# Circular sobre els criteris de gestió de l'organigrama i del dimensionament municipal

1. Objecte ..... 2
2. Principis generals ..... 2
3. Modificació d'organigrama ..... 2
3.1 Estructura organitzativa municipal ..... 2
3.2. Criteris per a la configuració d'unitats organitzatives ..... 3
3.3 Modificacions de l'organigrama municipal ..... 3
4. Modificació de dotacions de llocs de treball (dimensionament) ..... 4
4.1. Criteris per a la modificació de dotacions ..... 4
4.2. Criteris per a l'assignació de complements circumstancials ..... 4
4.3. Règim de teletreball ..... 4
4.4. Desenvolupament del grup C ..... 4
4.4.1. Garantia de llocs singulars del subgrup C1 ..... 4
4.4.2 Criteris per a la creació de llocs singulars C ..... 5
5. Criteris de provisió de dotacions de llocs de treball ..... 6
5.1. Provisió per Lliure Designació ..... 6
5.2. Provisió interadministrativa ..... 6
6. Avaluació i seguiment ..... 7
7. Entrada en vigor ..... 7

## 1. Objecte

La present circular estableix els criteris tècnics i organitzatius per a la gestió i modificació de l'organigrama i del dimensionament municipal (Annex 2 de la Relació de Llocs de Treball) de l'Ajuntament de Barcelona, amb l'objectiu de garantir la coherència organitzativa, l'equilibri de les dotacions, la sostenibilitat pressupostària, i la transparència en el dimensionament ordinari dels serveis municipals.

Els criteris aquí recollits són d'aplicació a tots els òrgans municipals.

## 2. Principis generals

Qualsevol modificació de l'organigrama o de dimensionament de dotacions es guiarà pels següents principis:

- Equitat i coherència: les dotacions han de mantenir una relació adequada amb el volum real d'activitat de l'òrgan on estan adscrites i amb les funcions que tenen encomanades.
- Proporcionalitat: els increments o reduccions de dotacions s'han de justificar i fonamentar en necessitats organitzatives.
- Absència de duplicitats: les propostes han de garantir una clara delimitació de funcions i evitar solapaments amb altres unitats municipals.
- Optimització de recursos: es prioritzaran reorganitzacions internes abans de sol·licitar increments de dotació.

Les modificacions de la Relació de Llocs de Treball s'ajustaran al que determini la vigent "Instrucció de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Barcelona i dels organismes i entitats vinculats i dependents adherits a l'Acord de condicions de treball", aprovada per la Comissió de Govern, que actua com a marc de referència per la regulació del contingut de la Relació de Llocs de Treball (RLT).

## 3. Modificació d'organigrama

### 3.1 Estructura organitzativa municipal

Les unitats organitzatives de l'Ajuntament de Barcelona segueixen la següent estructura jeràrquica per sota del nivell gerencial:

- Direccions (30)
- Direccions de Serveis (28)
- Departaments (26)
- Departaments (24)

- Seccions tècniques (24)
- Seccions administratives C1 (22)
- Seccions administratives C2 (18)

**3.2. Criteris per a la configuració d'unitats organitzatives**

Qualsevol petició per crear una nova unitat organitzativa haurà d'estar degudament motivada, vinculada a necessitats del servei i dimensionada amb coherència i sostenibilitat pressupostària.

Per ser considerada unitat organitzativa amb un lloc de treball de comandament, l'òrgan ha de disposar com a mínim de 5 dotacions estructurals.

Les unitats existents que no compleixin aquest criteri podran ser revisades un cop restin vacants per determinar-ne la continuïtat, agrupació o reestructuració.

En situacions de reorganització o canvis estructurals, es revisaran prèviament les mesures internes de simplificació, agrupació de funcions i optimització de processos abans de proposar increments.

**3.3 Modificacions de l'organigrama municipal**

Les modificacions de l'organigrama municipal s'hauran de formalitzar d'acord amb els procediments que requereixi l'expedient i requeriran la seva aprovació per part de la Comissió de Govern.

Un cop aprovades, aquestes modificacions seran comunicades a la representació sindical amb l'objectiu de garantir la màxima transparència i el correcte exercici de les funcions de representació.

Així mateix, qualsevol modificació de l'organigrama que tingui impacte en la Relació de Llocs de Treball s'haurà de reflectir en les actualitzacions corresponents de l'Annex 2, seguint el procediment establert per a la modificació de l'RLT.

En el cas dels Ens i Instituts Municipals que disposin de capacitat organitzativa pròpia, les modificacions del seu organigrama s'impulsaran d'acord amb allò previst als seus estatuts i requeriran la conformitat prèvia de la Gerència competent en matèria d'organització i recursos humans. Un cop aprovades, aquestes modificacions també seran comunicades a la representació sindical.

## 4. Modificació de dotacions de llocs de treball (dimensionament)

### 4.1. Criteris per a la modificació de dotacions

A petició de les gerències d'àrea municipals, es podran fer modificacions de l'annex 2 (dotacions de llocs de treball) de la Relació de Llocs de Treball.

Aquestes modificacions es classifiquen en les següents tipologies: amortització, declaració a extingir, trasllat, modificació i creació de dotacions de llocs de treball.

Les propostes de canvis podran incloure una justificació del context, l'impacte organitzatiu o la necessitat funcional.

### 4.2. Criteris per a l'assignació de complements circumstancials

Els complements circumstancials s'assignen per requeriments organitzatius (necessitats objectives del lloc de treball o del servei) i han de complir amb les definicions i els requisits establerts a l'Annex 4 de l'RLT (taules retributives).

### 4.3. Règim de teletreball

La modalitat de teletreball assignada serà la que estableixi la fitxa del lloc i la dotació. El règim de teletreball recollit a la fitxa del lloc de treball en cap cas podrà limitar el correcte acompliment de les funcions de la unitat organitzativa.

En cas que una dotació no pugui exercir teletreball, o per necessitats del servei requereixi d'una modalitat diferent a la de la fitxa, l'òrgan haurà de presentar un informe justificatiu acreditant necessitats organitzatives o operatives que ho impedeixin. Aquest informe haurà de fer referència explícita a les funcions essencials presencials.

### 4.4. Desenvolupament del grup C

Amb l'objectiu de garantir el desenvolupament professional del grup C i preservar la carrera del col·lectiu administratiu, aquesta circular estableix els criteris que es detallen en els punts següents.

#### 4.4.1. Garantia de llocs singulars del subgrup C1

D'acord amb l'Acord de Condicions, es garanteix el dimensionament dels llocs singulars de nivell 20 i 22 del subgrup C1. Aquesta mesura té per finalitat assegurar l'existència d'un itinerari de promoció estable dins del grup.

Queden excloses d'aquesta limitació les situacions següents:

- Amortització de llocs de comandament de nivell 22 quan s'amortitzi la unitat que comandaven, d'acord amb els criteris de modificació de l'organigrama.
- Amortització de llocs de nivell 20 i 22 quan aquesta comporti la creació d'un nou lloc de la mateixa naturalesa, mantenint així la dotació equivalent dins del grup.
- Amortització de llocs del grup C en cas de promoció interna al subgrup A2 de l'ocupant.

**4.4.2 Criteris per a la creació de llocs singulars C**

Amb la finalitat de reforçar les oportunitats de promoció vertical i garantir un model homogeni i objectiu, s'estableixen criteris comuns per a la creació de llocs singulars del grup C a l'organització, en funció del volum de dotacions adscrites a cada unitat.

Per crear un lloc singular del grup C caldrà complir els requisits següents:

- Anàlisi organitzativa prèvia, justificant la necessitat del lloc singular dins la unitat.
- Validació funcional de l'òrgan, acreditant que les funcions del lloc proposat són realment diferenciades respecte dels llocs base, evitant així discrepàncies entre funcions equivalents i classificacions diferents.
- Exclusió d'àmbits funcionalment especialitzats, on no és procedent la creació de llocs singulars del grup C: Central d'Operacions, Laboratori ASPB, Conductors/es, Centre de Gestió d'Emergències (CGE), Direccions de Mercats, Llocs d'atenció a la ciutadania i llocs itinerants o d'inspecció.
  Queden igualment exclosos d'aquests criteris els llocs de la GUB i de l'SPCPEIS.

Si es compleixen els requisits anteriors, la creació de llocs singulars del grup C es podrà realitzar d'acord amb les proporcions següents:

- Òrgans amb fins a 4 llocs del grup C: es podrà crear 1 lloc singular.
- Òrgans amb un volum de 5 i fins a 7 llocs del grup C: es podran crear fins a 3 llocs singulars.
- Òrgans amb 8 llocs del grup C o més: l'equip es podrà configurar amb un màxim del 50% de llocs singulars i un mínim del 50% de llocs base, garantint un equilibri estructural ajustat a les necessitats de l'òrgan.

En tots els casos, es realitzarà una valoració organitzativa específica per determinar la combinació més adequada de nivells, sempre dins dels marges establerts.

## 5. Criteris de provisió de dotacions de llocs de treball

### 5.1. Provisió per Lliure Designació

D'acord amb el principi de caràcter excepcional que ha de regir l'ús del sistema de provisió per lliure designació, l'RLT estableix que la seva aplicació queda estrictament limitada als supòsits següents:

- Llocs de nivell 26 que exerceixin competències delegades de la Secretaria o de la Intervenció General, atesa la naturalesa estratègica, i la responsabilitat tècnica associada a aquestes funcions.
  Les funcions d'aquests llocs requereixen d'una especial responsabilitat i d'un nivell autònom de decisió en tasques molt rellevants i d'impacte, entre les que destaquen: assessorament i suport directe a l'equip de govern, així com actuar com a Secretaris del Plenari del Districte en el cas dels caps de departament de serveis jurídics, que per altra banda, tenen delegada la funció de Secretaria General. En el cas dels l'Interventor/a Delegat/a la delegació prové de la Intervenció General. De les decisions d'aquests llocs es deriven propostes de resolució de gran impacte institucional.
- Llocs de treball singulars i de comandament adscrits a l'àmbit polític (Alcaldia, Regidories o grups polítics). Les funcions d'aquests llocs requereixen d'una especial responsabilitat i un alt grau de confiança pel suport i assessorament directe als òrgans de màxim nivell polític de la corporació municipal. La seva interlocució d'alt nivell abasta l'organització municipal i altres ens o persones externes a l'Ajuntament, amb les que es relacioni l'òrgan on s'adscriuen.
- Llocs de Secretari/ària de direcció i llocs administratius/ives de suport institucional, en què la relació directa i de màxima confiança amb l'òrgan adscrit justifica l'aplicació d'aquest sistema de provisió.
  Les funcions d'aquests llocs requereixen d'una especial responsabilitat i un alt grau de confiança pel suport directe als òrgans de màxim nivell polític de la corporació municipal.
- Llocs de treball de la Sindicatura de Greuges, d'acord amb les particularitats de la institució, el seu règim especial i la naturalesa de les funcions desenvolupades.

### 5.2. Provisió interadministrativa

Els llocs singulars o de comandament es proveiran preferentment per personal municipal mitjançant concurs o lliure designació, tal i com indiqui la fitxa del lloc de treball de l'Annex 1 de l'RLT.

En cas de llocs de treball de nivell 24 o superior, si el procés queda desert, es podrà obrir convocatòria a personal funcionari d'altres administracions.

Qualsevol lloc ocupat, amb anterioritat a l'any 2026, en comissió de serveis per personal d'altres administracions, es podrà regularitzar mitjançant convocatòria interadministrativa de manera excepcional.

Les provisions interadministratives dels llocs de nivell 24 i 26 es limitaran a un màxim de cinc convocatòries anuals.

**6. Avaluació i seguiment**

Els criteris inclosos en aquesta circular podran ser revisats per adaptar-los a necessitats organitzatives o pressupostàries.

En tot cas, qualsevol modificació dels criteris recollits en aquesta circular serà objecte d'informació en el si de la comissió de seguiment de l'Acord de Condicions.

**7. Entrada en vigor**

Aquesta circular entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació.