



RESOLUCIÓ

règim laboral



DRET AL TREBALL
CIUTAT EQUITATIVA

ANTECEDENTS

Objecte de la queixa

En data 25 de desembre de 2025 el ciutadà va presentar una queixa davant aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- El 30 d'octubre de 2025 Transports Metropolitans de Barcelona (TMB) va anunciar la convocatòria d'un concurs-oposició per a la provisió de tres places de direcció en diverses àrees organitzatives. Segons s'indicava, aquest procés es regia pel Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP). L'article 55 del TREBEP estableix que, encara que el personal sigui laboral, el procediment de selecció ha de respectar els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com els principis de publicitat, transparència, imparcialitat i independència dels òrgans de selecció.
- En el tribunal designat per aquell procés selectiu hi figurava el conseller delegat de TMB en qualitat de president. Tanmateix, l'article 60 del TREBEP disposa que el personal d'elecció o de designació política, els funcionaris interins i el personal eventual no poden formar part dels òrgans de selecció.
- Una de les places convocades era la de director/a de l'Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals, actualment ocupada per una persona que treballava directament sota les ordres del conseller delegat. Aquesta persona no havia superat cap procés de selecció externa i, malgrat això, s'havia presentat al concurs. Aquest fet podia constituir un conflicte d'interès greu, contrari al codi ètic intern de l'organització.
- Havia exposat aquesta situació a través del Canal Ètic de TMB i no havia obtingut cap resposta després de tres mesos, que és el temps de resposta del canal.



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 14 de gener de 2026 la Sindicatura es va adreçar a [Transports Metropolitans de Barcelona](#) per tal de conèixer les intervencions fetes en relació amb la queixa presentada.

Resposta dels òrgans afectats

El dia 13 de febrer de 2026 aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit exposa la subjecció dels processos selectius de TMB al TREBEP i motiva la legitimació de la composició del tribunal de selecció, així com el tràmit que es va donar a la comunicació d'aquesta situació a través del Canal Ètic de l'empresa.

CONSIDERACIONS

L'objecte de la queixa analitzada és el procediment de selecció dut a terme per TMB, societat mercantil pública, per cobrir el lloc de director/a de l'Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals amb caràcter indefinit. La comunicació presentada posa de manifest possibles irregularitats relacionades amb la imparcialitat de l'òrgan de selecció, la configuració del barem de mèrits, el tractament de la igualtat entre les persones candidates i el funcionament correcte dels mecanismes interns d'integritat de l'entitat.

La convocatòria preveia la provisió d'un lloc directiu amb una retribució bruta anual aproximada de 115.000 euros, i definia el càrrec com una posició estratègica, amb responsabilitat directa sobre l'estratègia global de comunicació interna i externa, les relacions institucionals, la gestió reputacional i l'impuls de la vinculació ciutadana i la responsabilitat social corporativa. La queixa planteja que determinats elements del procediment, com la composició del tribunal, la valoració dels mèrits o el tractament dels possibles conflictes d'interès, podrien haver condicionat la igualtat real entre les persones aspirants i l'objectivitat del resultat final.

1. Aplicació dels principis rectors d'accés a l'ocupació pública en l'àmbit de les societats mercantils públiques

L'article 85 ter de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local disposa que les societats mercantils locals es regeixen íntegrament pel dret privat, amb les excepcions relatives als àmbits pressupostari, comptable, de control financer, d'eficàcia i de contractació.



Tanmateix, la seva integració en el sector públic institucional, d'acord amb l'article 2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del règim jurídic del sector públic (LRJSP) projecta sobre la selecció del seu personal els principis públics d'accés que emanen dels articles 14, 23.2 i 103.3 de la Constitució espanyola (CE), relativa als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), en particular a través de la disposició addicional primera, que estén l'aplicació dels articles 52 ("Deures dels empleats públics. Codi de conducta"), 53 ("Principis ètics"), 54 ("Principis de conducta"), 55 ("Principis rectors", de l'accés a l'ocupació pública) i 59 ("Persones amb discapacitat") a les entitats del sector públic de personalitat privada.

Això significa que, si bé el vincle és laboral i s'hi aplica el dret del treball i el conveni col·lectiu, pel que fa a **l'accés i la selecció** del personal s'han d'articular procediments que garanteixin **la igualtat, el mèrit i la capacitat** i les garanties operatives de l'article 55 (**transparència, imparcialitat i professionalitat dels òrgans de selecció; independència i discrecionalitat tècnica**; adequació de les proves a les funcions, i agilitat sens perjudici de l'objectivitat). La doctrina insisteix que, en societats públiques i fundacions, **no és admissible cap aplicació atenuada** d'aquests principis, perquè respectar-los estrictament és la condició que assegura uns processos objectius i oberts a la ciutadania i evita pràctiques de reclutament espuri o clientelar.

Aquesta orientació ha estat **consolidada per la jurisprudència recent**. En particular, l'STS 954/2023, de 8 de novembre (Sala Social), afirma que a les societats mercantils públiques els són exigibles els principis d'igualtat, mèrit i capacitat propis de l'article 103 CE i del TREBEP. En la mateixa línia, la Sala Contenciosa del Tribunal Suprem, en l'STS de 12 de juliol de 2023, ha reiterat que els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat també són aplicables a la selecció de personal laboral del sector públic, la qual no exonera del respecte als principis rectors de l'art. 55 del TREBEP. Al seu torn, el Tribunal Constitucional, a l'STC 236/2015, de 19 de novembre, ha reafirmat el dret d'igualtat en l'accés a les funcions públiques i la centralitat del mèrit i la capacitat com a límits materials en qualsevol mecanisme d'incorporació de personal al sector públic, inclòs el laboral, la qual cosa impedeix vies d'accés privilegiades, alienes a la concurrència competitiva.

En síntesi, malgrat la forma mercantil i el règim laboral, les societats mercantils públiques **han de dissenyar i executar els seus processos de selecció amb subjecció plena als principis constitucionals i a les garanties del TREBEP**, i implementar procediments objectius i tècnicament adequats a les funcions, amb òrgans imparcials i transparents.



2. El principi d'imparcialitat dels òrgans de selecció

Sense perjudici que **la composició de l'òrgan de selecció s'ajusta a la normativa aplicable**, convé recordar que els principis de professionalització, imparcialitat, neutralitat i eficàcia responen a la necessitat d'evitar contractacions discrecionals, clientelars o arbitràries. En aquest sentit, és desitjable que qualsevol procés de selecció en societats mercantils públiques s'alineï de manera rigorosa amb aquests principis no només en termes formals, sinó també pel que fa a **l'aparença d'imparcialitat**.

El TREBEP estableix com a principi bàsic d'accés a l'ocupació pública la imparcialitat i la professionalitat dels membres dels òrgans de selecció. En concret, **l'article 60 regula la composició de les comissions i tribunals** amb la finalitat d'assegurar una materialització efectiva d'aquests principis. **Encara que aquest precepte no sigui d'aplicació directa a les societats mercantils públiques**, el seu contingut pot operar com a referent de bona pràctica per reforçar la confiança en la neutralitat del procés.

En particular, tant l'article 60 del TREBEP com la normativa aplicable a l'Administració General de l'Estat (article 115 del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre) preveuen, a tall d'exemple, que els càrrecs electes, el personal de designació política, el personal interí i el personal laboral no fix no formin part dels òrgans de selecció i que els membres actuïn a títol individual d'acord amb la seva qualificació tècnica i el seu criteri professional. Tot i que no són preceptes directament exigibles al sector públic institucional, la seva lògica i els valors subjacents constitueixen un estàndard útil per orientar la configuració dels tribunals en clau d'imparcialitat.

En l'àmbit del sector públic institucional, aquestes previsions poden veure's modulades per la negociació col·lectiva; amb tot, els principis d'imparcialitat i professionalitat mantenen un caràcter imperatiu. En coherència amb això, és recomanable extreure les garanties quan es detectin situacions que puguin generar dubtes raonables sobre la neutralitat, atès que no n'hi ha prou amb ser imparcial: cal, també, semblar-ho.

D'altra banda, l'LRJSP (art. 23 i 24), aplicable al sector públic institucional, estableix el **deure d'abstenció** i el mecanisme de recusació com a garantia addicional d'imparcialitat. Aquest deure s'ha d'interpretar a la llum del principi d'imparcialitat objectiva i de l'exigència d'aparença d'imparcialitat, tal com ha remarcat la doctrina i la jurisprudència (per exemple, el TEDH en els assumptes *Piersack* i *De Cubber*, o l'STSJ de la Comunitat Valenciana 7611/2019).

Traslladant-ho als processos selectius de llocs directius, la concurrència d'una relació jeràrquica directa i estreta entre la presidència del tribunal i una persona candidata, especialment si aquesta ocupa el lloc provisionalment, pot afectar l'aparença d'imparcialitat.



Des d'una perspectiva de prudència institucional, en aquests supòsits és aconsellable valorar l'abstenció o la substitució per perfils tècnics independents.

Pel que fa al cas analitzat, inicialment es va informar, tant a la Sindicatura com a la persona treballadora que havia denunciat la situació, que el conseller delegat que presidia l'òrgan de selecció s'havia abstingut per motius de disponibilitat. No obstant això, posteriorment s'ha comunicat que, en realitat, **no es va produir una abstenció en sentit estricte, sinó una renúncia a l'exercici de la presidència**. Així consta en l'acta del tribunal de valoració de mèrits, en el seu punt cinquè, on s'indica que el tribunal acorda, per raons organitzatives i d'acord amb el que preveu el punt 6 de les bases de la convocatòria relatiu a l'òrgan de selecció, que a partir de la sessió següent la directora de Finançament, Programació i Auditoria actuï com a suplent de la presidència.

Sense qüestionar aquesta decisió organitzativa, convé precisar que la manca de disponibilitat no figura entre les causes legals d'abstenció previstes en l'article 23 de l'LRJSP. Les bases de la convocatòria ja preveïen l'obligació d'abstenir-se quan concorren les circumstàncies d'aquest precepte; per tant, la justificació basada en la disponibilitat o la renúncia posterior per raons organitzatives, tot i que poden explicar una substitució en la presidència, **no equivalen necessàriament a una abstenció en sentit jurídic**. En conseqüència, aquestes circumstàncies podrien no ser suficients, per si soles, per dissipar dubtes eventuais sobre la imparcialitat percebuda o sobre el disseny inicial del tribunal.

Amb caràcter general, i sense perjudici del marge d'autoorganització, l'argument que l'article 60 del TREBEP no és d'aplicació directa no exclou la conveniència d'operar conforme als seus criteris com a patró de bona pràctica. En processos especialment sensibles, com els de selecció de personal directiu, **és recomanable elevar el llindar de garanties i reduir qualsevol potencial risc d'aparença de parcialitat**. En aquesta mateixa línia, el fet que el conseller delegat mantingui una relació professional amb el conjunt del personal no elimina la imparcialitat que es pot percebre quan presideix un tribunal en què participa una persona subordinada directa, especialment si ocupa provisionalment el lloc convocat. Per prudència i coherència amb l'objectiu d'assegurar la confiança pública, és preferible que el màxim responsable executiu no actuï com a president ni vocal en processos que incideixin directament en l'estructura sota la seva direcció, en particular quan hi ha una relació directa o de confiança entre aquests llocs.

Finalment, la invocació de codis ètics o polítiques internes és positiva, però la seva eficàcia depèn de la traducció real en el disseny dels òrgans i procediments. En coherència amb les bones pràctiques i amb la normativa de transparència, seria recomanable que la normativa interna preveïés expressament que els caps directes no presideixin ni integrin els tribunals



quan hi concorrin persones subordinades, i que s'incorporin mesures addicionals que reforcin l'aparença d'imparcialitat.

3. Valoració sobre l'eventual existència de conflicte d'interès

D'acord amb el marc normatiu aplicable i la doctrina jurisprudencial, en particular la fixada per la Sentència del Tribunal Suprem (Sala Tercera, Secció 7a) de 4 d'octubre de 2010 (rec. 1227/2007), la possible existència d'un conflicte d'interès en processos selectius no es derivaria automàticament de qualsevol relació existent entre membres de l'òrgan de selecció i les persones candidates. **Segons aquesta doctrina, no n'hi hauria prou amb la concurrència de vincles professionals o institucionals**, sinó que caldria l'existència de dades o fets inequívocs, tant en la seva certesa com en el seu abast, que permetessin apreciar una afectació real i rellevant de la imparcialitat, especialment amb incidència en el resultat del procés.

En el cas analitzat, la relació de dependència jeràrquica directa entre el conseller delegat i la persona candidata podria situar-se, en principi, dins de l'àmbit de les relacions professionals pròpies de l'organització, les quals, segons la jurisprudència esmentada, no comportarien necessàriament, per si soles, una causa d'abstenció amb efectes invalidants. Tanmateix, **aquesta circumstància podria ser valorada com un element susceptible de generar dubtes des de la perspectiva de l'aparença d'imparcialitat**.

A aquests efectes, cal tenir en compte el que disposa l'article 23.2 de l'LRJSP en relació amb el deure d'abstenció quan concorren determinades circumstàncies, entre les quals es troba la relació de servei amb persones interessades directament en el procediment. En aquest sentit, la situació descrita podria ser interpretada com a potencialment incardinable en aquest supòsit, en la mesura que el conseller delegat mantenia una relació jeràrquica directa amb una persona candidata.

D'altra banda, també podria ser rellevant el fet que el conseller delegat participés en fases inicials del procediment (admissió de candidatures i valoració de mèrits) i que la seva desvinculació del tribunal no es produís mitjançant una abstenció formal basada en causa legal, sinó mitjançant una renúncia a la presidència, adoptada amb posterioritat a la denúncia formulada per un treballador sobre l'existència d'un possible conflicte d'interès. Aquesta seqüència temporal es podria interpretar, en termes d'aparença, com una reacció sobrevinguda més que no pas com una aplicació preventiva del deure d'abstenció previst legalment.

Amb tot, i seguint el criteri restrictiu establert per la jurisprudència del Tribunal Suprem, aquests elements podrien no ser suficients, per si sols, per acreditar l'existència d'un conflicte



d'interès amb efectes invalidants, en absència d'indicis concrets que evidencïïn una influència decisiva en el resultat final del procés selectiu o una desviació objectiva dels principis de mèrit i capacitat.

En conseqüència, podria sostenir-se que, si bé no es disposaria d'elements inequívocs per afirmar l'existència d'un conflicte d'interès en sentit estricte i amb abast invalidant, sí que **es podria apreciar una situació potencialment comprometedora des de la perspectiva de l'aparença d'imparcialitat**, que hauria pogut justificar, des d'una òptica de prudència institucional i de garantia de confiança en el procediment, una abstenció des de l'inici o una configuració alternativa de l'òrgan de selecció.

4. El principi d'igualtat i el còmput de mèrits

Tot i que el procediment analitzat és el d'un **concurs oposició**, en què la fase de **mèrits** té un pes específic i forma part del funcionament habitual de l'Administració pública, és important vetllar perquè el seu disseny respecti plenament el **principi d'igualtat entre totes les persones participants**. Sense perjudicar en cap cas la vàlua professional de la persona seleccionada, convé garantir que la valoració de mèrits no generi avantatges que puguin afectar la concurrència en condicions d'igualtat.

El principi constitucional d'igualtat en l'accés al sector públic, juntament amb els principis de mèrit i capacitat, exigeix que la baremació permeti una comparació realment competitiva entre aspirants.

Segons la informació publicada per TMB, la fase de mèrits **hauria pogut tenir un pes rellevant** en el resultat final del procés, atès que la persona seleccionada obté 12,5 punts, una puntuació notablement superior a la de la resta d'aspirants. Tenint en compte que la puntuació màxima d'aquesta fase era de 14 punts i la naturalesa dels mèrits valorats, es podria entendre que el barem hauria pogut afavorir experiències vinculades a funcions que aquesta persona ja exercia provisionalment, la qual cosa podria haver comportat un avantatge difícil d'assolir per a la resta de participants.

Així mateix, els mèrits valorats (formació específica, experiència en comunicació en el sector de la mobilitat i participació en espais especialitzats) són requisits que, a la pràctica, tendeixen a acumular-se sobretot quan s'ha exercit prèviament un rol similar dins de TMB o organitzacions afins. En conseqüència, fins i tot **un barem aparentment neutre** pot acabar funcionant com un mecanisme que reforça l'experiència adquirida en exercici provisional d'unes funcions concretes.

D'altra banda, segons acredita la persona promotora de la queixa, la persona seleccionada **hauria cursat un màster finançat per l'empresa**. Encara que aquesta formació concreta



no podria haver estat objecte de valoració en la fase de concurs, atès que en el moment d'acreditar els mèrits en el procés selectiu encara no s'havia acabat, la seva valoració en unes altres circumstàncies temporals hauria derivat de l'accés a un recurs públic no disponible en igualtat de condicions per a la resta d'aspirants. Aquesta situació, des d'una perspectiva d'igualtat, podria contribuir a la percepció que s'ha generat un avantatge no accessible per a la resta de participants en el procés.

Sense afirmar, per tant, la concurrència de cap irregularitat, el cert és que el disseny i la ponderació del barem podrien haver generat el dubte sobre la seva neutralitat respecte a la posició de qui ocupava provisionalment el lloc objecte del procés de selecció.

Amb **l'objectiu de reforçar els principis d'igualtat, mèrit i capacitat**, i de garantir la màxima equitat en processos futurs, per tant, es considera recomanable:

- Distingir entre mèrits accessibles a totes les persones aspirants i mèrits vinculats a l'exercici provisional del lloc.
- Limitar o neutralitzar la valoració dels mèrits derivats directament de la provisionalitat.

Aquest enfocament s'alinea amb les bones pràctiques i amb els principis rectors de l'article 55 del TREBEP i contribueix a garantir uns processos selectius transparents, objectius i percebuts com a equitatius.

5. Mecanismes de detecció de situacions contraries a la integritat

En l'àmbit de les societats mercantils públiques, la integritat institucional no constitueix una opció programàtica, sinó una **obligació jurídica** derivada dels marcs normatius de **transparència i bon govern** vigents a Catalunya i a l'Estat. Aquesta obligació es concreta mitjançant **instruments de prevenció i detecció de riscos**, com ara els codis de conducta, la gestió dels conflictes d'interès i, de manera nuclear, els sistemes interns d'informació o canals ètics, que han de ser efectius, fiables i **dotats de garanties d'independència**.

En aquest sentit, la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, juntament amb el seu desplegament mitjançant el Decret 8/2021, de 9 de febrer, imposa a les societats mercantils de capital públic deures de transparència activa que afecten l'organització, el personal i la direcció, incloent-hi la publicitat dels processos de selecció, de les retribucions i de la informació del personal directiu, amb la finalitat de garantir la rendició de comptes, la traçabilitat de les decisions i el control institucional dels processos de provisió de llocs de comandament.

Dins d'aquest marc de governança i integritat, la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la



corrupció, que transposa la Directiva (UE) 2019/1937, estableix **l'obligació que totes les entitats del sector públic disposin d'un sistema intern d'informació amb garanties de confidencialitat, absència de represàlies i, especialment, independència funcional** del responsable del sistema i de la unitat encarregada de gestionar-lo. Aquesta exigència es concep des d'una lògica material i finalista, orientada no només a garantir la correcció formal dels procediments, sinó també a preservar la confiança de les persones informants i a evitar qualsevol risc, real o percebut, de conflicte d'interès.

Les recomanacions de **l'Oficina Antifrau de Catalunya** reforcen aquesta interpretació, en assenyalar que la integritat institucional va més enllà de l'existència d'un codi ètic i exigeix protocols efectius de detecció i gestió de riscos; mecanismes d'abstenció com a eina central de control; la declaració d'absència de conflictes d'interès (DACI) en processos sensibles, i la separació clara de rols en els canals d'alerta. Aquestes guies recorden que **cal evitar el biaix, real o percebut, i recomanen estructures independents per gestionar alertes i conflictes**, juntament amb plans d'integritat i formació continuada per minimitzar riscos.

En aquest context, **TMB disposa del Canal Ètic per vehicular el seu sistema intern d'informació**, d'acord amb el Codi ètic i de conducta de l'entitat. La Llei 2/2023 estableix que el **responsable del sistema intern d'informació** ha de ser designat pel màxim òrgan de govern, el Consell d'Administració, i que aquesta designació ha de garantir la **independència funcional i l'absència d'influències jeràrquiques**, en els termes previstos en els articles 8.1 i 8.4, a més de preveure expressament la possibilitat que el responsable sigui un òrgan col·legiat.

En el cas de TMB, consta que el Consell d'Administració va nomenar la Direcció d'Assessoria Jurídica i Bon Govern com a responsable del sistema intern d'informació, com a òrgan unipersonal, amb el suport de personal tècnic jurídic per a la gestió i tramitació de les comunicacions rebudes a través del Canal Ètic.

Tot i que aquesta configuració és, en abstracte, jurídicament admissible conforme a la Llei 2/2023, **cal analitzar-ne el funcionament concret quan la denúncia afecta el màxim òrgan executiu de l'entitat**. En aquest sentit, la dependència jeràrquica directa del responsable del sistema respecte del conseller delegat és un element rellevant que podria generar una presumpció de manca de plenes garanties d'imparcialitat en els supòsits en què la persona denunciada fos precisament el conseller delegat. Encara que no consti cap ingerència efectiva ni instruccions directes en la instrucció, aquesta relació jeràrquica pot condicionar la percepció d'independència del sistema i erosionar la confiança legítima de la persona informant, especialment en assumptes d'alta sensibilitat institucional.

El mateix Procediment per a la gestió del sistema intern d'informació de TMB en el marc del Canal Ètic **preveu que el responsable del sistema s'hagi d'abstenir en determinats**



supòsits i que la investigació pugui ser encomanada a la Direcció de Bon Govern o, si escau, a un professional extern i independent, de manera que es configura un mecanisme destinat a reforçar les garanties. En el cas analitzat, el Canal Ètic va acordar l'arxivament de l'expedient iniciat arran de la comunicació presentada i va fonamentar la decisió, d'una banda, en l'abstenció del conseller delegat per motius de disponibilitat i, de l'altra, en la inaplicació directa de l'article 60 del TREBEP a les empreses del grup TMB.

Aquesta situació és especialment rellevant, atès que la denúncia no es refereix a una irregularitat menor, sinó a una possible manca d'imparcialitat i a un possible conflicte d'interès, encara que només fos aparent, en un procés de selecció de personal directiu, un àmbit especialment sensible en el sector públic i estretament vinculat als objectius de prevenció de la corrupció i d'enfortiment de les infraestructures d'integritat que persegueix la Llei 2/2023. En aquest context, la conclusió exculpatòria del sistema intern, encara que pugui estar tècnicament fonamentada, queda exposada a dubtes des del punt de vista de la imparcialitat percebuda.

Per tot això, sense afirmar que la pràctica sigui il·legal ni irregular, es pot sostenir que la configuració analitzada no és la més garantista ni la més alineada amb la finalitat de protecció i generació de confiança que inspira la Llei 2/2023. La mateixa norma preveu expressament la **possibilitat de designar un òrgan col·legiat com a Responsable del Sistema** (art. 8.2), una opció que permet diluir dependències jeràrquiques, incorporar pluralitat de perspectives i reduir el risc que una sola persona, potencialment condicionada per la seva posició orgànica, hagi de valorar conductes atribuïdes a la cúspide executiva de l'entitat. En conseqüència, en un cas com el descrit, hauria estat més coherent amb els principis de la Llei 2/2023 i amb les bones pràctiques de governança i integritat pública que el responsable del sistema s'hagués abstenut i que la investigació s'hagués encomanat a una instància externa i independent, per reforçar així tant la imparcialitat real del procediment com la seva aparença.

Davant d'aquest conjunt de circumstàncies, aquesta institució, **sense entrar en valoracions concloents**, no pot emetre un pronunciament definitiu sobre l'existència o no d'una manca d'imparcialitat en la composició de l'òrgan de selecció del concurs oposició ni sobre l'existència d'un conflicte d'interessos que afecti al principi d'igualtat en el procés analitzat, més enllà de les consideracions jurídiques exposades en aquesta resolució.

En qualsevol cas, les persones que s'hi poguessin sentir afectades disposen de la **via jurisdiccional** per tal d'obtenir un pronunciament amb plenitud d'efectes. En particular, tenen la possibilitat d'acudir a l'ordre **contenciós administratiu** per impugnar, si escau, els actes del procés selectiu que considerin afectats per un possible vici de legalitat, inclosa la composició de l'òrgan de selecció, i al·legar eventuais vulneracions dels principis d'imparcialitat, objectivitat i igualtat.



En aquest marc, l'òrgan judicial competent podria valorar tant l'existència d'un possible conflicte d'interès com la seva incidència real en el procediment, així com si es va respectar no només la imparcialitat efectiva, sinó també l'aparença d'imparcialitat, exigència consolidada en la doctrina i la jurisprudència aplicables.

6. A manera de conclusió

- Els principis **d'igualtat, mèrit i capacitat** són plenament exigibles a TMB, malgrat la seva naturalesa mercantil.
- Així mateix, també li són aplicables els principis recollits en els articles 52, 53, 54, 55 i 59 del TREBEP, on es recullen **els principis de selecció en els processos selectius convocats per l'empresa pública**: publicitat, transparència, imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció, independència i discrecionalitat tècnica, adequació entre el contingut del procés i les funcions que es duren a terme, i agilitat, sens perjudici de l'objectivitat.
- En relació amb el cas analitzat, podria considerar-se que **la composició de l'òrgan de selecció podria suscitar algun dubte sobre la seva imparcialitat objectiva o aparent**, en la mesura que el conseller delegat, superior jeràrquic directe d'una persona candidata que ocupava el lloc de manera provisional, va assumir inicialment la presidència sense que consti que s'activés el mecanisme d'abstenció previst en l'article 23 de l'LRJSP.
- Pel que fa a la fase del concurs, **la configuració dels mèrits podria, eventualment, haver afavorit en alguna mesura la persona que ja exercia el lloc**, cosa que, en termes hipotètics, podria haver afectat el principi d'igualtat material entre les diverses persones candidates.
- **El canal intern d'integritat**, segons el criteri de la Sindicatura, **no garanteix prou la independència exigida per la Llei 2/2023**. Tot i no apreciar-s'hi il·legalitat, la dependència jeràrquica del responsable del sistema respecte del conseller delegat, quan aquest pot tenir relació amb els fets denunciats, pot generar una percepció de manca de garanties d'imparcialitat. En aquest context, l'abstenció del responsable i l'encàrrec de la investigació a una instància externa o col·legiada hauria reforçat la confiança en el sistema i la seva alineació amb l'esperit de la Llei 2/2023.
- La conjunció dels diversos elements integrants del procés (composició de l'òrgan de selecció, criteris de baremació aplicats i model de governança del Canal Ètic) pot generar dubtes sobre si s'ha garantit plenament la igualtat material, la imparcialitat real o aparent i la transparència, uns estàndards que, d'acord amb els principis rectors



de l'ocupació pública, són especialment rellevants en l'accés a llocs directius del sector públic.

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 Transports Metropolitans de Barcelona té un marge de millora que ha d'aprofitar per evitar que sorgeixin dubtes relatius a la imparcialitat, la igualtat i la transparència dels processos de selecció del personal directiu.](#)

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

- [Recomanar a Transports Metropolitans de Barcelona](#) que reforci la imparcialitat dels òrgans de selecció mitjançant la designació de membres que no mantinguin una dependència jeràrquica directa amb les persones candidates, així com la incorporació de membres externs o independents en els processos de selecció de perfils directius.
- [Recomanar a Transports Metropolitans de Barcelona](#) que en els criteris de valoració dels mèrits s'incloguin mecanismes que evitin que l'experiència derivada de l'exercici provisional del càrrec objecte de la convocatòria generi avantatges estructurals, a fi de garantir el respecte al principi d'igualtat, mèrit i capacitat de totes les persones candidates.
- [Recomanar a Transports Metropolitans de Barcelona](#) que analitzi la conveniència d'incorporar, com a bona pràctica, els criteris de l'article 60 del TREBEP en la configuració dels òrgans de selecció, amb la finalitat de reforçar-ne la independència i la imparcialitat. Tot i no ser-hi aplicables directament, aquests criteris constitueixen un referent útil per prevenir dubtes raonables sobre la neutralitat del procés i enfortir la confiança en els resultats.
- [Recomanar a Transports Metropolitans de Barcelona](#), amb la finalitat de reforçar la imparcialitat i la confiança en el sistema intern d'informació, que valori l'oportunitat de modificar el Procediment de gestió del sistema intern d'informació, per preveure



l'abstenció automàtica del responsable del sistema i l'encàrrec de la investigació a un òrgan extern independent o col·legiat quan la denúncia faci referència a fets en què el conseller delegat o el personal d'alta direcció hi hagin pogut tenir relació o participació.

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.