

GERÈNCIA DE SERVEIS D'ASSISTÈNCIA AL GOVERN LOCAL

**#BREUSAOM02**

SERVEI D'ASSISTÈNCIA A L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL



## ELS DEPARTAMENTS DE RECURSOS HUMANS (RH) ALS ENS LOCALS: ESTAT ACTUAL I COMPARATIVA

#BREUSAOM #ESTUDIRETRIBUCIONS #RECURSOSHUMANS

*Tots els ens locals tenen un departament de RH? Quantes persones sol haver-hi?*

*Un/a tècnic/a de RH cobra més a un ajuntament o a una empresa?*

*Per respondre a aquestes i altres preguntes us facilitem aquest segon #breusaom*

en el qual analitzem l'estat actual dels departaments de Recursos Humans als  
ens locals de la província de Barcelona



**Diputació  
Barcelona**

## Mostra

L'enquesta de retribucions és una enquesta que realitza periòdicament el Servei d'Assistència a l'Organització Municipal de la Diputació de Barcelona i que recull les dades retributives dels llocs de treball de la majoria dels ens locals de la província de Barcelona (en l'última edició, 239 ens participants entre ajuntaments i consells comarcals que representen el 75% del total). A més de dades retributives es recullen dades de gènere i d'edat de la plantilla així com dels pressupostos municipals.

En la darrera enquesta realitzada es van recollir les retribucions dels llocs de treball així com altres dades de titulació, règim jurídic o dedicació d'un total de **25.135** registres.

Per a consultar el conjunt de dades públiques retributives de l'enquesta es pot accedir al [web del Servei d'Assistència a l'Organització Municipal](#).

Publicació: Gener de 2020

Per a qualsevol consulta o suggeriment us podeu adreçar al:

**Servei d'Assistència a l'Organització Municipal**  
Àrea d'Innovació, Governos Locals i Cohesió Territorial  
c/ Comte d'Urgell, 187. Edifici 14. 08036 Barcelona  
Telèfon 934 022 041

s.saom@diba.cat

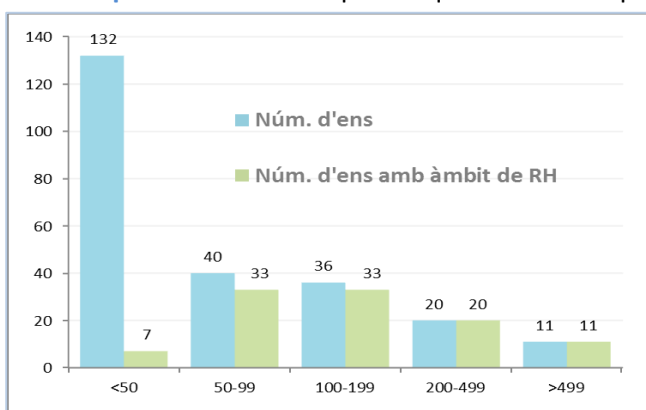


Aquesta obra està subjecta a una llicència de [Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons](#)

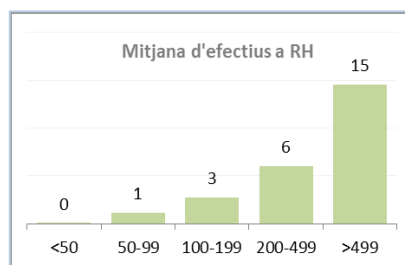


## Els departaments de RH als ens locals.

El 44% d'ens locals compten amb un àmbit específic de Recursos Humans, és a dir, tenen algun lloc, sigui administratiu o tècnic adscrit a l'àmbit de RH i, per tant, que assumeix íntegrament aquestes funcions. Aquesta circumstància té molt a veure amb la dimensió de l'Ajuntament però no sempre. Per exemple, hi ha ens que tenen una plantilla superior a 150 efectius i no tenen cap lloc de treball assignat a RH i, en canvi, hi ha d'altres que tenen menys de 30 efectius i sí tenen algun lloc assignat a RH. La raó té a veure amb que **avui en dia la funció de RH als ajuntaments està bàsicament centrada en administració de personal** i, sovint, és externalitzada a una gestoria o bé es realitza directament des d'intervenció de manera que s'integra en altres tasques administratives. Això, és una **limitació a l'hora de plantejar-se una evolució cap a models d'avaluació i desenvolupament de RH** els quals requereixen de departaments amb dotació suficient.



1. Ens locals amb àmbit de RH en funció de la dimensió de la plantilla



2. Nombre d'efectius mitjà segons la dimensió de les plantilles

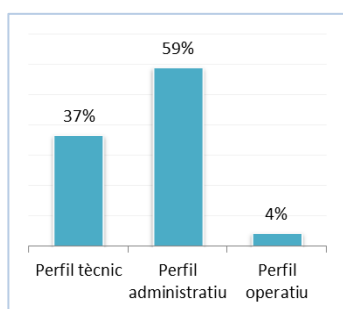
- Quin és el pes del departament de RH en la plantilla?

En relació a la resta d'àmbits, RH suposa de **mitjana, un 2% de la plantilla**. És a dir que en un ajuntament de 100 persones, 2 s'encarregarien de la gestió de tot el personal per la qual cosa és difícil que l'activitat vagi més enllà de la gestió de les nòmines i les incidències horàries. En el cas **màxim** hi hauria **4-5 persones** portant la gestió de les 100 i en el cas **mínim** s'encarregaria **1 persona però compartida amb altres tasques**.



3. Proporció mitjana RH respecte de la plantilla

- Quina és l'estructura dels departaments de RH?



4. Composició de l'àmbit de RH segons tipus de perfil

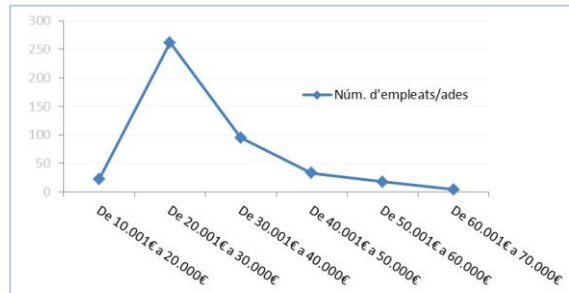
En el 50% dels casos existeix una mínima estructura amb comandament, la resta només està compost per llocs base. Si s'agrupen els grups de classificació en perfil tècnic (A1, A2), perfil administratiu (C1, C2) i perfil operatiu (AP) la distribució indica **un pes bastant superior del perfil administratiu**. En aquesta línia, els dos llocs més habituals són **Administratiu/iva de Recursos Humans** i **Auxiliar Administratiu/iva de Recursos Humans**. El perfil operatiu inclou llocs de conserges o notificadors/ores que estan assignats a Recursos Humans però no realitzen cap tasca específica de l'àmbit.



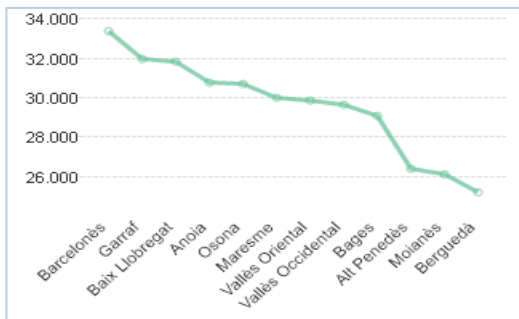
## Els sous a Recursos Humans

En termes globals i **agregant tots els llocs de treball, la mitjana dels salaris**

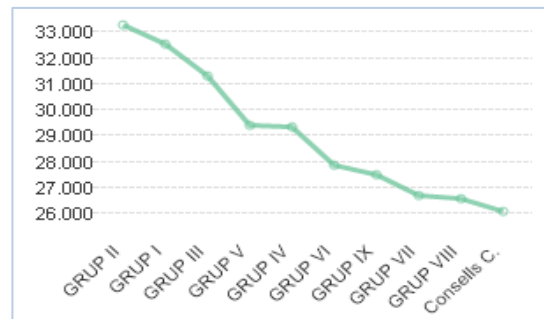
**de l'àmbit de Recursos Humans és de 30.685€**, la qual està per sobre de la **mitjana global** dels sous dels ens locals que és de **28.244€**. El tram retributiu més habitual, en el que es troben la majoria dels empleades/ades de RH és el que va de **20.000 a 30.000€**. Els ens locals de la comarca del **Barcelonès**, per una banda i els del **Grup II**<sup>1</sup>, per altra, són els que retribueixen millor els llocs d'aquest àmbit.



5. Freqüència dels trams retributius en els departaments de RH



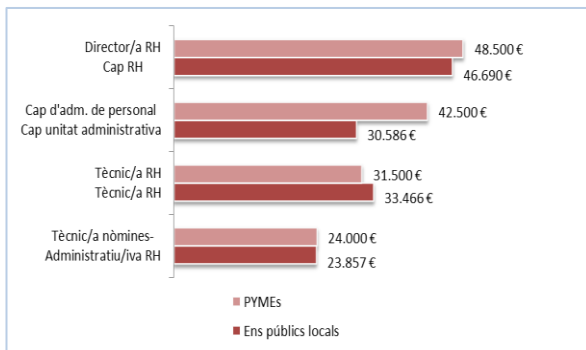
6. Mitjana de retribucions a RH per comarca



7. Mitjana de retribucions a RH per grup<sup>1</sup>

- Per llocs de treball

Al respecte dels llocs de l'àmbit de RH, hi ha una notable diversitat de denominacions en els ens locals que es poden agrupar en els següents perfils funcionals: **Cap de RH<sup>2</sup>**, **Cap d'unitat administrativa RH**, **Tècnic/a de RH<sup>3</sup>** i **Administratiu/a RH<sup>4</sup>**. A



8. Retribucions per llocs de treball segon ens locals i PYMES

A l'esquerra es mostra el gràfic amb les mitjanes de retribucions per llocs i de manera comparativa amb les PYMES del sector privat<sup>5</sup>. Com es pot veure al gràfic, **els salaris en el sector públic local i privat (PYMES) són similars** tot i que s'han de fer algunes observacions. En el cas del perfil denominat com a

<sup>1</sup> Veure la composició dels grups al document [d'Estudi Retributiu 2017](#).

<sup>2</sup> Agrupa tots els llocs de comandament de l'àmbit: Cap servei, Director/a, etc.

<sup>3</sup> S'inclouen tots els llocs base dels grups de classificació A1 i A2: Tècnic/a superior, Tècnic/a mitjà, Tècnic/a gestió, etc.

<sup>4</sup> En aquest cas inclouríem tots els llocs dels grups C1 i C2 que assumeixen la gestió administrativa, en general, de l'àmbit.

<sup>5</sup> Dades extretes de la *Guía del mercado laboral 2018. Recursos Humanos* de la consultora Hays que recull mitjanes de dades salarials de l'àmbit de RH de l'any 2017. S'ha d'indicar que, en absència d'un perfil amb idèntica denominació, s'han assimilat el perfil de comandament administratiu dels ens locals amb el de Cap d'administració de RH i el d'Administratiu/iva de RH amb el de Tècnic/a de nòmines. També indicar que s'han recollit les dades de menor experiència en el sector privat i, per tant, amb salaris més baixos.

*Cap unitat administrativa*, probablement, no tinguin les mateixes funcions en els dos sectors. En els ens locals és una figura més de gestió administrativa mentre que, en les PYMEs, es tractaria d'una figura de comandament intermedi. No obstant això, hi ha força similituds en les mitjanes salarials entre els dos sectors. Al sector privat es poden trobar altres perfils com Tècnic/a de selecció o Tècnic/a de formació que, en els ajuntaments o consells comarcals són molt poc habituals. Només en els casos de corporacions molt grans podríem trobar aquests llocs més específics.

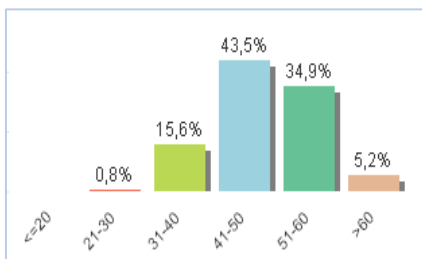


## Les empleades i els empleats de RH

Als departaments de RH hi ha gairebé **8 dones (77,7%)** per cada **2 homes (23,7%)**.



En canvi aquesta proporció canvia quan s'analitzen només els llocs de **comandament**, la proporció és gairebé del **50%**.

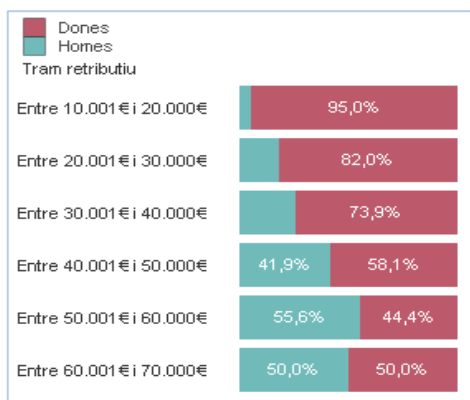


9. Edat de les persones que treballen a RH

La mitjana d'edat dels homes és de **52 anys** mentre que la de les dones és de **47 anys**. La mitjana d'edat global és de **48 anys** (al 2017). Si s'analitza per franges d'edat, es pot veure com **el 40% de la plantilla es situa a una franja d'edat superior als 50 anys**. En aquest sentit, l'índex d'envelliment<sup>6</sup> de la plantilla en aquest àmbit és de **463** (molt superior al 100 que indicaria un pes equilibrat entre els/les empleats/ades més joves i els/les més grans).

- **Bretxa salarial**

En aquest àmbit, hi ha un índex de bretxa salarial<sup>7</sup> superior al de l'índex global, és a dir, tenint en compte tots els àmbits organitzatius. **La bretxa salarial global dels ens locals<sup>8</sup> és del 8%, en canvi, en l'àmbit de RH és del 17%**. És un índex força alt tenint en compte, a més, que és un àmbit molt feminitzat com ja s'ha comentat. La mitjana de sou dels homes és de **34.286€** mentre que la mitjana de les dones és de **28.905€**. Aquesta diferència s'entén millor si es tenen en compte els trams retributius en els quals es veu com, en els trams inferiors a 40.000€ hi ha una àmplia majoria de dones.



<sup>6</sup> Assimilació a índex d'envelliment de la població que mesura el pes de la plantilla de majors de 55 sobre la plantilla de menys de 35. Si és inferior a 100 vol dir que pesa més plantilla per sota dels 35, si és 100, està equilibrat el número de majors de 55 i menors de 35 i quant més superior sigui a 100, indica un número major de persones més grans de 55 respecte a les més joves de 35 anys.

<sup>7</sup> La bretxa salarial és la diferència del salari mitjà de les dones respecte del salari mitjà dels homes expressada en forma de percentatge. Es tracta de Bretxa salarial no ajustada.

<sup>8</sup> Veure el Breusaom01 sobre gènere a <https://www.diba.cat/es/web/assistenciaorganitzacio/breusaom>

## Conclusions

La principal conclusió a la que s'arriba a partir de les dades presentades és que, tret d'excepcions, les organitzacions locals no estan preparades per assumir possibles innovacions o noves funcions en l'àmbit de RH. En general, es tracta de departaments de caire administratiu que, per com estan configurats, centren la seva tasca en l'administració bàsica de personal, és a dir, la gestió de les nòmines i les incidències horàries. Els ens locals, a l'igual que totes les administracions públiques, tenen varies assignatures pendents en matèria de recursos humans com ara l'avaluació de l'acompliment o el desenvolupament professional, cada cop més apressants però que difícilment es podran dur a terme si no se li assigna un major pes organitzatiu.

## REFERÈNCIES

Diputació de Barcelona (2019): Breusaom01. Dades retributives i organitzatives segons gènere. Saom

<https://www.diba.cat/es/web/assistenciaorganitzacio/breusaom>

Hays (2017): *Guía del mercado laboral 2018 Recursos Humanos*. Descargado el 10/5/2019:

<https://guiasalarial.hays.es/descargar/sectores-y-salarios>

Bretxa Salarial a Viquipèdia

[https://ca.wikipedia.org/wiki/Bretxa\\_salarial](https://ca.wikipedia.org/wiki/Bretxa_salarial)

GERÈNCIA DE SERVEIS D'ASSISTÈNCIA AL GOVERN LOCAL

# #BREUSAOM02

SERVEI D'ASSISTÈNCIA A L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL



Diputació  
Barcelona