

## DEScconnectats per la natura: una gestió mai vista!

Compareixem davant dels mitjans, coincidint amb la Setmana de la Natura, el col·lectiu de persones que formen part dels equips de gestió dels Espais Naturals de Protecció Especial (ENPE) i dels equips de la Direcció General de Polítiques Ambientals i Medi Natural (DGPAMN) per **denunciar, públicament i amb coneixement de causa, els problemes laborals del personal estructural dels parcs, així com una política ambiental deficitària per part dels responsables de la Direcció General, aliena a les necessitats i problemàtiques existents i, per tot això, incapacitada per abordar els reptes de país en aquesta matèria d'acord amb el que estableixen el marc legal i les diverses disposicions** que el despleguen, posant en risc la gestió i la conservació efectiva d'aquests espais naturals.

Aquesta situació de manca de personal no és nova i pot atribuir-se als **constants canvis que ha patit la Direcció General entre departaments al llarg de les legislatures o a la negativa de la creació d'un Departament propi** en qualsevol legislatura des del 2011, **sense oblidar el baix nivell pressupostari de què se l'ha dotat**. Tanmateix, ha estat traslladada reiteradament a diferents càrrecs dels departaments de què ha format part la Direcció General.

Fins al moment, la **manca permanent d'una aposta política d'alt nivell** en l'àmbit de la planificació i de la gestió del medi natural explica el conjunt de problemàtiques i la **situació crítica actual** del medi natural i la biodiversitat.

Actualment, existeix una greu problemàtica en l'àmbit laboral. No s'ha avançat en:

- Una insuficiència crònica de personal propi i una manca d'estructuració dels equips.
- Un gravíssim problema de manca de regularització de situacions laborals de persones amb experiència i expertesa clau en la gestió del medi natural.
- Una precarietat del personal laboral fix discontinu.
- Uns col·lectius que tenen el nivell per sota del que correspon a les tasques desenvolupades.
- Una necessitat històrica de reforçar les polítiques referents al Medi Natural i la Biodiversitat.

### LA GESTIÓ DELS PARCS NATURALS

Convé recordar que la gestió realitzada als Espais Naturals de Protecció Especial és transversal, amb un marcat caràcter tècnic i científic. **Els equips dels parcs treballen activament en àmbits molt diversos** com és defensar i donar suport a la ramaderia, l'agricultura, la geologia, l'arqueologia, la biologia, la fauna i la flora, la gestió forestal, la prevenció d'incendis, l'ús públic dels espais, el turisme sostenible, l'educació ambiental, la cultura del territori i un llarg etcètera, **amb l'únic condicionant que s'esdevingui d'una forma sostenible i d'acord amb els reptes de conservació del patrimoni natural**.

Tot això es fa sempre amb l'objectiu que totes aquestes activitats es puguin continuar realitzant durant molts anys sense hipotecar ni malmetre el territori, garantint els serveis ambientals i les externalitats positives dels ecosistemes naturals. Només cal observar les memòries anuals dels parcs naturals per constatar totes les accions que es duen a terme en tots i cadascun d'aquests àmbits.

Tota la gestió que es realitza des d'un parc està enfocada en l'interès públic i té, a més, una repercussió econòmica molt positiva en els territoris. Cal recordar l'estudi *Impacte econòmic i social dels Espais Naturals Protegits de Catalunya*, elaborat per l'Obra Social "la Caixa" i l'Institut Cerdà, que aporta dades concloents de la cohesió i el desenvolupament territorial que aporten els ENPE. L'estudi analitza l'impacte de 16 ENPE de Catalunya i conclou que **cada euro invertit en la gestió d'un Espai Natural de Protecció Especial genera 8,8 € en les diverses activitats econòmiques del territori**. Concretament, aporta valor afegit brut associat a activitats del sector serveis (83%), a la gestió dels mateixos espais (9%) i a les activitats agrícoles (8%), i es generen més de 5.000 llocs de treball distribuïts en percentatges similars. Diferents parcs naturals disposen d'estudis recents que corroboren aquestes dades i, fins i tot, les superen.

Malgrat aquestes evidències, convé deixar clar que **les polítiques ambientals no han estat mai el punt fort d'aquest Govern**, fet especialment greu en un país com Catalunya amb una rica biodiversitat, molta d'ella amenaçada per causes antròpiques, i que ens allunyen del nivell que han assolit altres comunitats autònomes i, per descomptat, la resta de països de la UE.

## **ANTECEDENTS**

### Referent a les places d'estructura

Una acció orientada a revertir una d'aquestes situacions esmentades, va ser a inicis de l'any 2023, amb la posada en marxa del **Programa temporal per al desplegament dels instruments de gestió de la Xarxa Natura 2000 a Catalunya (2022-2025)** (d'ara endavant, programa MAP) per pal·liar la manca de places i personal en els equips dels parcs i de la resta d'unitats tècniques de la Direcció General, tot i ser aprovat amb uns objectius específics addicionals a la feina del dia a dia. Per fer-ho possible, la Direcció General va nomenar, entre personal tècnic i personal administratiu, **38 nous interins**.

En conseqüència, la **finalització d'aquests contractes temporals l'octubre de 2025 anunciava greus deficiències en el funcionament dels parcs catalans**, que perdrien entre el 30% i el 100% de la plantilla.

**Per evitar aquest col·lapse, a finals d'octubre de 2025, el Departament va convocar 24 places de reforç temporal, dissenyades per un període de nou mesos de durada**. Aquestes foren creades amb el doble propòsit de garantir la continuïtat del personal qualificat històric, per haver superat amb escreix els tres anys treballats als parcs, i de minimitzar al màxim l'impacte que es pogués produir en determinats parcs naturals a conseqüència de la finalització del programa. Convé remarcar que totes aquestes solucions que la Direcció General anava adoptant foren arran de les reivindicacions constants que va haver-hi des dels parcs i de les reunions amb la consellera, amb qui vam tractar les diverses problemàtiques i es va comprometre a anar-les resolent d'una forma coordinada. A més, i no menys important, aquestes places de reforç no foren ocupades fins ben passats 3 mesos des de la finalització del programa MAP, període de temps en què tot el personal directament implicat, incloent-hi les directores i els directors dels parcs, va estar desconsideradament desinformat.

Amb tot, en la gran majoria de casos, les places de reforç no han acabat essent de 9 mesos. Se'ns va advertir, prèviament al nomenament, que la durada s'ajustaria a cada treballadora i treballador, a fi i efecte que no excedís els 3 anys totals de contractació. També se'ns va advertir que a partir del moment que s'assolissin els 3 anys, caldria desvincular-se de la Subdirecció per a poder tornar a ser nomenat com a interí, si bé **els criteris eren ambigus i el**

**temps de desvinculació, subjecte a canvis i totalment arbitrari, essent de 6 mesos.** Citant les paraules del subdirector general de Recursos Humans i Relacions Laborals, en una reunió mantinguda el 23 de gener de 2026, **el temps de desvinculació “no està a cap norma i, per tant, no està legalment establert”.** L’espasa de Dàmocles, però, ens la va posar el director general, el Sr. Marc Vilahur, quan en una reunió posterior, estant ja contractats, va sentenciar “és molt agosarat dir-vos que podreu continuar, per no dir que és impossible”.

I així ha estat! **En aquestes darreres setmanes han sortit les més que esperades places d’estructura en els parcs,** també molt reivindicades des de fa anys. Aquestes es van publicar, novament, **sense cap mena d’informació prèvia ni atenint-se als compromisos adquirits per la consellera.** Les treballadores i els treballadors, malgrat la insistència per conèixer de prop els criteris de selecció i, per tant, de mantenir una reunió amb el màxim responsable de la direcció general, no hem sabut res d’ell des del 10 de febrer, en què el director general ens va dir que es reuniria amb nosaltres quinzenalment per mantenir-nos-en al corrent. En aquest sentit, no se’ns ha tornat a adreçar per cap motiu fins al propassat dimecres 27 de maig.

En aquest temps, no només s’han publicat les places d’estructura als parcs, sinó que la publicació va coincidir amb la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea en relació amb els interinatges a l’administració, que des de fa mesos s’assenyala com a sentència clau per esclarir tots aquests criteris marcats d’arbitrarietat. Doncs malgrat tot, insistim a dir que no se’ns ha informat absolutament de res fins a la setmana passada, en què alguns de nosaltres estem finalitzant aquest segon contracte, el de reforç, i ens han afirmat que no podem optar a les places d’estructura. Per tant, **el fet d’haver estat treballant en els parcs en aquest període de necessitat ens condemna a no poder continuar per no complir amb un criteri de la Generalitat marcadament arbitrari de 6 mesos de desvinculació, de manera que les persones amb més coneixement i experiència queden expulsades dels parcs. Això està passant també en altres unitats i serveis de la Direcció General.**

**No demanem un tracte de favor,** simplement el reconeixement dels drets laborals i tenir les mateixes oportunitats que la resta i que ara ens neguen. No estem disposats a que se’ns tracti d’aquesta manera per haver estat ocupant, prèviament, amb tot el rigor i la professionalitat, unes places de la mateixa naturalesa per un error de càlcul o mala gestió d’aquestes per part de la Direcció General, que ens ha portat a un atzucac: **les places de reforç temporal foren pensades per ser una solució, no per prohibir l’accés del personal a les places d’estructura.**

No s’ha de perdre de vista que **les places d’estructura venen a regularitzar una situació endèmica dels parcs:** una part important de les treballadores i els treballadors han desenvolupat feines d’estructura, imprescindibles per a acomplir amb les funcions que la legislació atribueix als equips de gestió dels parcs, sense l’existència d’aquestes places i, per tant, sense el reconeixement professional, ni la remuneració adequada, ni l’opció que aquesta trajectòria els hi sigui reconeguda en la seva carrera professional com a empleats públics, fet **que contradiu la legislació en matèria laboral.** Si la legislació atribueix unes funcions als òrgans de gestió dels Parcs naturals, cal crear les places adequades per fer-les i els processos d’ocupació reglamentaris en matèria de funció pública.

#### Altres antecedents rellevants

D’altra banda, tampoc s’ha resolt i ni tan sols hi ha hagut cap mena d’iniciativa al respecte, per resoldre la resta d’anomalies amb els diferents professionals de la Direcció General, que fa anys

que denuncien greuges comparatius i demanen equiparar la feina de responsabilitat amb els nivells que correspondria, entre ells:

- **Els directors/res dels espais naturals protegits.**  
Per la responsabilitat que assumeixen **no estan suficientment valorats** en comparació amb altres professionals que desenvolupen una feina semblant.
- **Alguns/es responsables de l'àrea d'ús públic dels parcs naturals.**  
**Fan la mateixa feina i tenen les mateixes responsabilitats que companys/es d'altres parcs naturals, però amb sous més baixos.** A més, per tirar endavant el servei públic, estan assumint diàriament unes responsabilitats i unes càrregues de feina molt superiors al nivell que tenen. **Fa almenys 3 anys que ho reclamen oficialment** i, en no ser escoltades ni ateses les seves demandes, han hagut d'anar per la **via judicial**.
- **Els/les responsables del Règim d'Autonomia Econòmica (RAE).**  
Gestionen, en el dia a dia, els pressupostos dels nostres espais naturals protegits i **més de dos anys** que lluiten per una reclamació tan bàsica com justa: que se'ls reconegui el seu nivell professional. Després de molta pressió, el departament va fer una proposta d'augment i equiparació de nivells que les treballadores i treballadors van rebutjar per ser totalment insuficient. Davant d'això, els responsables polítics es van comprometre a revisar-ho i a fer una nova valoració. Mentrestant, molts parcs naturals estan sense responsable de RAE. **Ha passat més de mig any i la resposta ha estat el silenci absolut.**
- **Altres col·lectius afectats** per circumstàncies semblants.

**Els recursos hi són, si no s'ha resolt és per una deixadesa administrativa i manca de voluntat política.** Demanem fets, no paraules. Si els recursos són aprovats, demanem que s'apliquin ja les millores i l'equiparació de nivells que aquests professionals s'han guanyat a pols. Valorar els treballadors públics és, en definitiva, garantir la qualitat dels serveis de totes i tots.

## CONSEQÜÈNCIES DE LES DEFICIÈNCIES

Anteriorment, hem detallat la falta de transparència i opacitat en la resolució de les reivindicacions del personal dels parcs. Cal afegir que la falta de sensibilitat per resoldre la manca estructural de personal afecta negativament també altres espais naturals protegits de la Xarxa Natura 2000, fet que provoca que no es puguin executar les mesures de gestió i protecció necessàries per a conservar la biodiversitat d'aquests espais, implementar mesures de millora rural o optimitzar la gestió de l'ús públic. A més, la Direcció General no valora la professionalitat de les seves treballadores i treballadors, que desenvolupen una tasca imprescindible, i no s'impliquen com caldria en el compliment de les obligacions que marca el nostre marc legal sobre medi natural. Tot seguit, n'exposem alguns exemples.

La destitució del director del Parc Natural dels Ports demostra que, tot i que hagi desenvolupat una tasca professional encomiable per garantir la compatibilitat dels usos i la conservació de la biodiversitat, la pressió política del territori ha comportat la seva destitució. En lloc de defensar els criteris i condicions tècniques de les treballadores i treballadors de la Direcció General, s'opta per menystenir-los i apartar-los, fet que desencadena la següent amenaça: **si hi ha queixes, poden ser destituïts**. Si el director general no defensa a qui aconsegueix aquesta tasca

imprescindible i que és pròpia de la Direcció General, podem perdre tots, perquè passa a produir-se una deriva cap a una gestió desequilibrada dels parcs naturals catalans.

Les mancances esmentades anteriorment, tenen greus repercussions sobre la conservació del patrimoni natural. **La falta de personal en determinades àrees, com la de contractació, genera col·lapses que impedeixen la tramitació de molts contractes i projectes.** Un exemple molt clar és la demora de més de 18 mesos en la contractació de les secretaries tècniques de la CETS (*Carta Europea de Turisme Sostenible*), fet molt greu que compromet la feina executada des dels parcs naturals, durant molts anys, amb les empreses del territori compromeses amb la conservació.

Més conseqüències d'això, són la no-elaboració i aprovació de la gran majoria dels plans de recuperació i de conservació, que es requereixen per protegir correctament la flora i fauna amenaçada de Catalunya (375 espècies del Catàleg de flora i 367 espècies del Catàleg de fauna). D'aquesta manera, tampoc es dona resposta a les obligacions normatives des de fa molts anys. Per suplir aquesta insuficiència s'està treballant en la redacció dels plans multiespècie, que pretenen agrupar espècies amb característiques molt diferents i necessitats de conservació molt disperses. Aquesta estratègia tan sols està encaminada a aprovar plans i donar compliment al marc legal, però en cap cas incidir en el fons de la qüestió i ocupar-se específicament dels objectius i prioritats de protecció. No hem de perdre de vista que també és una estratègia per **evitar treure plans d'espècies que generen més conflictes amb els usos del territori.**

En aquesta línia, hi ha una clara manca de voluntat política per implementar els instruments o normes de gestió que marca el nostre marc legal sobre patrimoni natural, en especial, als espais naturals protegits. Els treballadors públics dels parcs i els serveis territorials necessiten aquests instruments perquè **cal disposar de normes ben clares que proporcionin seguretat jurídica**, també per a la ciutadania.

*L'Estratègia de la biodiversitat de Catalunya 2030 (ÉSNATURA)*, instrument aprovat pel Govern, preveu que s'aprovin els instruments de planificació de tots els parcs naturals que encara no en disposen (concretament, són 10 parcs naturals) i de 3 espais del PEIN. En els darrers 6 anys de vigència d'ÉSNATURA només s'han aprovat 2 d'aquests 13 instruments. Dels 11 restants, 5 estan encara en una fase inicial de redacció per falta de compromís polític i l'únic que ha culminat la seva redacció, el Pla de Protecció del Parc Natural del Cadí-Moixeró, va iniciar la seva tramitació i aquesta està aturada des de fa tres anys per decisió política. Per tant, **no es disposa de molts instruments de planificació tot i existir un mandat legal clar d'aprovació, marcat en la mateixa Llei o Decret de declaració dels mateixos espais**, i ser eines que disposen la majoria dels parcs naturals de les diferents comunitats autònomes.

Un altre exemple és la implementació de projectes no previstos en el marc legal, com és l'**ordenació soft** dels usos dels espais naturals protegits amb òrgan gestor. Aquesta preveu ordenar els usos dels espais sense cap valor normatiu ni pressupostari, a partir només d'acords voluntaris, i en la línia de **substituir el marc legal**.

També, i de nou com a estratègia política per substituir els instruments legals d'ordenació dels espais protegits, **es despleguen protocols de coordinació amb altres sectors**, com és el forestal, tot i ser documents, de nou, **no previstos en cap marc legal** i que han estat aprovats

amb una simple signatura de dos directors generals; **sense cap expedient administratiu, cap acte de consulta o participació pública, ni cap informe de valoració per part de les unitats tècniques i jurídiques de la direcció general.**

Aquest fet no seria greu si aquests protocols només incloguessin instruccions organitzatives o de reflexió política, però no és el cas. Una gran part del seu contingut són mandats que afecten i poden contradir procediments administratius legalment establerts, així com criteris tècnics. Per altra banda, no aborden suficientment temes que caldria abordar, com ara clarificar els supòsits de quins plans i projectes forestals han de ser sotmesos a avaluació ambiental, de manera que **actualment molts dels plans i projectes forestals que aprova aquest país no se sotmeten a avaluació ambiental quan, d'acord amb l'article 7 de la Llei 21/2013 d'avaluació ambiental, ho haurien de fer.** Totes aquestes irregularitats han estat exposades diverses vegades per part de les tècniques i els tècnics implicats/afectats i, principalment, en uns informes del grup de treball que la Direcció General té sobre el tema forestal, i que ja fa dos anys que es van fer arribar als responsables polítics de la direcció general sense cap resposta, solució o canvi fins a la data.

Molts aspectes d'aquests protocols suposen una **ingerència política en la llibertat que han de tenir les tècniques i els tècnics en el seu exercici del compliment de la defensa del marc legal i normatiu** (de nou un acte de degradació de la feina dels treballadors), **i per tant de l'interès públic i de l'estat de dret;** que està per sobre de les instruccions i ordres de qualsevol representant polític.

Un mecanisme per permetre la intromissió política en la gestió dels parcs naturals és la **creació dels consells d'alcaldes, un òrgan independent a l'òrgan rector, que no està recollit en cap normativa i que no té la consideració d'òrgan col·legiat,** de manera que el seu funcionament no està regulat.

No es defensa ni es valora la professionalitat del personal de la Direcció General i **es perd talent i personal molt qualificat amb molta expertesa.** Perdre professionals molt experts té una repercussió molt greu en la gestió eficient dels espais naturals protegits i la conservació de la biodiversitat. Les treballadores i els treballadors de la Direcció General tenen un alt grau de compromís i vocació envers la feina encomanada.

**El director general no aprofita el gran capital professional per consensuar o millorar les polítiques de conservació i de gestió,** i sovint imposa prioritats que afegeixen una pressió insuportable a un personal molt saturat. El director general es mostra més motivat en promocionar la seva figura i en fer un anunci que al darrere no té un projecte tècnic ferm i consolidat, que en implementar projectes ben consensuats amb el territori i els seus tècnics; evidentment, després es poden publicitar si estan ben desenvolupats.

## **CONCLUSIÓ**

En aquestes línies, s'han exposat una sèrie de fets que no deixen marge a la interpretació.

Mentre es fa la tramitació parlamentària de la Llei d'ocupació pública, en la qual el Govern s'emmiralla perquè permetrà la retenció de talent, la Direcció General expulsa dels seus serveis i unitats, persones amb experiència i expertesa clau en la gestió del medi natural i la biodiversitat. **No és normal ni es pot permetre que una mala praxi en la gestió de les places en els parcs per part de la Direcció General, sacrifiqui una part significativa del personal**

**tècnic amb una implicació en la feina, grau de professionalitat i assumpció de responsabilitats tan alt.** Deixa molt a desitjar que els interins de la Direcció General creguéssim més en la funció pública i en el servei al ciutadà que el mateix responsable de la Direcció General, que hauria de ser l'impulsor per retenir aquestes persones dins dels marges legals.

Tampoc es pot normalitzar de cap manera totes les deficiències que arrosseguem des de fa molts anys, a les que s'hi sumen les no poques novingudes en aquesta legislatura. **Si es vol afrontar els reptes de país en matèria de medi ambient, cal disposar d'una infraestructura sòlida, exempta d'ingerències polítiques i de lobbies que dificulten i posen en risc el treball basat en criteris científicotècnics i deixen en una situació de gran vulnerabilitat al treballador.**

La destitució del director del Parc Natural dels Ports esdevé un símbol d'aquesta dinàmica, generant un missatge de desprotecció i desautorització envers els treballadors públics que tenen la responsabilitat de vetllar per la conservació de la biodiversitat i el compliment del marc normatiu. **Aquesta situació no només deteriora les condicions de treball i la confiança interna, sinó que també compromet greument la seguretat jurídica, la qualitat de la gestió ambiental i la credibilitat de les institucions** responsables de protegir els espais naturals.

Al mateix temps, la manca de recursos, de planificació efectiva i de voluntat política per desplegar els instruments previstos legalment està provocant un **empobriment progressiu de les polítiques de conservació**. La substitució de plans específics per estratègies genèriques, l'ús de protocols sense cobertura normativa i la paralització reiterada d'instruments de protecció evidencien una **manera de governar que prioritza la gestió política immediata per damunt de la responsabilitat ambiental a llarg termini**. És imprescindible recuperar una governança basada en el respecte als criteris tècnics, la participació real dels equips professionals i el compliment rigorós del marc legal, si es vol garantir una conservació efectiva del patrimoni natural i una gestió equilibrada dels espais naturals protegits del país.

En el Dia Europeu dels Parcs, **el Govern reivindica la necessitat de reforçar la connexió entre ecosistemes, territoris i persones amb el lema "Connectats per la natura", mentre el personal que hi treballa dia rere dia està més desconnectat per la manca d'empatia i transparència**. És per tot això que **exigim responsabilitats i demanem, sense més demora:**

- **La resolució de totes aquelles mancances plantejades al llarg de la roda de premsa**, atenent en tot moment quines són les prioritats amb els temes de personal i, en aquest moment, una d'aquestes és donar una solució ràpida i efectiva a l'accés a les places d'estructura per part del personal que, fins al moment, ja les ha estat ocupant prèviament amb programes temporals.
- **La creació d'un departament propi**, on la conservació del patrimoni sigui la prioritat i es treballi per resoldre totes aquestes mancances.
- **La destitució imminent del seu càrrec del responsable de la Direcció General, el Sr. Marc Vilahur**. Aquesta destitució ha estat acordada per majoria en l'assemblea de treballadores i treballadors de la Direcció General.