



RESOLUCIÓ

Règim funcional



DRET AL TREBALL
CIUTAT EQUITATIVA

ANTECEDENTS

Objecte de la queixa

En data 10 de desembre de 2025 el ciutadà, en nom i representació de la senyora, va presentar una queixa davant aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- L'any 2018 va obtenir la plaça de mestra a l'Escola Bressol Municipal (EBM), on va prestar serveis fins al 31 d'agost de 2024, moment en què va ser traslladada provisionalment, en règim de comissió de serveis, a una altra EBM.
- Durant el període en què va exercir a l'EBM inicial, va patir assetjament laboral horitzontal per part d'una educadora i d'altres membres de l'equip que la secundaven. Aquestes conductes es concretaven en actituds hostils reiterades en el temps, adreçades tant a ella com a altres companyes.
- La situació va ser posada en coneixement de l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona (IMEB), que va dur a terme diverses reunions amb la presumpta assetjadora amb la finalitat de resoldre el conflicte. No obstant això, l'única alternativa que es va oferir va ser el relleu de les persones afectades del seu lloc de treball, mitjançant una destinació provisional en comissió de serveis.
- No va activar el protocol d'assetjament per por, atès que la persona presumptament assetjadora viu a prop del seu domicili i coneix l'escola a la qual assisteixen els seus fills. Considera que es tracta d'una persona agressiva i conflictiva, i tem possibles conseqüències en l'àmbit personal.
- Posteriorment, l'IMEB li va comunicar l'obligació d'incorporar-se novament a la seva plaça inicial, on coincidiria amb la presumpta assetjadora. El primer dia de reincorporació va patir un atac de pànic i, després de ser atesa mèdicament, es troba en situació de baixa mèdica.



- S'ha presentat a un concurs de trasllats sense haver-hi obtingut plaça i sol·licita ser reubicada en algun dels llocs de treball que quedaran vacants com a conseqüència dels trasllats concedits a altres persones.
- Va sol·licitar una cita amb la persona responsable de Prevenció de Riscos Laborals de l'IMEB, però fins ara no se li ha concedit.
- Va demanar empara a l'IMEB i un canvi de destinació, però aquestes peticions li han estat denegades. L'IMEB ha elaborat un informe sobre la situació sense tenir-la en consideració i en el qual es fa referència a suposades dificultats de relació i comunicació, quan en realitat els fets descrits inclouen insults, crits, cops als mobles, assetjament continuat, difusió de rumors falsos i intents d'agressió.
- El 18 de juliol va presentar un recurs d'alçada que, en el moment de dirigir-se a la Sindicatura, no havia estat resolt.
- Considera que no s'està vetllant per la seva salut mental i laboral.

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 20 de desembre de 2025 per tal de conèixer les intervencions fetes en relació amb la queixa presentada, la Sindicatura es va adreçar a [l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona](#).

Resposta dels òrgans afectats

El dia 26 de gener de 2026 aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. Els escrits exposen la tramitació efectuada davant de la situació denunciada.

CONSIDERACIONS

1. Sobre la situació d'assetjament laboral i l'actuació de l'Administració en la prevenció de riscos psicosocials

L'anàlisi de la situació plantejada requereix valorar, en primer lloc, l'actuació municipal en matèria de prevenció de riscos psicosocials i en la gestió d'un possible cas d'assetjament laboral. Els riscos psicosocials, tal com defineix l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el



Treball, són factors derivats de l'organització del treball que poden afectar negativament la salut de les persones treballadores. L'article 14 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals (LPRL) **imposa a l'Administració l'obligació de protegir el personal davant aquests riscos**, una obligació que s'emmarca en el dret fonamental a la integritat física i psíquica reconegut per la Constitució i la jurisprudència constitucional.

Segons la documentació aportada, la treballadora situa l'inici de la seva situació de conflictivitat entre els cursos 2023-2024 i 2024-2025. Tot i això, durant aquest període no consta que es presentés cap comunicació formal ni denúncia, tampoc davant del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Els informes elaborats per l'IMEB reflecteixen la presència de dificultats relacionals que afectaven diversos membres de l'equip, però no identifiquen la persona interessada com a víctima directa d'una situació d'assetjament. En les reunions de final de curs 2023-2024, la interessada tampoc no va exposar incidents concrets i es va limitar a manifestar la voluntat de canviar de centre.

És rellevant tenir en compte el Protocol per a la prevenció, detecció i actuació, en casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball de l'Ajuntament de Barcelona. Aquest protocol estableix que l'inici de qualsevol actuació, inclosa la fase preliminar d'acollida i assessorament, **requereix necessàriament d'una activació inicial per part de la persona afectada o d'un tercer legitimant-ho**. És a dir, el protocol **no s'activa d'ofici** per part de l'Administració i no s'hi pot donar entrada sense una sol·licitud expressa o un consentiment informat de la persona implicada.

Una vegada activat el protocol, s'inicia la fase d'acollida, que inclou l'entrevista amb personal especialitzat, l'assessorament psicològic i jurídic i la valoració de possibles mesures preventives. En el cas analitzat, tot i que la treballadora va ser informada de l'existència del protocol i dels canals disponibles per a l'activació, ella **va manifestar la voluntat de no activar-lo per por de possibles conseqüències**. Aquesta decisió impedeix jurídicament l'inici de la fase d'acollida i impossibilita que el Departament de Prevenció pugui intervenir conforme al procediment establert. Així doncs, no es va poder fer cap actuació d'acompanyament, valoració o investigació, ja que això exigia un pas previ que la persona interessada no va iniciar.

A aquest fet s'hi suma la situació de la prevenció psicosocial en el centre. L'última avaluació de riscos psicosocials aportada per l'IMEB data del 2016, però no hi ha acreditació que el centre de treball de la persona interessada hi estigués inclòs, atès que l'escola bressol no es va inaugurar fins al novembre del 2018. Malgrat que l'IMEB afirma que el centre hi constava, aquesta afirmació resulta incoherent amb la cronologia i introdueix un element d'incertesa sobre l'efectivitat del sistema preventiu. Actualment s'està fent una nova avaluació amb previsió d'acabar-la l'any 2026, la qual cosa evidencia una necessitat d'actualització.



Tot i que la treballadora no ha presentat cap denúncia formal ni ha activat el protocol municipal, sí que finalment ha posat en coneixement de l'IMEB la situació que manifesta estar patint. Aquesta comunicació, encara que no dona lloc a l'activació del procediment d'assetjament, permet a l'Administració considerar altres actuacions compatibles amb la voluntat expressada per la persona interessada, com ara **la possibilitat d'impulsar una mediació laboral o altres mecanismes de gestió dialogada del conflicte**. Aquestes vies alternatives, menys confrontatives i no subjectes als requisits formals del protocol, poden contribuir a abordar les tensions existents sense contravenir la decisió de la treballadora de no formalitzar una denúncia ni activar el procediment específic.

2. La mobilitat i el canvi de lloc de treball

La normativa aplicable estableix que **la mobilitat del personal funcionari s'ha de produir ordinàriament mitjançant concursos de trasllats**, d'acord amb el marc regulador vigent i garantint els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

En el cas analitzat, la treballadora va participar en el concurs de trasllats corresponent sense obtenir plaça. No obstant això, amb anterioritat **l'IMEB li havia concedit una comissió de serveis** de caràcter voluntari i de durada limitada a un curs escolar, d'acord amb el que preveuen l'article 6.a i els articles 1.1, 104 i 108 del Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de la Generalitat de Catalunya. **Es tracta d'una figura excepcional i temporal prevista per la normativa de funció pública**, destinada a atendre necessitats del servei i que comporta la reserva del lloc d'origen.

Acabat aquest període, **la reincorporació al lloc inicial és jurídicament procedent**, atès que no s'ha obtingut una nova destinació definitiva. Igualment, la negativa a concedir una nova comissió de serveis s'emmarca en el caràcter excepcional d'aquesta figura, que no pot esdevenir un mecanisme ordinari de mobilitat.

Tanmateix, cal tenir en compte que en aquest cas l'Administració ja va fer un ús flexible d'aquesta figura en un primer moment per facilitar una solució temporal a la situació de la treballadora. En aquesta línia, i sense desnaturalitzar el règim jurídic de les comissions de serveis, es podria valorar, en cas que es produís la disponibilitat d'una plaça i que hi concorrien necessitats del servei, la possibilitat d'una nova adscripció temporal de la treballadora mitjançant aquesta via, com a mesura de gestió de la situació personal plantejada.

En aquest cas, podem dir que l'actuació municipal és ajustada a dret i respectuosa amb el sistema ordinari de provisió de llocs de treball. No obstant això, des d'una perspectiva de bona administració, **es podria considerar la possibilitat d'articular solucions flexibles**, com una possible nova comissió de serveis, si les circumstàncies ho permeten, per donar



resposta a situacions personals complexes, sempre dins dels límits legals i de les necessitats organitzatives.

3. La resposta a les instàncies i als recursos formulats per la interessada

La interessada va presentar una primera instància el 29 de maig de 2025 en què sol·licitava el reconeixement d'una situació personal i laboral especial i que es declarés i executés el seu dret a obtenir una plaça de funcionària diferent de la que li havia estat adjudicada. En resposta, el 25 de juny de 2025 l'IMEB li va remetre un correu electrònic informatiu per indicar-li que la mobilitat del personal funcionari només pot dur-se a terme mitjançant concursos de trasllats, d'acord amb el marc normatiu vigent.

Posteriorment, el 18 de juliol de 2025 la interessada va interposar un recurs d'alçada contra aquest correu. L'IMEB el va resoldre el 19 de desembre de 2025 declarant-lo inadmissible, en considerar que la comunicació impugnada no constituïa un acte administratiu susceptible de recurs sinó un missatge merament informatiu que no generava drets ni obligacions. En aplicació de l'article 116.1.c de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques, l'IMEB va concloure que el recurs s'havia interposat contra un acte no recurrible, circumstància que n'habilita la inadmissió.

Paral·lelament, el 19 de juliol de 2025 la interessada va presentar una nova instància sol·licitant informació sobre les actuacions efectuades per l'IMEB després d'haver comunicat als seus superiors una situació que identificava com a possible assetjament laboral per part d'altres companyes del centre de treball. Aquesta petició es va contestar els dies 7 i 27 d'octubre de 2025 i se li van facilitar els informes requerits i se li va recordar el contingut del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball. Igualment, se li va proporcionar informació sobre les actuacions del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, incloent-hi l'accés al protocol, les avaluacions de riscos psicosocials, les mesures d'adaptació del lloc de treball i els serveis de suport personal i d'atenció telefònica disponibles.

Des del punt de vista procedimental, l'actuació de l'Administració s'ajusta a dret, tant pel que fa a la tramitació i resposta de les instàncies com a la motivació de la inadmissió del recurs d'alçada. No obstant això, s'observa una certa rigidesa formal en la gestió del cas que, tot i ser jurídicament correcta, podria no haver contribuït a oferir una resposta suficientment sensible o efectiva davant la situació personal plantejada per la treballadora.



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 de l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona ha estat ajustada a dret pel que fa a l'aplicació de la normativa procedimental i els protocols vigents. Tanmateix, des d'una perspectiva de bona administració, la resposta ha estat poc flexible i insuficientment orientada a donar un suport efectiu a la treballadora en situació de vulnerabilitat.

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

- **Recomanar a l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona** que valori la possibilitat d'impulsar una mediació laboral com a via de gestió dialogada del conflicte, així com d'explorar, si les necessitats del servei ho permeten, la possible adscripció temporal de la treballadora a un altre centre mitjançant una comissió de serveis, sempre respectant el caràcter excepcional i jurídicament fixat d'aquesta figura.

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.