

RESOLUCIÓ

1.6.C Treballadors externalitzats



DRET AL TREBALL
CIUTAT EQUITATIVA

ANTECEDENTS

Descripció dels fets objecte de la queixa

En data 24 de març de 2025 va presentar una queixa davant aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- Formava part de la secció sindical de la CGT de l'empresa adjudicatària del servei d'educació canina del Centre d'Acollida d'Animals de Companyia de Barcelona (CAACB). El dia 19 de febrer de 2025 s'havia celebrat un judici arran d'una denúncia formulada contra l'Ajuntament de Barcelona i l'empresa per vulneració de drets fonamentals (assetjament laboral), que restava pendent de sentència.
- El dia 17 de març de 2025 havia rebut una carta d'acomiadament que es feia efectiu el dia 4 d'abril de 2025.
- La plataforma de serveis de contractació pública de la Generalitat de Catalunya havia publicat la nova licitació per al servei anomenat *d'educació canina*, però amb un altre concepte: Servei de passejadors i servei d'etologia del CAACB i antrozoologia.
- Sospitava que aquell canvi d'orientació del CAACB obeïa a una represàlia per la demanda judicial, i pretenia evitar l'obligació de subrogació de les persones educadores canines, que feia molts anys que prestaven aquell servei.

- Entenia que no es podia suprimir aquell servei sense que haguessin canviat les condicions objectives que el feien necessari. Subratllava que l'actual equip d'educació canina comptava amb professionals altament qualificats amb molta formació i experiència en el maneig de gossos, tant en refugis i protectores, com en programes del mateix Ajuntament, en col·laboració amb serveis socials en l'ajuda de les famílies multiespècie que tenien a càrrec gossos conflictius, així com en la formació a Seprona, Guàrdia Urbana i Agents Rurals en el maneig de gossos complicats.
- Valorava favorablement la contractació de persones passejadores, que havia estat objecte de reivindicació al llarg dels darrers anys, però entenia que no procedia la substitució d'educadors canins per etòlegs, ja que creia que eren figures complementàries.
- Manifestava que la política del CAACB era d'assetjament, no només a persones treballadores, sinó també a voluntàries, a les quals expulsaven quan qüestionaven alguna política del centre.
- Apuntava que el seu objectiu havia estat sempre el de poder dialogar i trobar l'equilibri amb la direcció del CAACB, però aquest diàleg sempre havia estat denegat.

Actuacions fetes

Admesa a tràmit la queixa, la Sindicatura va iniciar la instrucció de l'expedient. Va estudiar els fets i la legislació aplicable, amb la finalitat de valorar si s'havien aplicat els [principis de bona administració](#) per a la salvaguarda dels drets fonamentals a la ciutat.

Després d'examinar el contingut de la queixa i la documentació aportada per la persona interessada, es va considerar convenient dirigir-se a [la Direcció de Drets dels Animals](#) per tal de conèixer les intervencions fetes en relació amb la queixa presentada.

El dia 31 de març de 2025 es va sol·licitar a aquest organisme la informació necessària per a l'estudi de la queixa.

Resposta dels òrgans afectats

El dia 16 de juny de 2025 aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit exposa els motius de la reorientació del servei per atendre els gossos acollits al CAACB, així com l'afectació que això ha comportat a les persones que executaven l'anterior contracte de serveis d'educació canina.

CONSIDERACIONS

1. Context general del conflicte expressat pels responsables municipals

El consistori informa que el dia 4 d'abril de 2024 es va formalitzar el contracte de serveis d'educació canina per als gossos del centre d'acollida. L'adjudicació va recaure en una entitat animalista que va incorporar en el projecte persones que ja havien prestat aquest servei en anys anteriors en qualitat de treballadores autònomes.

En el moment d'inici del contracte, el CAACB es trobava en una situació de **màxima saturació**, amb una ocupació de gossos similar a la dels centres concertats externs. Aquesta situació exigia una gran dedicació de recursos econòmics i humans, especialment de l'equip de veterinària, per garantir-ne l'atenció i el benestar.

Davant aquest context, la **prioritat de l'Ajuntament** era abordar de manera decidida la saturació del centre i millorar els índexs d'adopció. Per aquest motiu, es va establir que el servei d'educació canina se centraria en les línies de treball següents:

- Prioritzar els gossos amb possibilitats d'adopció i treballar aspectes de conducta que poguessin afavorir-ne la sortida.
- Optimitzar l'ús de l'espai del centre, de manera que els gossos amb perfils agressius o difícilment adoptables fossin traslladats al centre d'acollida extern, on hi ha condicions més adequades per mantenir-los..
- Millorar la seguretat del personal i reduir els riscos sanitaris, especialment els brots de malalties infeccioses derivats de la dificultat d'accedir a determinades gàbies per netejar-les amb regularitat.

Aquest enfocament, establert de manera consensuada entre els responsables del centre (equip de veterinària, cap de secció i direcció del departament), **va ser comunicat a l'empresa adjudicatària**, amb la voluntat de coordinar-se en la implementació.

Tanmateix, aquesta orientació no va ser compartida pel personal educador, que va manifestar de forma reiterada el seu desacord amb aquestes directrius. Aquesta situació va dificultar l'execució correcta del servei i va obligar, en diverses ocasions, a redistribuir tasques entre altres professionals del centre, com l'equip de veterinària, per garantir el trasllat i la gestió dels gossos en condicions de seguretat.

El consistori expressa el seu **malestar per l'escalada de tensió** que es va generar en aquest context. En particular, lamenta profundament que, arran de la no pròrroga del contracte, s'hagin produït **accions que han posat en qüestió la professionalitat de determinats membres de l'equip tècnic**, mitjançant comunicacions públiques i difusions a grups i entitats, en què s'han exposat judicis personals i informacions de caràcter sensible.

Així mateix, es té constància de missatges i accions que han generat una situació de pressió i exposició cap a algunes professionals del centre, **fets que es consideren greus i preocupants**. El consistori defensa el dret legítim a la crítica i a la llibertat d'expressió, **però reclama que es faci sempre en un marc de respecte, responsabilitat i veracitat**.

Finalment, des de la direcció del CAACB es rebutgen les informacions que han circulat en relació amb el tractament i sacrifici d'animals, i es reitera el compromís de tots els equips tècnics amb la protecció i benestar animal. El consistori confia que, malgrat les diferències, **es pugui mantenir un espai de diàleg constructiu i de respecte mutu entre totes les parts implicades**.

2. Demanda per assetjament laboral i resolució judicial

Tal com va informar la persona promotora de la queixa, paral·lelament a la queixa presentada davant la Sindicatura, el personal educador caní havia interposat una demanda judicial per presumptes vulneracions de drets fonamentals i assetjament laboral contra l'empresa i una treballadora de direcció del CAACB. En aquesta demanda es recollien 24 conductes concretes, tant de l'empresa com de la treballadora del

CAACB que, segons els treballadors, constituïen un patró de persecució i represàlia arran de la seva activitat sindical.

El jutjat, però, analitza individualment cadascun dels fets denunciats i conclou que no es pot acreditar cap vulneració de drets fonamentals. En la seva argumentació, el magistrat estableix una distinció clara entre les funcions directives i les tècniques dels educadors canins: qüestions com el canvi de gàbia d'un gos, el trasllat d'animals a altres centres o les restriccions d'accés són considerades decisions organitzatives pròpies de la direcció i alienes a l'autonomia tècnica del personal educador.

El jutge també desestima que hi hagi hagut represàlia per la constitució de la secció sindical, i assenyala que el canvi de condicions laborals respon a la transició del servei, prèviament prestat com a autònoms, a un règim laboral assalariat sota una nova empresa adjudicatària. En conseqüència, considera que la diferència de condicions és fruit del nou marc contractual i no d'un assetjament deliberat.

A partir d'aquesta valoració, la sentència conclou que les conductes denunciades no constitueixen *mobbing* ni represàlia sindical i, per tant, desestima íntegrament la demanda.

Sens dubte, aquest pronunciament judicial reforça la posició institucional que atribueix les tensions laborals a discrepàncies en la gestió i l'organització del servei, més que no pas a vulneracions de drets fonamentals.

3. La reorientació del servei d'educació canina i el relleu de professionals

El promotor de la queixa qüestionava el canvi de perfil professional amb la darrera contractació administrativa del servei, que substituïa el personal educador caní per etòlegs. Entenia que eren figures molt similars i, en qualsevol cas, complementàries.

En aquest punt hem de dir que l'Ajuntament, en exercici de la seva **potestat d'autoorganització reconeguda legalment**, té la facultat de definir l'estructura i el model de prestació dels serveis municipals, sempre orientats a l'interès general i a una gestió eficient i eficaç dels recursos públics.

En aquest marc, recentment s'ha impulsat una **reorientació del servei d'educació canina** del centre d'acollida d'animals, que ha comportat canvis tant en els objectius prioritaris del servei com en els perfils professionals requerits per executar-lo.

La nova orientació del servei aposta per la incorporació de **professionals amb formació etològica**, juntament amb personal auxiliar per al passeig i socialització dels gossos. Aquesta decisió es justifica tècnicament en la necessitat de donar una resposta més acurada a les problemàtiques de conducta de determinats animals, afavorir-ne la rehabilitació i, en conseqüència, millorar els índexs d'adopció i descongestionar el centre.

Com a resultat d'aquest nou enfocament, **no s'ha prorrogat el contracte anterior amb l'entitat adjudicatària** ni s'ha mantingut la figura d'educador/ora caní/ina com a perfil central del servei. Aquesta modificació ha comportat la desvinculació del personal educador que prestava el servei en l'etapa anterior.

Tot i la legitimitat organitzativa del consistori per adoptar aquest tipus de decisions, **és comprensible que les persones treballadores afectades visquin aquesta reestructuració com una mesura vinculada al conflicte preexistent amb la direcció del centre**. Concretament, consideren que la seva sortida no respon exclusivament a criteris tècnics, sinó que pot estar relacionada amb les discrepàncies que van expressar durant l'execució del contracte anterior.

Aquest contrast entre la voluntat institucional de reorganització i la percepció del personal acomiadat posa de manifest la importància de **gestionar els processos de canvi amb transparència, comunicació prèvia i canals de participació** que evitin tensions laborals i narratives de greuge o represàlia.

4. Una reflexió sobre el diàleg i la gestió emocional del conflicte

La Sindicatura entén que l'Ajuntament ha actuat en l'exercici legítim de la seva **potestat d'autoorganització**, redefinint el servei d'educació canina amb l'objectiu de millorar-ne l'eficiència i adequar-lo millor a les necessitats del centre d'acollida d'animals. Aquesta reorientació, que ha suposat la incorporació de perfils tècnics diferents, respon a criteris de gestió i d'interès públic que corresponen a l'autonomia de decisió de l'Administració.

Ara bé, la forma en què s'ha desenvolupat aquest canvi ha posat de manifest **una manca de diàleg estructurat, previsió comunicativa i gestió emocional del conflicte**, especialment tenint en compte la naturalesa sensible del servei afectat.

La Sindicatura considera essencial reconèixer que **les persones que es dediquen a la cura d'animals hi estableixen, de manera natural i comprensible, vincles emocionals**. Aquest lligam, sovint profund, pot generar implicacions personals i afectives que fan que determinades decisions institucionals, com trasllats, eutanàsies o canvis de protocol, siguin viscudes amb dolor, desacord o frustració. **Aquesta dimensió humana no pot ser ignorada en la gestió pública**, especialment en serveis en què la cura directa i quotidiana d'éssers vius forma part de la feina.

Per això, en contextos com aquest, la Sindicatura considera fonamental que l'Administració **apliqui criteris de bon govern no només en la presa de decisions, sinó també en la comunicació i aplicació d'aquestes decisions i en l'acompanyament emocional**, especialment quan afecten persones treballadores que viuen la seva tasca com una vocació o compromís ètic.

Així mateix, la Sindicatura expressa preocupació per les conseqüències d'aquest conflicte en termes de deteriorament del clima laboral i descrèdit públic d'alguns professionals i del servei públic.

En definitiva, la Sindicatura demana a totes les parts que **restableixin un clima de respecte i cooperació**, superin les tensions actuals i reconguin que la qualitat dels serveis públics depèn tant del rigor tècnic com del tracte humà i respectuós entre institucions, treballadors i ciutadania

DECISIÓ

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta municipal de Barcelona i el reglament que regula la Sindicatura de Greuges de Barcelona, aquesta institució té com a missió valorar si s'ha produït un greuge. Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, **l'actuació de la Direcció de Drets dels Animals ha estat legítima en l'exercici de la seva potestat organitzativa, però ha evidenciat mancances en la gestió del diàleg i la comunicació amb el personal afectat, fet que ha alimentat la percepció de greuge i la conflictivitat laboral**.



Per tot el que s'ha exposat, aquesta Sindicatura emet la decisió següent:

- **Recomanar a la Direcció de Drets dels Animals** que s'estableixin protocols de mediació previs a qualsevol reestructuració que afecti personal i serveis del CAACB, atesa la seva sensibilitat.
- **Recomanar a la Direcció de Drets dels Animals** que garanteixi espais on el personal tècnic pugui aportar la seva experiència i coneixement en les decisions organitzatives que tinguin impacte directe en el benestar dels animals.
- **Recomanar a la Direcció de Drets dels Animals** que implementi mesures de suport emocional i formació en gestió de conflictes per al personal del centre, a fi de reforçar el clima laboral i la confiança.

Aquesta resolució es comunicarà a l'òrgan municipal competent, se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal en l'informe anual reglamentari i s'informarà la persona interessada del seu contingut.