

Àrea de Bon Govern, Assistència Local i Cohesió Territorial

Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local

20/6/2024



Diputació
Barcelona

Àrea de Bon Govern,
Assistència Local i Cohesió Territorial



'Reptes i oportunitats en la gestió de recursos humans de la policia local. Una mirada comparada des de la **CORH**'

Mar Masachs Labori,
cap de la **Comunitat de Recursos Humans**
de la Diputació de Barcelona
(masachsml@diba.cat)

Laura Pascual Mas,
responsable dels espais presencials de la **Comunitat de Recursos Humans**
de la Diputació de Barcelona
(pascualml@diba.cat)

Servei d'Assistència a la Planificació i Direcció de RH
Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local

‘Reptes i oportunitats en la gestió de recursos humans de la policia local. Una mirada comparada des de la **CORH**’

1. La **CORH** i els seus **espais presencials**
2. Estudi de **ràtios del cos de la policia local** (11^a edició)
3. **Reptes i oportunitats en la gestió dels RH** de la policia local
4. ‘**Com reduir l’absentisme a la policia local?**’: una proposta d’accions de millora des de la **xarxaCORH**



CORH

Comunitat de Recursos Humans

*'Compartim coneixement, ens comparem... i
actuem estratègicament'*



Com treballem a la CORH?



Quines EINES treballarem a la CORH?

- Estudi de **ràtios del cos de la policia local** (11 edicions)
- Guia per a l'elaboració d'un **pla de control de l'absentisme** (3 edicions)
- Anàlisi dels **reglaments de teletreball** dels ajuntaments
- Descripció i anàlisi de les **plantilles de personal** de la demarcació
- Model de **direcció pública professional**
- Monogràfic sobre la **temporalitat de les plantilles de personal** dels ajuntaments de la *xarxaCORH*
- Anàlisi dels **indicadors de gestió de RH** (5 edicions)
- Anàlisi de les **condicions de treball** (4 edicions)
- Acord de **condicions de treball i conveni col·lectiu tipus**

11^a edició de l'Estudi de ràtios del cos de policia local de la *xarxaCORH* (Dades 2023)



‘Reptes i oportunitats en la gestió de recursos humans de la policia local.

Una mirada comparada des de la **CORH**’



Apunts previs sobre els cossos de policia local...

11.572 efectius

(el 76% dels quals presten serveis a la demarcació de Barcelona)



217 ajuntaments, que representen el **90% de la població catalana**, tenen servei de policia local



Font: Informe anual de les policies locals 2022. Generalitat de Catalunya.

Apunts previs sobre els cossos de policia local...

- La policia local representa el **17%** de la plantilla dels ajuntaments:



- La despesa de personal de la policia local és d'un **21%** respecte el total del capítol 1 de l'Ajuntament:







1

Dotació REAL dels cossos de policia

DOTACIÓ
TEÒRICA

DOTACIÓ
REAL

Places vacants: **9%**

Efectius operatius: **87%**

Percentatge d'agents
interins: **7%**

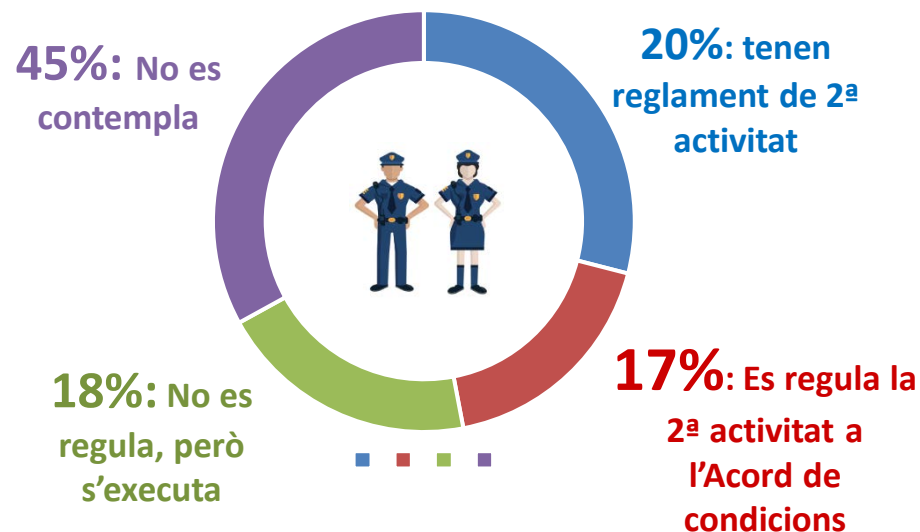
Efectius en segona
activitat: **3%**

1

Gestió de la SEGONA ACTIVITAT

- Efectius en segona activitat: 3% (2021: 2%)

Com es regula la segona activitat als ajuntaments?



Règim jurídic de la 2ª activitat dispers i poc homogeni



2

Gestió de l'EDAT del cos policial

- Mitjana d'edat de la plantilla policial: **44 anys**

(2021: 46 anys)



El 30% dels efectius policials tenen més de 50 anys.

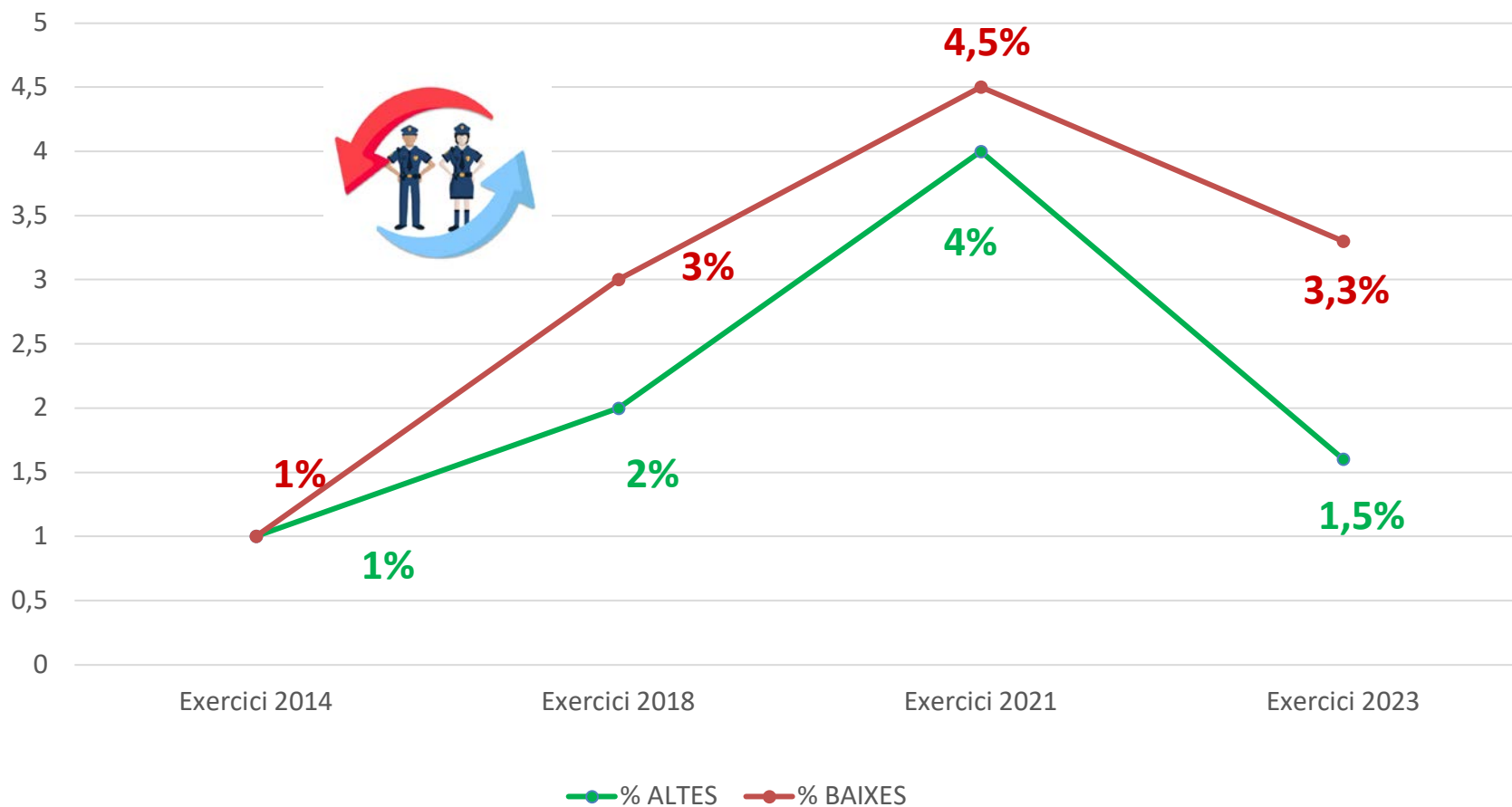


És indispensable impulsar processos de rejuveniment de les plantilles policials



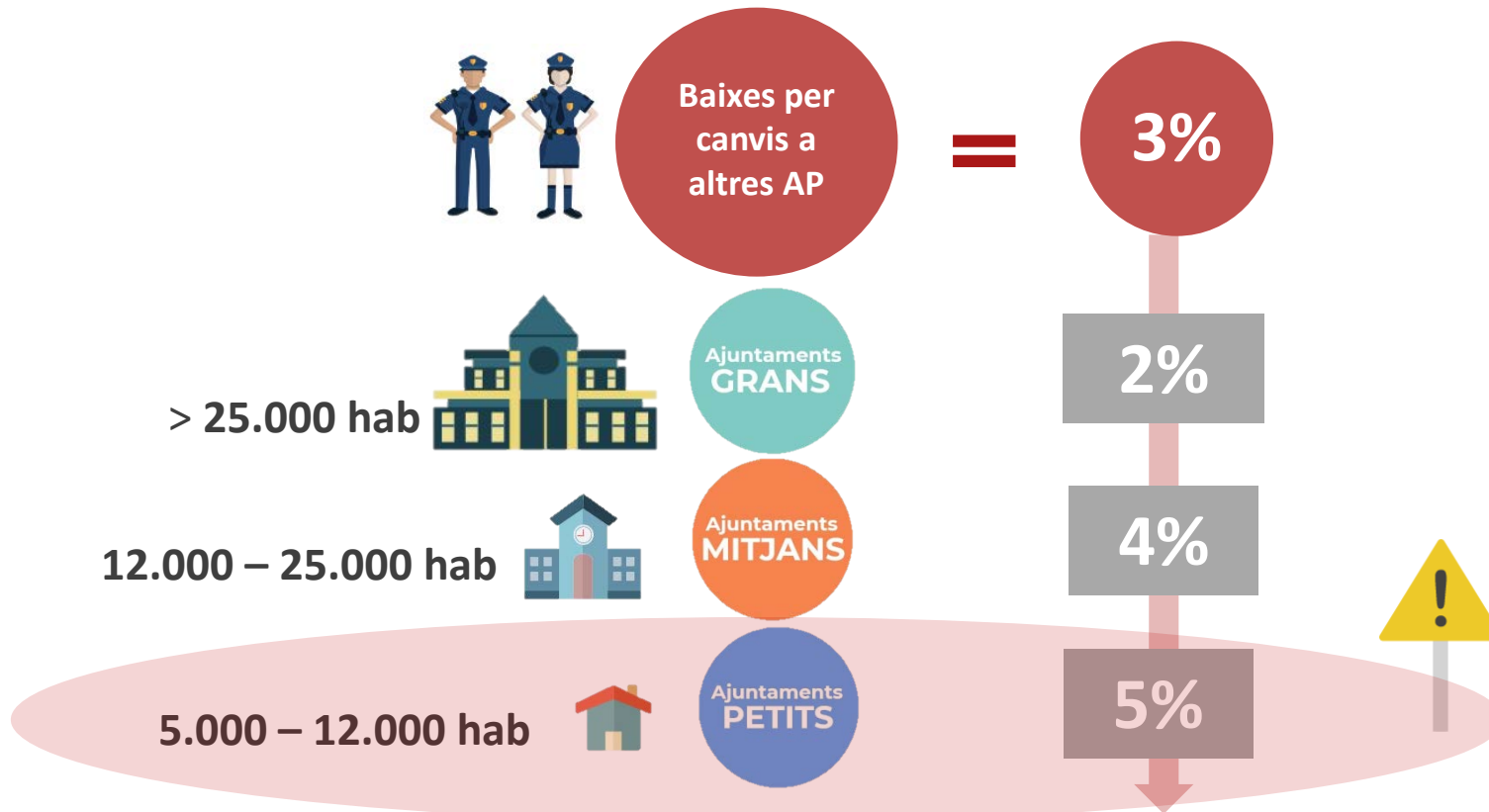
3

La MOBILITAT dels efectius policials



3 La MOBILITAT dels efectius policials

- BAIXES** d'efectius produïdes per canvis a altres administracions: **3%**





4

Els processos de SELECCIÓ

1 any

Període que dura el procés de selecció d'efectius policials



I després...

- Què passa si, una vegada seleccionat l'aspirant, aquest/a **marxa a un altre Ajuntament?**
- Com podem 'quadrar' la finalització del nostre procés de selecció amb el **calendari del curs de formació bàsica a l'ISPC?**
- Com cobrim la **vacant mentre els nostres agents interins estan formant-se a l'ISPC?**
- ... i moltes més situacions de difícil gestió...!



Necessitat d'agilitzar i flexibilitzar la reposició d'efectius policials



5 La FEMINITZACIÓ de les policies locals

Grau de presència femenina als ajuntaments



53%

47%

Grau de presència femenina a la policia local



16%

84%

Grau de presència femenina als llocs de comandament de la policia local



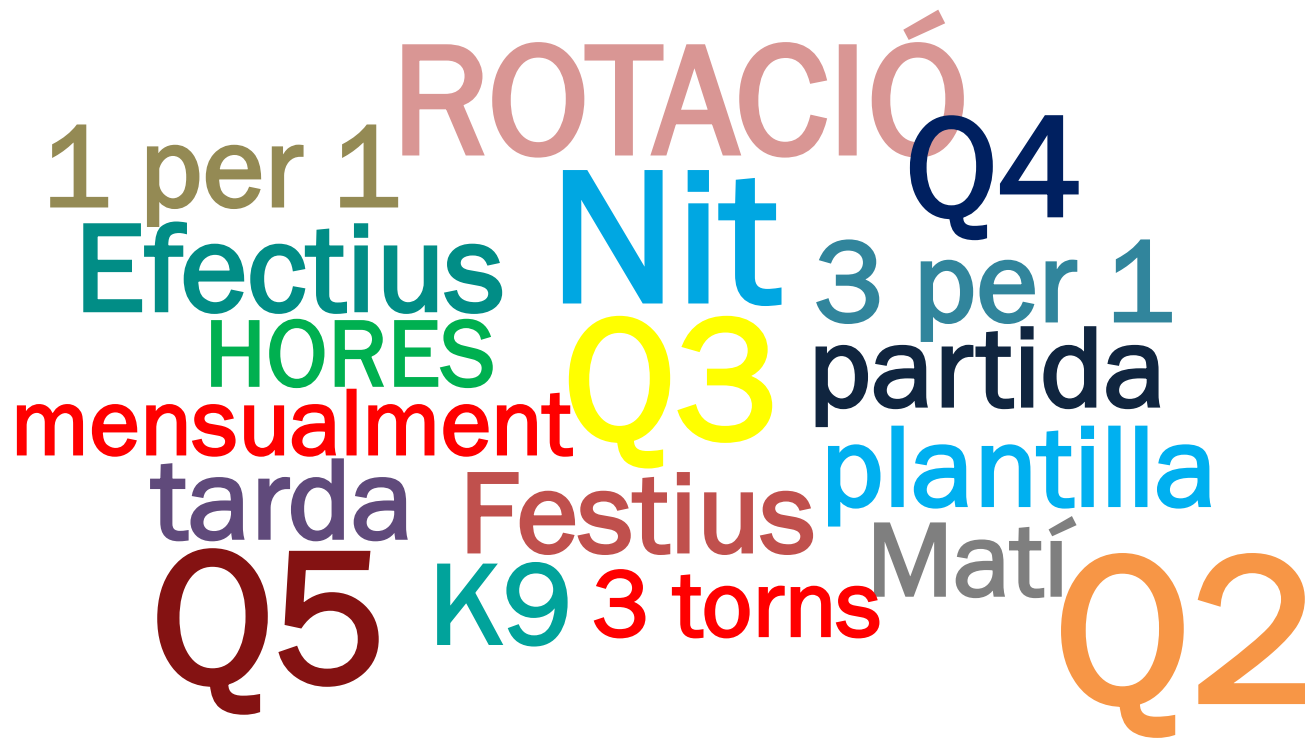
9%

91%



6

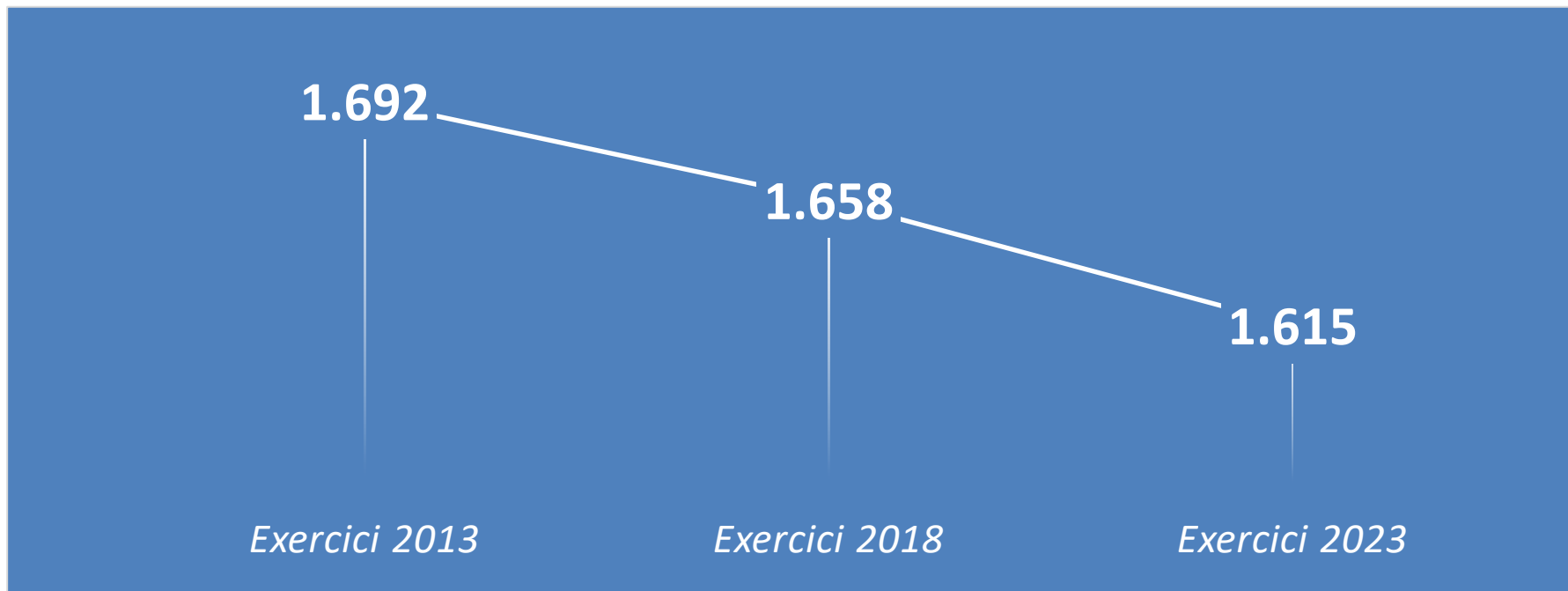
La DEDICACIÓ i GESTIÓ HORÀRIA



A word cloud containing various terms related to human resources management and scheduling. The words are arranged in a non-linear fashion, with some being significantly larger than others. The terms include: ROTACIÓ (large, light red), Nit (large, blue), Q4 (large, dark blue), 1 per 1 (medium, olive green), Efectius (medium, teal), HORES (medium, green), mensualment (medium, red), Q3 (medium, yellow), 3 per 1 (medium, blue), partida (medium, black), plantilla (medium, blue), tarda (medium, purple), Festius (medium, brown), Matí (medium, grey), Q5 (large, dark red), K9 (medium, teal), 3 torns (medium, red), and Q2 (large, orange).

6 La DEDICACIÓ i GESTIÓ HORÀRIA:

- Evolució de la **JORNADA ANUAL** del cos de la policia local:

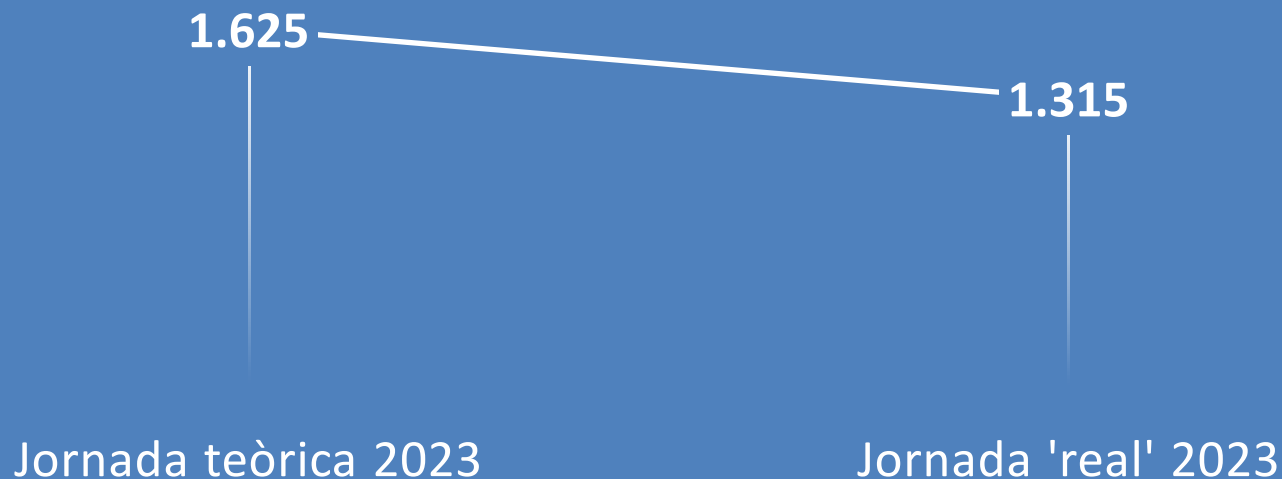


Reducció del TEMPS DE TREBALL ORDINARI:
80 HORES ANUAS de mitjana en els darrers 10 anys

6 La DEDICACIÓ i GESTIÓ HORÀRIA:

- L'**ABSENTISME** del cos de la policia local:
19% sobre la jornada anual

310 hores d'absència anuals per efectiu policial



6

L'ABSENTISME del cos de la policia local

Índex general d'absentisme:

(sobre la jornada anual)

Policia local:

19 %



Global ajuntament
(excloent la policia local):

14 %

Principals CAUSES de l'absentisme:

Motius de SALUT (Policia Local):	61 %
--	-------------

Incidència sobre l'absentisme

IT per contingències comuns	53 %
IT per malaltia professional	0 %
IT per accident de treball	7 %
Indisposicions	1 %

Gaudiment de PERMISOS, llicències i reduccions de jornada (Policia Local):	39 %
--	-------------

Incidència sobre l'absentisme

Dies d'AP o anàlegs	17 %
Permisos i llicències retribuïts	15 %
Hores sindicals	4 %
Permisos i llicències no retribuïts	0 %
Reduccions de jornada	3 %

Motius de SALUT (Ajuntament excloent la PL):	57 %
--	-------------

Incidència sobre l'absentisme

IT per contingències comuns	54 %
IT per malaltia professional	0 %
IT per accident de treball	3 %
Indisposicions	1 %

Gaudiment de PERMISOS, llicències i reduccions de jornada (Ajuntament excloent la PL):	43 %
--	-------------

Incidència sobre l'absentisme

Dies d'AP o anàlegs	21 %
Permisos i llicències retribuïts	13 %
Hores sindicals	2 %
Permisos i llicències no retribuïts	1 %
Reduccions de jornada	6 %

6

DEDICACIÓ i GESTIÓ HORÀRIA: Hores extres

- Serveis extraordinaris anuals per efectiu:

	Hores extres 2014	Hores extres 2018	Hores extres 2021	Hores extres 2023
AGENT	67	82	97	102
CAPORAL	63	88	112	140



Augment significatiu dels SERVEIS EXTRAORDINARIS realitzats per l'escala bàsica policial

6

DEDICACIÓ I GESTIÓ HORÀRIA: Hores extres

- Quina tipologia de serveis extraordinaris realitza el col·lectiu policial?



Hores extres
normals



Hores extres
nocturnes



Hores extres
festives



Hores extres
**festives o
nocturnes**



Hores extres
**festives i
nocturnes**



Únicament un **22%** dels serveis extraordinaris que es realitzen són **hores extres normals**



‘... **147 municipis amb policia local (el 68%)** van contractar **seguretat privada**. Aquesta xifra representa un **augment del 7%** respecte del 2021, amb un còmput de 598 serveis realitzats...’

(Font: *Informe anual de les policies locals 2022. Generalitat de Catalunya*).



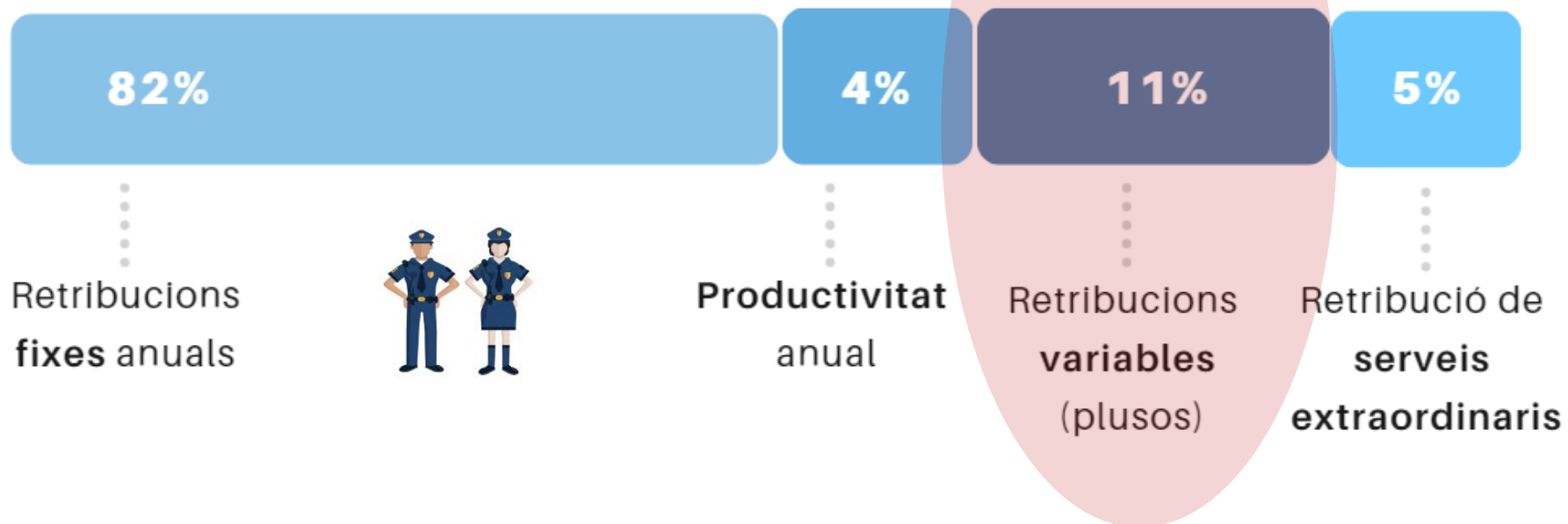
L'estructura SALARIAL i el sistema RETRIBUTIU

7

	Retribució fixa anual (Sou + CD + CE + pagues extres)	Productivitat anual	Mitjana retribució variable anual (plusos)	Mitjana import anual destinat a retribuir serveis extraordinaris
AGENT	33.324 €	1.209 €	4.973 €	2.129 €
CAPORAL	38.167 €	1.745 €	5.474 €	3.626 €
SERGEANT	44.914 €	2.628 €	6.396 €	2.963 €

7 L'estructura salarial i el sistema retributiu

- L'estructura salarial del cos de la policia local (escala bàsica):





Com reduir l'absentisme al col·lectiu de la policia local?

Proposta d'accions de millora des de la
xarxaCORH



Com reduir l'absentisme al col·lectiu de la policia local?: dinàmica de treball amb els caps de RH de la *xarxaCORH*



Com reduir l'absentisme al col·lectiu de la policia local?

- ✓ Proposta **sistematitzada i ordenada d'accions de millora** per a la reducció de l'absentisme a la **policia local**, basada en **4 estratègies**:

ESTRATÈGIES DEL PLA DE CONTROL DE L'ABSENTISME EN UN AJUNTAMENT



Reducció de l'absentisme per **motius de salut**



Gestió normalitzada de **permisos, llicències i reduccions de jornada**



Millora de les **condicions de seguretat i salut** dels treballadors



Foment del **compromís dels treballadors** amb l'organització

Reglament sobre
activitat, per
regular situacions
d'edat, salut.

E1

• Campaña de treball
solidari

• Campaña hàbits
solidaris
• Espai dins la
torrada.

• Fer una activitat on
quedi repetit la
tribulació dels pacients

ESTABLIR MESURES DE
DISCRIMINACIÓ POSITIVA PER
MOTIU DE CONCILIACIÓ
FAMILIAR I SAUT

• Treballar de ma
nera els pacients.

GESTIÓ IT x
MUTUA

Reglament exhaustiu
de les Bases IT per
la Mutua.
Regiment Beira
Dept. Salut.

E1

• Assegurança col·lectiva.
• Adaptació llocs de treball
(20 Aut.)
• Revisió Quaderns
• % Complement IT
• Mesures per reduir l'edat

ESTABLIR PROTOCOLS/CATARI
PER CONCEDIR PERMISSOS
I HORES SINDICALS (CAED)

PROVIDA PERMISSOS
CLAR!

CONDUIR LES MANS
EXTRES A LA
PRESENCIALITAT

Reducir
l'absentisme per
motius de salut

E1

• Campaña dels hàbits
solidaris - Torrada
• Curs de defensa personal
fets pels sistemes públics

Treure indispositius

APECTACIÓ SIGNIFICATIVA
A NÒMINA

• Anul·lació de l'absent
ment - Valors usant
el temps treballat.

ENFORTIMENT
CULTURA
ACOMPLIMENT

E2

• Compra de permisos

MILLORAR O ESTABLIR
PROTOCOLS AMB SEURETAT
SOCIAL PER EVITAR D'ALTRES
D'IST QUE HAVIEN DE SER
PERMANENTS

E2

• Pedagogia conceptes
dels permisos.
• Control actiu
• Eliminació indispositius

FORMACIÓ PREVENTIVA
ESPECIALITZADA PER
EVITAR ACCIDENTS LABORAL

MILLORA CONTINUA
EN MATERIAL TÈCNIC

FORMACIÓ CONDUCTES
VEHICLES POLICIAIS EN
EMERGENCIES

E4

• Lideratge
• Participar projectes
transversals
• Merits d'horas efectives
nada treballats

E4

Creació d'unitats esp
Adaptació praxe -
lloc

E3

E3 - Fòlies locals
• Defensa personal.

Formació obligatòria

LIMITAR LES HORES
EXTRES PER MOTIU
SAUT.

• Implementar pla de
conexió, valor el temps
• Intèrims comandaments
a llarg termini
• Comunicar i cultura.

PLANIFICACIÓ DEL
SISTEMA DE TREBALL
(QUADRANT VACANCES)

FORMACIÓ BONES
PRÀCTIQUES EN
INTERVENCIÓ POLICIAIS

E3

• Campa
• Planificació de l'edat i
hàbits saludables
• Atenció psicològica

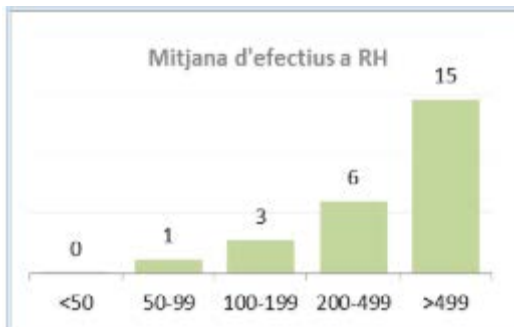
• creació de
treball i inter
comandaments

CORESPONSABILITZACIÓ
DELS COMANDAMENTS EN
LA GESTIÓ POLICIAIS
(REGULAMENT)

SERVICI D'ASSISTÈNCIA
PSICOLÒGICA

Milora de les
condicions
de seguretat i salut
de treballadors/es

Form
compr
treballad
l'orga



Nombre d'efectius mitjà segons la dimensió de les plantilles

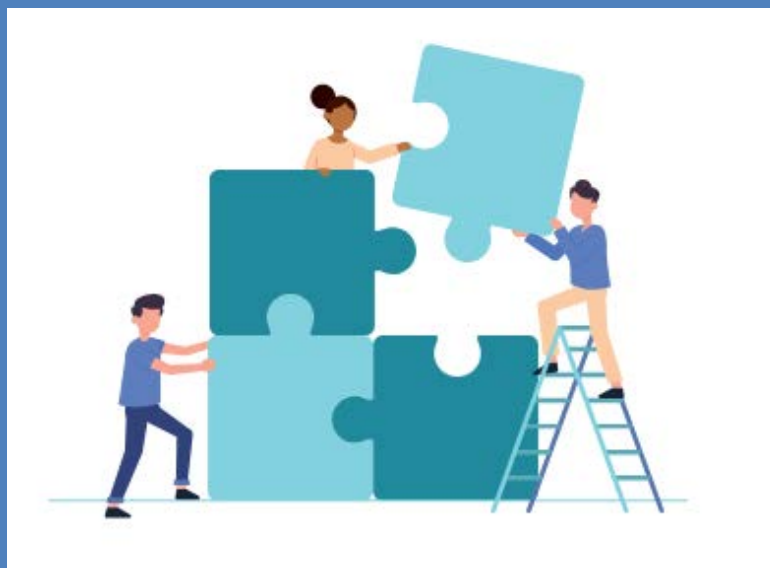


Proporció mitjana d'efectius dedicats a la gestió de RH respecte de la plantilla



Composició de l'àmbit de RH segons tipus de perfil

‘L’objectiu bàsic d’una àrea de recursos humans és disposar de les persones apropiades, en els llocs de treball correctes, amb les habilitats suficients i en els moments adequats.’



***‘Compartim coneixement,
ens comparem...
i actuem estratègicament’***
- CORH -

Moltes GRÀCIES! ;)