



RESOLUCIÓ

Règim funcionarial



DRET AL TREBALL
CIUTAT EQUITATIVA

ANTECEDENTS

Objecte de la queixa

En data 30 d'abril de 2026 la ciutadana va presentar una queixa davant aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- Les condicions de treball del Consorci de Biblioteques es regeixen per l'Acord de condicions de treball 2021-2024 de l'Ajuntament de Barcelona i per l'acord d'adhesió de 2022, actualment vigent per ultraactivitat, d'acord amb l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.
- Tot i que el Consorci està aplicant la reducció de jornada corresponent al període d'estiu, no està respectant els termes en què aquesta reducció es regula a l'annex de l'acord d'adhesió de 2022, especialment pel que fa a les modalitats de gaudi.
- En concret, s'està impedit de manera unilateral la possibilitat de compactar la reducció de jornada en un bloc quinzenal, una opció expressament prevista a l'acord, sense que aquesta limitació hagi estat objecte de negociació ni estigui degudament justificada de manera individualitzada.
- La direcció del Consorci fonamenta aquesta decisió en arguments genèrics, com ara les necessitats del servei o un suposat canvi de context derivat de la negociació de l'adhesió al nou acord de condicions 2025-2028 de l'Ajuntament. Tanmateix, aquest nou marc encara no s'ha aprovat formalment i tampoc no s'ha implementat.
- Aquesta actuació suposa una alteració unilateral de les condicions d'exercici d'un dret reconegut en un acord vigent, així com una aplicació restrictiva i parcial de l'acord col·lectiu, que limita de manera injustificada la capacitat de conciliació del personal afectat.



- A més, la comunicació adreçada a les persones treballadores s'ha efectuat amb una antelació mínima, insuficient per permetre una planificació personal i professional adequada. Igualment, aquesta informació s'ha traslladat a la plantilla a través d'un perfil auxiliar de recursos humans, i no mitjançant una comunicació formal directa de la persona responsable del departament.

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 12 de maig de 2026, la Sindicatura es va adreçar [al Consorci de Biblioteques de Barcelona](#) per tal de conèixer les intervencions fetes en relació amb la queixa presentada.

Resposta dels òrgans afectats

El dia 21 de maig de 2026 aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit fonamenta la decisió del Consorci de Biblioteques de Barcelona pel que fa a l'aplicació de la reducció horària d'estiu.

CONSIDERACIONS

1. Marc normatiu aplicable i configuració de la jornada al Consorci de Biblioteques de Barcelona

La situació analitzada s'ha d'interpretar en el marc del règim convencional vigent al Consorci, derivat de l'adhesió a l'acord de condicions de treball 2021-2024 de l'Ajuntament de Barcelona, formalitzat a l'empara de l'article 92.1 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (ET). Aquest acord incorpora un annex amb condicions específiques adaptades a la naturalesa del servei de Biblioteques de Barcelona i manté la seva vigència, en absència d'una nova adhesió, d'acord amb el règim d'ultraactivitat previst a l'article 86 del mateix text legal.

A l'annex vigent es configura un sistema de jornada estructurat sobre una base ordinària de 37 hores i 30 minuts setmanals que es veu reduïda en determinats períodes de l'any, especialment durant l'estiu, fins a les 35 hores setmanals.

Cal partir del fet que el règim de reducció de jornada estival fins a les 35 hores setmanals constituïa una condició general reconeguda al conjunt del personal municipal en el marc del conveni col·lectiu de referència. No obstant això, en el cas del Consorci de Biblioteques de



Barcelona, **la singularitat del servei prestat**, caracteritzat per un règim d'horari especial amb atenció al públic de dilluns a dissabte en franges de matí i tarda, va justificar l'establiment, mitjançant l'annex a l'acord d'adhesió, d'un **sistema específic d'adaptació i compensació d'aquesta reducció**.

En aquest sentit, l'annex no es limita a reproduir la reducció de jornada estival, sinó que articula un model propi que permet adaptar aquest dret a les exigències organitzatives del servei. Així, es preveu que la reducció es pugui aplicar tant mitjançant una disminució de 2 hores i 30 minuts setmanals com a través de la seva compactació en blocs quinzenals de 5 hores, cosa que configura un sistema flexible que en facilita la integració en la planificació del servei. Al mateix temps, s'estableix una opció alternativa que consisteix a concentrar la reducció en el període comprès entre el 24 de juny i el 24 de setembre, en lloc del període general d'1 de maig a 30 de setembre, amb el reconeixement correlatiu de dies addicionals de compensació per aquesta diferència temporal.

Aquest conjunt de mesures evidencia que la reducció de jornada estival, tal com s'aplica al Consorci de Biblioteques, no pot analitzar-se de manera aïllada, sinó que forma part d'un sistema global de compensacions dissenyat específicament per conciliar el dret del personal amb les particularitats d'un servei de prestació continuada. En conseqüència, es configura com un element essencial de l'equilibri del règim de jornada pactat, que no pot ésser desvirtuat mitjançant una aplicació restrictiva o parcial de les seves modalitats.

En aquest context, la decisió del Consorci de Biblioteques d'imposar amb caràcter general l'inici de la reducció de jornada a partir de l'1 de maig, així com de limitar o deixar sense efecte determinades modalitats previstes convencionalment, en particular la compactació en períodes concrets i el reconeixement dels dies de compensació associats, suposa, en la pràctica, **una alteració del sistema establert a l'acord vigent**. Això es produeix en la mesura que es restringeix la capacitat d'elecció prevista en el conveni i s'elimina una de les opcions de compensació expressament reconegudes.

D'aquesta manera, el que es produeix és una alteració interna del sistema vigent, en què es manté formalment la reducció de jornada però se'n modifiquen les condicions d'exercici i es restringeixen les opcions i els drets compensatoris que formen part de l'equilibri convencional. Aquesta modificació parcial i unilateral del règim aplicable és problemàtica des del punt de vista de l'article 82 de l'Estatut dels treballadors, que estableix el caràcter vinculant dels convenis col·lectius durant tota la seva vigència, cosa que impedeix que l'empresa alteri unilateralment les condicions que s'hi estableixen.

Aquesta actuació s'emmarca en un context en què el nou conveni de l'Ajuntament, que fixa una jornada ordinària de 35 hores anuals sense reducció estival i estableix un còmput de referència de 1.519 hores, encara no s'aplica al Consorci per manca d'adhesió formal i de



negociació col·lectiva. Tanmateix, els criteris restrictius adoptats evidencien que, de manera indirecta, ja s'està prenent com a referència aquest nou llindar anual, en la mesura que es limita l'exercici de les modalitats de reducció previstes al règim vigent per evitar una disminució del còmput global d'hores. En conseqüència, no es pot entendre que la jornada efectiva de 35 hores respongui a l'aplicació del nou conveni, sinó que continua essent resultat de la reducció estival prevista en el sistema anterior, tot i que aquest es veu alterat per l'aplicació anticipada i parcial de criteris propis del nou marc convencional.

2. Límit de les facultats del Consorci en la modificació dels horaris i de la jornada

Partint del marc normatiu exposat, cal analitzar l'abast de les facultats del Consorci en relació amb la reorganització dels horaris i, especialment, en la limitació de la reducció de la jornada estival. En aquest punt, és essencial diferenciar entre la **potestat d'organització del treball**, que és inherent a la direcció empresarial, i la **capacitat de modificar les condicions de treball**, que es troba sotmesa a requisits legals específics.

D'acord amb l'article 82 de l'ET, **el conveni col·lectiu** constitueix l'expressió de l'autonomia col·lectiva i **té eficàcia normativa**, de manera que vincula les parts durant la seva vigència i regula les condicions de treball amb caràcter obligatori. Això implica que l'ocupador no pot alterar unilateralment els elements essencials com la jornada i la distribució del temps de treball.

A més, l'article 41 del mateix text legal estableix que tenen la consideració de **modificacions substancials** de les condicions de treball aquelles que afecten, entre d'altres, la jornada, l'horari i la distribució del temps de treball. Aquest tipus de modificacions requereixen la concurrència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives i l'obertura d'un període de consultes amb la representació dels treballadors.

En el cas analitzat, les decisions adoptades pel Consorci incideixen directament en aquests elements, ja que alteren la forma d'aplicació de la reducció de jornada i, en la pràctica, modifiquen el sistema de distribució del temps de treball previst convencionalment.

El Consorci es fonamenta en les necessitats del servei, derivades d'un model d'activitat que exigeix cobertura continuada en diferents franges horàries i dies de la setmana, així com en el risc que la combinació de la jornada de 35 hores amb determinades modalitats de reducció impliqui una disminució del còmput anual per sota dels llindars establerts, llindars que en aquests moments no són vigents per al personal del Consorci de Biblioteques. Aquests arguments són rellevants des del punt de vista organitzatiu i poden justificar l'adopció de mesures de planificació i distribució del temps de treball dins del marc convencional.



Tanmateix, el mateix Estatut dels treballadors, a l'article 82.3, preveu que la inaplicació de les condicions d'un conveni col·lectiu només pot produir-se mitjançant un acord amb la representació dels treballadors i després d'un període de consultes, fins i tot quan concorrin causes organitzatives o productives. Això implica que **ni la necessitat d'adaptació a un nou model de jornada ni les dificultats operatives poden justificar, per si soles, una alteració unilateral del sistema vigent.**

En aquest sentit, la potestat del Consorci per organitzar els horaris permet modular l'exercici de la reducció de jornada en funció de les necessitats del servei, però no pot arribar a transformar el contingut essencial del dret ni a imposar una única modalitat d'aplicació que desnaturalitzi l'equilibri pactat. Quan aquesta modulació esdevé generalitzada i altera de manera estructural el règim de jornada, ens trobem davant d'una modificació que hauria de canalitzar-se a través dels mecanismes previstos a l'article 41 o de la negociació col·lectiva corresponent.

D'acord amb tot el que s'ha exposat, **cal concloure** que el règim aplicable al personal del Consorci continua essent el que es deriva del conveni anterior, caracteritzat per una jornada ordinària de 37 hores i 30 minuts amb reducció estival fins a 35 hores, i que aquest sistema s'ha d'aplicar en la seva integritat i en les diferents modalitats acordades per conveni. El Consorci de Biblioteques pot exercir la seva potestat d'organització del treball per garantir la prestació del servei en un entorn d'horari especial i atenció continuada, però no pot alterar de manera estructural el règim de jornada ni restringir els drets reconeguts sense seguir els procediments previstos als articles 41 i 82 de l'Estatut dels treballadors o sense la negociació col·lectiva corresponent.

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 Consorci de Biblioteques de Barcelona no ha estat ajustada a dret, atès que ha modificat unilateralment el règim de jornada vigent sense seguir els procediments legalment establerts.**

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

- **Recomanar al Consorci de Biblioteques de Barcelona** que adequi la seva actuació al marc convencional vigent, que respecti íntegrament les modalitats de reducció de jornada i les compensacions pactades i que qualsevol modificació s'impulsi a través



dels mecanismes de negociació col·lectiva legalment previstos per garantir-ne la validesa jurídica.

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.