



Mesura de Govern

Pla de Recursos Humans per al mandat 2015-2019

Plenari, 29 d'abril de 2016



Índex de la mesura de govern

1	EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL DELS RECURSOS HUMANS MUNICIPALS	5
1.1	Evolució del pressupost	5
1.1.1	Comparativa amb altres ciutats	6
1.2	Evolució dels recursos humans	6
1.3	Situació actual dels recursos humans per gerències i categories	7
1.3.1	Gerències de Districte	8
1.3.2	Gerències de Sector	8
1.3.3	Gerències d'Institut	8
1.3.4	Dades presentades per categories	9
1.3.5	Dades totals agregades	10
1.4	Conclusions	11
2	VISIÓ I OBJECTIUS DEL PLA DE RECURSOS HUMANS 2015-2019 PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA MESURA DE GOVERN	12
3	EINES DEL PLA PER A LA INCORPORACIÓ DE RECURSOS HUMANS	13
3.1	Marc legal	13
3.2	Determinació dels àmbits prioritaris o que afecten al funcionament dels serveis essencials ...	13
3.3	Ofertes públiques i reducció de la temporalitat	14
3.4	Borses de treball	15
4	ESTIMACIÓ DE NECESSITATS DE L'ORGANITZACIÓ	17
4.1	Criteris de reforçament	17
4.2	Dimensionament de les necessitats de recursos humans	17
4.2.1	Previsió de baixes	17
4.2.2	Necessitats addicionals de reforçament dels serveis	17
5	METODOLOGIA DEL PLA DE RECURSOS HUMANS PER GARANTIR L'APLICACIÓ DE LA MESURA DE GOVERN	19



5.1	Comitè de direcció del pla	19
5.2	Fases de treball	19
5.2.1	FASE I: Posada en marxa del Pla i recollida bruta de noves necessitats	20
5.2.2	FASE II: Aprovació d'instruments	20
5.2.3	FASE III: Encaix organitzatiu de la proposta i planificació	20
5.2.4	FASE IV: Execució	20
5.2.5	FASE V: Actuacions derivades del Pla i de l'encaix organitzatiu	20



A l'inici de la dècada dels 90, l'Ajuntament de Barcelona va situar-se a prop d'una fallida. Aquesta situació va requerir la posada en funcionament de diferents vies de control de la despesa, que també van ser aplicades a la despesa de recursos humans.

Aquesta sistemàtica de contenció s'ha mantingut en la cultura de l'organització i ha permès a l'Ajuntament afrontar amb solvència els anys passats de l'actual crisi, a diferència d'altres administracions.

No obstant, l'aparició de regulacions de contenció de la despesa de recursos humans des de l'any 2010, aplicades de manera generalitzada a tot el sector públic, ha impactat negativament sobre l'organització municipal. En una organització que ha mantingut un control adequat sobre el creixement de la despesa del personal, les lleis de racionalització i de pressupostos han suposat una restricció a la incorporació de recursos humans que ha malmès el relleu generacional de l'Ajuntament. A banda, ha portat a l'externalització de serveis que es podrien haver gestionat internament, i que no sempre s'han pogut supervisar adequadament; justament per la manca dels propis recursos humans interns que haurien de controlar-los.

Aquesta mesura de govern detalla l'evolució dels recursos humans de l'Ajuntament i els seus Instituts, durant els darrers anys, així com la situació actual, amb l'objectiu de marcar les fites per aconseguir revertir la situació d'escassetat de recursos i poder reforçar de manera adequada la plantilla.

És voluntat de la Regidoria de Presidència i Territori, el donar comptes de la concreció i resultat d'aquesta mesura, de manera periòdica al llarg del mandat, i poder donar retorn de l'avaluació dels resultats que suposarà la incorporació de nous professionals en els serveis municipals. D'aquesta forma es podran corregir les previsions que es realitzen en aquest moment i les actuacions addicionals que acompanyaran a aquesta mesura per a la seva implementació, tant al propi àmbit de l'Ajuntament i els seus Instituts, com el de les societats municipals, consorcis i fundacions que integren el sector local de l'Ajuntament de Barcelona.



1 Evolució i situació actual dels recursos humans municipals

1.1 Evolució del pressupost

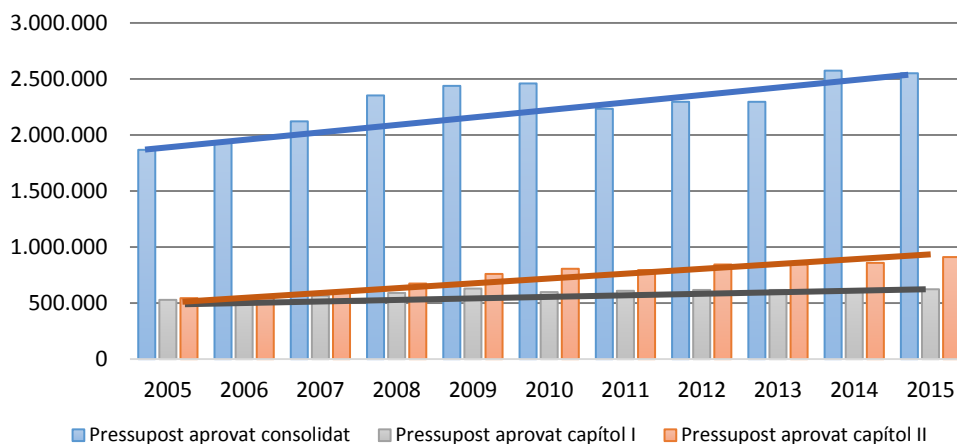
L'evolució del pressupost inicial de l'Ajuntament ha estat creixent durant la dècada 2005-2015 (a excepció de l'estancament dels anys 2011 i 2013, vinculat també a una pròrroga pressupostària), amb un increment total en el període del 37%.

Les dades d'evolució del pressupost total consolidat (Ajuntament i ens dependents: Organismes Autònoms OA, Entitats Públiques Empresariales Locals EPEL i Societats mercantils municipals), així com del capítol 1 (pressupost de despesa de personal) i 2 (pressupost de despesa corrent, on s'inclouen les externalitzacions), són les que es presenten a continuació, mostrant el pes que ambdós capítols han tingut respecte al pressupost total.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pressupost total (1)	1.867	1.936	2.121	2.353	2.438	2.460	2.234	2.296	2.296	2.574	2.551
Capítol 1 (2)	529	532	565	590	629	598	609	617	617	604	623
Ajuntament	291	302	317	333	352	351	351	351	351	348	356
OA	97	101	109	115	121	93	99	107	107	105	106
EPEL	61	64	68	69	68	70	68	67	67	62	60
Societats mercantils	80	65	71	74	89	84	91	92	92	89	101
Capítol 2	544	557	605	674	760	806	794	844	844	859	910
Ajuntament	346	375	405	466	514	525	524	549	549	564	603
OA	66	62	66	50	59	100	105	117	117	122	127
EPEL	41	47	54	61	69	68	64	65	65	62	67
Societats mercantils	90	72	79	96	118	113	101	113	113	111	113
% Capítol 1/total	28%	28%	27%	25%	26%	24%	27%	27%	27%	23%	24%
% Capítol 2/total	29%	29%	29%	29%	31%	33%	36%	37%	37%	33%	36%

Dades en milers d'euros. Font pròpia. (1) Pressupost total inicial consolidat (2) Capítol 1 i 2 inicials, consolidats

Així, sobre un pressupost que creix en un 37% entre els anys 2005 i 2015, l'increment del capítol 2 és d'un 67%, en el mateix període, i de tan sols un 18% en el cas del capítol 1.



Font pròpia. Evolució en valor absolut dels pressupostos inicials de capítol 1 i 2



A la gràfica anterior es pot observar l'evolució en valor absolut dels pressupostos inicials de capítol 1 i 2, que parteixen d'un valor similar a l'any 2005, i que en 2015 el capítol 2 suposa quasi un 50% més que el 1.

1.1.1 Comparativa amb altres ciutats

Prenent com a font el Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques, es presenta el pes del capítol 1 sobre els pressupost de despesa executats dels anys 2010 a 2015. L'estructura de capítol 1 de l'Ajuntament de Barcelona és la més reduïda de les sis ciutats més grans de l'estat espanyol, a 10 punts per sota com a mínim respecte als Ajuntaments comparats¹.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Barcelona						
Pressupost despesa	2.634.526	2.479.880	2.408.975	2.368.615	2.776.996	2.630.250
% Capítol 1 sobre despesa	17%	18%	18%	19%	17%	18%
Madrid						
Pressupost despesa	5.132.949	4.478.751	4.353.437	4.619.873	5.701.817	4.388.517
% Capítol 1 sobre despesa	26%	29%	27%	26%	21%	29,6%
Málaga						
Pressupost despesa	719.357	630.790	552.144	559.321	578.826	568.655
% Capítol 1 sobre despesa	27%	30%	33%	33%	33%	36%
València						
Pressupost despesa	1.020.253	813.410	828.121	720.960	807.013	742.674
% Capítol 1 sobre despesa	28%	34%	33%	37%	32%	35%
Sevilla						
Pressupost despesa	833.989	820.516	800.360	739.654	903.325	808.597
% Capítol 1 sobre despesa	40%	40%	37%	41%	34%	43%
Saragossa						
Pressupost despesa	753.699	674.867	752.128	686.888	682.582	687.740
% Capítol 1 sobre despesa	35%	38%	32%	36%	36%	36%

Dades en milers d'euros. Font: Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques. Obligacions reconegudes als pressupostos i % de capítol 1 sobre aquest pressupost

En un entorn de despesa de recursos humans austera, les Lleis de Pressupostos que han contingut el nomenament de personal temporal i l'execució d'oferta pública, han afectat de manera més greu a una administració, com l'Ajuntament de Barcelona, amb una plantilla ja racionalitzada.

1.2 Evolució dels recursos humans

Durant la dècada 2005-2010, s'han dut a terme diverses actuacions de racionalització d'ens i canvis organitzatius que dificulten determinar fàcilment l'evolució dels recursos humans. Algunes d'aquestes actuacions han estat: la transferència de la major part del personal docent de l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona (IMEB) al Consorci d'Educació de Barcelona, la creació de l'Institut Municipal de Serveis Socials (IMSS), o la concentració de les oficines d'atenció ciutadana a la Direcció d'atenció a la ciutadania.

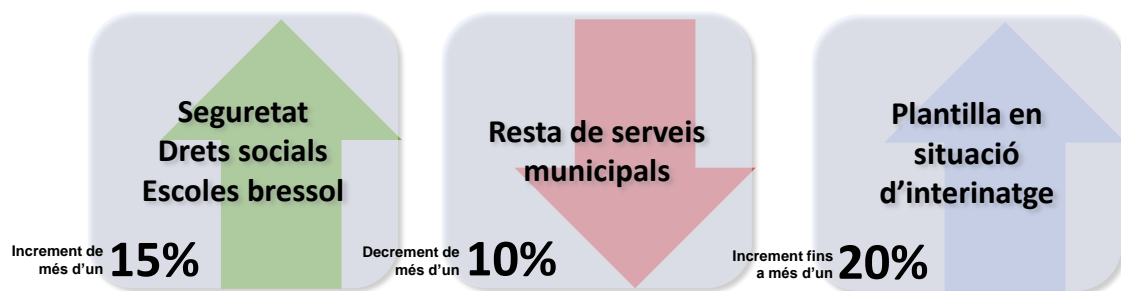
¹ Les dades obtingudes d'aquesta font estatal ofereixen valors sensiblement diferents als recollits en aquest informe, tant en pressupost total com en capítol 1 (les dades pròpies aportades anteriorment tenen una major fiabilitat), però permeten comparar els valors amb un tractament comú.



També en aquesta dècada s'han dut a terme incorporacions de personal en els serveis considerats com a crítics, destacant la Guàrdia Urbana (GU), els Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament (SPEIS), els serveis socials, i les escoles bressol. Mentre que els serveis administratius o tècnics de la resta de l'organització s'han reduït sistemàticament.

Així, de manera sintètica es pot afirmar que:

- durant els darrers anys només s'han incrementat les plantilles de seguretat, les de drets socials i les de les escoles bressol, en més d'un 15%
- La resta de serveis municipals s'han reduït en una mitjana del 10% respecte als efectius que tenien l'any 2005.
- La manca d'oferta pública ha fet créixer l'interinatge fins a un 20% de la plantilla total.



La contenció ha impactat també en l'edat mitjana, que a l'any 2015 era de 46 anys (50 si no es computen guàrdies i bombers).

A banda, s'estima en més de 300 persones l'externalització de funcions estratègiques, el que dificulta el manteniment del coneixement intern.

De manera suplementària, les restriccions de les Lleis de Pressupostos han portat a una temporalitat de més del 20% de les places estructurals.

1.3 Situació actual dels recursos humans per gerències i categories

Dins del Pla de Recursos Humans per al Mandat 2015-2019, es recull en aquest document una visió de la plantilla amb dades de gener de 2016.

La visió es presenta per gerències i per categories.

Per a la confecció d'aquesta anàlisi s'han extret dades a gener del 2016 amb els següents filtratges:

- Persones actives a l'organització i recollides als sistemes de nòmina, a excepció de becaris, FP dual, consellers de districte, funcionaris interins de substitució, laborals de substitució o rellevistes, membres electes, personal eventual i personal amb nomenaments funcionals (consells d'administració, ocupacions funcionals de llocs i altres casuístiques exemptes de nòmina)
- Les dades sobre interinatge recollides a les taules, incorporen exclusivament les posicions estructurals, no computant programes o puntes de feina, tant en funcionaris com en laborals.



- Les jubilacions estan computades per al personal que faran 62 o més anys durant l'any 2016. Aquest còmput, en el cas dels efectius operatius del SPEIS, serà per a les persones que faran 57 o més anys durant l'any 2016. Aquestes estimacions estan subjectes a canvis legals que podrien avançar l'edat de jubilació voluntària en els operatius de la guàrdia urbana.

Les taules que es presenten a continuació, incorporen la següent informació:

- Plantilla: la situació actual de la plantilla per gerències, tenint en compte exclusivament els llocs ocupats.
- Jubilacions: projecció de les jubilacions per gerència per als anys 2015, 2016, 2017 i 2018. El percentatge adjunt és el d'aquestes jubilacions sobre la plantilla actual.
- Interinatges: nombre total d'interinatges estructurals per gerència. El percentatge adjunt és el d'aquests nomenaments sobre la plantilla actual.

1.3.1 Gerències de Districte

Gerència	Plantilla	Jubilacions	%	Interinatges	%
Ciutat Vella	87	10	7%	24	28%
Eixample	90	7	4%	11	12%
Sants-Montjuic	88	14	10%	12	14%
Les Corts	60	10	12%	5	8%
Sarrià-Sant Gervasi	71	9	10%	9	13%
Gràcia	75	14	9%	9	12%
Horta-Guinardó	75	5	5%	7	9%
Nou Barris	69	6	7%	7	10%
Sant Andreu	82	14	11%	7	9%
Sant Martí	85	13	13%	7	8%
Total	782	102	13%	98	13%

1.3.2 Gerències de Sector

Gerència	Plantilla	Jubilacions	%	Interinatges	%
Àmbit Polític	128	9	7%	30	23%
Gerència Municipal	8	2	0%	2	25%
Presidència i Economia	194	10	4%	28	14%
Recursos	411	91	12%	46	11%
Ecologia Urbana	341	64	15%	47	14%
Drets Socials	231	19	5%	46	20%
Ocupació, Empresa i Turisme	12	0	0%	1	8%
Recursos Humans i Organització	91	9	8%	30	33%
Drets de Ciutadania	252	10	4%	49	19%
Habitatge	4	0	0%		0%
Seguretat i Prevenció	195	18	7%	44	23%
Guàrdia Urbana	3.025	181	3%		0%
SPEIS	583	118	16%		0%
Total	5.475	531	10%	323	6%

1.3.3 Gerències d'Institut

Gerència	Plantilla	Jubilacions	%	Interinatges	%
IM d'Informàtica	223	18	8%	2	1%
IM Educació de Barcelona	946	62	5%	469	50%



Gerència	Plantilla	Jubilacions	%	Interinatges	%
IM d'Hisenda	265	25	8%	46	17%
I de Cultura de Barcelona	339	25	7%	52	15%
IM d'Urbanisme	8	0	0%		0%
IM de Mercats de Barcelona	66	2	3%	3	5%
IM de Persones amb Discapacitat	53	2	4%	9	17%
IM del Paisatge Urbà	32	7	16%	6	19%
IM de Serveis Socials	616	16	2%	170	28%
IM Barcelona Esports	46	7	13%	5	11%
IM de Parcs i Jardins	912	133	12%	140	15%
Patronat Municipal de l'Habitatge	90	13	8%	20	22%
Fundació Mies van der Rohe	14	0	0%	0	0%
Total	3.610	310	9%	922	26%

1.3.4 Dades presentades per categories

Codi	Nom de cos/categoria	Plantilla	Jubilacions	%	Interinatges	%
110	Secretaria	1				
111	Intervenció	1				
113	Tresoreria	1				
117	Intervenció Adjunta	2				
1010	Tècnica d'Administració General	80	8	10%		
1020	Gestió d'Administració General	399	20	5%	38	10%
1030	Administrativa	861	90	10%	7	1%
1040	Auxiliar	957	81	8%	289	30%
1050	Subalterna	58	7	12%	3	5%
2011	TS Arquitectura	128	18	14%	33	26%
2012	TS Enginyeria	63	5	8%	17	27%
2021	TM Arquitectura	118	14	12%	24	20%
2022	TM Enginyeria	90	6	7%	19	21%
2025	TM SPEIS	6				
2031	Encarregats	1				
2032	Tècnic Auxiliar de Suport Logístic	2			1	50%
2042	Mestre / Capatàs	45	6	13%		
2044	Oficial d'oficis a extingir	1				
2045	Auxiliar de Suport Logístic	2			2	100%
2048	Auxiliar Pràctic	3	1	33%	1	33%
2050	Ajudants d'ofici	27	8	30%		
2110	Tècnica Superior en Medicina	6	3	50%	1	17%
2111	TS Veterinària	1				
2114	Professor/a Superior d'Orquestra i Banda	34				
2120	TM Sanitat (a extingir)	11	5	45%		
2125	TM en Infermeria del SPEIS	25			12	48%
2134	Tècnic Auxiliar Sociosanitari de Residències	3				
2210	TS Ciències	12	2	17%	1	8%
2310	TS Art i Història	53	6	11%	10	19%
2311	TS Arxivística	23	2	9%	1	4%
2410	Catedràtic/a de música	2	1	50%		
2413	Professor/a de música	80	10	13%	37	46%
2511	TS Professors Educació Secundària	49	6	12%	12	24%
2512	TS Psicologia	108	9	8%	15	14%
2513	TS Pedagogia	33			6	18%
2520	TM en Educació (a extingir)	1				
2521	Mestres	12	3	25%		
2522	TM Professors/res Tècnics/ques FP	2				
2523	Educadora Escola Bressol	756	26	3%	412	54%
2530	TA Educació (a extingir)	2				
2610	TS Informació	24	1	4%	14	58%



Codi	Nom de cos/categoria	Plantilla	Jubilacions	%	Interinatges	%
2710	TS Dret	143	3	2%	43	30%
2711	TS Gestió	129	6	5%	24	19%
2811	TS Economia	69	2	3%	7	10%
2812	TS Sociologia	1				
2820	TM Ciències Socials (per sentència)	3				
2821	TM Treball Social	495	3	1%	101	20%
2822	TM Educació Social	143	2	1%	47	33%
2830	TA Activitats Socials	8	1	13%		
2823	TM Logopèdia					
2015	TS SPEIS					
2910	TS Estadística	5	2	40%	1	20%
2911	TS Organització	95	4	4%	11	12%
2913	TS d'Informàtica	17			4	24%
2921	TM d'informàtica	4				
2930	TA d'Informàtica	28	2	7%	1	4%
3020	TM Biblioteconomia	24	2	8%	7	29%
5011	Intendent Major GU	7	1	14%		
5012	Intendent GU	21	2	10%		
5020	Inspectora GU	18	2	11%		
5030	Sotsinspecció GU	21	3	14%		
5031	Sergenta GU	66	2	3%		
5032	Caporala GU C1	248	7	3%		
5033	Agent GU C1	2.544	72	3%		
5040	Caporala GU	1				
5041	Agent GU	110	2	2%		
5130	Sotsoficiala SPEIS	11	10	91%		
5131	Sergenta SPEIS	28	5	18%		
5140	Caporala SPEIS	14	8	57%		
5141	Bombers SPEIS	260	65	25%		
5142	Caporala C1 SPEIS	70	4	6%		
5143	Bombera C1 SPEIS	201	3	1%		
6042	Conductor/a	7	1	14%	1	14%
6045	Cuiner/a	4	1	25%	1	25%
C045	Eventual	24	3	13%		
C070	Personal d'Alta Direcció	29	3	10%		
YYYY	Altres	10				
IMPJ	Categories IMPJ	912	109	12%	140	15%
MIES	Categories Mies van der Rohe	14				
Total		9.867	668	7%	1.343	14%

1.3.5 Dades totals agregades

Les dades agregades pel total de la plantilla d'Ajuntament i Instituts és la següent:

Gerència	Plantilla	Jubilacions	%	Interinatges	%
Total	9.867	943	10%	1.343	14%

Eliminant l'efecte de les plantilles de GU i SPEIS, on no existeix interinatge, l'efecte d'aquests nomenaments passa del 14% al 20% de la plantilla.

Gerència	Plantilla	Jubilacions	%	Interinatges	%
Total (excepte GU i SPEIS)	6.647	644	10%	1.343	20%

Per altra banda, la previsió de jubilacions al llarg del present mandat, s'estima en quasi 1.000 persones, de les quals un 30% pertanyen a les plantilles de GU i SPEIS. Aquesta estimació no



inclou la proposta de Llei, no aprovada, que baixaria l'edat de jubilació de la GU als 60 anys, de la mateixa manera que opera actualment amb l'SPEIS.

1.4 Conclusions

La visió conjunta de les dades de plantilla i econòmiques, tant actuals com evolutives, permet concloure que:

- Sobre un pressupost creixent entre els anys 2005 i 2015 (increment d'un 37% entre l'inici i final del període), el Capítol 2 es va incrementar en un 67%, i el Capítol 1 en tan sols un 18%.
- L'estructura pressupostària consolidada de l'Ajuntament de Barcelona presenta una proporció de Capítol 1 clarament inferior a la d'altres corporacions locals (més de 10 punts per sota com a mínim). Aquest és el resultat de la contingència mantinguda històricament per la corporació i la gestió externalitzada d'una gran diversitat de serveis.
- Durant els darrers anys només s'ha incrementat les plantilles municipals de seguretat, drets socials i escoles bressol en més d'un 15%.
- En contraposició al punt anterior, els recursos humans de la resta de serveis municipals s'han reduït en una mitjana del 10%, respecte als efectius que tenien l'any 2005.
- La manca d'execució d'oferta pública ha fet créixer l'interinatge fins a un 20% de les categories que tenen nomenaments d'aquest tipus.
- Com a resultat de la contenció de la incorporació de persones, l'edat mitjana a l'any 2015 era de 46 anys (50 si no es computen guàrdies i bombers).
- S'estima en més de 300 persones l'externalització de funcions estratègiques que dificulta el manteniment del coneixement intern.



2 Visió i objectius del Pla de Recursos Humans 2015-2019 per al desenvolupament de la mesura de govern

El Pla de Recursos Humans 2015-2019 pretén **restablir les necessitats de recursos humans necessaris per al funcionament adequat de l'organització**, d'acord amb els condicionaments que requereixen les Lleis de Pressupostos, i mantenint l'estabilitat financera i de solvència econòmica de l'Ajuntament.

Així, els objectius del Pla són:

- Recuperar dotació de recursos humans en àmbits essencials per aconseguir una millora dels serveis
- Reforçar tècnicament els equips
- Reforçar la funcions i estructura territorial
- Recuperar funcions estratègiques que han estat externalitzades
- Restituir les vacants rellevants que es generin durant el mandat
- Reduir la temporalitat mitjançant l'execució d'oferta pública



3 Eines del Pla per a la incorporació de recursos humans

3.1 Marc legal

3.2 Determinació dels àmbits prioritaris o que afecten al funcionament dels serveis essencials

La determinació dels àmbits prioritaris o serveis essencials de l'Ajuntament de Barcelona, és una eina bàsica per poder operar el Pla de Recursos Humans. El nomenament de funcionaris interins o laborals temporals dins del perímetre de l'Ajuntament i els seus Instituts requereix d'aquest acord de la Corporació.

En el cas de l'Ajuntament de Barcelona, els àmbits prioritaris o serveis essencials estan subjectes a dos condicionaments:

El legal, que li atorga la Carta Municipal de Barcelona, així com la disposició addicional cinquena de la Llei de Racionalització i Sostenibilitat de l'Administració Local, que estableix la vigència de les particularitats competencials protegides de la legislació específica de Barcelona

El d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, que permet a l'organització no estar sotmesa a la legislació de racionalització vigent. Així, en tots els casos, el nomenament de personal funcionari interí o laboral temporal, garantirà el compliment dels objectius d'estabilitat pressupostària i deute públic.

D'aquesta manera, d'acord amb l'article 20, apartat dos, de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2016, la Comissió de Govern ha aprovat durant el mes d'abril de 2016 els serveis considerats prioritaris o que afecten al funcionament dels serveis públics essencials.

Aquests són:

1. L'àmbit de les escoles bressol.
2. L'àmbit dels serveis socials bàsics i especialitzats.
3. L'àmbit d'atenció, informació i prestació de serveis directes al ciutadà.
4. L'àmbit de l'assessorament jurídic i de la gestió de recursos que garanteixen el funcionament dels serveis competència de l'organització municipal.
5. L'àmbit dels serveis de manteniment de la ciutat (neteja, clavegueram, manteniment de la via pública, manteniment del verd urbà, senyalització, mobilitat, manteniment d'infraestructures,...).
6. L'àmbit dels serveis que executen la inversió municipal, per garantir el funcionament dels serveis essencials.
7. L'àmbit d'habitatge social, i en especial per a persones en risc d'exclusió.
8. L'àmbit de formació i de polítiques actives d'ocupació.
9. L'àmbit de la salut pública.
10. L'àmbit dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i salvament.

Aquesta valoració serà aplicada als següents ens:



- Ajuntament de Barcelona
- IMSS
- IMEB
- Patronat Municipal de l'Habitatge
- IM de Persones amb Discapacitat
- IM del Paisatge Urbà
- IM d'Urbanisme
- IM Barcelona Esports
- Institut de Cultura de Barcelona
- IM d'Informàtica
- IM d'Hisenda
- IM de Mercats de Barcelona

A banda dels anteriors, la consideració de serveis essencials s'estendrà a tots els ens on l'Ajuntament hagi de nomenar interinatges funcionaris o realitzar contractes laborals temporals en categories pròpies del seu catàleg.

Per a la resta d'ens, on no es d'aplicació la definició de serveis essencials, les contractacions per situacions anàlogues en règim laboral temporal estaran subjectes a les disposicions 15a, 16a i 17a de la Llei de Pressupostos, que fixen aquesta contractació subjecte a que *solo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevar a cabo contrataciones temporales*.

Aquesta sistemàtica és d'aplicació a les societats municipals, consorcis del sector públic, fundacions i les següents entitats públiques empresarials:

- IM de Parcs i Jardins
- IM Fundació Mies Van der Rohe

3.3 Ofertes públiques i reducció de la temporalitat

La previsió de jubilacions i altres baixes permet estimar la taxa de reposició² que es convertirà en oferta pública. L'acumulació d'aquesta oferta a executar fins l'any 2019 es preveu que acumuli prop de 1.000 places, corresponents al perímetre de l'Ajuntament i els seus 13

² Les estimacions de taxa de reposició es fonamenten en el manteniments de les actuals condicions de les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat. Aquestes consideren que pot haver una reposició del 100% a les següents categories: docents amb competències educatives (no bressol), policies locals, control i lluita contra el frau fiscal, laboral, de subvencions públiques, i del control de l'assignació eficient dels recursos públics, serveis d'assessorament jurídic i de gestió de recursos públics, serveis de prevenció i extinció d'incendis, assistència directa a usuaris dels serveis socials, i polítiques actives en matèria de treball. Per la resta de categories, la taxa de reposició és del 50%.



instituts; en aquest còmput no figuraran societats municipals, consorcis o fundacions, que tindran un càlcul específic de la seva taxa de reposició³.

A la taula adjunta, s'estimen les taxes de reposició dels anys considerats al mandat, basades en jubilacions i altres baixes, i ponderades d'acord amb els actuals criteris de la Llei de Pressupostos per a les reposicions.

Any	Baixes estimades	Taxa	Taxa acumulada
2019	274	247	
2018	259	233	975
2017	232	209	743
2016	168	151	533
2015	279	276	383
anteriors			106

L'estimació parteix de l'oferta pública pendent d'anys anteriors, que acumula 106 places. La suma de les taxes de reposició previstes dels següents anys permet acumular fins a 2018 una oferta de 975 places.

L'execució d'aquesta oferta pública durant el mandat ha de permetre reposar les baixes que es produeixen a GU i SPEIS, i reduir l'interinatge acumulat durant els darrers anys a la resta de sectors. Entre aquests, en els primers anys es prioritzarà Parcs i jardins, així com aquelles categories més tècniques.

3.4 Borses de treball

Per poder avançar en el procés de cobertura de necessitats i substitució de vacants, s'han planificat les següents borses de treball, que han d'abastar la pràctica totalitat de necessitats que es produiran durant el mandat (cal tenir en compte que les borses actuals, potser a excepció de psicologia, es troben molt baixes):

- Borses a resoldre abans del mes de juliol de 2016:
 - Auxiliars
 - TM Treball Social
 - Educació Bressol (convocatòria descentralitzada)
- Borses a resoldre abans del mes de novembre de 2016:
 - TS Gestió
 - TS Enginyeria

³ Les societats i entitats públiques empresarials, en cas de disposar de beneficis els dos darrers exercicis, podran cobrir fins el 100% de les baixes de 2015. en cas de no disposar dels beneficis, la reposició es limitarà al 60%. Les fundacions i consorcis només podran cobrir el 50% de les baixes (excepcionalment, podran cobrir el 100% les fundacions i consorcis que tinguin *la condició d'agents d'execució del sistema de ciència, tecnologia i innovació (Lle 14/2011, de 1 de juny)*. Les societats, entitats públiques empresarials, fundacions i consorcis, només podran realitzar contractació temporal de personal en casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables.



- TS Art i Història
 - TM Enginyeria
 - TM Arquitectura
 - TS Dret
 - TS Economia
 - Gestor d'Administració General
 - TM Educació Socials
 - TS Informació
 - TS Organització
- Borses a convocar-se al setembre de 2016:
 - TS Arquitectura
 - TS Arxivística
 - Altres borses a convocar descentralitzadament: Parcs i Jardins, TS i TM en Informàtica, i altres categories laborals específiques dels consorcis (com l'Agència de Salut Pública de Barcelona).

Cal tenir en compte que les bosses actuals es troben



4 Estimació de necessitats de l'organització

4.1 Criteris de reforçament

D'acord amb el objectius del Pla, cal determinar com reforçar les necessitats de recursos humans que s'han reduït durant els darrers anys, així com preveure l'impacte de les baixes estimades durant el mandat.

Els criteris d'anàlisi per determinar les necessitats de reforçament prioritzaran:

- Recuperar dotació de recursos humans en àmbits essencials, on es presenti urgència i no sigui possible ajornar la seva cobertura
- Reforçar els equips amb perfils tècnics
- Reforçar les funcions i estructura territorial
- Recuperar les funcions estratègiques que han estat externalitzades
- Restituir les vacants rellevants que es generin durant el mandat
- Vincular les necessitats a càrregues de treball quantificables

4.2 Dimensionament de les necessitats de recursos humans

4.2.1 Previsió de baixes

La xifra de baixes estimades durant el mandat, s'acosta a les 1.200, d'acord amb l'anàlisi realitzada i recollida al punt 3.3 d'aquest document. Aquestes baixes seran analitzades individualitzadament per valorar la urgència de la seva cobertura⁴.

4.2.2 Necessitats addicionals de reforçament dels serveis

A l'Ajuntament i instituts adherits a l'acord de condicions, o en les categories funcionaries, la cobertura de noves necessitats es farà de manera general mitjançant interinatges per serveis essencials (excepte en guàrdia urbana i SPEIS que es farà mitjançant oferta pública).

A la resta d'ens, per a la contractació de personal laboral: La cobertura de noves necessitats es farà justificant en cada cas l'excepcionalitat, per cobrir *necessitats urgents i inajornables*.

L'estimació de noves necessitats de recursos humans a l'Ajuntament i instituts, s'ha xifrat de forma preliminar per part de les gerències en prop de 1.100 efectius. La distribució de les mateixes per àmbits és la següent:

Àmbit	%
Serveis de suport a l'organització	24%
Drets socials	28%

⁴ Com s'ha indicat anteriorment, la taxa de reposició prevista per al mandat és de 975 persones.



Drets de ciutadania	4%
Ecologia urbana	19%
Seguretat i Prevenció	6%
Territori	19%

Aquesta estimació requereix d'una anàlisi pormenoritzada que es desenvoluparà durant els mesos d'abril a juny de 2016, per identificar la urgència i l'impacte de les mateixes, i disposar d'un mapa de necessitats contrastat⁵.

Aquestes necessitats hauran de ser valorades econòmicament pel seu encaix pressupostari, garantint en tots els casos l'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera. La valoració preliminar del cost està entorn als 20M€ acumulats a la nòmina de 2019; tot i que l'increment a capítol 1 serà de 32M€, les reduccions de capítol 2 per reducció d'externalitzacions i racionalització de les necessitats es valoren en 12M€.

L'anàlisi de noves necessitats i el càlcul de les taxes de reposició s'estendrà a la resta dels ens de l'organització municipal, englobant societats, fundacions i consorcis amb participació municipal. Aquest procés de valoració s'ha posat ja en marxa per a:

- Els serveis vinculats a l'habitatge
- Els serveis vinculats a l'Agència de Salut Pública

La valoració de les necessitats dels diferents ens, que formen el sector local de l'Ajuntament, es vincularà paral·lelament a un pla d'anàlisi i simplificació de l'organització, per reduir duplicitats.

⁵ Per exemple, per analitzar les necessitats de personal als districtes, es farà una anàlisi de criteris de dimensionament i organitzatius, tenint en comptes els serveis generals, els serveis a les persones i al territori, les llicències i espai públic, i participació i altres serveis singulars



5 Metodologia del Pla de Recursos Humans per garantir l'aplicació de la mesura de govern

5.1 Comitè de direcció del pla

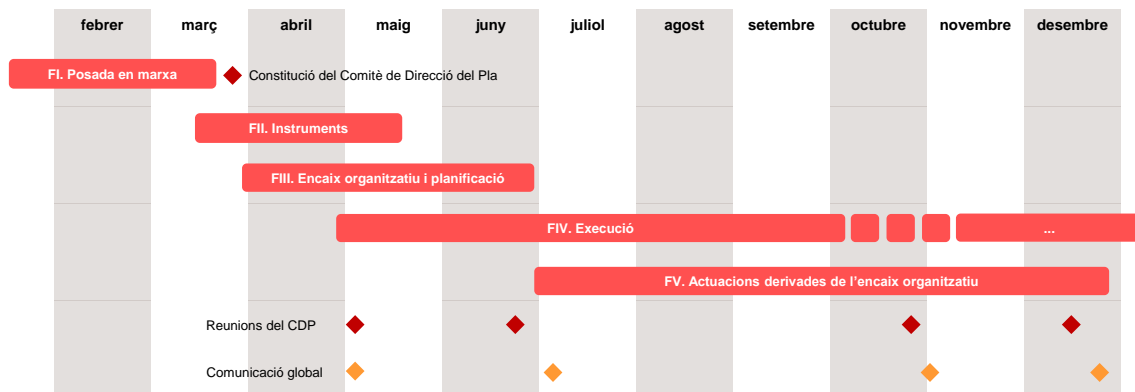
El pla s'estructura sota la supervisió d'un comitè de direcció integrat per:

- Regidoria de Presidència i Territori
- Gerència Municipal
- Gerència de Recursos
- Gerències de districte: Eixample i Nou Barris
- Gerències de sector: Drets socials i Ecologia Urbana
- Gerències d'institut: Hisenda i Esports
- Direcció d'Empreses, Entitats Municipals i Recursos, de la Gerència de Presidència i Economia
- Gerència de Recursos Humans i Organització

La periodicitat de reunió del comitè serà bimensual, i adaptada a les diferents fases del projecte. L'objectiu del comitè és valorar els passos i avançament del pla, i ser un espai de reflexió sobre l'impacte del mateix

5.2 Fases de treball

Les fases del Pla per a l'any 2016 són les següents:



FASE I: Posada en marxa del Pla i recollida bruta de noves necessitats

FASE II: Aprovació d'instruments

FASE III: Encaix organitzatiu de la proposta i planificació

FASE IV: Execució del Pla

FASE V: Actuacions derivades de l'encaix organitzatiu



5.2.1 FASE I: Posada en marxa del Pla i recollida bruta de noves necessitats

- Recollida bruta de noves necessitats
- Creació del comitè de direcció del Pla de Recursos Humans per al mandat 2015 – 19

5.2.2 FASE II: Aprovació d'instruments

- Aprovació dels serveis essencials, per part de la Comissió de Govern (CG)
- Planificació de les borses de treball de 2016
- Mesura de Govern
- Aprovació de l'oferta pública pel 2016, per part de la CG
- Enfocament de la resolució de les externalitzacions a internalitzar
- Valoració prèvia de l'encaix pressupostari de les noves necessitats
- Comunicació del Pla als equips de direcció de les gerències i a l'organització municipal

5.2.3 FASE III: Encaix organitzatiu de la proposta i planificació

- Anàlisi detallada i homogeneïtzació de les noves necessitats conjuntament amb les gerències
- Revisió de les noves necessitats que impacten en l'estructura organitzativa dels districtes i de la resta de l'organització
- Planificació detallada de les necessitats pressupostàries de capítol 1 per a tot el mandat
- Planificació de les incorporacions de les noves necessitats per a tot el Mandat
- Planificació de les borses i ofertes públiques per la resta del Mandat
- Planificació de les operacions per resoldre les externalitzacions a internalitzar

5.2.4 FASE IV: Execució

- Ajustament de les noves necessitats netes d'acord amb l'anàlisi detallada de la fase III
- Convocatòria de les borses i processos d'oferta del 2016
- Incorporació de recursos humans als serveis d'acord amb la planificació
- Proposta i execució de les operacions per resoldre les externalitzacions a internalitzar
- Aprovació de les ofertes públiques i convocatòries de borses dels següents semestres

5.2.5 FASE V: Actuacions derivades del Pla i de l'encaix organitzatiu

- Implementació dels acords d'organigrama derivats de l'anàlisi organitzativa dels districtes
- Seguiment i avaluació trimestral de les incorporacions realitzades i definició de mesures de millora
- Seguiment semestral de la coherència de les noves necessitats de recursos humans pendents d'incorporació i correcció de les mateixes



- Seguiment trimestral de l'evolució dels serveis internalitzats
- Avaluació de la Mesura de Govern i del seu impacte
- Comunicació periòdica dels resultats del Pla i de l'aplicació de la Mesura de Govern