



Temporalitat als ajuntaments de la xarxaCORH i l'Espai 5.12: situació actual, reptes i riscos

Informe de resultats agregats

Juny 2026

Comunitat de Recursos Humans

Servei d'Assistència a la Direcció i Planificació de Recursos Humans

Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local

Àrea de Bon Govern, Assistència Local i Cohesió Territorial

Diputació de Barcelona



**Diputació
Barcelona**

CORH
COMUNITAT DE RECURSOS HUMANS

Índex

1. Introducció	3
1.1. Apunts previs	3
1.2. Objectiu de l'informe	3
2. La temporalitat a l'administració local: context, causes, impacte i reptes	4
2.1. Factors organitzatius que condicionen la gestió de la temporalitat als ajuntaments	4
2.2. Les múltiples formes de la temporalitat als ajuntaments.....	5
2.3. L'impacte de la temporalitat.....	6
2.4. Més enllà dels processos d'estabilització de l'ocupació temporal	8
2.4.1. Riscos i nous escenaris	8
2.4.2. Cap a una gestió preventiva i estructural de la temporalitat	8
3. L'anàlisi de la temporalitat als ajuntaments de la xarxaCORH i l'Espai 5.12	10
3.1. Indicadors de temporalitat i consolidació de la plantilla	10
3.2. Abast i participació.....	11
3.3. Principals resultats i tendències.....	15
3.3.1. La temporalitat en xifres: resum executiu	15
3.3.2. Quines són les tendències de la temporalitat?.....	16
4. Apunts i reflexions finals	20
5. Agraïments	21

1. Introducció

1.1. Apunts previs

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública, va representar un punt d'inflexió en la gestió del personal temporal a les administracions públiques. Aquesta norma va impulsar processos extraordinaris d'estabilització amb l'objectiu de corregir situacions de temporalitat estructural prolongada, especialment en aquelles places de caràcter estructural ocupades de manera provisional durant períodes extensos. Aquests processos havien de permetre la consolidació de les places ocupades temporalment de llarga durada abans de la finalització de l'any 2024.

A més, es va establir que les administracions públiques, inclosos els ajuntaments, havien de reduir la taxa de temporalitat estructural fins a un màxim del 8% del total de places de caràcter estructural, i es va limitar a tres anys el període durant el qual una plaça podia ser ocupada de manera no definitiva.

Així, entre els anys 2022 i 2024, els ajuntaments van concentrar una part molt significativa dels seus esforços tècnics i organitzatius en el desplegament d'aquests processos extraordinaris, sovint en un context de fortes limitacions de capacitat administrativa i amb una elevada càrrega operativa per als serveis de recursos humans.

Tanmateix, l'experiència acumulada posa de manifest que, malgrat l'impacte positiu d'aquests processos en la reducció puntual d'algunes bosses de temporalitat, la seva naturalesa excepcional no garanteix per si sola una correcció estructural del fenomen. La **temporalitat reapareix quan no va acompanyada de canvis profunds en la planificació, en els mecanismes ordinaris de provisió i en la capacitat estratègica dels RH.**

1.2. Objectiu de l'informe

El present informe té com a objectiu oferir una diagnosi de la temporalitat a les plantilles dels ajuntaments que conformen els espais presencials de la CORH - la xarxaCORH i l'Espai 5.12¹ -, a partir de l'anàlisi de dades quantitatives i la seva interpretació en el context organitzatiu i normatiu actual de l'Administració local.

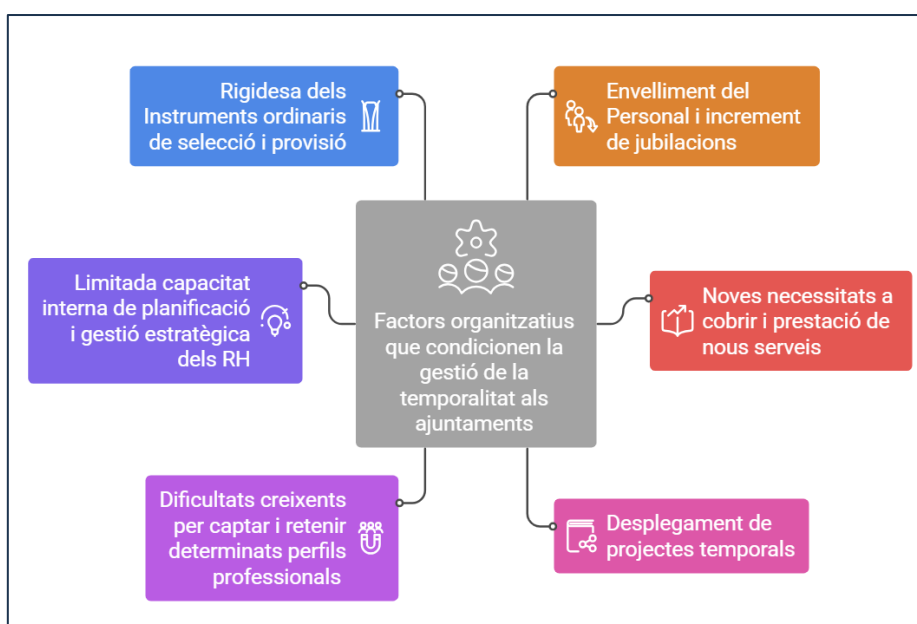
L'informe no té per objectiu establir conclusions prescriptives ni avaluar actuacions concretes, sinó oferir un marc tècnic compartit que permeti interpretar de manera rigorosa la realitat existent. En aquest sentit, la **diagnosi es configura com un punt de partida per a la reflexió i per orientar la presa de decisions en matèria de planificació, organització i gestió de persones a l'Administració local.**

¹ La xarxaCORH la conformen els responsables de RH dels ajuntaments de la província de Barcelona de més 12.000 habitants i l'Espai 5.12 està integrat pels responsables de RH dels ajuntaments de la província d'entre 5.000 i 12.000 habitants.

2. La temporalitat a l'administració local: context, causes, impacte i reptes

2.1. Factors organitzatius que condicionen la gestió de la temporalitat als ajuntaments

Paral·lelament als canvis normatius, els ajuntaments afronten un escenari organitzatiu especialment complex, caracteritzat per la concurrència de diversos factors que incideixen directament en la gestió de les seves plantilles:



- **L'envelliment progressiu de la plantilla i l'increment sostingut de jubilacions**, que generen vacants estructurals amb dificultats de cobertura immediata, especialment en llocs clau amb altes exigències tècniques o de responsabilitat.
- **L'assumpció creixent de noves competències i serveis impropis o no obligatoris**, sense que això vagi acompanyat d'una revisió equivalent de les estructures organitzatives.
- **El desplegament de projectes temporals vinculats a programes finalistes o a finançament extern** —com els fons europeus, subvencions sectorials o plans específics— que incrementen puntualment les necessitats de personal en contextos d'elevada incertesa temporal i financera.
- **Les dificultats creixents per captar i retenir determinats perfils professionals**, especialment en àmbits tècnics especialitzats, digitals o altament competitius al mercat laboral, on l'Administració local sovint no pot competir, entre d'altres, en condicions d'agilitat o retribució.
- **La limitada capacitat interna de planificació i gestió estratègica de recursos humans**, derivada de serveis de RH amb poca dotació i recursos, que dificulta la previsió de

necessitats futures i l'existència d'una planificació sistemàtica de les ofertes públiques d'ocupació com a instrument de cobertura de necessitats estructurals.

- **La rigidesa dels instruments ordinaris de selecció i provisió**, amb processos llargs i complexos, poc adaptats a la necessitat de resposta immediata que exigeix la prestació continuada dels serveis públics locals.
- La consolidació de la pràctica segons la qual **l'accés a l'administració pública local es produeix inicialment a través de situacions de temporalitat**. Sovint, els processos de consolidació valoren de manera significativa l'experiència prèvia, fet que pot afavorir que el pas per una etapa d'interinitat esdevingui una via habitual tant d'accés com de posterior estabilització.

Aquest conjunt de factors contribueix a **consolidar la temporalitat com una resposta funcional i reactiva a necessitats immediates**. Aquesta dinàmica, sostinguda en el temps, acaba **normalitzant situacions de provisionalitat estructural**, és a dir, situacions en què la provisionalitat no respon a necessitats puntuals o transitòries, sinó que esdevé una forma estable de gestió de serveis permanents. Aquest escenari té conseqüències i efectes evidents en la qualitat i la sostenibilitat dels serveis públics municipals.

2.2. Les múltiples formes de la temporalitat als ajuntaments

Des d'un punt de vista qualitatiu, la temporalitat a les plantilles municipals pot adoptar formes diverses, sovint coexistents dins d'una mateixa organització. De manera orientativa, es pot identificar:

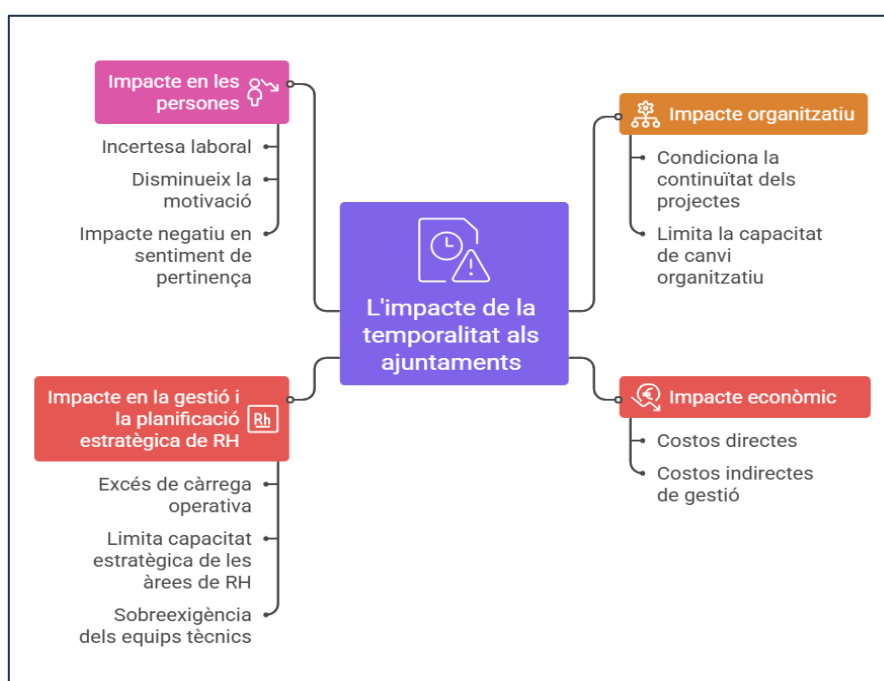
- **Temporalitat associada a situacions transitòries de provisió**, vinculada a vacants estructurals pendents de cobertura definitiva mitjançant els instruments ordinaris de planificació i ordenació de personal, especialment en el marc de futures ofertes públiques d'ocupació.
- **Temporalitat derivada de limitacions en la capacitat tècnica i operativa de les àrees de RH** amb dotacions insuficients per garantir una planificació i execució continuada i sostinguda dels processos ordinaris de selecció i provisió.
- **Temporalitat derivada de la rigidesa organitzativa**, que es manifesta quan les estructures de llocs de treball, els instruments de planificació de personal i els mecanismes de provisió existents no s'adapten de manera suficientment àgil a l'evolució real de les funcions, els serveis i les necessitats operatives de l'organització.
- **Temporalitat utilitzada com a mecanisme de flexibilitat organitzativa**, orientada a gestionar escenaris d'incertesa pressupostària, programàtica o normativa, especialment quan no es disposa de garanties suficients sobre la continuïtat dels recursos o dels serveis a mig i llarg termini.

La identificació d'aquestes formes de temporalitat resulta **clau per dissenyar estratègies diferenciades d'abordatge** i evitar respostes homogènies a problemes de naturalesa diversa.

2.3. L'impacte de la temporalitat

La temporalitat a les plantilles municipals no és únicament un indicador quantitatiu associat a la forma de cobertura de les places, sinó un fenomen amb múltiples implicacions organitzatives, funcionals i personals. La persistència en el temps d'elevats nivells de temporalitat, especialment quan afecta llocs de naturalesa estructural, genera **un gran impacte en el funcionament de les administracions locals i en la qualitat de l'ocupació pública local**.

L'anàlisi d'aquest impacte resulta clau per **comprendre la necessitat d'abordar la temporalitat des d'una perspectiva estratègica** i no només normativa o procedimental:



- **Impacte organitzatiu:** la rotació del personal o la provisionalitat sostinguda dificulta la **continuïtat dels projectes i serveis** - especialment en aquells àmbits que requereixen coneixement especialitzat, experiència acumulada o una visió a mitjà i llarg termini -. Així mateix, la presència elevada de personal temporal pot limitar la **capacitat de desplegar canvis organitzatius**. Els processos de transformació, modernització o innovació administrativa requereixen equips estables, amb marge per a la formació, l'aprenentatge i l'assumpció gradual de noves funcions. La provisionalitat dificulta aquesta continuïtat i pot frenar iniciatives estratègiques.
- **Impacte en la gestió i planificació estratègica dels recursos humans:** la temporalitat sostinguda a les plantilles municipals té un impacte directe i significatiu en la funció de recursos humans, tant pel que fa a la seva **càrrega operativa com a la seva capacitat per desenvolupar un rol estratègic dins l'organització**. Quan la provisionalitat esdevé estructural, els serveis de recursos humans es veuen **abocats a gestionar la**

immediatesa de la cobertura de places en detriment de la planificació a mitjà i llarg termini: la gestió recurrent de nomenaments, contractes temporals, pròrrogues, cessaments i substitucions genera una càrrega de treball contínua que absorbeix gran part dels recursos disponibles dels serveis de RH. Aquesta dinàmica **dificulta la priorització d'altres funcions** igualment essencials, com ara la planificació de plantilles, l'anàlisi organitzativa o el desenvolupament de polítiques de gestió del talent.

Aquesta **situació d'urgència operativa**, orientada a resoldre necessitats immediates de cobertura de llocs de treball, especialment en serveis essencials o amb alt volum d'activitat, limita la capacitat dels serveis de RH per anticipar necessitats futures, programar processos selectius de manera ordenada o alinear l'oferta pública d'ocupació amb una estratègia global de l'organització.

A més, la necessitat de convocar processos d'urgència o de sostenir borses de treball temporals de manera continuada pot **tensionar els sistemes ordinaris de selecció**, amb una possible **sobreexigència als equips tècnics** responsables de la selecció i provisió de llocs de treball.

En aquest sentit, la reducció sostinguda de la temporalitat no només té implicacions sobre l'estabilitat de les plantilles, sinó que constitueix **un element clau per reforçar la funció de recursos humans com a eina estratègica al servei de la modernització i millora de l'Administració local**.

- **Impacte econòmic:** la temporalitat comporta un impacte econòmic rellevant associat tant als **costos directes** com als **indirectes de gestió**. D'una banda, cal referenciar el consum de recursos tècnics, temps i costos operatius. D'altra banda, implica l'assumpció de **costos específics** com les cotitzacions associades o eventuais indemnitzacions.
- **Impacte en les persones:** la temporalitat no té conseqüències únicament organitzatives, sinó que afecta de manera directa les persones que ocupen aquests llocs de treball.

Les situacions de provisionalitat perllongada poden generar **incertesa laboral**, especialment quan no existeix una previsió clara sobre l'execució dels corresponents processos. Aquesta incertesa pot tenir un impacte negatiu en la **motivació, la implicació i el sentiment de pertinença a l'organització**.

En alguns casos, el personal temporal veu limitat l'accés a **itineraris de desenvolupament professional**, a **accions formatives de caràcter estructural o a oportunitats de promoció interna**, fet que pot condicionar el seu creixement professional i la seva vinculació a llarg termini amb l'organització.

Cal tenir en compte, també, **l'impacte emocional i personal que pot comportar la temporalitat sostinguda**, especialment quan aquesta no respon a una elecció voluntària sinó a la manca d'alternatives en l'accés a l'ocupació pública estable.

El gran impacte organitzatiu i personals posa de manifest que la temporalitat no és un fenomen neutre dins l'ocupació pública local. La seva persistència pot afectar **la qualitat de l'ocupació, la capacitat de funcionament dels ajuntaments** i, en conseqüència, la qualitat dels serveis públics que es presten a la ciutadania.

Per aquest motiu, l'anàlisi de la temporalitat no hauria de limitar-se al compliment dels requisits normatius, sinó que **ha d'incorporar una visió global que tingui en compte tant l'impacte sobre l'organització com en les condicions en què el personal desenvolupa la seva tasca.**

2.4. Més enllà dels processos d'estabilització de l'ocupació temporal

2.4.1. Riscos i nous escenaris

La finalització dels processos extraordinaris d'estabilització de l'ocupació temporal inicia una fase postestabilització amb implicacions estructurals per a la gestió de recursos humans a les administracions públiques. Tot i la reducció efectiva de la temporalitat, persisteixen **riscos rellevants si no s'adopten mesures de consolidació del model.**

Així, existeix el **risc de reproducció de la temporalitat** estructural si no es reforça la planificació plurianual de plantilles i la convocatòria regular de processos selectius ordinaris.

L'estabilització no es pot concebre com un objectiu per si sol, sinó com un punt d'inflexió. La seva **eficàcia a llarg termini dependrà de la capacitat de les administracions per evitar regressions, garantir la seguretat jurídica i consolidar un model d'ocupació pública estable, planificat i sostenible.**

2.4.2. Cap a una gestió preventiva i estructural de la temporalitat

L'escenari actual fa evident **avançar cap a models de gestió més preventius i integrats.** La reducció sostinguda de la temporalitat requereix:



- Dotar els **serveis de recursos humans d'una major capacitat tècnica**, tant pel que fa als recursos humans disponibles com a la seva qualificació i especialització
- Enfortir la **planificació estratègica dels recursos humans**, integrant l'anàlisi de necessitats presents i futures, el relleu generacional i el desenvolupament del talent intern.
- **Alinear les estructures organitzatives amb les necessitats reals dels serveis** municipals, assegurant una adequada correspondència entre funcions, perfils professionals i càrrega de treball.



- Integrar la gestió de la **temporalitat com una dimensió en el model de gestió organitzacional**, vinculant-la a la qualitat de l'ocupació pública, a la sostenibilitat de les plantilles i, en definitiva, a la millora dels serveis públics.

3. L'anàlisi de la temporalitat als ajuntaments de la xarxaCORH i l'Espai 5.12

3.1. Indicadors de temporalitat i consolidació de la plantilla

Per tal d'obtenir una fotografia completa i detallada sobre quin és l'estat de la **plantilla de personal estructural** de l'ajuntament - en relació al seu grau de consolidació i temporalitat -, es proposa l'anàlisi dels següents indicadors:

- **Índex de consolidació:** mesura la proporció de places 'consolidades', és a dir, aquelles que es troben cobertes de forma definitiva per un funcionari de carrera o un laboral fix en situació de servei actiu a la pròpia Administració.

El càlcul respon a la següent fórmula:

$$IC = (\text{Nombre de places 'consolidades'}) / (\text{Total de places de la plantilla de personal}) * 100$$

- **Índex de temporalitat:** mesura la proporció de places cobertes de forma temporal, és a dir, aquelles que no estan cobertes de forma definitiva, però que es troben ocupades per algun efectiu.

El càlcul respon a la següent fórmula:

$$ITMP = (\text{Nombre de places vacants 'cobertes'}) / (\text{Total de places de la plantilla de personal}) * 100$$

A banda d'aquests dos indicadors, i per tal de complementar i contextualitzar millor les dades de les plantilles municipals, s'incorpora també a l'anàlisi:

- el **percentatge de places vacants no cobertes:** places no cobertes per cap efectiu en relació al total de places de la plantilla.

El càlcul respon a la següent fórmula:

$$VNC = (\text{Nombre de places vacants 'no cobertes'}) / (\text{Total de places de la plantilla de personal}) * 100$$

- **Abast de la temporalitat:** aquest indicador mesura quina és l'antiguitat de tot aquell personal que no té plaça en propietat i que ocupa una plaça vacant a l'organització i analitza, per tant, el perllongament en el temps d'aquesta temporalitat.

El càlcul de l'indicador respon a la següent fórmula:

$$ATMP = (\text{Sumatori dels anys d'antiguitat d'aquells treballadors que no tenen plaça en propietat i ocupen una plaça vacant a l'organització}) / (\text{Nombre total de places vacants de la plantilla ocupades de forma temporal})$$

3.2. Abast i participació

L'abast del present estudi afecta els **ajuntaments de la província de Barcelona de més de 5.000 habitants**. En concret, **hi han participat 92 ajuntaments** que formen part dels espais presencials de la CORH (la xarxaCORH i l'Espai 5.12²).

Les dades analitzades corresponen a les plantilles dels ajuntaments a data 31 de març de 2025 pels ajuntaments de la xarxaCORH i a 31 de maig de 2025 pels ajuntaments de l'Espai 5.12³.

A continuació, es llisten els **ajuntaments participants**, així com les seves dades bàsiques en termes de població i plantilla:

Tram poblacional	Ajuntament	Població ⁴	Plantilla de l'Ajuntament ⁵
TRAM 1. Espai xarxaCORH (ajuntaments de més de 50.000 habitants)	Terrassa	232.676	2.121
	Badalona	230.642	1.361
	Sabadell	224.589	1.856
	Mataró	131.370	1.129
	Sant Cugat del Vallès	97.959	779
	Cornellà de Llobregat	92.255	859
	Sant Boi de Llobregat	85.317	719
	Manresa	80.692	766
	Vilanova i la Geltrú	71.305	778
	Castelldefels	69.689	596
	Viladecans	67.536	557
	Granollers	65.123	797
	Mollet del Vallès	52.759	450
	Vic	50.405	321

² La xarxaCORH la conformen els responsables de RH dels ajuntaments de la província de Barcelona de més de 12.000 habitants i l'Espai 5.12 està integrat pels responsables de RH dels ajuntaments de la província d'entre 5.000 i 12.000 habitants.

³ De manera excepcional, alguns ajuntaments ens han facilitat la informació en una data de referència posterior. Aquests casos s'han incorporat a l'estudi atès que no alteren de manera significativa les conclusions globals.

⁴ Les dades de població estan actualitzades a data de 2025.

⁵ Les dades analitzades corresponen majoritàriament a la data de referència 31/03/2025 per la xarxaCORH i 31/05/2025 per l'Espai 5.12. De manera excepcional, alguns ajuntaments han facilitat la informació en una data posterior. Aquests casos s'han incorporat a l'estudi atès que no alteren de manera significativa les conclusions globals, si bé cal tenir present aquesta consideració.

Tram poblacional	Ajuntament	Població ⁴	Plantilla de l'Ajuntament ⁵
TRAM 2. Espai xarxaCORH (ajuntaments de 25.000 a 50.000 habitants)	Gavà	48.181	464
	Sant Feliu de Llobregat	46.688	392
	Vilafranca del Penedès	42.561	461
	Ripollet	39.773	291
	Sant Adrià de Besòs	38.980	337
	Montcada i Reixac	37.446	293
	Sant Joan Despí	35.811	248
	Barberà del Vallès	34.031	435
	Sitges	32.690	439
	Premià de Mar	29.348	265
	Sant Vicenç dels Horts	28.760	285
	Santa Perpètua de Mogoda	26.101	394
TRAM 3. Espai xarxaCORH (ajuntaments de 17.000 a 25.000 habitants)	Olesa de Montserrat	25.000	253
	El Masnou	24.727	252
	Esparreguera	22.639	306
	Manlleu	21.321	197
	Vilassar de Mar	21.234	198
	Les Franqueses del Vallès	20.855	184
	Calella	20.775	202
	Malgrat de Mar	19.630	220
	Cardedeu	19.050	255
	Tordera	19.047	234
	Sant Celoni	18.916	215
	Caldes de Montbui	18.554	192
	Piera	17.884	103
	Canovelles	17.445	155
	La Garriga	17.386	203
	Montornès del Vallès	17.062	287

Tram poblacional	Ajuntament	Població ⁴	Plantilla de l'Ajuntament ⁵
TRAM 4. Espai xarxaCORH (ajuntaments de 12.000 a 17.000 habitants)	Arenys de Mar	16.982	234
	Lliçà d'Amunt	16.519	263
	Vallirana	16.239	159
	Corbera de Llobregat	16.044	146
	Palau-Solità i Plegamans	15.584	221
	Canet de Mar	15.191	156
	La Llagosta	13.254	126
	Abrera	13.207	182
	Badia del Vallès	13.058	135
	Castellbisbal	13.058	208
	Sant Sadurní d'Anoia	12.930	210
	Argentona	12.891	136
	Vilanova del Camí	12.886	151
TRAM 5. Espai 5.12 (ajuntaments de 9.000 a 12.000 habitants)	Pallejà	11.976	146
	Sant Andreu de Llavaneres	11.910	143
	La Roca del Vallès	11.021	136
	Llinars del Vallès	10.931	120
	Santa Margarida de Montbui	10.601	76
	Sant Vicenç de Castellet	10.167	134
	Bigues i Riells del Fai	10.124	114
	Santa Maria de Palautordera	10.060	106
	Palafolls	10.026	138
	Matadepera	9.808	139
	Cervelló	9.726	93
	Sentmenat	9.528	115
	Arenys de Munt	9.527	81
	Vilassar de Dalt	9.433	142
	Sant Fost de Campsentelles	9.400	81
	Tiana	9.362	77
	Sant Fruitós de Bages	9.324	116

Tram poblacional	Ajuntament	Població ⁴	Plantilla de l'Ajuntament ⁵
TRAM 6. Espai 5.12 (ajuntaments de 5.000 a 9.000 habitants)	Montmeló	8.868	168
	Polinyà	8.572	134
	Tona	8.513	72
	Santa Coloma de Cervelló	8.275	84
	Santa Eulàlia de Ronçana	7.955	92
	Cabrils	7.755	112
	Santpedor	7.739	87
	Vacarisses	7.710	96
	Begues	7.545	96
	Sallent	7.043	142
	Roda de Ter	6.948	65
	Lliça de Vall	6.891	142
	Taradell	6.838	44
	Sant Feliu de Codines	6.821	66
	Moià	6.807	84
	Sant Antoni de Vilamajor	6.722	63
	Navarcles	6.277	94
	Súria	6.196	75
	Vilanova del Vallès	5.697	92
	Cabrera de Mar	5.045	71

3.3. Principals resultats i tendències

3.3.1. La temporalitat en xifres: resum executiu

Abans d'analitzar els principals resultats i tendències, es presenten de manera sintètica les mitjanes dels espais presencials de la CORH. D'una banda, s'hi inclou la mitjana global corresponent als 92 ajuntaments participants en l'estudi. De l'altra, es mostra la mitjana de xarxaCORH, que considera únicament els ajuntaments de més de 12.000 habitants, així com la mitjana de l'Espai 5.12, que agrupa els municipis d'entre 5.000 i 12.000 habitants.

XIFRES CLAU DE LA TEMPORALITAT

	Mitjana dels espais presencials CORH (xarxaCORH + Espai 5.12)	Mitjana xarxaCORH (ajuntaments de més de 12.000 habitants)	Mitjana Espai 5.12 (ajuntaments entre 5.000 i 12.000 habitants)
Índex de temporalitat	18,8%	18,3%	19,4%
Índex de consolidació	71,6%	72,0%	70,9%
Percentatge de places vacants no cobertes	9,1%	8,9%	9,3%
Percentatge de places de personal eventual	0,6%	0,7%	0,4%
Abast de la temporalitat (perllongament de la temporalitat, en anys)	2,5 anys	2,3 anys	2,8 anys

3.3.2. Quines són les tendències de la temporalitat?

COM ES DISTRIBUEIXEN LES PLACES DE LES PLANTILLES DELS AJUNTAMENTS DE LA XARXA CORH I L'ESPAI 5.12 SEGONS EL SEU GRAU DE TEMPORALITAT?

Les plantilles de personal dels ajuntaments de la xarxa CORH i de l'Espai 5.12 presenten, de mitjana, **un 72% de places consolidades** (és a dir, les que es troben ocupades de forma definitiva per personal funcionari de carrera o laboral fix), **un 19% de places temporals** (és a dir, les que es troben ocupades de forma no definitiva per personal funcionari interí o laboral temporal), **un 9% de places vacants no cobertes per cap efectiu** i, un 1% de personal eventual.

A partir de les dades analitzades, no es constata una relació significativa entre els nivells de temporalitat i les característiques dels ajuntaments, en termes de població i dimensió de la plantilla.



TEMPORALITAT ALS AJUNTAMENTS: SITUACIÓ RESPECTE DEL LLINDAR DEL 8%

En els darrers anys, l'evolució dels nivells de temporalitat a les plantilles municipals ha estat fortament condicionada pel desplegament de les mesures legislatives que tenien d'objectiu de pal·liar la temporalitat i, alhora, generar oportunitats per incrementar la consolidació d'una part significativa de les plantilles.

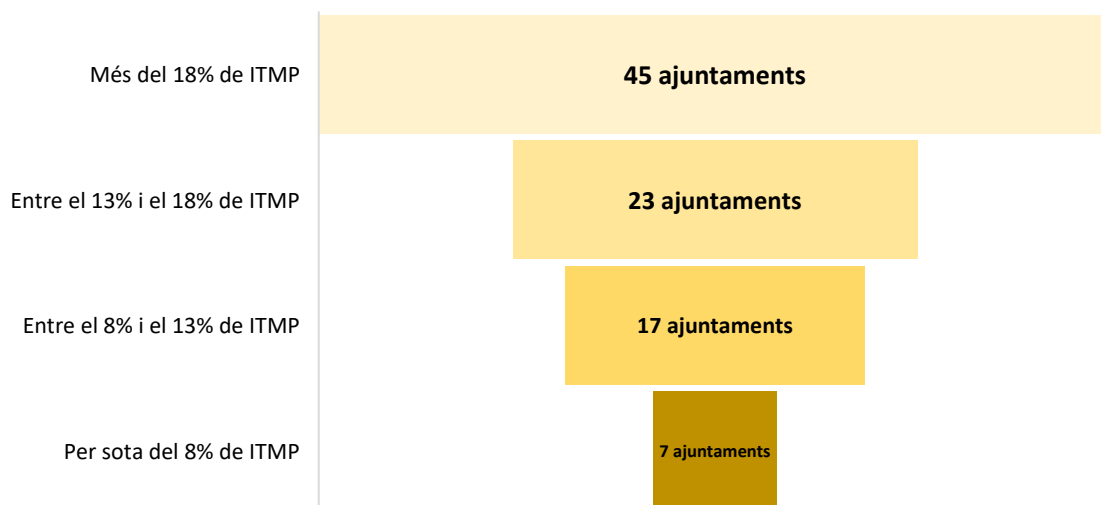


En aquest context, la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, va facilitar la realització de processos d'estabilització a les administracions públiques, amb l'objectiu explícit de **reduir la taxa de temporalitat per sota del llindar del 8% abans de l'any 2025**.

En aquest sentit, les dades evidencien que l'any 2025, en el conjunt dels ajuntaments analitzats, **només el 8% dels ajuntaments es troben per sota d'aquest llindar**, mentre que el 92% restant el superen.

Pel que fa a la **distribució dels ajuntaments respecte el llindar del 8%**, 17 dels ajuntaments es situen fins a 5 punts percentuals per sobre; 23 es troben entre 5 i 10 punts percentuals per sobre, i, finalment, 45 ajuntaments superen el llindar en més de 10 punts percentuals. Aquestes dades evidencien **una desviació significativa del llindar de referència**.

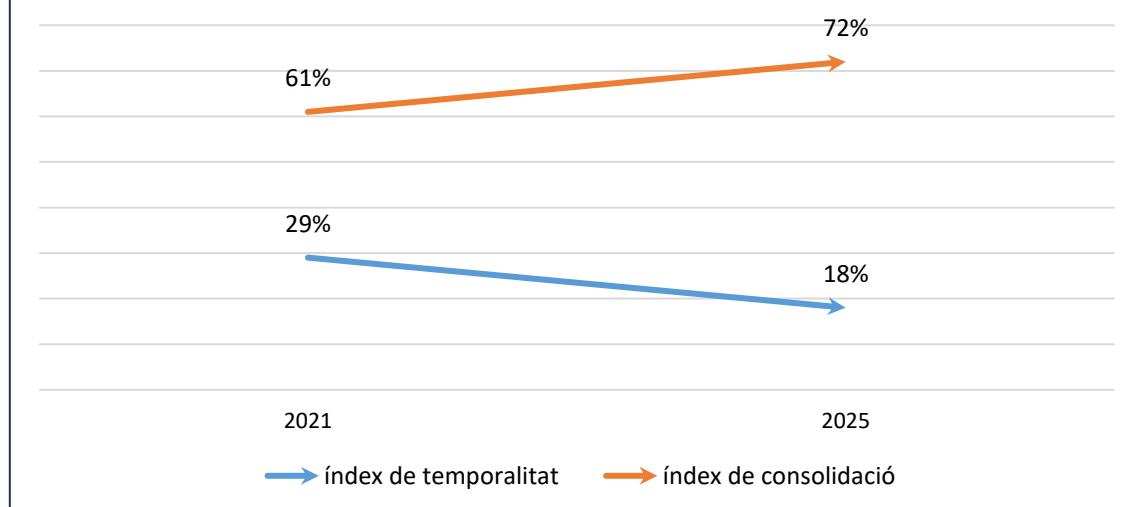
Distribució del nombre d'ajuntaments en funció de l'índex de temporalitat (ITMP)



EN ELS DARRERS QUATRE ANYS, COM HA EVOLUCIONAT LA TEMPORALITAT EN LES PLANTILLES A LA XARXACORH?⁶

En els darrers quatre anys s'observa que, **l'índex de temporalitat s'ha reduït en 10,7 punts percentuals**: mentre que al 2021 el percentatge de places temporals sobre el total representava un 29%, a l'any 2025 aquest valor decau i es situa en un 18,3%. Aquest fenomen s'explica principalment per l'execució dels processos d'estabilització de l'ocupació temporal a les administracions locals. En conseqüència, l'índex de consolidació ha augmentat en 11 punts, assolint el 72% de la plantilla consolidada en els ajuntaments de la xarxaCORH.

Evolució dels índex de temporalitat i consolidació (període 2021-2025)



⁶ L'evolució mitjana dels indicadors de la xarxaCORH es pot analitzar a partir del [Monogràfic sobre la temporalitat de les plantilles de personal dels ajuntaments de la xarxaCORH](#), elaborat per la CORH l'any 2021.

QUIN PES TENEN LES PLACES VACANTS NO COBERTES A LES PLANTILLES?

Aquest indicador analitza el percentatge de places vacants no cobertes per cap efectiu a les plantilles municipals. L'any 2025, els ajuntaments presenten, de mitjana, un **9% de places vacants no cobertes**, una proporció que es manté molt similar independentment de les característiques de l'ajuntament.



Pel que fa a l'evolució temporal, a la xarxaCORH, aquest percentatge s'ha **mantingut estable durant els darrers anys**, des de 2021, situant-se de manera sostinguda entorn el 9%.

Entre els factors que poden explicar el volum de places vacants no cobertes, es poden considerar, en alguns casos, processos de **creació o transformació de places que no s'han arribat a proveir**, així com l'**impacte de jubilacions recents que generen vacants estructurals pendents de cobertura**. També hi poden influir **altres condicionants**, com ara les característiques dels processos selectius, la disponibilitat de perfils adequats o la capacitat organitzativa per gestionar la provisió de les places.

QUIN ÉS L'ABAST DE LA TEMPORALITAT DE LES PLANTILLES?

L'**abast de la temporalitat de les plantilles**, és a dir, l'antiguitat mitjana del personal que ocupa una plaça vacant de forma no definitiva a l'ajuntament, **es situa en 2,5 anys**⁷. Les dades indiquen que, de mitjana, els ajuntaments estan per sota del llindar dels 3 anys.

	Mitjana dels espais presencials de la CORH	Mitjana xarxaCORH	Mitjana Espai 5.12
Abast de la temporalitat en anys	2,5 anys	2,3 anys	2,8 anys

En aquest sentit, la mitjana de la *xarxaCORH* és de 2,3 anys, mentre que la de l'Espai 5.12 es situa per sobre amb 2,8 anys, és a dir, 0,5 anys més. Aquesta diferència es pot explicar per les majors dificultats i manca de recursos tècnics que presenten els ajuntament més petits i que poden dificultar processos de selecció i provisió.

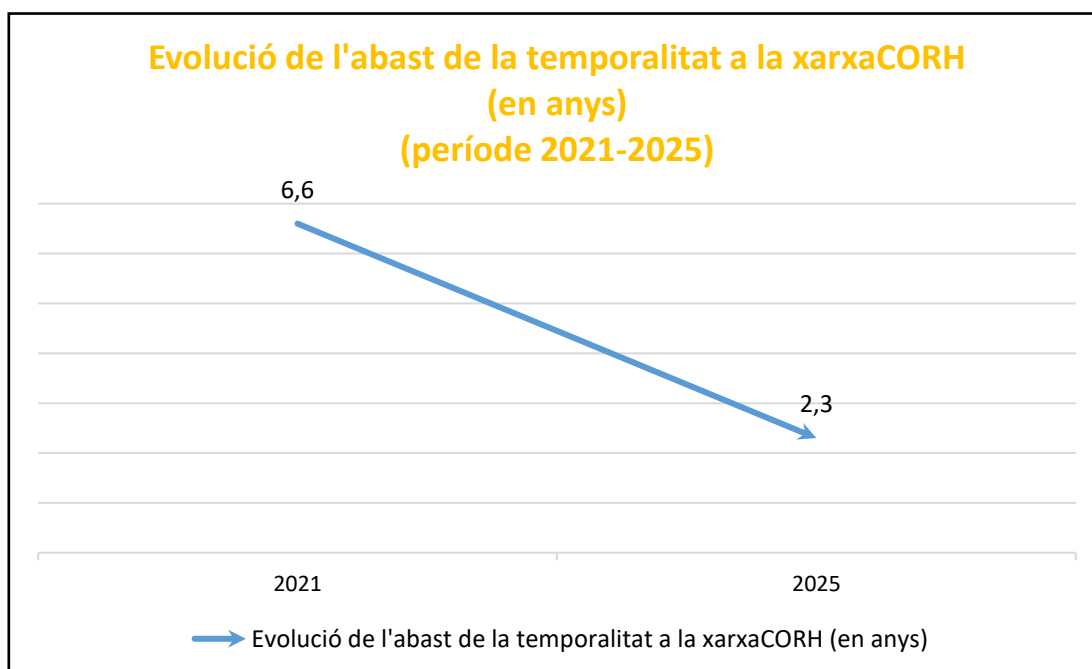
Si s'analitzen les dades globals de la CORH amb més detall, es constata que **un 19% dels ajuntaments presenten un abast de la temporalitat per sobre dels 3 anys**, un 14% es situa en el llindar exacte dels 3 anys i un 67% es situa per sota dels 3 anys.

⁷ Cal tenir en compte que aquesta anàlisi es basa en les dades aportades per 86 ajuntaments, dels 92 que participen a l'estudi.



QUINA TENDÈNCIA SEGUEIX L'ABAST DE LA TEMPORALITAT?

Pel que fa a l'**evolució de l'abast de la temporalitat**, es constata que des del 2021 **s'ha reduït en gairebé cinc anys**. La mitjana de la xarxaCORH l'any 2021, única font amb dades disponibles per a aquell exercici, era de 6,6 anys. Actualment, la mitjana de l'abast de la temporalitat dels ajuntaments que van participar en l'estudi de 2021 és de 2,3 anys. Així doncs, es fa palès una clara disminució de l'antiguitat mitjana del personal que ocupa de manera no definitiva una plaça vacant als ajuntaments de la xarxaCORH.



4. Apunts i reflexions finals

Al llarg de l'estudi s'ha analitzat **la situació actual de la temporalitat als ajuntaments de la xarxaCORH i l'Espai 5.12**, així com l'impacte dels processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. L'anàlisi s'ha complementat amb una comparativa amb les dades de l'anterior estudi, corresponent a l'exercici 2021, on només van participar els ajuntaments de la xarxaCORH.

En el conjunt dels espais presencials de la CORH, **el 19% de les places estructurals de les plantilles dels ajuntaments estan cobertes de forma no definitiva, i el 92% dels ajuntaments superen el llindar del 8% de temporalitat** en les seves plantilles. Pel que fa l'**abast de la temporalitat**, aquest es situa per sota el límit dels tres anys, amb una **mitjana de 2,5 anys**, corregint, sovint situacions de temporalitat perllongada, millorant les condicions de seguretat jurídica i l'estabilitat del sistema.

Si focalitzem l'anàlisi en els ajuntaments de la xarxaCORH, que són els únics per als quals es pot veure l'evolució entre el 2021 i el 2025, s'evidencia un impacte desigual de les mesures legislatives. D'una banda, s'observa una **reducció significativa de l'abast de la temporalitat, que passa de 6,6 anys al 2021 a 2,3 anys al 2025**. D'altra banda, en el mateix període temporal, **la disminució del pes de la temporalitat en les plantilles ha estat més moderada, i s'ha reduït del 29% al 18%**, mantenint-se encara per sobre dels objectius previstos per la norma, que situa el llindar de la temporalitat en el 8%.

En conseqüència, malgrat l'esforç dels serveis de recursos humans dels ajuntaments i els avenços assolits, **la temporalitat continua tenint un caràcter estructural en les plantilles municipals**. Això posa de manifest que la normativa excepcional de l'estabilització no és suficient per si sola: **la temporalitat reapareix quan no va acompanyada de canvis profunds en la planificació, l'estructura de les plantilles i els mecanismes ordinaris de provisió**.

Les situacions de provisionalitat tendeixen a reproduir-se si no s'actua sobre els mecanismes estructurals que la generen. Més enllà del marc normatiu, factors com la planificació de plantilles, la capacitat de provisió, la disponibilitat de perfils o la pròpia organització dels serveis continuen condicionant la forma de cobertura de les places. En aquest escenari, **els processos d'estabilització actuen com a mecanisme corrector, però no resolen per si sols les causes de fons**, especialment en absència d'una planificació estratègica consolidada dels recursos humans.

En definitiva, els resultats apunten que la reducció sostinguda de la temporalitat requereix un canvi de plantejament que vagi més enllà de mesures puntuals. La consolidació d'un model amb nivells baixos de temporalitat passa per **reforçar els mecanismes ordinaris de provisió, millorar la planificació de plantilles i integrar la gestió de la temporalitat dins una estratègia global de recursos humans, orientada a garantir l'estabilitat, l'eficiència i la qualitat dels serveis públics**.

5. Agraïments

Des de la CORH, volem **agrair molt especialment la implicació dels responsables de recursos humans dels espais presencials de la CORH**, la xarxaCORH i l'Espai 5.12, que han col·laborat en l'elaboració d'aquesta eina. La confiança, la voluntat de compartir informació i el compromís amb el projecte han esdevingut clau, una vegada més, a l'hora de treballar conjuntament per a una millor gestió dels recursos humans en el món local:

Ajuntaments participants	
Ajuntament d' Abdera Ajuntament d' Arenys de Mar Ajuntament d' Arenys de Munt Ajuntament d' Argentona Ajuntament de Badalona Ajuntament de Badia del Vallès Ajuntament de Barberà del Vallès Ajuntament de Begues Ajuntament de Bigues i Riells del Fai Ajuntament de Cabrera de Mar Ajuntament de Cabrils Ajuntament de Caldes de Montbui Ajuntament de Calella Ajuntament de Canet de Mar Ajuntament de Canovelles Ajuntament de Cardedeu Ajuntament de Castellbisbal Ajuntament de Castelldefels Ajuntament de Cervelló Ajuntament de Corbera de Llobregat Ajuntament de Cornellà de Llobregat Ajuntament del Masnou Ajuntament d' Esparreguera Ajuntament de Gavà Ajuntament de Granollers Ajuntament de la Garriga Ajuntament de la Llagosta Ajuntament de la Roca del Vallès Ajuntament de les Franqueses del Vallès Ajuntament de Lliçà d'Amunt Ajuntament de Lliçà de Vall Ajuntament de Llinars del Vallès Ajuntament de Malgrat de Mar Ajuntament de Manlleu Ajuntament de Manresa Ajuntament de Matadepera Ajuntament de Mataró Ajuntament de Moià Ajuntament de Mollet del Vallès Ajuntament de Montcada i Reixac Ajuntament de Montmeló Ajuntament de Montornès del Vallès Ajuntament de Navarces Ajuntament d' Olesa de Montserrat Ajuntament de Palafolls Ajuntament de Palau-solità i Plegamans	Ajuntament de Pallejà Ajuntament de Piera Ajuntament de Polinyà Ajuntament de Premià de Mar Ajuntament de Ripollet Ajuntament de Roda de Ter Ajuntament de Sabadell Ajuntament de Sallent Ajuntament de Sant Adrià de Besòs Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres Ajuntament de Sant Antoni de Vilamajor Ajuntament de Sant Boi de Llobregat Ajuntament de Sant Celoni Ajuntament de Sant Cugat del Vallès Ajuntament de Sant Feliu de Codines Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles Ajuntament de Sant Fruitós de Bages Ajuntament de Sant Joan Despí Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló Ajuntament de Santa Eulàlia de Ronçana Ajuntament de Santa Margarida de Montbui Ajuntament de Santa Maria de Palautordera Ajuntament de Santa Perpètua de Mogoda Ajuntament de Santpedor Ajuntament de Sentmenat Ajuntament de Sitges Ajuntament de Súria Ajuntament de Taradell Ajuntament de Terrassa Ajuntament de Tiana Ajuntament de Tona Ajuntament de Tordera Ajuntament de Vacarisses Ajuntament de Vallirana Ajuntament de Vic Ajuntament de Viladecans Ajuntament de Vilafranca del Penedès Ajuntament de Vilanova del Camí Ajuntament de Vilanova del Vallès Ajuntament de Vilanova i la Geltrú Ajuntament de Vilassar de Dalt Ajuntament de Vilassar de Mar

