



# RESOLUCIÓ

## Règim funcional



**DRET AL TREBALL**  
CIUTAT EQUITATIVA

### ANTECEDENTS

#### Descripció dels fets objecte de la queixa

En data 15 d'octubre de 2025, la ciutadana va presentar una queixa davant aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- Era funcionària de carrera i prestava serveis en l'Escola de Mitjans Audiovisuals, d'ara endavant, EMAV, des de l'any 2019.
- Quan es va reincorporar al servei, després d'una incapacitat laboral temporal, li van assignar una posició diferent de la que ocupava i li van modificar l'horari, que era de 7.30 a 15.30 hores i va passar a ser de 9.00 a 17.30 hores.
- Arran d'aquesta situació, el dia 15 de juliol de 2025 va dirigir una instància a la Gerència de l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona (IMEB), demanant la restitució al seu anterior lloc de treball, conservant l'horari que tenia inicialment.
- En el moment de demanar la intervenció de la Sindicatura de Greuges no havia obtingut cap resposta.

#### Actuacions fetes

Admesa a tràmit la queixa, la Sindicatura va iniciar la instrucció de l'expedient. Va estudiar els fets i la legislació aplicable, amb la finalitat de valorar si s'havien aplicat els principis de bona administració per a la salvaguarda dels drets fonamentals a la ciutat.

El dia 20 d'octubre de 2025, la Sindicatura es va adreçar al [Consorti d'Educació de Barcelona](#) per tal de conèixer les intervencions realitzades en relació amb la queixa presentada.



## Resposta dels òrgans afectats

El dia 22 de desembre de 2025, aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit justifica la mesura i adjunta còpia de la resposta a la instància dirigida a la treballadora municipal.

## CONSIDERACIONS

El Consorci d'Educació de Barcelona fonamenta la modificació horària i la reassignació de funcions en necessitats organitzatives del servei, amb l'objectiu de garantir la correcta cobertura de les tasques del centre, d'acord amb el que preveu el Document per a l'organització i la gestió dels centres (DOIGC).

### 1. Les potestats de la direcció en matèria d'organització

D'acord amb el DOIGC, la direcció del centre té atribuïdes competències en l'organització del temps escolar i en la distribució de funcions del personal d'administració i serveis, inclòs el personal subaltern. La normativa preveu expressament que, en funció de les necessitats i característiques del centre, es puguin assignar tasques similars a les pròpies de la categoria professional, així com elaborar i proposar els horaris del personal per a la seva autorització.

En concret, pel que fa al personal d'administració i serveis i als professionals d'atenció educativa, i específicament al personal subaltern, el DOIGC determina:

- Personal d'administració i serveis i professionals d'atenció educativa: Personal subaltern dels centres educatius: en l'apartat 2.2.1 s'estableixen les funcions del personal subaltern. Després d'enumerar les funcions d'aquesta categoria professional, la direcció pot determinar, segons les necessitats i característiques del centre, l'execució de funcions i tasques similars a les especificades.
- Organització del temps escolar: a l'apartat 5.2 Responsabilitat en l'elaboració de l'horari s'indica que l'equip directiu és el responsable d'elaborar l'horari.
- Gestió de personal d'administració i serveis i dels professionals d'atenció educativa: en el punt 1 s'indica: el director o directora del centre ha de fer arribar als serveis territorials o, a la ciutat de Barcelona, al Consorci d'Educació de Barcelona, les propostes d'horaris del personal per a tot el curs escolar, d'acord



amb les sol·licituds presentades i les necessitats del servei a l'efecte que s'emeti la resolució d'autorització corresponent. Aquesta resolució s'ha de notificar a la persona interessada, la qual n'ha de signar una còpia com a justificació de la recepció, que s'ha de retornar als serveis territorials o, a la ciutat de Barcelona, al Consorci d'Educació de Barcelona, perquè s'arxivi en l'expedient personal.

En aquest marc, la modificació de l'horari i la reorganització de tasques s'inscriuen formalment dins l'àmbit de les potestats d'autoorganització de l'Administració, que és la capacitat jurídica que tenen els ens públics per configurar la seva mateixa estructura, òrgans i funcionament intern, que té empara en la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Ara bé, en l'exercici d'aquesta potestat cal que es respectin la categoria professional, les funcions essencials del lloc i les condicions bàsiques de jornada i retribucions. Des d'un punt de vista estrictament jurídic, per tant, es tracta d'una decisió que pot trobar cobertura normativa si s'ha adoptat seguint el procediment establert i amb la resolució motivada i notificada corresponent.

## **2. Els efectes del canvi en la persona treballadora**

L'Administració assenyala que es va notificar oportunament la modificació horària a la interessada, que el canvi no ha comportat cap reducció de jornada ni de drets retributius, sinó un ajust dins el marc legal vigent, i que la reassignació de funcions s'ha fet respectant la categoria professional i les competències pròpies del lloc de treball.

Tanmateix, cal analitzar també els efectes materials de la mesura. El desplaçament de l'horari de sortida en dues hores i mitja, per la qual cosa esdevé un horari de tarda, suposa una alteració significativa de l'organització del temps de la persona treballadora. Encara que no comporti reducció de jornada ni minva retributiva, una modificació d'aquesta magnitud incideix directament en la conciliació de la vida personal i familiar, en els hàbits quotidians i en la planificació del temps, i pot generar un perjudici real des del punt de vista personal.

Així, tot i que la decisió pugui ser legal i s'emmarqui en les facultats d'organització del servei, no és neutra en els seus efectes. El principi de bona administració exigeix ponderar l'impacte individual de les mesures organitzatives i, si escau, valorar alternatives menys lesives o mecanismes de flexibilitat que minimitzin el perjudici.



Pel que fa a la instància presentada per la interessada el 15 de juliol de 2025, s'informa que es va registrar degudament. Tanmateix, s'indica que la petició no podia resoldre's mitjançant un canvi directe de lloc de treball, atès que la normativa vigent preveu que la mobilitat s'efectuï a través dels procediments reglamentaris corresponents, concretament mitjançant concurs de trasllats.

Per aquest motiu, el Consorci ha comunicat que la sol·licitud es valorarà en el marc dels processos de provisió de llocs establerts, d'acord amb els principis de publicitat, igualtat i concurrència.

No obstant això, s'observa una disfunció en la tramitació de la instància presentada per la interessada, atès que la resposta no consta fins després de la intervenció de la Sindicatura, cinc mesos més tard.

En conseqüència, tot i que la decisió organitzativa adoptada pot considerar-se ajustada a dret des del punt de vista competencial i normatiu, això no impedeix reconèixer que el canvi horari adoptat té un impacte notable en l'esfera personal de la treballadora. Així mateix, cal recordar al Consorci la seva obligació de resoldre de manera expressa i en termini les instàncies presentades, així com de garantir una comunicació clara amb les persones afectades. El compliment d'aquesta obligació evitaria que fos necessària la intervenció d'òrgans externs de garantia per obtenir una contestació formal.

## DECISIÓ

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta municipal de Barcelona i el Reglament que regula la Sindicatura de Greuges de Barcelona, aquesta institució té com a missió valorar si s'ha produït un greuge.

Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, l'actuació del Consorci d'Educació de Barcelona ha estat ajustada a dret i eficaç, conforme formalment a les seves potestats d'autoorganització, però ha evidenciat una manca de diligència en la resposta a la instància presentada, que es va produir després de la intervenció de la Sindicatura.

Per tot el que s'ha exposat, aquesta Sindicatura emet la decisió següent:

Recomanar al Consorci d'Educació de Barcelona que reforci els mecanismes interns de tramitació i resposta expressa a les sol·licituds del personal, i que incorpori una ponderació més acurada de l'impacte personal dels canvis horaris, promovent, quan sigui possible, solucions organitzatives que minimitzin el perjudici individual.



Aquesta resolució es comunicarà a l'òrgan municipal competent, se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal en l'informe anual reglamentari i s'informarà la persona interessada del seu contingut.