



RESOLUCIÓ

Pluralitat lingüística



DRET AL TREBALL
CIUTAT EQUITATIVA



DRETS LINGÜÍSTICS
CIUTAT DIVERSA

ANTECEDENTS

Objecte de la queixa

En data 13 de març de 2026, l'associació Plataforma per la Llengua va presentar una queixa davant aquesta Sindicatura en què exposava diverses mancances detectades en convocatòries de selecció de personal de la societat mercantil pública Transports Metropolitans de Barcelona (TMB). Concretament, assenyalava la manca d'indicació dels recursos administratius i l'absència de referència al requisit de coneixement de la llengua catalana.

La queixa fa referència a les convocatòries de processos de selecció de TMB següents:

- Bases de la convocatòria del procés de selecció, per concurs-oposició, per a la cobertura de dinou places de reserva de tècnics/tècniques d'operació de línies automàtiques dins del centre operatiu de la línia 9-10-11 de Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA (referència 10109) publicades al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB)* el 13 d'octubre de 2025.
- Bases de la convocatòria del procés de selecció, per concurs-oposició, per a la cobertura, amb caràcter indefinit, de tres places de direcció per treballar a Transports de Barcelona, SA (referència 10105) publicades al *BOPB* el 27 d'octubre de 2025.
- Bases de la convocatòria del procés de selecció, per oposició, per a la cobertura, amb caràcter indefinit, d'una plaça titular més una plaça de reserva estructural de comandament d'equip de material mòbil, amb nivell professional grup A, nivell 8, per a l'àrea de material mòbil de la xarxa de bus de Transports de Barcelona (referència 10139) publicades al *BOPB* el 23 de març de 2026.



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](#).

D'acord amb el [principi d'economia administrativa](#), no s'ha efectuat una petició d'informe a l'Ajuntament de Barcelona, ja que en l'expedient consta suficient informació per poder emetre un pronunciament. Per aquest motiu, un cop examinat el contingut de la queixa, la documentació aportada per la persona interessada i la normativa aplicable, aquesta Sindicatura emet la decisió següent.

CONSIDERACIONS

1. Requisit de coneixement de la llengua catalana a les convocatòries de TMB

Una de les qüestions plantejades per Plataforma per la Llengua a la seva queixa ha estat la manca d'exigència del requisit de coneixement de la llengua catalana en les convocatòries dels processos de selecció indicats. En relació amb aquesta qüestió, cal tenir en compte que Transports Metropolitans de Barcelona (TMB) no té la condició d'Administració pública en sentit estricte, sinó que és la denominació genèrica sota la qual s'agrupa un conjunt d'empreses públiques —principalment, Transports de Barcelona, SA i Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA— encarregades, entre d'altres, de la gestió de la xarxa de metro i autobús de l'àrea metropolitana de Barcelona.

Aquesta naturalesa jurídica de TMB comporta que no li siguin aplicables les normes pròpies de la funció pública. En aquest sentit, l'article 85 ter de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LRBRL) disposa que les societats mercantils locals es regeixen íntegrament pel dret privat, amb l'excepció dels àmbits pressupostari, comptable, de control financer, d'eficàcia i de contractació. La normativa reguladora de la funció pública no s'inclou entre aquestes excepcions.

D'acord amb aquest règim jurídic, tampoc no resulta directament aplicable el Decret 161/2002, d'11 de juny, sobre l'acreditació del coneixement del català i de l'aranès en els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball de les administracions públiques de Catalunya, el qual estableix l'obligació d'acreditar el coneixement de la llengua catalana en tots els processos selectius del personal de les administracions públiques, en el grau adequat a les funcions pròpies dels llocs convocats.



Ara bé, tot i que les empreses que integren TMB no tenen la condició d'Administració pública, exerceixen funcions de gestió d'un servei públic essencial, com és el transport públic col·lectiu. En conseqüència, han de garantir els drets lingüístics de la ciutadania en la prestació del servei.

En aquest sentit, l'article 2 de la Llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística estableix que **el català, com a llengua pròpia, és la llengua de totes les institucions de Catalunya, i en especial de l'Administració de la Generalitat, de l'Administració local, de les corporacions públiques, així com de les empreses i dels serveis públics [...].** A més, l'article 9 de la mateixa Llei disposa que **les empreses que depenen de la Generalitat o de les administracions locals, així com els concessionaris dels seus serveis, han d'emprar el català en les actuacions internes i en les relacions entre elles.**

Tenint en compte aquest marc normatiu, resulta rellevant considerar la jurisprudència constitucional i contenciosa administrativa, les quals han establert que l'exigència d'un determinat nivell de coneixement d'una llengua cooficial en l'accés a llocs del sector públic és constitucionalment admissible quan concorrin determinades circumstàncies: que el requisit estigui **directament relacionat** amb les funcions pròpies del lloc de treball, que s'estableixi en el **grau adequat** a aquestes funcions i que sigui **proporcionat i no excessiu**. Aquests criteris han estat reiteradament afirmats pel Tribunal Constitucional (sentències 82/1986, 46/1991 i 165/2013) i els ha aplicat recentment el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, el qual ha anul·lat requisits lingüístics quan el nivell exigít no guardava una relació proporcional amb les funcions del lloc de treball (sentència 452/2026).

En el cas que ens ocupa, correspon valorar si l'exigència del coneixement de la llengua catalana resulta adequada i proporcional en relació amb les funcions dels llocs de treball objecte dels processos de selecció. Sense prejudicar la valoració que eventualment puguin efectuar els òrgans jurisdiccionals ni excloure altres interpretacions possibles, i atenent únicament a la informació que consta a les convocatòries examinades, els llocs de treball convocats presenten un perfil predominantment tècnic i no es desprèn que les funcions associades comportin necessàriament una relació directa i habitual amb la ciutadania.

No obstant això, aquesta Sindicatura considera necessari garantir que totes les persones treballadores de Transports Metropolitans de Barcelona, com a entitat prestatària d'un servei públic, disposin d'un nivell mínim de coneixement de la llengua catalana, amb la finalitat d'assegurar el compliment de la Llei de política lingüística i garantir l'ús del català en les actuacions internes de l'entitat i en les relacions amb altres empreses o administracions públiques.

En aquest context, **aquesta Sindicatura recomana a TMB que, en les convocatòries dels seus processos de selecció, estableixi l'exigència d'un nivell de coneixement de la**



llengua catalana proporcional a les funcions del lloc de treball, amb la finalitat de garantir l'ús del català en les actuacions internes de l'entitat i en les relacions amb altres empreses o administracions públiques.

2. El peu de recurs en les convocatòries d'ocupació pública de TMB

La qüestió de la inclusió del peu de recurs en les convocatòries de selecció de personal de les societats mercantils públiques s'ha d'analitzar a partir de la distinció jurídica que l'ordenament estableix entre administracions públiques i entitats del sector públic institucional. Aquesta diferenciació, lluny de ser merament conceptual, determina el règim jurídic aplicable als actes dictats per aquestes entitats i, en conseqüència, l'exigència o no d'aplicar íntegrament la normativa de procediment administratiu comú.

L'article 2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del règim jurídic del sector públic (RJSP) diferencia expressament les administracions públiques de les entitats de dret privat vinculades o dependents d'aquestes. En concret, l'article 2.2.b) estableix que aquestes entitats de dret privat "queden subjectes al que disposin les normes d'aquesta Llei que específicament s'hi refereixin i, en tot cas, quan exerceixin potestats administratives". La mateixa estructura es reproduïx a l'article 2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPACAP), que reserva la plena aplicació del règim administratiu a les administracions públiques i limita la subjecció de les entitats de dret privat als supòsits en què exerceixin potestats administratives.

Aquesta previsió és especialment rellevant perquè evidencia que la submissió de les societats mercantils públiques al dret administratiu no és general ni automàtica, sinó excepcional i vinculada exclusivament a l'exercici de potestats administratives. La mateixa LRJSP, a l'article 89, associa expressament les potestats administratives als organismes públics dotats de personalitat jurídica pública, i estableix que **"els actes i les resolucions dictats pels organismes públics en l'exercici de potestats administratives són susceptibles dels recursos administratius** que preveu la Llei del procediment administratiu comú". És precisament l'exercici d'aquestes potestats el que justifica l'aplicació del règim de recursos administratius i de les garanties pròpies del procediment administratiu comú.

Les potestats administratives constitueixen facultats exorbitants atribuïdes per la llei a les administracions públiques per a la satisfacció de l'interès general i impliquen capacitat d'actuació unilateral i autotutela. Entre aquestes potestats trobem la sancionadora, l'expropiatòria, la reglamentària, la tributària o l'execució forçosa, totes caracteritzades per una incidència directa sobre l'esfera jurídica dels administrats. En canvi, **els processos de selecció de personal laboral de les societats mercantils públiques no impliquen, amb**



caràcter general, l'exercici d'aquest tipus de potestats, sinó l'articulació de procediments de concurrència competitiva sotmesos als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

En aquest sentit, com ja s'ha apuntat a l'apartat anterior, l'article 85 ter de la LRBRL disposa que les societats mercantils locals es regeixen íntegrament pel dret privat, amb les excepcions legalment previstes. Això no impedeix que, per la seva integració dins el sector públic institucional, els siguin aplicables els principis d'accés a l'ocupació pública derivats dels articles 14, 23.2 i 103.3 de la Constitució espanyola i de la disposició addicional primera 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. Aquesta disposició estén a les entitats del sector públic de personalitat privada l'aplicació dels principis rectors de l'article 55 del TREBEP, especialment, els de transparència, imparcialitat, professionalitat i objectivitat en els processos selectius.

Ara bé, l'aplicació d'aquests principis materials no altera la naturalesa jurídica privada de les societats mercantils públiques ni converteix automàticament els seus actes en actes administratius. El respecte als principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública no equival a l'exercici de potestats administratives. Per aquest motiu, les convocatòries i els actes derivats dels processos selectius de personal laboral no resten subjectes, amb caràcter general, al règim de recursos administratius que preveu la LPACAP.

En conseqüència, **la no inclusió d'un peu de recurs administratiu en les convocatòries de selecció de personal de les societats mercantils públiques s'ajusta plenament al marc legal vigent**. La LRJSP i la LPACAP estableixen de manera expressa que les entitats de dret privat del sector públic únicament resten sotmeses al procediment administratiu quan exerceixen potestats administratives, circumstància que no concorre ordinàriament en els processos de selecció de personal laboral. Per tant, l'absència de peu de recurs no constitueix una omissió procedimental, sinó una conseqüència directa de la naturalesa jurídica privada d'aquestes entitats i del règim jurídic específic que el legislador els atribueix dins del sector públic institucional.

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 pot millorar en la garantia dels drets lingüístics**,



especialment pel que fa a la incorporació de requisits adequats de coneixement de la llengua catalana en els seus processos de selecció.

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

- **Recomanar a Transports Metropolitans de Barcelona** que, en les convocatòries dels seus processos de selecció, estableixi l'exigència d'un nivell de coneixement de la llengua catalana proporcional a les funcions del lloc de treball, amb la finalitat de garantir l'ús del català en les actuacions internes de l'entitat i en les relacions amb altres empreses o administracions públiques.

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.

Aquesta resolució s'emmarca dins el compromís de l'Ajuntament de Barcelona amb els **objectius de desenvolupament sostenible (ODS)**, d'acord amb la mesura de govern sobre l'Estratègia d'impuls de l'Agenda 2030. Concretament, es relaciona amb l'"Objectiu 10. Reducció de desigualtats".