

PLANIFICACIÓ DE LA PLANTILLA DE  
L'INSTITUT MUNICIPAL DE PARCS I  
JARDINS DE BARCELONA  
2023-2026

**Parcs i Jardins**



|      |  |    |
|------|--|----|
| 1.   | INTRODUCCIÓ.....   | 3  |
| 2.   | ANTECEDENTS .....  | 4  |
| 3.   | SITUACIÓ ACTUAL.....   | 7  |
| 3.1. | Caracterització de la plantilla .....                        | 7  |
|      | Distribució de la plantilla per grups i subgrups .....       | 7  |
|      | Edats i Sexe.....  | 8  |
|      | Temporalitat.....  | 10 |
|      | Distribució de la plantilla en clau de gènere .....          | 11 |
| 3.2. | Dèficit de plantilla .....                                   | 12 |
| 4.   | REDUCCIÓ DE LA TEMPORALITAT .....                            | 14 |
| 5.   | REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS DE GÈNERE.....                  | 16 |
| 5.1. | Mesures que permetin un procés selectiu més igualitari ..... | 16 |
| 5.2. | Campanyes per afavorir la participació de dones.....         | 16 |
| 5.3. | Mesures de discriminació positiva .....                      | 17 |
| 6.   | MESURES DE PROMOCIÓ INTERNA.....                             | 18 |
| 6.1. | Estabilitzar el grup d'oficis .....                          | 18 |
| 6.2. | Estructurar el grup administratiu .....                      | 18 |
| 6.3. | Consolidar la cadena de comandament de la part tècnica ..... | 18 |



## 1. INTRODUCCIÓ

D'acord amb l'article 69 del TREBEP, *la planificació dels recursos humans en les Administracions Públiques tindrà com a objectiu contribuir a l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en l'ús dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.*

Així, el mateix article suggereix un conjunt de temes que, tot i deixar clar que no és exhaustiu, poden ser tractats en la planificació dels recursos humans.

Donat el moment en que es troba l'Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona (en endavant Parcs i Jardins), la present planificació de recursos humans per al període 2023-2026 es centrarà en els següents aspectes emparats en el text legal citat:

1. Mesures per reduir la temporalitat de la plantilla;
2. Mesures per reduir la desigualtat de gènere en la composició de la plantilla; i
3. Mesures de promoció interna i mesures de mobilitat per via de concursos de provisió de llocs de treball.



## 2. ANTECEDENTS

Els estatuts de Parcs i Jardins estableixen la seva configuració com una entitat pública empresarial local de l'Ajuntament de Barcelona, de conformitat amb la legislació reguladora del règim local i la Carta de Barcelona.

Parcs i Jardins gaudeix de personalitat jurídica pròpia, plena capacitat jurídica i d'obrar, així com autonomia de gestió per al compliment de les seves funcions. En conseqüència, pot realitzar tota classe d'actes d'administració i disposició per assolir l'acompliment de les seves funcions.

Els mateixos estatuts estableixen que Parcs i Jardins realitzarà les seves funcions atenent al model de gestió directa.

Fins a l'any 2016 Parcs i Jardins va estar immers en un procés d'amortització gradual de llocs de treball, amb la conseqüent pèrdua de qualitat del servei públic de manteniment dels espais verds de la ciutat de Barcelona, així com amb situacions de conflictivitat laboral.

Durant anys les diferents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat van limitar la taxa de reposició al 10% de les vacants produïdes l'any anterior. Aquesta reducció de places, unit a la no incorporació de persones amb altres modalitats contractuals (interinatges, personal temporal, etc.) va derivar en la reducció d'efectius disponibles.

L'any 2016, Parcs i Jardins va passar a ser considerat servei essencial municipal, després de la seva aprovació a la Comissió de Govern del 18 d'abril de 2016. Aquesta declaració es va publicar a la gasetta Municipal del 30 d'abril del mateix any. Aquest fet va generar les condicions favorables per a iniciar la recuperació de la dotació dels seus recursos humans i va permetre la contractació laboral temporal de 101 persones a Parcs i Jardins per a cobrir necessitats urgents i inajornables.

Tanmateix, amb l'objectiu de consolidar-se com a una organització forta capaç de donar resposta als nous reptes que depara el canvi climàtic, tecnològic i ambiental en relació als espais verds urbans s'ha desplegar un pla de desenvolupament organitzatiu (2016-2022) per establir mesures estructurals i organitzatives, per incrementar l'eficiència dels equips i poder així determinar de manera més concreta les necessitats reals en matèria de recursos humans, incloent la previsió de baixes, jubilacions, dèficits en la prestació de serveis per absència de recursos, així com a índex de temporalitat sostingut en funcions bàsiques.

Les principals línies treballades són les següents:



a) En l'àmbit de l'organització interna:

- Habilitació d'una gerència específica per a l'Institut (abans compartida).
- Creació d'una nova organització per Direccions / Departaments / Coordinacions.
- Acord de la primera Relació de Llocs de Treball.
- Activació de processos de claredat organitzativa amb la Gerència d'Ecologia Urbana de l'Ajuntament de Barcelona, òrgan del que depèn Parcs i Jardins.
- Recuperació d'equips tècnics i funcions perdudes per Parcs i Jardins.
- Implantació d'un nou model de gestió a la Direcció de Serveis de Conservació, amb la finalitat de millorar l'eficiència operativa dels equips de manteniment del verd i arbrat de Barcelona.
- Creació de nous departaments: organització interna, serveis jurídics i participació ciutadana.

b) En l'àmbit de les relacions laborals i de la negociació col·lectiva:

- Millora de la corba salarial.
- Acord d'un nou Conveni Col·lectiu 2018-22, en el que s'estableix en l'article 12 de Garanties que *"amb la intenció d'enfortir l'Institut Municipal de Parcs i Jardins com a servei públic, i havent estat declarat el manteniment del verd urbà Servei Essencial a la Comissió de Govern de l'Ajuntament de Barcelona en data 21 d'abril del 2016 i publicat a la Gasetta Municipal de 30 d'abril del mateix any, les parts es comprometen a que les funcions recollides als articles 1 i 3 dels estatuts de l'Institut siguin desenvolupades preferentment amb personal propi i amb gestió i execució directa."*

c) En l'àmbit de gestió:

- Disseny del Pla de Manteniment del Verd i de l'Arbrat de la ciutat de Barcelona.
- Presència pública de la imatge de Parcs i Jardins, anteriorment perduda, davant la ciutadania.
- Millora de la Comunicació Interna i la transformació d'informació i instruccions de treball a tots els equips distribuïts per l'espai públic.



- Superació de l'11% en la taxa d'integració de persones amb discapacitat, per consolidar Parcs i Jardins com a una entitat referent en inclusió laboral, així com en l'acompanyament del dia a dia laboral per l'*Institut Municipal de Persones amb Discapacitat* de l'Ajuntament de Barcelona.
- Acord d'un pla d'igualtat, que inclou la incorporació d'una tècnica d'igualtat. Entre d'altres, s'ha analitzat la bretxa salarial entre homes i dones, amb una xifra final de l'1,4% de desviació.
- Extensió de la formació especialitzada i la gestió del coneixement en el manteniment del verd i l'arbrat.
- Manteniment de la qualitat en el treball, així com la seguretat i la salut de la plantilla.
- Implantació de mesures tecnològiques, com l'extensió d'equips informàtics, ús d'aplicacions, simplificació de tràmits i accés a formació on-line.

Gràcies a tots aquests elements de valor, es pot apreciar l'esforç organitzatiu i el compromís de la plantilla amb el projecte de Parcs i jardins.



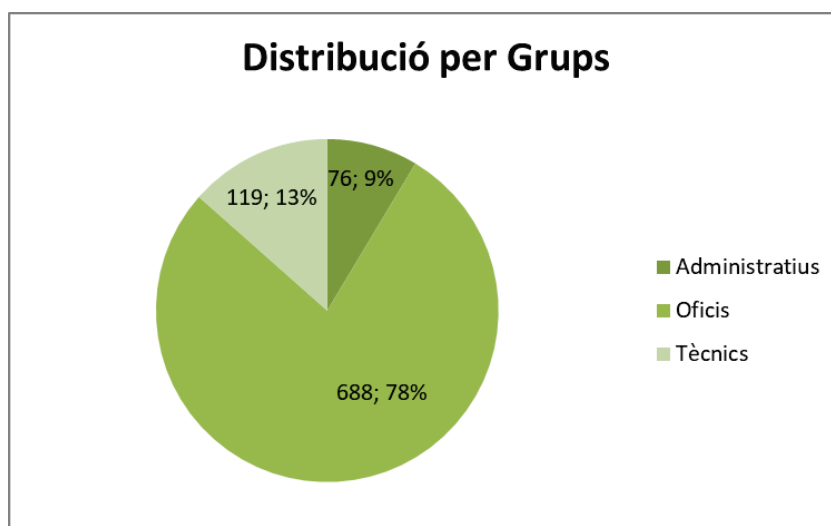
### 3. SITUACIÓ ACTUAL

En aquest apartat ens focalitzarem en dos aspectes, la caracterització de la plantilla actual de Parcs i Jardins, i la quantificació del dèficit de plantilla.

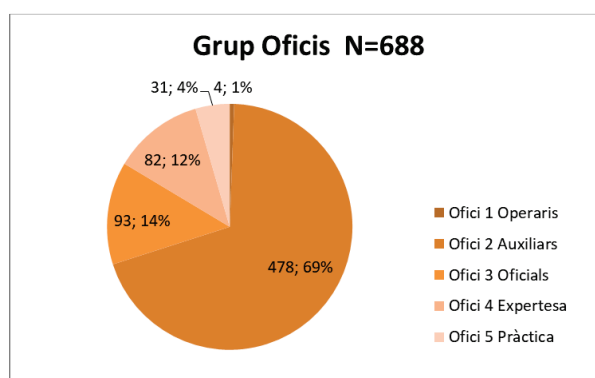
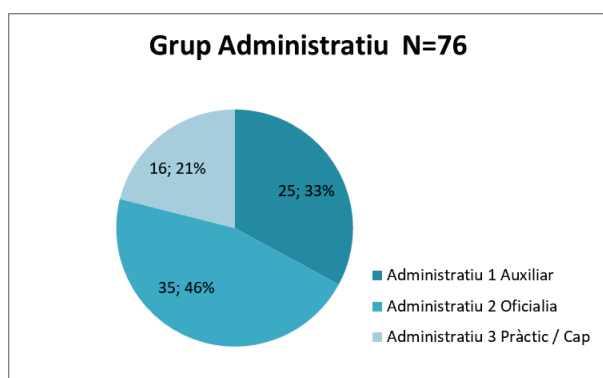
#### 3.1. Caracterització de la plantilla

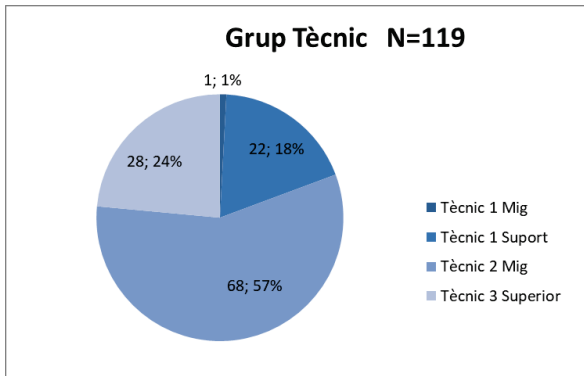
##### Distribució de la plantilla per grups i subgrups

La plantilla de Parcs i Jardins es reparteix, segons el seu conveni, en tres grups professionals diferents: grup administratiu, grup d'oficis i grup tècnic. A continuació es pot veure la distribució de la plantilla en aquests tres grups:



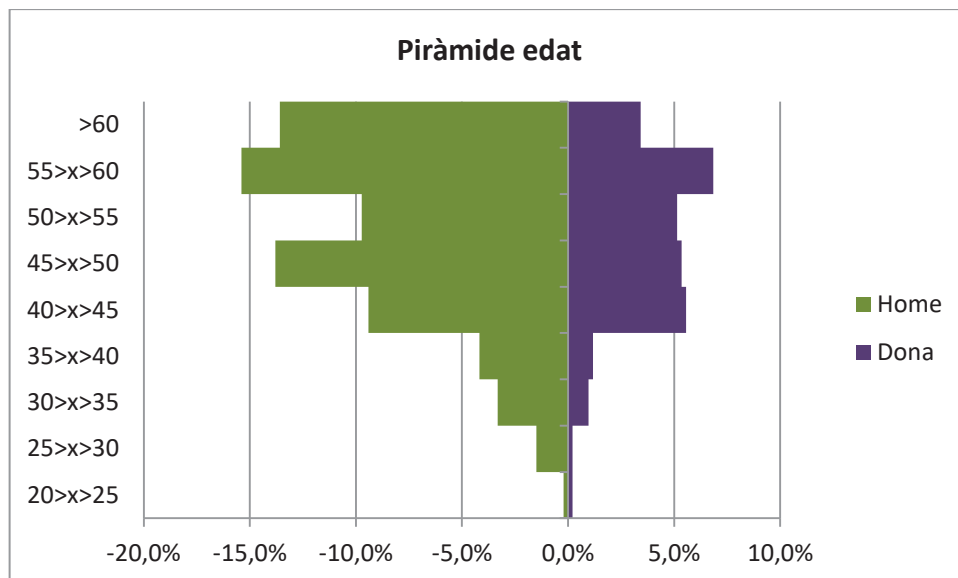
Dins d'aquests grups hi ha diferents subgrups professionals, la distribució dels quals es pot veure en els següents gràfics:





### Edats i Sexe

A continuació es mostren les piràmides d'edat de les persones contractades a Parcs i Jardins:



Com es pot constatar en el gràfic, la plantilla és eminentment masculina, i amb una edat elevada: la mitjana d'edat és de 50,5 anys.

Si ens centrem en observar les edats en el col·lectiu d'oficis, i concretament extraient aquells llocs que son pròpies de 2a activitat, hi ha un lleuger rejuveniment de la plantilla:





|                      | Dona | Home  | TOTAL | Oficis <sup>1</sup> |
|----------------------|------|-------|-------|---------------------|
| <b>20&gt;x&gt;25</b> | 0,2% | 0,2%  | 0,4%  | 0,6%                |
| <b>25&gt;x&gt;30</b> | 0,2% | 1,5%  | 1,7%  | 2,1%                |
| <b>30&gt;x&gt;35</b> | 1,0% | 3,3%  | 4,3%  | 4,9%                |
| <b>35&gt;x&gt;40</b> | 1,2% | 4,2%  | 5,3%  | 5,5%                |
| <b>40&gt;x&gt;45</b> | 5,6% | 9,4%  | 15,0% | 16,0%               |
| <b>45&gt;x&gt;50</b> | 5,3% | 13,8% | 19,1% | 19,7%               |
| <b>50&gt;x&gt;55</b> | 5,1% | 9,7%  | 14,9% | 15,8%               |
| <b>55&gt;x&gt;60</b> | 6,8% | 15,4% | 22,2% | 19,8%               |
| <b>&gt;60</b>        | 3,4% | 13,6% | 17,0% | 15,7%               |

En bona mesura, aquesta situació d'envelliment de la plantilla ve motivada pels anys en que es va frenar la contractació. De fet si observem la diferència 2018-2022 es pot veure una lleugera millora, que fa pensar que seguint amb la contractació poc a poc s'anirà disminuint l'edat mitjana, tot i que segurament aquest no és l'únic factor:

|                      | 2018  | 2022  |
|----------------------|-------|-------|
| <b>20&gt;x&gt;25</b> | 0,3%  | 0,4%  |
| <b>25&gt;x&gt;30</b> | 1,1%  | 1,7%  |
| <b>30&gt;x&gt;35</b> | 2,1%  | 4,3%  |
| <b>35&gt;x&gt;40</b> | 7,7%  | 5,3%  |
| <b>40&gt;x&gt;45</b> | 14,8% | 15,0% |
| <b>45&gt;x&gt;50</b> | 12,8% | 19,1% |
| <b>50&gt;x&gt;55</b> | 16,5% | 14,9% |
| <b>55&gt;x&gt;60</b> | 23,8% | 22,2% |
| <b>&gt;60</b>        | 20,8% | 17,0% |

<sup>1</sup> En aquesta columna es comptabilitza el grup d'Oficis sense considerar les persones que treballen a vigilància ni a pla de risc, feines sovint realitzades com a segona activitat.



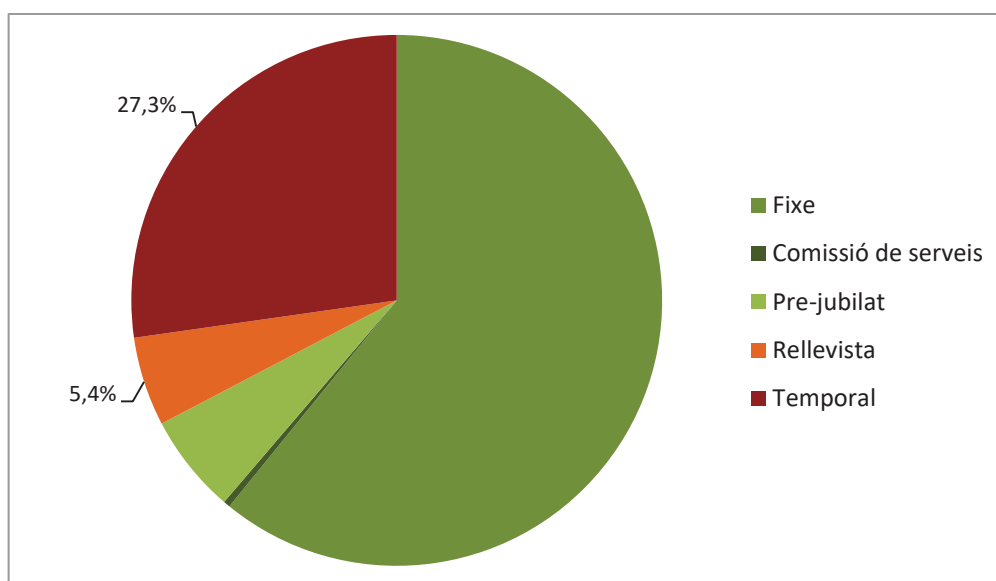
### Temporalitat

Si ens fixem en la temporalitat de les persones treballadores de Parcs i Jardins, aquesta és del 27,3%.

|                            | TOTAL       | Dona        | Home        |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Fixe</b>                | 60,9%       | 62,8%       | 60,1%       |
| <b>Comissió de serveis</b> | 0,4%        | 0,7%        | 0,3%        |
| <b>Pre-jubilat</b>         | 6,0%        | 2,8%        | 7,4%        |
| <b>Rellevista</b>          | 5,4%        | 5,2%        | 5,5%        |
| <b>Temporal</b>            | 27,3%       | 28,6%       | 26,7%       |
| <b>TOTAL</b>               | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

Aquesta temporalitat és 2 punts superior en el cas de les dones que en el dels homes.

Un dels motius és que la temporalitat afecta principalment a les persones que s'han incorporat més recentment i, com veurem després, és en els darrers anys que s'ha incrementat lleugerament el nombre de dones que treballen a Parcs i Jardins.



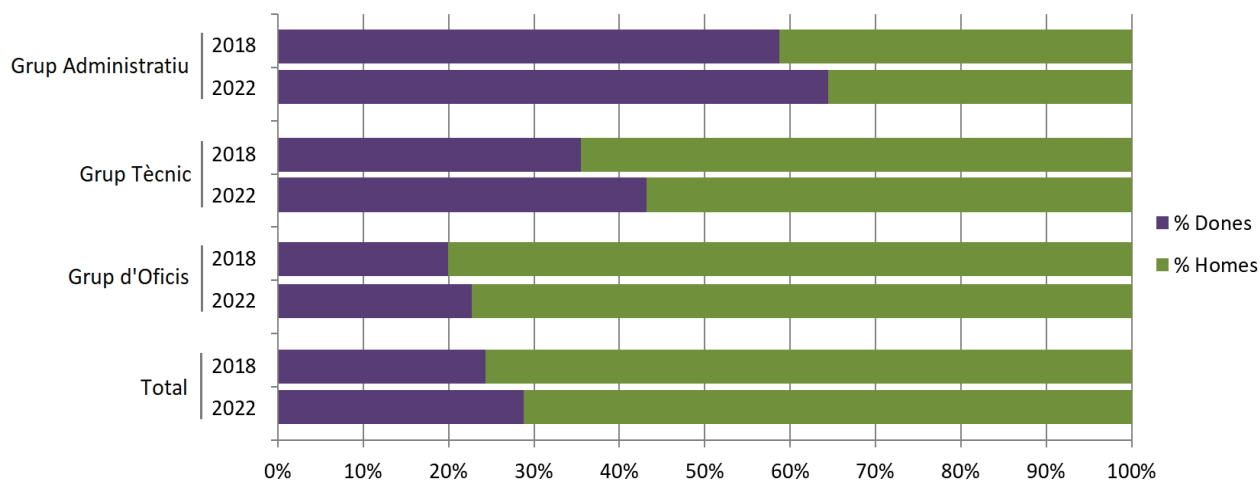


Destacar també, en termes de temporalitat, que hi ha 133 persones a Parcs i Jardins que ocupen llocs de treball sense haver-hi accedit per via d'un concurs. Aquest fet es deu principalment a 4 motius diferents: (i) que hi han accedit ja sigui per una borsa d'un procés selectiu, (ii) que s'han esgotat les borses fetes per via de procés selectiu (com en el cas de jardiner/a, encarregat/ada i responsable territorial), (iii) que no s'han dut a terme concursos que permetin accedir a aquest lloc de treball, o bé (iv) que no s'ha desenvolupat el reglament que permeti obrir els processos oportuns (com és el cas de les lliures designacions).

|                      | No provinent de borsa | Provinent de borsa |
|----------------------|-----------------------|--------------------|
| <b>Administratiu</b> | 15                    | 0                  |
| <b>Oficis</b>        | 65                    | 29                 |
| <b>Tècnic</b>        | 23                    | 1                  |

Distribució de la plantilla en clau de gènere

Només el 28,8% de la plantilla són dones.





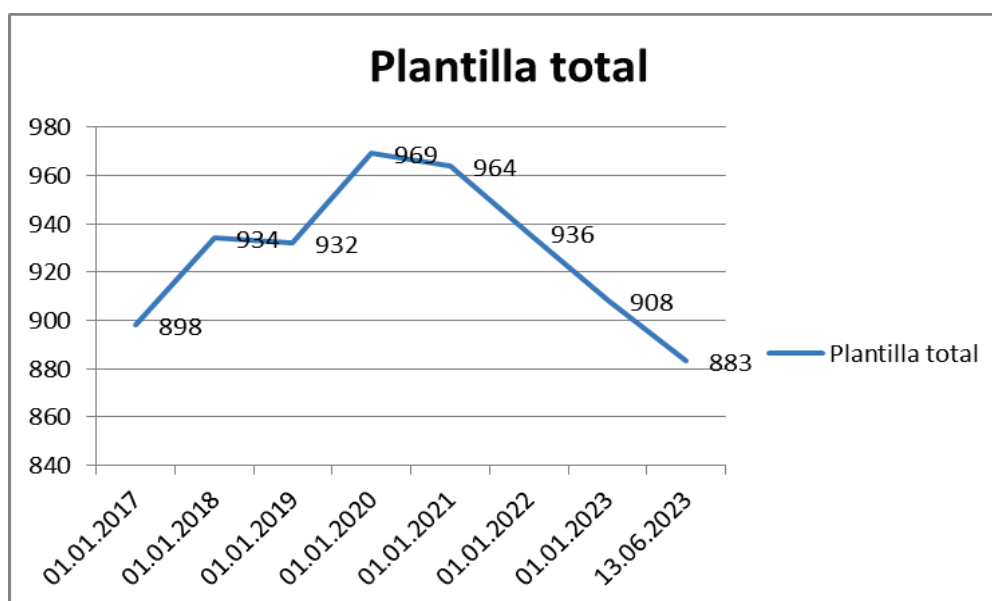
Com es pot veure en el gràfic anterior, el grup d'oficis és el grup en què menys representació de dones hi ha (un 22,7%), mentre que el grup administratiu és el que més, amb un 64,5%. Cal ressaltar que el grup tècnic (amb un 43,2% de dones) és l'únic grup paritari, atenent a la definició de paritat de la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que defineix que un grup és paritari quan el sexe menys representat té una representació mínima del 40%.

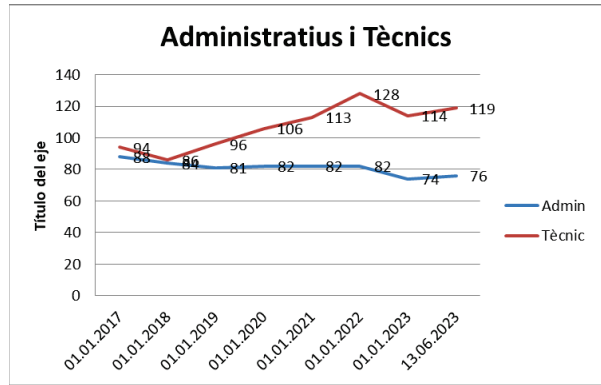
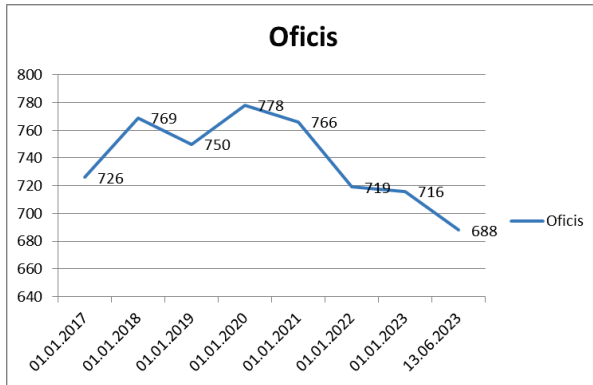
Quant a l'evolució dels darrers 4 anys, destacar que hi ha hagut un increment de la presència de dones en tots els grups professionals. De fet, el grup administratiu, que era considerat paritari l'any 2018, ha deixat de ser-ho durant aquests 4 anys, en sentit d'una sobrerrepresentació de dones.

En global, però, cal destacar l'increment de fins a 4 punts percentuals de representació de dones en la plantilla de Parcs i Jardins.

### 3.2. Dèficit de plantilla

Si bé a partir de l'any 2016 es van deixar d'amortitzar llocs de treball a Parcs i Jardins, durant els darrers anys s'ha aconseguit frenar la disminució, però no s'ha aconseguit revertir la situació. La creació de contractes d'interinatge s'ha acabat absorbint per posteriors ofertes públiques d'ocupació, fet que no ha permès incrementar de forma efectiva la plantilla.







## 4. REDUCCIÓ DE LA TEMPORALITAT

La temporalitat és un problema transversal en les administracions públiques espanyoles, i també a Parcs i Jardins. A 28 de desembre de 2021 es va aprovar la llei 20/2021, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. A partir d'aquesta llei Parcs i Jardins ha iniciat els processos d'estabilització de 105 places, que lligats a les ofertes públiques d'ocupació de l'any 2022 i de l'any 2023 haurien de permetre assolir l'objectiu de tenir una temporalitat menor al 8% el 31 de desembre de 2024.

Per tal d'assolir aquest objectiu es presenta la següent planificació d'execució de l'oferta pública:

|  | 2T23 | 3T23 | 4T23 | 1T24 | 2T24 | 3T24 | 4T24 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| OPO Tècnics (9 places)                   | R    |      |      |      |      |      |      |
| OPO Administratiu (3 places)             | R    |      |      |      |      |      |      |
| OPOE Tècnics (20 places)                 | R    |      |      |      |      |      |      |
| OPOE Administratiu (6 places)            |      | R    |      |      |      |      |      |
| OPOE Oficis (79 places)                  |      |      | R    |      |      |      |      |
| OPO Operaris (5 places)                  | C    |      | R    |      |      |      |      |
| OPO Tècnics (22 places)                  |      |      | C    |      |      | R    |      |
| OPO Auxiliars de Jardineria (148 places) |      |      | C    |      |      | R    |      |
| OPO Operaris (10 places)                 |      |      | C    |      |      |      | R    |
| OPO Administratiu (4 places)             |      |      |      | C    |      | R    |      |

C: Convocatòria, R: Resolució

Amb aquest calendari, la previsió d'estabilització de places dels propers trimestres fins a desembre 2024 és la que es pot veure en la següent taula:

|                         | 31.3.23 | 30.6.23 | 30.9.23 | 31.12.23 | 31.3.24 | 30.6.24 | 30.9.24 | 31.12.24 |
|-------------------------|---------|---------|---------|----------|---------|---------|---------|----------|
| <b>Places fixes</b>     | 656     | 675     | 676     | 747      | 732     | 725     | 891     | 886      |
| <b>Places temporals</b> | 272     | 233     | 243     | 182      | 202     | 209     | 44      | 49       |
| <b>Rellevistes</b>      | 52      | 51      | 45      | 37       | 30      | 31      | 38      | 37       |
| <b>Vacants</b>          | 23      | 26      | 13      | 5        | 0       | 0       | 0       | 0        |



Aquesta consolidació permetria assolir un 5,5% de temporalitat a 31 de desembre de 2024, estant per sota de l'objectiu de la Llei 20/2021.

Es treballarà per no superar aquesta taxa de temporalitat del 8%.

D'aquesta manera, de cara als propers 4 exercicis es preveu la següent composició de la plantilla en relació a la seva contractació:

|                         | 31.12.23 | 31.12.24 | 31.12.25 | 31.12.26 |
|-------------------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Places fixes</b>     | 747      | 886      | 963      | 949      |
| <b>Places temporals</b> | 182      | 49       | 43       | 57       |
| <b>Rellevistes</b>      | 37       | 37       | 38       | 36       |
| <b>Vacants</b>          | 5        | 0        | 0        | 0        |



## 5. REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS DE GÈNERE

Com s'ha vist en la caracterització de la plantilla, existeix un fort biaix de gènere en la composició de la plantilla de Parcs i Jardins. Per tal d'intentar assolir la paritat en la seva composició cal seguir introduint mesures en els processos selectius que facilitin la incorporació de dones al grup d'oficis i d'homes al grup administratiu, entenent que el grup tècnic ja és paritari (pràcticament).

A tals efectes cal ressaltar que durant els darrers quatre anys s'ha aconseguit un petit gir en la tendència, que cal seguir treballant per a consolidar.

Així doncs, cal seguir apostant per:

- Mesures que permetin un procés selectiu més igualitari
- Campanyes per afavorir la participació de dones en els processos selectius
- Seguir estudiant mesures de discriminació positiva

### 5.1. Mesures que permetin un procés selectiu més igualitari

En les darreres convocatòries s'han dut a terme mesures que caldrà consolidar, com ara:

- Tribunals paritaris
- Avaluacions de processos creuades amb equips mixtes d'homes i dones
- Facilitar la realització de proves a dones embarassades o mares lactants
- Afavorir l'empat en les puntuacions dels processos selectius i posar com a criteri de desempat el que gènere amb menys representació al grup professional
- Seguir estudiant (i incorporant) mesures que no penalitzin a les dones en les diferents proves del procés selectiu (testejant els efectes de la penalització en les respostes test incorrectes, valorant els criteris de correcció de les proves pràctiques en clau de gènere, etc.).

### 5.2. Campanyes per afavorir la participació de dones

En la darrera oferta pública d'auxiliar de jardineria es va dur a terme la campanya "soc dona, soc jardiner" que va permetre incrementar tant la proporció de dones presentades com el nombre de dones que van treure plaça. Caldrà seguir treballant amb aquesta fórmula que ha aportat uns bons resultats.





### **5.3. *Mesures de discriminació positiva***

Cal seguir estudiant mesures de discriminació positiva en els processos selectius a imatge i semblança de les que duen a terme Guardia Urbana. De fet, en la darrera promoció interna a pràctic/a del verd es va fer una reserva de 4 places per a dones, via que caldrà seguir explorant.



## **6. MESURES DE PROMOCIÓ INTERNA**

Cal seguir treballant amb les promocions internes i amb els concursos de provisió de llocs de treball per continuar estructurant l'organització. En aquest sentit, es marca com a objectius principals:

- Estabilitzar l'estructura organitzativa del grup d'oficis,
- Estructurar el grup administratiu
- Consolidar la cadena de comandament de la part tècnica

### **6.1. Estabilitzar el grup d'oficis**

Per una banda, cal treballar per a consolidar l'estructura organitzativa de la gestió de manteniment del verd i arbrat, per via de la realització de promocions internes a Oficialia del Verd, Expertesa del Verd i Pràctic/a del Verd per poder cobrir les places no consolidades de jardiner/a de brigades, d'encarregades i encarregats i de responsables territorials. Si bé en els darrers 4 anys ja s'han realitzat aquestes promocions, caldrà tornar-les a fer per a cobrir les vacants no consolidades.

D'altra banda caldrà crear concursos de provisió de llocs de treball per a consolidar llocs com el de podador, maquinista o xofer.

### **6.2. Estructurar el grup administratiu**

El grup administratiu no ha tingut cap promoció interna en els darrers 8 anys, i la seva estructuració ha sigut a partir d'adscripcions provisionals. Cal treballar durant els propers 4 anys per a consolidar-ne l'estructura i estabilitzar-ne les persones que el configuren.

### **6.3. Consolidar la cadena de comandament de la part tècnica**

Per tal de poder consolidar els llocs de comandament de la part tècnica cal aprovar el reglament per poder dur a terme les lliures designacions, que permetrien consolidar els llocs de cap de departament i coordinador/a.