

RESOLUCIÓ

Règim funcionarial



DRET AL TREBALL
CIUTAT EQUITATIVA

ANTECEDENTS

Descripció dels fets objecte de la queixa

En data 28 de juny de 2025, el ciutadà va presentar una queixa en aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- La persona interessada, juntament amb tres persones més, havia concorregut a les eleccions sindicals per la candidatura del sindicat Central Sindical Independent de Funcionaris (CSIF), que va obtenir un total de 1.520 vots, i van obtenir la representació de deu delegats de personal a la junta de personal, entre els quals es trobaven ells.
- Posteriorment, arran d'una situació d'assetjament laboral, els quatre delegats van demanar la baixa d'afiliació del sindicat CSIF i es van constituir com a organització sindical ÁBACOS.
- A partir d'aquell moment, s'havien dirigit al consistori en diverses ocasions amb la petició que se'ls facilitessin tots els mitjans materials i logístics per poder exercir com a representants de les persones treballadores.
- Concretament, demanaven l'habilitació del correu corporatiu per comunicar-se amb la plantilla municipal, rebre les bases dels processos d'accés a concursos i provisions de personal, les actes de les meses de negociació, tenir accés a tota la informació relativa a prevenció de riscos laborals (PRL), que se'ls convoqués a qualsevol inspecció del servei de PRL i a les visites als centres de treball de PRL, i un local municipal on desenvolupar la seva tasca sindical.



- L'Ajuntament els havia facilitat unes adreces de correu despersonalitzades, quan ells demanaven l'adreça electrònica com a sindicat constituït: abacos@bcn.cat.
- Des de la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció els havien dirigit un correu electrònic advertint-los que no podien comunicar-se amb la plantilla com a sindicat o secció sindical, atès que la secció sindical d'ÁBACOS era d'un sindicat menys representatiu.
- El 22 d'abril de 2025 havien rebut un correu electrònic d'aquella direcció en què els comunicaven que denegaven el crèdit horari de quaranta hores a un dels delegats de la secció sindical ÁBACOS, afirmant que el sindicat en qüestió no s'havia presentat a les eleccions sindicals i que el crèdit d'hores s'atorgava als sindicats que havien obtingut el 10% dels vots a l'òrgan de representació i, per tant, a ÁBACOS no els corresponia aquella mena de delegat.
- El 18 d'octubre de 2024 van denunciar la presumpta vulneració de drets a la Inspecció de Treball. El dia 23 de maig de 2025 van rebre un correu electrònic d'una persona treballadora de la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció en què s'adjuntava la citació de la Inspecció de Treball per al dia 28 de maig.
- El dia 17 de juny de 2025 havia rebut un fil de correus electrònics en què una persona de l'equip directiu de la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica adreçava un missatge a una treballadora d'aquell departament, en un context laboral, amb el següent contingut literal: "Pásame amor cuando puedas correo junta y comité, sindicatos junta, secretarios sindicatos y los 4 mierdas de Ábacos. Gracias." La treballadora va participar en aquest intercanvi utilitzant també un tracte despectiu i vexatori, referint-se als quatre delegats com a "delegats indepes".
- Amb motiu d'aquells correus electrònics, el dia 23 de juny havien presentat a través de registre una instància demanant l'obertura d'expedient disciplinari contra la treballadora municipal.

- Consideraven que amb les accions detallades s'estava impedit l'exercici del dret fonamental de llibertat sindical.

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 Gerència de Persones, Organització i Administració per tal de conèixer les intervencions realitzades en relació amb la queixa presentada.

El dia 4 de juliol 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 19 d'agost de 2025 aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit acompanya les actes del procés electoral alhora que es refereixen a la regulació de la cessió de mitjans materials a les organitzacions sindicals per part de l'Ajuntament de Barcelona.

CONSIDERACIONS

1. La llibertat sindical

L'article 28.1 de la Constitució espanyola reconeix el dret fonamental a la llibertat sindical, que inclou el dret a fundar sindicats i a afiliar-se lliurement al de la seva elecció.

Aquest dret es desenvolupa mitjançant la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS), l'article 2.1 de la qual estableix que la llibertat sindical comprèn el dret a fundar sindicats sense autorització prèvia, així com el dret a suspendre'ls o a extingir-los, per procediments democràtics.



En el cas analitzat, la persona interessada, juntament amb altres tres, ha exercit legítimament aquest dret fonamental i ha constituït una nova organització sindical, sense que consti cap vulneració del dret a la llibertat sindical per part de l'Ajuntament.

Ara bé, **aquesta llibertat de creació i afiliació sindical, tot i ser plena, no comporta automàticament el reconeixement de drets materials o institucionals** dins de l'Administració corresponent. La mateixa LOLS distingeix entre la llibertat sindical general i la condició de sindicat més representatiu, a la qual s'associen determinats drets específics en funció de la seva legitimació.

2. Els drets de les organitzacions sindicals més representatives

L'article 6 de la LOLS estableix que la **major representativitat sindical confereix als sindicats una posició jurídica singular**, que els habilita per participar institucionalment i exercir accions sindicals d'abast més ampli.

D'acord amb l'apartat 3 de l'article, aquestes organitzacions poden:

- a) Exercir la representació institucional davant les administracions públiques o altres entitats i organismes de caràcter estatal o de la comunitat autònoma que la tinguin prevista.
- b) Participar en la negociació col·lectiva, en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors.
- c) Participar com a interlocutors en la determinació de les condicions de treball en les administracions públiques a través dels procediments de consulta o negociació oportuns.
- d) Participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució de conflictes de treball.
- e) Promoure eleccions per a delegats de personal i comitè d'empresa i dels òrgans corresponents de les administracions públiques.
- f) **Obtenir cessions temporals de l'ús d'immobles patrimonials públics** en els termes que s'estableixin legalment.

Pel que fa a l'àmbit municipal, l'article 7.2 de la LOLS reconeix drets similars als sindicats que, sense ser "més representatius" dins l'àmbit estatal o autonòmic, hagin obtingut almenys **el 10% de representació** en l'àmbit funcional i territorial corresponent.

A l'Ajuntament, després de les darreres eleccions sindicals, el sindicat que va presentar la candidatura del promotor de la queixa va obtenir 1.520 vots i 10 representants, la qual cosa el va situar com a segon sindicat més votat i el va conferir la condició de sindicat més representatiu.

La persona promotora continua formant part de la junta de personal, com a representant elegit, tot i haver deixat de pertànyer al sindicat pel qual es va presentar.

Tanmateix, el **nou sindicat creat posteriorment** no ha participat en cap procés electoral i, en conseqüència, **no pot acreditar representativitat dins de l'àmbit municipal**. Aquesta manca de representativitat impedeix reconèixer-li els drets materials i funcionals que la LOLS reserva als sindicats amb representació acreditada, com ara la cessió de locals o altres mitjans institucionals.

3. Els drets i funcions de les juntes de personal

Els **òrgans específics de representació del personal funcionari** són els delegats de personal i les juntes de personal, d'acord amb l'article 4 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, i l'article 39 del Reial decret legislatiu 5/2015, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).

Les juntes de personal es constitueixen amb representants escollits per sufragi i distribuïts proporcionalment segons els resultats electorals. En el cas de l'organització sindical inicial del promotor, li van correspondre deu representants a la junta de personal.

Les seves funcions, recollides a l'article 11 de la Llei 9/1987 i a l'article 40 del TREBEP, inclouen:

- a) L'accés i lliure circulació per les dependències de la seva unitat electoral, sense que entorpeixi el normal funcionament de les corresponents unitats.
- b) La distribució lliure de tot tipus de publicacions, tant si es refereixen a qüestions professionals com a sindicals.

- c) Ser escoltada en els expedients disciplinaris a què puguin ser sotmesos els seus membres durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior, sens perjudici de l'audiència a l'interessat regulada en el procediment sancionador.
- d) Un crèdit d'hores mensual dins de la jornada de treball i retribuïdes com de treball efectiu, d'acord amb l'escala següent:
(.../...) De 751 funcionaris en endavant: 40

L'article 53 del Text refós de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barcelona (2021-2024) estableix que el consistori ha de facilitar **als òrgans de representació el local i els mitjans materials necessaris** per al compliment de les seves funcions. Per tant, s'entén que aquests mitjans es facilitaran a la junta de personal com a òrgan col·legiat.

Aquesta previsió garanteix els recursos per exercir les seves tasques representatives, **però no inclou necessàriament la creació d'un correu corporatiu específic o la cessió d'un local propi per a una organització sindical no representativa**. En tot cas, es pot facilitar una adreça genèrica per a comunicacions amb la plantilla i un local de reunió, en la seva condició de representants legals del personal, però no com a portaveus d'un sindicat de nova creació.

Segons informa l'Ajuntament, no hi ha cap pacte específic sobre la cessió de bústies corporatives, sinó que es tracta d'una solució tècnica per garantir la seguretat i l'accés correcte a les comunicacions massives. Actualment, el sindicat nou utilitza la bústia de la junta de personal per adreçar comunicacions a la plantilla.

4. El tracte rebut pels membres de la junta de personal

Segons manifesta la persona promotora de la queixa, consta un intercanvi de correus electrònics interns entre personal de Recursos Humans, en el qual la persona que exerceix la direcció fa referència als membres de la junta de personal promotors d'aquesta queixa amb expressions textuais de caràcter despectiu.

Aquest fet mereix una consideració específica, atès que **incideix directament en els principis bàsics que han de presidir les relacions entre l'Administració i els seus representants legals del personal**, i pot afectar igualment el deure de respecte

institucional i el dret a l'honor i a la dignitat professional dels empleats públics, especialment dels qui exerceixen funcions de representació col·lectiva.

En aquest sentit, l'article 52 del TREBEP, relatiu als deures dels empleats públics i al seu codi de conducta, estableix que aquests han d'actuar d'acord amb els **principis d'objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat i imparcialitat**.

Per la seva banda, l'article 54 del mateix text legal disposa que els empleats públics han de tractar amb respecte tant els seus superiors com la resta de companys de treball, preservant sempre la dignitat de les persones en l'exercici de les seves funcions.

Aquests mateixos principis es recullen expressament en el Codi ètic i de conducta de l'Ajuntament, al qual està sotmès el personal directiu, com a referent de comportament exemplar i de lideratge institucional. També es reflecteixen en el Codi ètic del servei públic de Catalunya, aprovat per Acord GOV/164/2021, de 26 d'octubre.

Per tot això, les expressions utilitzades en el correu electrònic referit poden considerar-se **objectivament irrespectuoses i inadequades** en el marc de les relacions laborals institucionals, i **contràries als principis de conducta professional** establerts tant en la normativa general com en el codi ètic municipal.

Sense perjudici que l'òrgan competent valori si els fets descrits han de donar lloc a alguna actuació disciplinària, seria oportú que es formulés una disculpa institucional formal als membres afectats, com a mostra de reconeixement del dret al respecte i amb la finalitat de restablir la confiança i la convivència institucional.

Adoptar aquesta mesura contribuiria, sens dubte, a reconduir el clima de respecte i diàleg social, essencial per al correcte funcionament de les relacions laborals i per garantir un exercici saludable i constructiu de la representació del personal dins l'Ajuntament.

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 Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica ha estat ajustada al marc legal pel que fa al respecte del dret a la llibertat sindical, si bé es considera del tot inadequat el to utilitzat en determinades comunicacions internes, que no s'adequa als principis de respecte i conducta exigibles al personal directiu.

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

- **Recomanar a la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica** que analitzi si escau iniciar un procediment disciplinari i que, amb independència de la resolució que es doni a aquesta qüestió, s'emeti una disculpa institucional formal als membres afectats i es reforcin les pautes internes de respecte i conducta professional per garantir un clima de diàleg i confiança en les relacions laborals.

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.