valoració de llocs de treball de la Diputació de Barcelona. L'elecció per aquest Manual resulta plenament justificada des d'una perspectiva tècnica, organitzativa i jurídica, atès que el

el Manual de la Diputació de Barcelona, fou elaborat específicament per a les administracions locals i dissenyat com un sistema quantitatiu i analític molt més desenvolupat, basat en una descomposició exhaustiva del lloc de treball en factors i subfactores objectivables. Així, el Manual de Barcelona incorpora:

- factors específics de coneixement tècnic;
- esforç intel·lectual;
- complexitat relacional i orgànica;
- responsabilitat funcional;
- exercici d'autoritat;

- tractament d'informació confidencial;
- control de serveis externalitzats;
- criticitat emocional;
- disponibilitat;
- flexibilitat;
- nocturnitat;
- incompatibilitat, entre molts altres.

Aquesta granularitat permet adaptar la valoració a la realitat organitzativa actual dels ajuntaments i captar adequadament les peculiaritats dels llocs de treball contemporanis, especialment en àmbits tècnics, directius, socials, policials o vinculats a noves formes de gestió pública.

En segon lloc, el Manual de la Diputació de Barcelona es configura expressament com una eina tècnica completa per permetre "determinar objectivament quin és el valor afegit que cada lloc de treball aporta" a l'organització municipal. El propi manual defineix de forma detallada cadascun dels factors, subfactores i escales de graduació, facilitant una aplicació homogènia i verificable. A més, ha estat:

- provat en projectes reals de valoració de llocs de treball;
- validat estadísticament per la Universitat Politècnica de Catalunya;
- i revisat amb participació sindical de CCOO i UGT.

Aquest element és especialment rellevant des d'una perspectiva de defensa jurídica de la RLT, ja que dota el sistema de major solidesa tècnica i traçabilitat metodològica.

En tercer lloc, el Manual de Barcelona neix precisament amb la finalitat de servir de base objectiva per determinar el "pes relatiu dels salaris" dels llocs de treball. La seva estructura facilita la construcció posterior d'un model retributiu coherent, basat en criteris d'equitat interna i proporcionalitat salarial.

Finalment, cal destacar que la valoració de llocs de treball no pot efectuar-se de manera aïllada o fragmentària, sinó de forma integral i comparativa sobre el conjunt de l'organització, per tal de garantir el principi d'igualtat i evitar desequilibris retributius entre llocs homologables. Precisament, el Manual de Barcelona ha estat concebut com una eina global de valoració transversal de tots els llocs municipals, adequada a organitzacions complexes i orientada a obtenir estructures salarials coherents i equilibrades.

En conseqüència, el Manual de valoració de la Diputació de Barcelona respon a l'opció tècnica més moderna o detallada, i a la necessitat de disposar d'un instrument:

- metodològicament complet;
- objectivable;
- jurídicament defensable;

- adaptat a la realitat actual de les administracions locals;
- i capaç de garantir els principis d'igualtat, objectivitat, proporcionalitat i equitat retributiva exigits per la normativa de funció pública i la jurisprudència actual.

f) Estructura retributiva llocs de personal funcionari

L'estructura retributiva i definició dels complements retributius dels llocs de treball de personal funcionari està prevista normativament a l'article 22 del TREBEP i a l'art. 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

	Concepte retributiu	Definició
Retribucions bàsiques	Sou base	són les que retribueixen al funcionari segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat Subgrup o Grup de classificació professional, en el cas que aquest no tingui Subgrup, i per la seva antiguitat en aquest. Dins d'elles estan compreses els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries
	Triennis	consistentes en una cantidad igual para cada grupo, por cada tres años de servicio en el Cuerpo o Escala, Clase o Categoría
Retribucions complementàries	Complement de destí	corresponent al nivell del lloc que s'exerceixi
	Complement específic	destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penúria. En cap cas podrà assignar-se més d'un complement específic a cada lloc de treball
	D'altres conceptes que no són pe	

De l'anàlisi de l'expedient permet afirmar que s'han analitzat tots els factors i subfactors continguts al Manual de la Diputació, consistents en Coneixement, Esforç Intel·lectual, Responsabilitat Orgànica, Responsabilitat especial, Condicions psicosocials i Condicions Físiques. No obstant no s'ha puntuat ni valorat el factor de Dedicació dels llocs de treball. Aquest factor inclou els subfactors següents (Ampliació dedicació, Jornada Partida, Canvi de torn, Dissabtes, diumenges i festius, Nocturnitat, Disponibilitat i Flexibilitat)

No és jurídicament obligatori que el factor de dedicació (disponibilitat, jornada especial, dedicació exclusiva, prolongació de jornada, tornicitat, etc.) es valori necessàriament dins del sistema de puntuació de la Relació de Llocs de Treball (RLT).



L'Administració pot optar legítimament per incorporar-lo dins la valoració dels llocs o bé regular-lo separatament mitjançant un acord o instrument específic de condicions de treball, sempre que es respectin els principis d'objectivitat, motivació, negociació i adequació retributiva.

La RLT té com a finalitat principal l'ordenació estructural dels llocs de treball i la determinació de les seves característiques essencials, incloent-hi, si escau, les retribucions complementàries vinculades al lloc. Tanmateix, la normativa de funció pública no imposa un únic model tècnic de valoració ni obliga que tots els factors retributius hagin de formar part del sistema de punts de la RLT. El que sí és obligatori és que el valor econòmic que s'atorgui a aquest factor de Dedicació s'inclogui o se sumi al Complement específic.

No existeix una jurisprudència i taxativa del Tribunal Suprem que digui literalment que "la dedicació es pot regular fora de la RLT". El que existeix és una construcció jurisprudencial i doctrinal de la qual s'infereix que:

- si la dedicació és estructural i permanent del lloc, el més correcte és incorporar-la al complement específic de la RLT;
- però si es tracta de disponibilitats, jornades especials, reforços, prolongacions o condicions variables de prestació efectiva del servei, és admissible regular-les mitjançant acords de condicions de treball o instruments complementaris, sempre amb justificació objectiva, negociació i cobertura pressupostària.

Per tots aquests motius, es RECOMANA realitzar la valoració del factor de la Dedicació en tots els llocs de treball de la RLT i s'atorgui un valor econòmic a cadascun dels subfactors per tal d'incloure'l al complement específic de cada lloc de treball.

BLOC II. LIMITACIONS PRESSUPOSTÀRIES A TENIR EN COMPTE EN EL MOMENT DE LA IMPLEMENTACIÓ DE LA NOVA RLT

a) Sobre l'informe de costos i l'impacte pressupostari en el moment de la implementació total de la RLT

L'informe de costos d'impacte total derivat de la implementació d'una Relació de Llocs de Treball (RLT) que consta al Fet Dinovè, i que obra a l'expedient, conté el cost total de la valoració econòmica de tots els llocs de treball inclosos en la RLT multiplicat pel nombre de dotacions de places en plantilla que es preveu necessari dotar per cada lloc de treball de l'Ajuntament (exclosos els Patronats), segons el nombre que consta a cada fitxa descriptiva. No es tenen en compte complements personals vinculats a l'empleat com són l'antiguitat (triennis), o d'altres complements que actualment s'abonin al marge de l'estructura retributiva pròpia del personal funcionari (sou base, complement de destí i complement específic).



Pel que fa al càlcul del cost d'implementació total de la Relació de Llocs de Treball, no s'ha incorporat el cost corresponent als llocs ocupats per personal Agent de Policia interí, atès que aquests ocupen places vacants existents a la plantilla municipal i, per tant, ja dotades pressupostàriament en el capítol I del pressupost municipal. En aquests casos, la cobertura interina no genera un cost addicional nou per a la Corporació, sinó que comporta únicament l'execució d'unes consignacions econòmiques ja previstes per a llocs estructurals existents. Conseqüentment, incloure novament aquests imports dins l'informe d'impacte econòmic de la RLT comportaria una duplicació artificial del cost real de la implantació.

D'altra banda, respecte dels llocs de caràcter temporal o estacional que eventualment es decideixi cobrir mitjançant nomenaments interins — especialment aquells vinculats a reforços de temporada estival o necessitats conjunturals dels serveis—, la seva incorporació efectiva dependrà de les necessitats organitzatives anuals i de la voluntat política i pressupostària del consistori en cada exercici.

D'aquest import, resulta necessari descomptar aquelles places que ja es troben incorporades a la plantilla i dotades pressupostàriament, atès que el seu cost econòmic ja forma part de les previsions pressupostàries ordinàries de la Corporació i, per tant, no constitueix un increment real de despesa derivat de la nova ordenació organitzativa.

La finalitat de l'informe d'impacte econòmic és determinar l'afectació pressupostària efectiva i addicional que comporta l'aprovació de la RLT respecte de la situació existent amb anterioritat. En conseqüència, únicament han de considerar-se com a increment de cost aquells conceptes retributius nous o les diferències econòmiques que es deriven de la creació de nous llocs, modificacions retributives, canvis de classificació o variacions organitzatives que no estiguin ja previstes en el pressupost municipal vigent.

Les places existents en plantilla pressupostària ja disposen de consignació econòmica en el capítol I del pressupost municipal, amb independència que la RLT redefineixi les seves funcions, denominació, adscripció o valoració. Incloure íntegrament el seu cost en l'informe d'impacte generaria una duplicació artificial de la despesa i oferiria una imatge distorsionada de l'impacte econòmic real de la RLT, contrària als principis de rigor, transparència i estabilitat pressupostària.

Així mateix, la metodologia de càlcul del cost incremental ha de permetre diferenciar entre:

- el cost estructural ja assumit per l'organització mitjançant la plantilla i el pressupost anual, i



- el cost addicional efectivament atribuïble a la implantació de la nova estructura organitzativa i retributiva.

Aquest criteri resulta coherent amb els principis de bona gestió financera i amb la necessitat que els informes econòmics incorporin una valoració realista i ajustada de l'impacte pressupostari de les mesures organitzatives adoptades, especialment en l'àmbit de la gestió de personal de les administracions públiques.

b) Sobre la no aplicabilitat de les limitacions pressupostàries als increments generalitzats de retribucions del personal a les RLT (sinó als Pressupostos municipals) i sobre la implementació diferida de la RLT en diferents exercicis pressupostaris

L'article 21.2. del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix que no es podran acordar increments retributius que globalment suposin un increment de la massa salarial superior als límits fixats anualment en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al personal.

L'article 19.dos.1. de la Llei 31 2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023 estableix un límit a l'increment retributiu que poden experimentar les retribucions al personal del sector públic. L'apartat set del mateix article estableix que el límit retributiu s'entendrà sense perjudici de les adequacions retributives que amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut del lloc de treball, entre d'altres. Tenint en compte el Reial Decret-Llei 4/2024, de 26 de juny, i la Resolució de 2 de juliol de 2025, de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses, aquest augment de les retribucions de l'exercici 2024 és d'un 2,5% respecte a les del 2023.

La jurisprudència és unànime a considerar que la RLT és un document tècnic d'avaluació de llocs de treball i que la seva aprovació no entra en cap cas en contradicció amb les limitacions retributives establertes en les lleis de pressupostos generals de l'Estat. Un ajuntament pot aprovar una RLT, i no implementar-la, o implementar-la al llarg de diversos exercicis, o aplicar-la inicialment només a un cos funcional, categoria o grup de llocs de treball (auxiliars, administratius, conserges, policies...). És a dir, que l'aplicació pràctica de la RLT pot ser diversa.

En aquest sentit, és important destacar la sentència del Tribunal Suprem, sala contenciós administrativa, de data 20 de maig de 2011, que l'instrument que ha de respectar els límits retributius no és la relació de llocs de treball, sinó el pressupost municipal, i per tant, no és pot imputar a una relació de llocs de

treball el no respectar els límits retributius de les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat, tal com estableix el fonament jurídic tercer:

“La sentencia desestima el recurso, porque sigue la doctrina fijada por la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2008 (RJ 2008, 6773), dictada en el recurso de casación 3.218/2004, Ponente D. Jose Diaz Delgado. Según la cual, el documento que ha de respetar el incremento de retribuciones de los funcionarios de Administración local que establece anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado, es el presupuesto municipal, y no otro. Por ello dice esa sentencia: «En consecuencia, es posible que la RPT no se ejecute en su totalidad en el ejercicio presupuestario, precisamente por los límites previstos en los presupuestos o por otras circunstancias.» Por ello, para la sentencia citada del Tribunal Supremo y obviamente para la sentencia aquí recurrida, puede ocurrir que la RPT que contiene las retribuciones complementarias como el complemento específico, no se ejecute en un solo año, en el año en que se aprueba, sino que se puede diferir en dos o más años, por lo que, no cabe imputar al acuerdo aprobatorio de la RPT el no respetar el límite de incremento de retribuciones fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.”

La jurisprudència també ha deixat clar que les limitacions pressupostàries estan referides als pressupostos municipals, no a les relacions de llocs de treball (Sentència del Tribunal Suprem 4437/2008 (Sala contenciosa- administrativa, secció setena), de 14 de juliol de 2008 (recurs 3218/2008) que estima el recurs de cassació interposat per l'Ajuntament d'Elx:

*“En conseqüència, la RLT no ha necessàriament de ser contrària a aquestes previsions pressupostàries, **perquè la limitació va referida als pressupostos municipals**. Per tant la sentència, en tant dedueix la il·legalitat de la RLT, exclusivament de la comparació de la quantitat destinada a personal en el pressupost municipal de 1999 i el 2000, vulnera aquests preceptes, perquè no estem davant una impugnació dels pressupostos, sinó que l'objecte de la impugnació era la pròpia RLT, que com sosté la recurrent ofereix la possibilitat de proveir els llocs de treball que apareixen relacionats en elles, i els requisits exigits per al seu acompliment, retribucions i forma de provisió, que han de ser observats quan es refereixen a l'elaboració de l'oferta d'ocupació pública, provisió de llocs de treball i formació professional, podent crear-se, modificar-se, refondre's i suprimir-se els llocs de treball a través d'aquesta.”*

Per tant, resulta possible diferir l'execució de la RLT a un moment posterior, fins i tot fer-lo de manera escalonada en diferents anualitats el que ha estat ratificat per la sentència del TS de 30 juny de 2011 (EDJ 2011/147447), la qual cosa a més permetria mantenir-se dins de les limitacions previstes en les lleis pressupostàries més fàcilment, establint un calendari en què les pujades anessin per grups d'empleats, i en aquest cas tindria molt millor ajust l'excepció que ens citen de l'art. 19. Set LPGE 2023.

En aquest sentit, la implementació de les valoracions econòmiques resultants de la nova RLT requeriran d'expedients de modificació de la plantilla de personal (en cas de creació de places) i/o de l'Annex de personal al pressupost municipal (en cas de modificació de les retribucions assignades a les places incloses en l'esmentat Annex).

Aquests expedients, quan comporten modificacions de les retribucions de places, com seria el cas, estan subjectes a les prohibicions normatives i pressupostàries als increments generalitzats de les retribucions del personal al servei de l'administració i del seu sector públic (art.19.Dos Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023).

Així doncs, cal posar de manifest que es present expedient és únicament d'aprovació de la Relació de Llocs de treball de l'Ajuntament de Cambrils, així com de la resta de documentació vinculada a aquest instrument, però que la voluntat de la Corporació, és implementar el resultat de l'estudi retributiu dels llocs de treball inclosos en la RLT de manera calendaritzada al llarg dels propers exercicis econòmics i dins de la legalitat pressupostària citada. Aquesta implementació s'haurà de sotmetre a negociació col·lectiva amb la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament.

BLOC III. ASPECTES PROCEDIMENTALS

Primer.- Qualitat del present informe jurídic-proposta de resolució

Aquest informe té la vocació d'actuar com a informe jurídic i proposta de resolució de la cap de la dependència del Departament de Recursos Humans, tal com exigeix l'article 172 i 175 del Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre."

S'acorda:

Primer: Aprovar la refosa de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Cambrils resultant de l'actualització realitzada, l'Acta final de valoració de llocs de treball (Annex I), el catàleg retributiu de llocs de treball (Annex II), i les fitxes descriptives de funcions resultant (Annex III), contingudes en l'expedient administratiu.

Segon: En cas que el Ple aprovi la refosa de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament, publicar al Tauler d'anuncis de la Corporació, al Butlletí Oficial de la província, al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i al Portal de Transparència de l'Ajuntament.

Tercer: Trametre còpies certificades a l'Administració de l'Estat i al Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya, en el termini de trenta dies des de la seva aprovació.

2. Aprovació del complement de productivitat per cobrir funcions de director/a del Patronat municipal de Turisme durant l'any 2026 (X2026044608)

El Sr. alcalde explica el punt i obre un torn d'intervencions.

El debat d'aquest punt es troba recollit en la gravació de la sessió plenària, que està disponible en el Portal de Reproducció del web municipal.

<https://videoacta.cambrils.cat?pleno=20260605&punto=2>

Posat l'assumpte a votació es produeix el següent resultat:

A FAVOR: 6 NMC, 2 PSC, 2 PP, 2 VOX, 3 JxC, 4 ERC-AM (19)

EN CONTRA: 1 CEPC-C (1)

ABSTENCIONS: Cap (0)

El Ple de l'Ajuntament, per majoria absoluta dels vint membres presents, a proposta de la Comissió de Recursos Humans i Serveis Jurídics, adopta el següent acord:

Antecedents

Per Decret Patronat de Turisme, número 2024D003000006 de data 26 de gener de 2024 es van assignar temporalment a la Sra. Josepa Vidal Boquera, informadora turística assimilada al subgrup C2, una sèrie de funcions de la fitxa 001 de les fitxes descriptives de llocs de treball del Patronat de Turisme, des de la data 15 de gener de 2024 i fins la cobertura del lloc de treball de director/a gerent del Patronat de Turisme, amb data màxima 30 de juny de 2024.

Per Decret Patronat de Turisme, número 2024D003000007 de data 29 de gener de 2024 es van assignar temporalment al Sr. Vadim Koryagin, informador turístic assimilat al subgrup C2, una sèrie de funcions de la fitxa 001 de les fitxes descriptives de llocs de treball del Patronat de Turisme, des de la data 26 de gener de 2024 i fins la cobertura del lloc de treball de director/a gerent del Patronat de Turisme, amb data màxima 30 de juny de 2024.

En data 11 de juliol de 2024 per Decret de Patronat de Turisme, número 2024D003000120 es prorroga l'assignació temporal a la Sra. Josepa Vidal Boquera, informadora turística assimilada al subgrup C2, de les següents funcions de la fitxa 001 de les fitxes descriptives de llocs de treball del Patronat de Turisme, des de la data 1 de juliol de 2024 i fins la cobertura del lloc de treball de director/a gerent del Patronat de Turisme:

- Dirigir, gestionar i coordinar els recursos humans, econòmics i materials assignats.
- Dirigir, coordinar i supervisar l'elaboració i execució del pressupost del Patronat, així com la realització de la memòria anual.
- Elaborar propostes d'acords i convenis en relació a les matèries incloses al seu àmbit funcional.



- Elaborar ordenances i reglaments en relació a les matèries incloses al seu àmbit funcional.
- Redactar informes tècnics relatius als expedients i matèries competència del Patronat i al seu àmbit de coneixement.
- Vetllar per la protecció de dades de caràcter personal i actuar d'acord a criteris d'ètica i transparència.
- Donar compliment i assegurar l'aplicació de les normes de prevenció de riscos laborals, d'acord amb les responsabilitats derivades del marc legal vigent i de la normativa interna de la Corporació.

En data 11 de juliol de 2024 per Decret de Patronat de Turisme, número 2024D003000121 es prorroga l'assignació temporal al Sr. Vadim Koryagin, informador turístic assimilat al subgrup C2, de les següents funcions de la fitxa 001 de les fitxes descriptives de llocs de treball del Patronat de Turisme, des de la data 1 de juliol de 2024 i fins la cobertura del lloc de treball de director/a gerent del Patronat de Turisme:

- Definir els objectius del Patronat, d'acord als objectius estratègics i de gestió de l'Àrea, controlant periòdicament l'acompliment dels objectius amb els seus responsables.
- Impulsar, planificar i dirigir l'activitat del Patronat per a l'assoliment dels objectius definits.
- Donar suport a la direcció de l'Àrea en la formulació dels objectius, estratègics i de gestió i en els projectes de millora de serveis, així, com avaluar el seu funcionament.
- Planificar, organitzar i avaluar projectes, jornades i/o esdeveniments diversos relacionats amb les matèries competència del Patronat.
- Coordinar i/o participar en projectes transversals de l'Ajuntament d'acord amb el seu àmbit de coneixement.
- Assessorar en relació a qüestions pròpies del seu l'àmbit tant al propi Patronat com a la resta de l'organització així com a entitats externes.
- Participar en els espais de coordinació en els que estigui designat/da.
- Desenvolupar la política general en l'àmbit del turisme en el marc de l'estratègia corporativa i d'acord amb les directrius de l'equip de govern de la Corporació i de Gerència, així com de la normativa vigent.
- Proposar i coordinar accions en l'àmbit del turisme analitzant la seva viabilitat i retorn.
- Vetllar per la imatge del municipi de Cambrils.
- Dissenyar instruments, mètodes o procediments de treball relacionats amb les matèries competència del Patronat.
- Representar l'Ajuntament davant altres administracions, institucions supramunicipals i la resta d'agents en l'àmbit dels continguts i activitats pròpies del Patronat.

- Vetllar per la protecció de dades de caràcter personal i actuar d'acord a criteris d'ètica i transparència.
- La signatura de factures, informes-propostes, expedients o documents que requereixin signatura del personal del Patronat de Turisme.

En data 15.07.24 s'ha celebrat una mesa negociadora del Patronat Municipal de Turisme de Cambrils, amb la representació sindical on es varen negociar els complements de productivitat tant del Sr. Vadim Koryagin com de la Sra. Josepa Vidal i varen ser aprovats amb la conformitat de totes les parts.

En data 07.05.26 el TAE A1 del departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Cambrils ha emès informe en relació a l'establiment del complement de productivitat. En aquest informe s'estableix una quantitat global de complement de productivitat de 39.999,96 euros, 26.666,64 euros per les tasques a realitzar pel Sr. Vadim Koryagin, 13.333,32 euros per les tasques a realitzar per la Sra. Josepa Vidal Boquera per les tasques de 1 de gener de 2026 a 31 de desembre de 2026. El total de seguretat social corresponent ascendeix a 12.858,60 euros.

Vist que en data 25.05.26 s'ha aprovat per Consell rector de Turisme el complement de productivitat per realitzar aquestes funcions.

Fonaments de dret i consideracions

L'article 27 del RDL 5/2015 regula les retribucions del personal laboral. El punt 6 de l'acord de Ple de data 23 de juny de 2010, subapartat 4 dels punts acordats, estableix la reestructuració dels conceptes salarials del personal laboral per uns conceptes iguals al del personal funcionari, enumerant dintre d'aquests conceptes, el complement de productivitat. L'article 28 del vigent Conveni regulador de les condicions específiques de treball del personal laboral del Patronat Municipal de Turisme de Cambrils estableix que l'estructura salarial del personal empleat del Patronat tindrà la mateixa estructura i conceptes retributius que el personal funcionari.

L'article 5 del Reial Decret 861/1986 diu el següent: "el complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb el que el funcionari desenvolupa el seu treball", la realització d'aquestes funcions s'haurien de retribuir mitjançant un complement de productivitat. L'informe del cap del departament de Recursos Humans estableix una proposta respecte a l'import de la productivitat en base a les tasques realitzades i a realitzar.

L'article 39.3 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, estableix que excepcionalment es pot atorgar eficàcia retroactiva als actes quan produeixin efectes favorables a la persona interessada, sempre que els supòsits de fet necessaris existissin a la data que es retrotregui l'eficàcia de l'acte i aquesta no lesioni drets o interessos legítims d'altres persones.

D'acord amb els fets i fonaments exposats,

S'acorda:

1. Aprovar la quantitat global assignada a complement de productivitat al pressupost de l'exercici 2026 per una quantia de 39.999,96 euros, 26.666,64 euros per les tasques a realitzar pel Sr. Vadim Koryagin i 13.333,32 euros per les tasques a realitzar per la Sra. Josepa Vidal Boquera per l'any 2026, amb la part corresponent de seguretat social de l'empresa per un import de 12.858,60€.
2. Establir com a factors per assignar la quantitat anterior l'especial esforç, interès i dedicació amb que la persones treballadores exerceixen el seu treball amb la realització de les funcions realitzades i assignades pels Decrets del Patronat de Turisme número 2024D003000121 i 2024D003000120 en el cas de Vadim Koryagin i Josepa Vidal.
3. L'assignació individualitzada del complement de productivitat es realitzarà prèvia valoració del compliment dels objectius assignats.
4. Notificar aquest acord a les persones interessades i al Patronat de Turisme.

3. Moció d'Alcaldia d'aprovació del contracte d'arrendament entre ADIF i l'Ajuntament de Cambrils per a la implantació de la Via Verda de Vandellós a Cambrils. (X2026041623)

L'art. 83 del ROM diu que l'aprovació de la moció per majoria absoluta comportarà tàcitament declarar-la d'urgència, sense que sigui necessària una votació expressa.

El Sr. alcalde explica el punt i obre un torn d'intervencions.

El debat d'aquest punt es troba recollit en la gravació de la sessió plenària, que està disponible en el Portal de Reproducció del web municipal.

<https://videoacta.cambrils.cat?pleno=20260605&punto=3>

Posat l'assumpte a votació es produeix el següent resultat:

A FAVOR: 6 NMC, 2 PSC, 2 PP, 1 CEPC-C, 3 JxC, 4 ERC-AM (18)

EN CONTRA: 2 VOX (2)

ABSTENCIONS: Cap (0)

El Ple de l'Ajuntament, per majoria absoluta dels vint membres presents, adopta el següent acord:

ANTECEDENTS

I. Consta a l'expedient proposta de contracte d'arrendament a subscriure entre l'entitat pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) i

l'Ajuntament de Cambrils per a la posada en marxa i explotació de la Via Verda de Vandellós a Cambrils sobre antics terrenys i infraestructures ferroviàries fora de servei.

II. El projecte s'emmarca en les polítiques públiques de sostenibilitat ambiental, mobilitat activa, recuperació d'infraestructures en desús, cohesió territorial i promoció del patrimoni ferroviari i natural, contribuint a la generació d'una infraestructura verda de caràcter públic destinada a la mobilitat no motoritzada i a l'ús ciutadà sostenible.

III. Consta incorporat a l'expedient informe de la tècnica de serveis de data 12.3.26, informe jurídic emès en dates 18.5.2026 i 28.5.26 i informe de l'arquitecta municipal de dates 18.5.2006 i 28.5.26

IV. Aquesta alcaldia considera que l'adopció de l'acord d'aprovació del contracte d'arrendament està justificat atès que té com a objectiu impulsar definitivament l'aprovació i desenvolupament de la Via Verda, un projecte estratègic que aquest Govern considera prioritari tant des del punt de vista territorial com econòmic i turístic.

En aquest sentit, es considera essencial reforçar la col·laboració institucional amb ADIF per tal de desencallar una actuació llargament reivindicada pel territori i que representa una oportunitat de gran valor per al conjunt de la zona. Aquesta cooperació permetrà avançar en la recuperació i adequació d'un espai amb un elevat potencial de dinamització social, ambiental i econòmica.

La Via Verda esdevindrà un important atractiu turístic, capaç d'atraure visitants durant tot l'any i de complementar l'oferta existent amb un model de turisme sostenible, saludable i respectuós amb l'entorn. Alhora, contribuirà a la cohesió territorial, fomentarà la mobilitat sostenible i generarà noves oportunitats per al comerç local, la restauració i els establiments turístics dels municipis de l'entorn.

Així mateix, aquest projecte suposa una aposta clara per la posada en valor del patrimoni i la connexió dels diferents nuclis del territori, afavorint un desenvolupament equilibrat i sostenible que beneficiarà el conjunt de la ciutadania.

Per tot això, es considera necessari tramitar i impulsar aquesta proposta com una actuació prioritària de Govern, amb la voluntat decidida de treballar conjuntament amb ADIF per fer realitat una infraestructura que marcarà un abans i un després en el desenvolupament turístic i econòmic de la zona.

FONAMENTS JURÍDICS

I. El contracte d'arrendament proposat s'emmarca en el règim patrimonial de l'Administració General de l'Estat regulat a la Llei 33/2003, de 3 de novembre, del patrimoni de les administracions públiques, en relació amb la Llei 38/2015, de 29 de setembre, del sector ferroviari, i la normativa reguladora d'ADIF.

II. D'acord amb els articles 105 i següents de la Llei 33/2003, l'explotació dels béns patrimonials de l'Administració General de l'Estat pot efectuar-se mitjançant qualsevol negoci jurídic típic o atípic.

III. L'actuació projectada respon a finalitats d'interès públic vinculades, entre altres, a sostenibilitat ambiental, mobilitat activa, promoció turística sostenible i cohesió territorial

Per tot l'exposat, **s'acorda :**

PRIMER. - Aprovar el contracte d'arrendament entre l'entitat pública empresarial ADIF i l'Ajuntament de Cambrils per a la implantació i explotació de la Via Verda de Vandellós a Cambrils , en els termes que consten en l'Annex que forma part integrant d'aquest acord.

El contracte adquirirà plena vigència i eficàcia a la conclusió dels treballs que estan contemplats en el projecte de construcció de les actuacions derivades de l'estudi sobre l'efecte barrera de la via única existent entre Vandellós i Port Aventura. Fase I. Tram Vandellós-Cambrils

SEGON.- Disposar que, a partir de l'entrada en vigor del contracte, les actuacions derivades del mateix restaran condicionades a l'existència de consignació pressupostària adequada i suficient en cada exercici pressupostari que l'Ajuntament es compromet a dotar anualment.

TERCER.- Informar que d'acord amb el planejament les instal·lacions elèctriques i línies de serveis hauran de ser soterrades

QUART.- Advertir que pel que fa als estudis a realitzar previstos en les clàusules 14a i 15a caldrà definir la delimitació dels àmbits de planejament de gestió i planejament urbanístic i, en el seu cas, els aprofitaments urbanístics del sistema general de la via verda en els termes de l'informe de l'arquitecte municipal de data 28.5.26 que consta a l'expedient.

CINQUÈ.- Facultar a l'alcalde per a la signatura del contracte i de tots aquells documents que siguin necessaris per a l'execució d'aquest acord.

SISÈ.- Notificar l' acord a ADIF

SETÈ.-Donar trasllat d'aquest acord als departaments municipals afectats i als Ajuntaments d'Hospitalet de l'Infant i Mont-roig del Camp

Oberta la secció de Precs i Preguntes no es varen formular i essent les 10 hores i 47 minuts del dia del seu començament i no havent-hi més assumptes que tractar, el senyor alcalde president dóna l'acte per acabat, el qual jo, la secretària certifico.


**La secretària
general
MARIA CINTA
VIDAL BAYARRI
12/06/2026**

Firmado por OLIVER
KLEIN BOSQUET -
DNI 39720936M
(TCAT)
Fecha: 12/06/2026
14:30:47 CEST
Motivo: #T#Alcalde

