



RESOLUCIÓ

Règim funcional



DRET AL TREBALL
CIUTAT EQUITATIVA

ANTECEDENTS

Objecte de la queixa

En data 25 de maig de 2026 la ciutadana va presentar una queixa davant aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- L'article 18 de l'annex III de l'Acord de condicions laborals 2025-2028, aprovat pel Consell Plenari el gener del 2026, reconeix el dret a la segona activitat per al personal de les escoles bressol i, per tant, té una aplicació directa i immediata.
- No obstant això, per fer-lo efectiu és necessari aprovar el Reglament de la segona activitat, que es troba en fase de tramitació. Aquest procediment inclou el període d'informació pública, que va acabar el 20 d'abril de 2026, d'acord amb l'anunci publicat al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* (BOPB).
- Així mateix, cal modificar la Relació de llocs de treball (RLT) per incorporar-hi els llocs susceptibles de ser ocupats per personal en segona activitat.
- Atès que aquest dret ja estava reconegut en acords de condicions anteriors sense que s'hagués desplegat la normativa necessària per fer-lo efectiu, considerava que l'Ajuntament estava dilatant novament l'exercici efectiu del dret a la segona activitat, tal com ja havia passat en etapes prèvies.
- Considerava necessari que aquest dret s'implementés abans de l'inici del curs escolar 2026-2027.

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 8 de juny de 2026 la Sindicatura es va adreçar a l'[Institut Municipal d'Educació de Barcelona](#) per tal de conèixer les intervencions fetes en relació amb la queixa presentada.

[Resposta dels òrgans afectats](#)

El dia 22 de juny de 2026, aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit exposa, de manera breu, l'estat de tramitació del Reglament de segona activitat, així com el treball que s'estava duent a terme per adaptar l'RLT.

CONSIDERACIONS

1. La segona activitat del personal d'escoles bressol: regulació i mecanismes d'accés

La segona activitat és una situació administrativa que té per finalitat permetre la continuïtat en el servei actiu de les persones treballadores que, per raó d'edat o per una disminució de les seves condicions físiques o psíquiques, no poden continuar les funcions ordinàries del seu lloc de treball en condicions adequades. El Reglament de segona activitat de l'Ajuntament de Barcelona, publicat a la *Gasetta Municipal de Barcelona* de l'1 de juliol de 2026, incorpora, per primer cop dins del seu àmbit d'aplicació, el personal de les categories de mestre/a i educador/a d'escola bressol, conjuntament amb la Guàrdia Urbana (GUB) i el Servei de Protecció Civil, Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament (SPCPEIS).

La inclusió d'aquest col·lectiu respon al reconeixement explícit que les funcions que es duen a terme a les escoles bressol comporten una exigència física rellevant. Segons consta en els informes que acompanyen la tramitació del Reglament, les tasques pròpies d'aquestes categories inclouen l'atenció directa als infants, la mobilització constant de càrregues, l'adopció de postures forçades i moviments repetitius que generen un impacte acumulatiu sobre la salut de les persones treballadores. Els informes municipals assenyalen igualment que l'índex d'absentisme i de sinistralitat laboral d'aquest col·lectiu és significativament superior al de la resta de personal municipal no uniformat, la qual cosa justifica objectivament l'establiment de mesures específiques de protecció i adaptació professional.

Concretament, l'informe jurídic mostra que les dades d'absentisme són especialment indicatives: l'any 2024 es va assolir un índex d'absentisme per motius de salut del 8,94% a l'IMEB, aproximadament un punt i mig per sobre de la resta de la plantilla, excloent-ne el personal de l'SPCPEIS i la GUB. L'índex d'incidència de sinistralitat laboral de l'any 2024 és de 3.724 punts per a les categories de mestre/a i educador/a d'escola bressol, **més del doble que la resta de personal no uniformat.**



La regulació aprovada troba fonament jurídic en l'article 41 del Decret legislatiu 1/1997, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, que preveu la necessitat de reglamentar mecanismes perquè el personal que ocupa llocs amb exigències físiques o psíquiques especials pugui prestar serveis alternatius quan no procedeixi la jubilació ni la incapacitat. Igualment, la nova regulació s'emmarca en la doctrina recent derivada de la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 18 de gener de 2024 i en les modificacions introduïdes per la Llei 2/2025 a la Llei general de la seguretat social, que reforcen l'obligació de les administracions públiques de promoure ajustos raonables i alternatives laborals abans de produir-se la desvinculació definitiva de la persona treballadora.

Així mateix, el contingut del Reglament ha estat objecte de negociació, ja que afecta les condicions de treball. Per aquesta raó es va negociar i acordar en la Mesa General de Negociació de Condicions Comunes de l'Ajuntament de Barcelona.

Pel que fa al procediment d'accés, el Reglament estableix que el personal d'escoles bressol podrà accedir a la situació de segona activitat quan es constati una disminució de la seva capacitat per prestar el servei ordinari a conseqüència d'una malaltia, un accident o altres circumstàncies que afectin les seves aptituds físiques o psíquiques. Aquesta situació podrà ser instada per la persona interessada o iniciada d'ofici per l'Administració i requerirà, en tot cas, la intervenció d'un tribunal mèdic encarregat d'avaluar l'existència de limitacions funcionals i la seva incidència sobre les funcions pròpies del lloc de treball.

La incorporació del personal d'escoles bressol a aquest règim representa **un avenç especialment rellevant**, perquè implica el reconeixement institucional que les seves funcions generen un desgast físic i emocional que mereix un nivell de protecció equivalent al dispensat a altres col·lectius que tradicionalment han disposat de mecanismes específics d'adaptació professional. Aquesta circumstància adquireix una transcendència especial si es té en compte que **es tracta d'un sector fortament feminitzat** i que, històricament, les tasques de cura i atenció han tingut menys reconeixement normatiu quant als seus efectes sobre la salut laboral. Precisament per això, la interpretació i aplicació del Reglament hauria de fer-se de manera coherent amb els principis d'igualtat efectiva i de no-discriminació indirecta per raó de sexe, i evitar que les dificultats probatòries o organitzatives acabin limitant l'exercici real d'un dret que la norma reconeix de forma expressa.

2. L'edat de jubilació dels col·lectius afectats pel Reglament i la necessitat d'una interpretació favorable al personal d'escoles bressol

L'anàlisi dels col·lectius inclosos en el Reglament de segona activitat posa de manifest l'existència de diferències rellevants pel que fa als règims de jubilació respectius, una



circumstància que esdevé determinant a l'hora d'avaluar l'impacte real de la segona activitat sobre cadascun.

En el cas de la Guàrdia Urbana, la legislació ha reconegut expressament la penositat i l'exigència física especial de la funció policial mitjançant l'establiment d'un règim específic de jubilació anticipada regulat pel Reial decret 1449/2018. Aquest sistema permet reduir l'edat efectiva de jubilació mitjançant l'aplicació de coeficients reductors que tenen en compte la naturalesa de les funcions dutes a terme. A més, el Reglament municipal incorpora una modalitat específica de segona activitat per raó d'edat que permet als membres del cos accedir-hi a partir dels 57 anys, d'acord amb les previsions de la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya.

Igualment, el personal de l'SPCPEIS disposa d'un règim específic de jubilació anticipada. El Reial decret 817/2025, de 16 de setembre, reconeix la penositat i l'exigència física especial d'aquestes funcions mitjançant l'aplicació de coeficients reductors que permeten anticipar l'edat de jubilació fins als 60 o, en determinats casos, als 59 anys.

Per contra, el personal de les escoles bressol continua sotmès íntegrament al règim ordinari de jubilació. Aquesta circumstància significa que les mestres i educadores hauran de mantenir la seva activitat professional fins a les edats generals establertes per la legislació de la Seguretat Social, sense beneficiar-se de mecanismes reductors equivalents als previstos per a la Guàrdia Urbana o els Bombers.

En aquest context, el fet que aquest col·lectiu no disposi, a diferència de la Guàrdia Urbana i del personal de Bombers, d'un règim legal específic de jubilació anticipada **reforça la importància de la segona activitat com a principal mecanisme de protecció de la salut laboral i de permanència en el servei actiu**, una circumstància que justifica una interpretació especialment garantista de les previsions reglamentàries que li són aplicables.

La tramitació mateixa del Reglament posa de manifest la necessitat de prestar una atenció específica a aquest col·lectiu. Durant la fase d'esmenes es va plantejar la possibilitat d'estendre al personal d'escoles bressol l'accés a la segona activitat per raó d'edat. Aquesta proposta era coherent amb els antecedents negociadors existents, atès que l'Acord de condicions de treball 2021-2024 ja preveia la possibilitat que s'acollissin a aquest mecanisme les persones de més de 57 anys que presentessin limitacions derivades de l'exercici de les funcions pròpies de l'escola bressol. Cal assenyalar, a més, que la plantilla actual inclou 108 professionals de més de 57 anys, circumstància que evidencia la rellevància pràctica d'aquesta qüestió. Tot i això, la proposta va ser rebutjada finalment en considerar-se que la segona activitat per raó d'edat respon a una previsió específica de la Llei 16/1991. Tanmateix, el fet que aquest col·lectiu no pugui accedir a aquesta modalitat específica de segona activitat reforça encara més la necessitat que els mecanismes previstos per



disminució de les condicions físiques o psíquiques siguin interpretats i aplicats d'una manera efectiva i garantista, atès que constitueixen la via principal de protecció davant del desgast professional associat a l'exercici prolongat d'unes funcions que el Reglament mateix reconeix com a especialment exigents des del punt de vista físic.

Des d'aquesta perspectiva, les diferències en matèria de jubilació justifiquen **una interpretació especialment favorable del règim de segona activitat respecte al personal d'escoles bressol**. Si, mentre que policies locals i bombers disposen de vies específiques que els permeten anticipar la seva sortida del mercat laboral, les mestres i educadores es veuen obligades a prolongar la seva vida professional durant més anys, sembla raonable que els instruments de protecció previstos pel Reglament se'ls apliquin d'una manera àmplia i garantista. Aquesta interpretació és coherent amb el mandat d'igualtat material de l'article 9.2 de la Constitució, amb la normativa sobre igualtat efectiva entre dones i homes i amb la mateixa disposició final primera del Reglament, que imposa una aplicació basada en la perspectiva de gènere.

També cal tenir present que el col·lectiu de mestres i educadores parteix d'una dificultat afegida a l'hora d'acreditar l'origen professional de determinades patologies musculoesquelètiques o derivades del desgast acumulatiu. Mentre que en altres col·lectius, especialment els cossos uniformats, hi ha més tradició de reconeixement de contingències professionals, en l'àmbit de les escoles bressol moltes afectacions associades a l'activitat laboral tendeixen a ser qualificades com a malaltia comuna. **Aquesta circumstància reforça encara més la necessitat d'una interpretació protectora del règim de segona activitat.**

3. La dependència de la Relació de llocs de treball per a l'aplicació efectiva del Reglament

La plena efectivitat del dret a la segona activitat no depèn únicament de l'existència d'una regulació jurídica que el reconegui, sinó també de la disponibilitat real de llocs de treball adequats on adscriure les persones que hi accedeixin. En aquest sentit, el Reglament vincula directament la situació de segona activitat a l'existència de llocs específics identificats en la Relació de llocs de treball de l'Ajuntament. Així es desprèn tant de l'article 20 del Reglament, que estableix que el personal en situació de segona activitat ha d'exercir les seves funcions en els llocs identificats a l'RLT, com de la disposició transitòria primera, que preveu expressament que l'aprovació del Reglament comportarà la modificació de la Relació de llocs de treball per donar compliment a les seves previsions.

Aquesta previsió té una transcendència especial pel que fa al personal d'escoles bressol. Malgrat que el dret a la segona activitat es troba reconegut normativament, **per materialitzar-lo efectivament cal que els llocs corresponents es creïn, es dotin i s'incorporin a l'RLT.**



Fins que aquest procés no es completi, les persones que compleixin els requisits per accedir a la segona activitat poden veure diferida o limitada la possibilitat d'exercir aquest dret.

La situació és substancialment diferent en el cas de la Guàrdia Urbana. Aquest cos disposa d'un règim de segona activitat consolidat des de l'any 2002 i d'un conjunt de llocs que ja han estat ocupats històricament sota aquesta modalitat. De fet, la disposició transitòria segona del Reglament es limita a regular la seva adaptació a la nova RLT i preveu, fins i tot, el manteniment de determinades dotacions com a places per extingir. En conseqüència, l'accés a la segona activitat per als membres de la Guàrdia Urbana no queda condicionat, en la pràctica, a la creació futura de nous llocs de treball, sinó que s'insereix en una estructura organitzativa ja existent i plenament operativa.

Aquesta diferència de situació requereix una atenció especial des de la perspectiva de la igualtat de tracte entre els col·lectius inclosos en el Reglament. **La mera proclamació formal d'un dret és insuficient si la seva efectivitat depèn de decisions organitzatives que poden retardar-ne o limitar-ne l'exercici.** Aquesta consideració adquireix encara més rellevància si es té en compte que el dret a la segona activitat del personal d'escoles bressol ja havia estat previst en acords de condicions laborals anteriors sense que s'haguessin adoptat les mesures necessàries per fer-lo efectiu.

Aquesta qüestió ha de ser **analitzada també des d'una perspectiva de gènere**. Segons les dades de l'informe de bretxa salarial de l'Ajuntament de Barcelona corresponent a l'any 2019, el 87,78% de la plantilla de la Guàrdia Urbana estava integrada per homes, mentre que més del 95% del personal de les escoles bressol està format per dones. En aquest context, el fet que la segona activitat es trobi plenament implantada i operativa en un col·lectiu majoritàriament masculinitzat, mentre que la seva efectivitat resti condicionada a la definició i creació dels llocs corresponents a l'RLT en un col·lectiu clarament feminitzat, obliga a fer-ne una anàlisi des de la perspectiva de la igualtat efectiva entre dones i homes. En aquest sentit, l'article 2.1 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, defineix la **discriminació indirecta** com la situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres ocasionen un desavantatge particular a les dones respecte dels homes. Per això, una demora injustificada en la concreció i dotació dels llocs de segona activitat per al personal d'escoles bressol podria generar un impacte especialment desfavorable sobre un col·lectiu integrat gairebé exclusivament per dones, i aquesta circumstància exigeix una actuació especialment diligent de l'Administració per evitar resultats contraris al principi d'igualtat material.

També genera preocupació la diferència entre el nombre de llocs que, segons la informació facilitada per la promotora de la queixa, es preveuen per a la Guàrdia Urbana (aproximadament 200 llocs, distribuïts entre segona activitat per edat i per raons de salut) i els previstos inicialment per al personal d'escoles bressol (que serien aproximadament 45).



Si el nombre de llocs disponibles és insuficient per cobrir les necessitats reals del col·lectiu, es corre el risc que persones que compleixen els requisits materials per accedir a la segona activitat quedin excloses per una limitació estrictament organitzativa.

Per aquest motiu, una aplicació coherent amb els objectius del Reglament exigeix que la configuració de l'RLT es faci d'una manera prou àmplia per garantir l'exercici efectiu del dret reconegut. Si bé actualment es preveu que els llocs de segona activitat per al personal d'escoles bressol es vinculin principalment a funcions de suport a la direcció, atenció a famílies, control d'accessos, suport logístic i tasques complementàries, existeix el risc que aquestes previsions siguin insuficients per donar cobertura a totes les situacions que es puguin generar. Per aquest motiu, seria convenient identificar i incorporar també altres llocs de treball susceptibles de ser ocupats per mestres i educadores en situació de segona activitat, aprofitant la seva experiència professional i els seus coneixements específics, de manera que **la disponibilitat de llocs no esdevingui un obstacle per a l'exercici efectiu d'un dret reconegut reglamentàriament**. Només així serà possible **garantir un tracte equivalent al dispensat als altres col·lectius inclosos dins del mateix règim reglamentari** i donar compliment efectiu als principis d'igualtat, protecció de la salut i bona administració que inspiren la regulació aprovada.

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 i de l'Ajuntament de Barcelona ha estat positiva** pel que fa a l'aprovació del Reglament de segona activitat, aplicable al personal d'escoles bressol, tot i que caldria impulsar amb celeritat l'adaptació de l'RLT per garantir l'efectivitat real d'aquest dret.

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

- **Recomanar a l'Institut Municipal d'Educació** que promogui, amb la màxima celeritat, l'impuls de l'adaptació de la Relació de llocs de treball per fer efectiu el dret a la segona activitat del personal d'escoles bressol i que garanteixi que el nombre de llocs previstos sigui adequat a la dimensió i les característiques de la plantilla.
- **Recomanar a l'Institut Municipal d'Educació** que valori la possibilitat de promoure la revisió dels criteris d'accés a la segona activitat per al personal d'escoles bressol i



que incorpori l'edat com a factor que cal tenir en consideració, atesa l'exigència física especial de les funcions que duu a terme.

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.