



RESOLUCIÓ

1.6.A Règim funcional



DRET AL TREBALL
CIUTAT EQUITATIVA

ANTECEDENTS

Objecte de la queixa

En data 8 d'octubre de 2024, la persona interessada, en representació del col·lectiu de personal tècnic de la Direcció de Serveis Tècnics de l'Institut Municipal de l'Habitatge i la Rehabilitació de Barcelona (IMHAB), va presentar una queixa en aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- Entre el 21 de desembre de 2023 i el 21 de febrer de 2024, el col·lectiu professional va presentar diverses instàncies telemàtiques adreçades a l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament de Barcelona. En aquestes instàncies es reclamava la percepció del complement d'intervenció d'habitatge, segons la resolució del conveni parcial relatiu a l'Acord de condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament per al període 2021-2024, així com el reconeixement del dret a percebre aquest complement amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2021.
- Davant la manca de resposta, l'1 de març de 2024 el col·lectiu va presentar un escrit dirigit a la primera tinenta d'alcaldia i al comissionat d'Habitatge. En aquest document es posava de manifest que el complement salarial s'havia reconegut a un grup de tècnics i tècniques de l'IMHAB, fet que generava una situació de desigualtat entre dos col·lectius amb les mateixes funcions però amb retribucions diferents. Així mateix, s'exposava que les funcions realment desenvolupades pels professionals no coincidien amb les descrites a la Relació de llocs de treball (RLT), tot i haver quedat acreditades mitjançant l'enquesta feta mentre s'elaborava aquest document. També es denunciava un sobrecàrrega de feina que afectava greument l'organització.
- En l'escrit proposaven, concretament:
 - Percebre els complements retributius econòmics en funció de la seva especificitat, amb caràcter retroactiu des del gener del 2021.



- Redimensionar el nombre de tècnics segons les necessitats actuals.
- Incrementar el nombre d'administratius en funció de les necessitats actuals, per tal d'alliberar els tècnics i tècniques de les tasques administratives.
- Equiparar a nivell 22 els tècnics A2, atès que feien la mateixa feina que els tècnics A1 de nivell 22.
- Facilitar-los l'accés al servei Bicing de l'Ajuntament per fer més àgils i sostenibles els freqüents desplaçaments.

En el moment de sol·licitar la intervenció de la Sindicatura, el col·lectiu encara no havia obtingut cap resposta per part de l'Ajuntament.

Actuacions fetes

La Sindicatura va admetre la queixa a tràmit i en va iniciar l'anàlisi per determinar si s'havien respectat els [drets de la ciutadania](#) i els [principis de bona administració](#).

El dia 16 d'octubre de 2024, la Sindicatura es va adreçar a la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica per tal de conèixer les intervencions efectuades en relació amb la queixa presentada.

El dia 24 d'octubre de 2024, la citada Gerència va informar sobre la derivació de la petició d'informació al Comissionat d'Habitatge.

Els dies 6 de novembre de 2024, 30 de gener de 2025, 6 de març de 2025 i 24 d'octubre de 2025, aquesta Sindicatura va reclamar la informació sol·licitada a l'òrgan municipal.

Resposta dels òrgans afectats

Aquesta Sindicatura **no ha rebut la informació sol·licitada**.

CONSIDERACIONS

1. Col·laboració municipal en l'actuació supervisora de la Sindicatura de Greuges

Després de quinze mesos, el Comissionat d'Habitatge no a facilitat a la Sindicatura de Greuges de Barcelona la informació que es va sol·licitar per resoldre la queixa. Aquest fet és contrari als principis d'eficiència i bona administració amb què han de regir-se els serveis municipals. Així mateix, **incompleix el deure de col·laboració** establert per



l'article 3.7 de la normativa reguladora de la institució de la Sindicatura de Greuges de Barcelona (aprovada per la Comissió de Govern en sessió del 19 de gener de 2005).

Aquesta manca de col·laboració té una incidència directa i negativa en els drets de la persona que ha formulat la queixa davant la Sindicatura, atès que impedeix injustificadament l'anàlisi dels fets exposats i l'emissió d'un pronunciament fonamentat. Aquesta situació genera indefensió material, frustra les legítimes expectatives de tutela dels seus drets i buida de contingut el dret de la ciutadania a una bona administració, en la mesura que obstaculitza l'acció supervisora que la normativa atribueix a la Sindicatura de Greuges.

Per això es recorda al Comissionat d'Habitatge l'obligació de col·laborar amb aquesta Sindicatura perquè pugui desenvolupar adequadament la seva tasca de supervisió dels serveis municipals i alhora pugui vetllar pels drets de la ciutadania.

2. La potestat municipal per aprovar un complement salarial

Un dels objectius dels complements salarials és el de retribuir en funció de les característiques dels llocs de treball, tal com determinen els articles 22.3 i 24 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP). Aquest darrer article disposa el següent:

Article 24:

La quantia i l'estructura de les retribucions complementàries dels funcionaris i les funcionàries s'establiran per les corresponents lleis de cada administració pública atenent, entre altres, els factors següents:

- a) La progressió assolida pel funcionari dins del sistema de carrera administrativa.
- b) L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per exercir determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa la feina.
- c) El grau d'interès, iniciativa o esforç amb què el funcionari exerceixi la seva feina i el rendiment o resultats obtinguts.
- d) Els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

En el cas objecte d'aquesta queixa, el col·lectiu professional reivindica el dret a percebre un complement d'intervenció d'habitatge, tal com està establert per a altres col·lectius que fan tasques similars.

L'òrgan competent ha d'aprovar els complements retributius en l'àmbit del sector públic segons la normativa aplicable. En aquest cas, l'òrgan que té competència per aprovar-ho es l'Ajuntament, a través del Consell Plenari, seguint les regles establertes en la normativa de funció pública i de règim local. Aquests complements s'han d'incloure en la Relació de llocs de treball (RLT), d'acord amb el que preveu l'article 74 del TREBEP.



Ara bé, la fixació dels criteris per assignar complements salarials no és de lliure disposició per a l'Ajuntament. Cal pactar els requisits amb les organitzacions sindicals. I això d'acord amb l'article 37.1 del TREBEP que, quan relaciona les matèries que són objecte de negociació col·lectiva, inclou "la determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris". Per tant, l'espai per tractar aquest assumpte és la Mesa de Negociació, tal com disposa l'article 34 del TREBEP.

3. El complement d'intervenció d'Habitatge reclamat pel col·lectiu professional

El personal municipal amb categoria de tècnica o tècnic mitjà d'arquitectura (subgrup A2) i de tècnica o tècnic superior d'arquitectura (subgrup A1) que presta serveis en la Direcció de Serveis Tècnics de l'IMHAB manifesta que desenvolupa funcions que es corresponen amb les previstes per percebre el complement d'intervenció d'habitatge.

D'acord amb la RLT, aquest complement s'atribueix als llocs tècnics sense funcions de comandament que fan tasques d'intervenció a les oficines d'habitatge de l'IMHAB. En conseqüència, una part del personal que presta serveis en aquestes oficines, distribuïdes territorialment, té assignat aquest complement. En canvi, el personal que formula la reclamació, tot i que manifesta que desenvolupa funcions de naturalesa similar, presta serveis a les oficines centrals de l'Institut i resta exclòs de percebre'l.

Així mateix, sembla que en el marc de la Mesa de Negociació del nou acord de condicions laborals, que previsiblement entrarà en vigor el mes de febrer del 2026 i inclou la participació de les organitzacions sindicals representatives, no s'hi ha incorporat aquesta reivindicació específica del col·lectiu afectat, sense que aquesta Sindicatura disposi d'informació detallada sobre el tractament que s'ha donat a la petició durant el procés negociador.

4. La igualtat de tracte en matèria salarial

D'aquesta situació es desprèn la possible existència d'un greuge comparatiu entre personal que, tot i desenvolupar funcions de naturalesa equivalent, rep un tractament retributiu diferenciat únicament en funció de la seva adscripció orgànica. Aquesta circumstància podria resultar contrària als principis d'igualtat, objectivitat i adequació entre funcions i retribucions que han de presidir l'organització del treball a l'Administració pública, i mereix, si més no, una anàlisi específica i motivada per part del consistori.



Cal recordar que, a escala internacional, el Conveni número 100 de l'Organització Internacional del Treball (OIT) del 1951 reconeix la necessitat de garantir la igualtat salarial per a feines del mateix valor. Així mateix, l'article 157 del Tractat de funcionament de la Unió Europea estableix el principi d'igualtat de retribució per a una mateixa feina.

A més, a escala estatal, pel que fa a la funció pública, l'article 23 del TREBEP aplica aquest principi a l'ocupació pública, i estableix així que les retribucions del personal d'administració han de respectar el principi d'igualtat.

Sens dubte, aquest principi implica que dues persones treballadores que desenvolupen funcions equivalents en termes de responsabilitat, esforç i formació requerida han de percebre una retribució igual o equivalent.

Convé recordar que aquest principi és una garantia fonamental per evitar discriminacions salarials injustificades. A l'Administració pública, aquest principi s'aplica mitjançant una estructura retributiva basada en criteris objectius, i qualsevol diferenciació salarial s'ha de justificar degudament per evitar conflictes laborals.

5. Les càrregues de treball i els riscos psicosocials

Una altra qüestió plantejada pel col·lectiu fa referència a l'increment sostingut de les càrregues de treball, derivat de l'augment significatiu del parc d'habitatge públic, sense que aquest creixement hagi anat acompanyat d'un increment proporcional de la plantilla, de manera que l'assumpció de les noves tasques ha recaigut principalment en el personal existent.

En aquest sentit, cal tenir present que l'any 2014 el parc d'habitatge públic gestionat era de 7.550 habitatges, mentre que l'any 2024 aquesta xifra es va incrementar fins a assolir aproximadament els 13.000 habitatges, fet que suposa un augment molt rellevant de les obligacions de gestió, manteniment i supervisió tècnica.

Aquesta situació va transcendir a l'opinió pública quan, el setembre del 2025, algun mitjà de comunicació es va fer ressò de l'afectació que l'increment de les càrregues de treball estava tenint sobre les persones usuàries dels habitatges públics, que veien com es demoraven les visites del personal tècnic encarregat d'atendre i resoldre les incidències relacionades amb el manteniment dels immobles.

En aquest punt cal fer referència a les conseqüències que aquesta situació pot tenir sobre la salut dels treballadors i les treballadores. L'Institut Nacional de Seguretat i Salut



en el Treball defineix els riscos psicosocials com aquells fets, esdeveniments, situacions o estats derivats de l'organització del treball que presenten una alta probabilitat d'afectar negativament la salut del treballador o treballadora.

L'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, d'aplicació també a les relacions de caràcter administratiu o estatutari del personal al servei de les administracions públiques, estableix l'obligació legal de l'empresariat de garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores en tots els aspectes relacionats amb el treball. Aquesta obligació inclou expressament la prevenció i la protecció davant dels riscos psicosocials.

La rellevància d'aquests riscos queda reflectida en el Criteri tècnic 104/2021, relatiu a les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria de riscos psicosocials, que reforça el deure empresarial d'identificar, avaluar i actuar sobre aquests factors de risc.

Tal com assenyala aquest criteri tècnic, la protecció davant els riscos psicosocials es fonamenta en el dret fonamental a la integritat física, reconegut a l'article 15 de la Constitució espanyola, i, amb més precisió, en el dret a la integritat física i psíquica previst a l'article 3 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, tal com ha estat reconegut reiteradament per la jurisprudència del Tribunal Constitucional, entre altres, en les sentències 62/2007 i 160/2007.

Les situacions d'estrès laboral i les càrregues de treball excessives constitueixen factors de risc psicosocial clarament identificats. En aquest sentit, i atès que la Llei 31/1995 imposa a la Direcció l'obligació d'implicar-se activament en l'avaluació d'aquests riscos, així com de consultar i fer partícips els treballadors i les treballadores, el mes de març de 2025 l'IMHAB va encarregar un estudi específic en què es van analitzar diversos factors de risc. Els resultats de l'avaluació van posar de manifest una situació desfavorable en aspectes com el ritme de treball, la previsibilitat i, especialment, les exigències quantitatives, enteses com les exigències psicològiques derivades de la quantitat de feina, que esdevenen elevades quan el volum de treball supera el temps disponible per desenvolupar-lo adequadament.

A la vista de l'existència d'indicadors desfavorables en l'avaluació dels riscos psicosocials, especialment pel que fa a les exigències quantitatives i al ritme de treball, aquesta Sindicatura considera que la situació descrita requereix una actuació diligent per part de l'IMHAB. En concret, resulta necessari adoptar mesures preventives i correctores adequades que permetin reduir les càrregues de treball excessives, garantir una organització del treball compatible amb la salut de les persones treballadores i evitar



la cronificació de situacions d'estrès laboral. La manca d'actuació davant d'aquests riscos no només pot tenir conseqüències negatives per a la salut del personal, sinó que també pot afectar el funcionament correcte del servei públic i, en darrer terme, la qualitat de l'atenció prestada a la ciutadania.

6. L'atenció municipal a les queixes i reivindicacions del col·lectiu professional

Tal com han informat els membres del col·lectiu professional, des de l'any 2023 s'han adreçat de manera reiterada als màxims responsables municipals de l'Àrea en què presten serveis, amb l'objectiu d'exposar la situació que descriuen i de sol·licitar l'assignació d'un complement retributiu que consideren adequat i just en funció de les tasques efectivament desenvolupades. Aquestes gestions responen a la percepció compartida que el treball fet al llarg del temps correspon funcionalment al complement d'intervenció d'habitatge, encara que, segons l'Administració, el seu lloc de servei no el permet percebre.

Malgrat aquestes sol·licituds, el col·lectiu no ha rebut cap resposta formal ni motivada per part de l'Administració. Aquesta absència de comunicació impedeix comprendre els criteris que han justificat la manca de reconeixement del complement i, alhora, deixa sense atendre la reclamació relativa a la revisió i adequació del dimensionament de la plantilla necessari davant l'increment sostingut de les càrregues de treball. Aquesta situació provoca una doble afectació: d'una banda, limita els drets retributius del personal; de l'altra, dificulta la capacitat del servei per atendre correctament les necessitats de les persones usuàries, i genera així un greuge indirecte tant per al col·lectiu com per a la ciutadania.

A més, la persistència d'aquesta manca de resposta, tot i les gestions i requeriments efectuats per aquesta Sindicatura, constitueix una vulneració clara dels drets del personal a veure escoltades, valorades i degudament ateses les seves queixes i reivindicacions laborals. Aquesta indefensió genera una situació en què el col·lectiu no només veu frustrats els seus legítims interessos retributius i laborals, sinó que també queda exposat a la incertesa derivada de la manca de reconeixement i de protecció efectiva per part de l'Administració. Aquesta circumstància contradiu els principis de col·laboració, transparència i bona administració previstos en la normativa reguladora de la Sindicatura, i dificulta l'exercici de la seva funció supervisora i de protecció dels drets dels treballadors i les treballadores, i de la ciutadania.



DECISIÓ

D'acord amb la Carta municipal de Barcelona, aquesta institució té com a missió defensar els drets i les llibertats de la ciutadania i, amb aquesta finalitat, pot supervisar l'activitat de l'Administració municipal.

Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, l'actuació del Comissionat d'Habitatge es pot qualificar com insuficient i inactiva, ja que ha ignorat les sol·licituds reiterades del personal, hi ha generat una situació d'indefensió i n'ha vulnerat els drets laborals; i també ha mostrat una manca de col·laboració amb la Sindicatura, i ha impedit així que pugui exercir adequadament la seva funció de supervisió i garantia de drets.

Per tot el que s'ha exposat, aquesta Sindicatura resol:

- **Recomanar al Comissionat d'Habitatge** que adopti, de manera immediata, les mesures adequades per respondre de forma motivada a les sol·licituds i reivindicacions del personal, especialment pel que fa al reconeixement del complement retributiu i a la revisió del dimensionament de la plantilla, per garantir-ne així els drets laborals i evitar situacions d'indefensió.
- **Advertir al Comissionat d'Habitatge** de l'obligació de col·laborar amb aquesta Sindicatura i facilitar-li la informació que li sol·liciti dins del termini previst legalment perquè pugui desenvolupar adequadament la seva tasca de supervisió dels serveis municipals.

Aquesta resolució es comunicarà a la persona que va formular la queixa i a l'òrgan municipal competent. Per mitjà de l'informe anual d'aquesta Sindicatura, també se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal.