

Ajuntament de Barcelona

ANUNCI relatiu a l'aprovació definitiva del Reglament de carrera horitzontal del personal de l'Ajuntament de Barcelona i dels seus organismes i entitats públiques vinculats o dependents adherits a l'Acord de condicions de treball.

Expedient núm. **17/ 2026**

El Plenari del Consell Municipal, en sessió de 26 de juny de 2026, ha aprovat la següent proposta d'acord:

RESOLDRE les al·legacions presentades durant el període d'exposició pública del Reglament de carrera horitzontal del personal de l'Ajuntament de Barcelona i dels seus organismes i entitats públiques vinculats o dependents adherits a l'Acord de condicions de treball, aprovat inicialment per acord de la Comissió de Presidència, Seguretat i Règim Interior de 18 de març de 2026, en el sentit que consta en l'informe de 8 de juny de 2026 incorporat a l'expedient.

APROVAR definitivament el Reglament de carrera horitzontal del personal de l'Ajuntament de Barcelona i dels seus organismes i entitats públiques vinculats o dependents adherits a l'Acord de condicions de treball.

PUBLICAR el present acord així com el text íntegre del Reglament en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, en la Gasetta Municipal i al web de l'Ajuntament.

Contra aquest acord, que és definitiu en via administrativa, es pot interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en el termini de dos mesos a comptar des del dia següent al d'aquesta publicació. No obstant això, es pot interposar qualsevol altre recurs que es consideri convenient.

Barcelona, 30 de juny de 2026

El Secretari General

Jordi Cases i Pallarès

REGLAMENT DE LA CARRERA HORITZONTAL DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA I DELS SEUS ORGANISMES I ENTITATS PÚBLIQUES VINCULATS O DEPENDENTS ADHERITS A L'ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL

Preàmbul

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1. Objecte

Article 2. Àmbit d'aplicació

Article 3. Definicions

Capítol 2

Progressió en trams de desenvolupament professional

Article 4. Trams i temps de permanència mínima

Article 5. Requisits per a la progressió de tram

Article 6. Càlcul del temps de permanència mínima

Capítol 3

Complement de carrera

Article 7. Composició del complement de carrera

Capítol 4

Sistema d'avaluació

Article 8. Objecte de l'avaluació

Article 9. Subjectes de l'avaluació

Article 10. Procediment d'avaluació

Article 11. La Comissió de la carrera horitzontal

Article 12. Efectes de l'avaluació

Disposició addicional única. Informe anual de la carrera horitzontal

Disposició transitòria primera. Accés al sistema de carrera del personal municipal de les agrupacions 1 i 2 que es troba en situació de servei actiu o que es trobi en alguna de les situacions de l'article 6.1

Disposició transitòria segona. Accés al sistema de carrera del personal municipal de l'agrupació 3 que es troba en situació de servei actiu o que es trobi en alguna de les situacions de l'article 6.1

Disposició final primera. Adequació del sistema de carrera horitzontal

Disposició final segona. Desenvolupament del present reglament

Disposició final tercera. Perspectiva de gènere

Disposició final quarta. Entrada en vigor

Preàmbul

L'article 17 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, reconeix el dret del personal públic a la carrera professional, incloent-hi la carrera horitzontal, entesa com la progressió en grau, categoria o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canvi de lloc de treball. No obstant això, el mateix article condiciona la seva aplicació efectiva al desenvolupament per part de les lleis de funció pública dictades per les administracions competents.

La modificació de la Llei 22/1998, de la Carta Municipal de Barcelona, mitjançant la Llei 3/2025, de 18 de març, introdueix l'article 54.5 que estableix que s'ha de regular per reglament el sistema de carrera horitzontal del seu personal municipal. Aquesta previsió normativa permet superar el buit legal existent fins aquest moment i avançar cap a un model de gestió de recursos humans basat en la valoració de la trajectòria professional, la qualitat del treball, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment.

Amb aquest reglament, l'Ajuntament de Barcelona dona compliment al mandat legal, reconeix el dret a la carrera horitzontal i impulsa un sistema que promou la motivació, la professionalització i la millora contínua del servei públic.

Aquest Reglament s'ha elaborat seguint els principis de bona regulació establerts a l'article 129 de la Llei 39/2015, de 2 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques: principis de necessitat i eficàcia, ja que la disposició persegueix regular el sistema de carrera horitzontal del personal municipal en els termes de l'article 54.5 de la Carta municipal de Barcelona i la resta de disposicions legislatives aplicables; principi de proporcionalitat, ja que el contingut és el mínim imprescindible per assolir les finalitats perseguides; seguretat jurídica, ja que la disposició és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic i genera un marc normatiu estable, previsible, integrat i cert; transparència, ja que la disposició s'ha de publicar en el butlletí oficial i en el web municipal, per a facilitar l'accés senzill, universal i actualitzat a la normativa en vigor; i, finalment, eficiència, ja que aquesta iniciativa evita càrregues administratives innecessàries i racionalitza la gestió dels recursos públics, en especial de la seva organització.

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1. *Objecte*

El present Reglament té per objecte regular el sistema de carrera horitzontal del personal municipal, que consisteix en la progressió de trams de desenvolupament

professional sense necessitat de canviar de lloc de treball, prèvia superació d'un procediment d'avaluació, i el complement retributiu de carrera que en deriva.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Aquest reglament s'aplica al personal funcionari i laboral, en qualsevol de les diferents modalitats de nomenament o contractació, que presta serveis a l'Ajuntament de Barcelona o als seus organismes i entitats de naturalesa pública vinculats o dependents adherits a l'Acord de condicions de treball, restant-ne exclosos:

- a. El personal eventual de confiança i d'assessorament especial.
- b. El personal que ocupi llocs gerencials i llocs amb complement de destinació 28 o superior.
- c. El personal a qui resulti d'aplicació el pacte d'homologació de condicions de treball de personal docent de la Generalitat de Catalunya, en tant el pacte continuï vigent.
- d. El personal laboral amb contracte de formació inclosos programes de doctorands o similars, pràctiques formatives i plans d'ocupació en col·laboració amb d'altres entitats públiques.

2. El Reglament tampoc és d'aplicació a membres electes de l'Ajuntament de Barcelona, als consellers i les conselleres de districte, als comissionats i les comissionades ni a la persona titular de la Sindicatura de Greuges de Barcelona.

Article 3. Definicions

Als efectes d'aquest Reglament, s'entén per:

- a) Agrupació professional: cadascun dels àmbits en què es classifica el personal municipal a la vista de la tipologia de les seves funcions i condicions de treball específiques.

Es determinen tres agrupacions professionals als efectes de la determinació del component mensual del complement de carrera:

1. Agrupació professional 1: totes les categories funcionaries i laborals no incloses als punts següents.
2. Agrupació professional 2: Escola bressol.
3. Agrupació professional 3: Servei de Protecció Civil, Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament (SPCPEIS), excepte el personal Tècnic Superior SPCPEIS, Tècnic Mig SPCPEIS i TM infermeria SPCPEIS (que s'inclouen en l'agrupació 1) i Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB).

- b) Tram: període de prestació de serveis als diferents grups o subgrups de classificació professional que, juntament amb l'avaluació favorable, cal acreditar per progressar en la carrera horitzontal.

Capítol 2

Progressió en trams de desenvolupament professional

Article 4. Trams i temps de permanència mínima

S'estableix un sistema de carrera horitzontal format per cinc trams de desenvolupament professional en cada grup o subgrup.

Per a l'accés a cada tram és necessari acreditar, com a mínim, els següents períodes d'exercici professional en el tram inferior:

Tram 1: 2 anys des de l'ingrés.

Tram 2: 5 anys

Tram 3: 6 anys.

Tram 4: 7 o més anys

Tram 5: 10 anys exclusiu del subgrup C2 (excepte GUB i SPCPEIS).

Article 5. Requisits per a la progressió de tram

Per a l'accés i progressió de cada tram de desenvolupament professional és necessari l'acompliment dels següents requisits:

- a) Estar en servei actiu en el moment de la progressió de tram.
- b) Completar el temps mínim de permanència al tram que correspongui.
- c) Obtenir una avaluació adequada en el temps de permanència del tram inferior.
- d) No haver estat sancionat per cap falta disciplinària greu o molt greu durant el temps de permanència al tram inferior, sense que es pugui avançar en la carrera horitzontal fins que la sanció no es trobi íntegrament executada.

Els requisits s'han d'acomplir en el moment del reconeixement de progressió de tram.

Article 6. Càlcul del temps de permanència mínima

1. Als efectes de permanència mínima es computa el temps prestat en servei actiu, serveis especials o excedència forçosa en cas del personal laboral, excedència per cura de familiar, excedència per violència de gènere o violència sexual i excedència per terrorisme.

2. Al personal que accedeixi a un grup o subgrup superior se li ha de computar la totalitat de serveis prestats en el subgrup de procedència als efectes del reconeixement del tram

de desenvolupament professional que correspongui en el nou subgrup, excepte al tram 5 que es requereix la presència efectiva durant 10 anys en el subgrup C2.

3. Quan el personal canviï a un grup o subgrup de classificació mitjançant promoció interna abans del reconeixement d'un tram de desenvolupament professional, la fracció de temps transcorregut es considera temps de serveis prestats en el nou grup o subgrup a l'efecte de reconeixement del tram de desenvolupament professional corresponent al nou grup o subgrup en el qual presti serveis.

4. El personal que es troba en una situació diferent de la de servei actiu inicia o reprèn la carrera horitzontal quan reingressa.

Es respecten els trams de desenvolupament professional reconeguts amb anterioritat al reingrés.

Així mateix, es computen els períodes de serveis prestats a l'Ajuntament o als ens inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest reglament abans del reingrés als efectes de l'assoliment del tram que correspongui.

5. Les persones que reingressin al servei actiu sense tenir trams de desenvolupament reconeguts seran avaluades als sis mesos de prestació de serveis computant tot el període de serveis prestats a l'Ajuntament o als seus ens dependents abans del reingrés als efectes de l'assoliment del tram que correspongui.

Capítol 3

Complement de carrera

Article 7. Composició del complement de carrera

1. El complement de carrera és un concepte retributiu de caràcter mensual que s'abona en dotze mensualitats i que és la suma de dos components :

a. Component 1 del complement de carrera

L'import del component 1 del complement de carrera s'estableix a les taules retributives de la Relació de llocs de treball per a cada agrupació professional, en funció del tram i grup o subgrup de classificació.

Els imports del component 1 s'actualitzen d'acord amb els increments que es prevegin a les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

b. Component 2 del complement de carrera

L'import del component 2 consisteix en l'1,87 % de la mensualitat de cada persona inclòs el component 1, a 31 de desembre de l'any anterior, amb exclusió de triennis, complements personals transitoris i les retribucions complementàries percebudes en concepte de serveis extraordinaris i hores extraordinàries, així com d'altres gratificacions i complements de trencament de jornada.

2. Primer accés al primer tram de carrera

El personal de les agrupacions 1 i 2 que accedeixen al primer tram de carrera per primer cop i per una única vegada, perceben vint-i-quatre mensualitats del component 2 del complement de carrera.

El personal de l'agrupació 3 que accedeix al primer tram de carrera per primer cop i per una única vegada, perceben vint-i-quatre mensualitats del component 1 i 2 del complement de carrera.

Les percepcions anteriors s'aplicaran respecte a les retribucions a 31 de desembre de l'any anterior, amb exclusió de triennis.

Aquest abonament es fa efectiu el mes següent al seu venciment.

Capítol 4

Sistema d'avaluació

Article 8. Objecte de l'avaluació

L'avaluació, als efectes de la carrera, és el procediment mitjançant el qual es valora la trajectòria, l'actuació professional de les persones treballadores d'acord amb les competències del lloc de treball d'acord amb la Relació de llocs de treball i el Diccionari de competències de l'Ajuntament de Barcelona, així com la qualitat dels treballs efectuats i els coneixements adquirits.

Article 9. Subjectes de l'avaluació

1. Persona avaluada: la persona empleada a qui se li valora el desenvolupament professional.

2. Personal avaluador: la persona titular de la gerència d'adscripció de la persona avaluada.

En el cas que durant el període d'avaluació la persona treballadora hagi prestat serveis en diferents gerències, l'avaluació correspon a la gerència on es troba prestant serveis en el moment de la finalització del període d'avaluació.

3. Comissió de la carrera horitzontal: integrada per l'Administració i els sindicats signants de l'Acord de condicions amb caràcter paritari i amb les funcions assignades a l'article 11 d'aquest Reglament.

Article 10. *Procediment d'avaluació*

1. Des de la gerència competent en matèria de personal s'impulsarà d'ofici l'avaluació de les persones a qui manqui com a mínim sis mesos per a completar el temps mínim de permanència al tram professional que correspongui.

2. L'avaluació es realitza mitjançant un qüestionari en el que es descriuen els comportaments que acrediten les competències del lloc de treball ocupat per la persona avaluada.

3. El resultat de l'avaluació és d'adequat o no adequat i s'ha de comunicar a la persona avaluada.

4. El personal avaluador ha de motivar les avaluacions no adequades a les persones avaluades, les quals poden formular al·legacions, que seran resoltes per la persona titular de la gerència competent en matèria de personal, previ informe de la Comissió de la carrera horitzontal.

Article 11. *La Comissió de la carrera horitzontal*

1. La Comissió de la carrera horitzontal estarà integrada, amb caràcter paritari, per representants de l'Administració, ostentant la presidència la persona titular de la Gerència Municipal o persona en qui delegui, i dues persones representants per cada secció sindical signant de l'Acord de condicions de treball. La presidència tindrà vot de qualitat en cas d'empat.

La Comissió de la carrera horitzontal ha de tendir a la paritat entre dona i home, en tot cas respecte les persones designades per l'Administració.

2. La Comissió de la carrera horitzontal té encomanades les funcions següents:

- a. Conèixer les incidències que s'hagin pogut donar en les avaluacions i proposar a la gerència competent en matèria de personal les mesures a adoptar.
- b. Fer l'anàlisi de les avaluacions no adequades per establir, si ho considera oportú, la pràctica de les actuacions adients, valorant la possibilitat d'oferir una formació avaluable com a pla de millora. En aquest cas la persona afectada serà objecte d'una nova avaluació un cop realitzada i superada la formació.
- c. Analitzar les al·legacions rebudes i elevar-ne proposta de resolució a la gerència competent en matèria de personal.

Article 12. *Efectes de l'avaluació*

1. L'Ajuntament de Barcelona reconeixerà, d'ofici i mitjançant l'abonament del complement de carrera, la progressió de tram si el resultat de l'avaluació de la persona sol·licitant és "adequada" i compleix la resta de requisits de l'article 5 en el moment de l'abonament.

2. La desestimació, si escau, del reconeixement de tram s'adoptarà mitjançant resolució motivada de l'òrgan competent i es comunicarà a la persona afectada mitjançant notificació electrònica.

En aquest cas, la persona podrà tornar a ser avaluada l'any següent any en el mateix tram de desenvolupament professional.

Disposició addicional única. *Informe anual de la carrera horitzontal.*

Els resultats de la carrera horitzontal es faran públics de forma anonimitzada i amb caràcter anual.

Disposició transitòria primera. *Accés al sistema de carrera del personal municipal de les agrupacions 1 i 2 que es troba en situació de servei actiu o que es trobi en alguna de les situacions de l'article 6.1*

1. Al personal municipal de les agrupacions 1 i 2 que es troba en servei actiu o en alguna de les situacions de l'article 6.1 a l'entrada en vigor d'aquest Reglament i tingui una avaluació positiva, se li reconeixen els serveis prestats fins aquest moment, als efectes del còmput de temps de permanència mínima previst a l'article 6.

2. El personal de les agrupacions 1 i 2 que a l'entrada en vigor del Reglament tingui una antiguitat inferior als dos anys i una avaluació positiva, percebrà el complement de carrera que resulti de l'aplicació dels següents percentatges fins que compti amb dos anys de serveis prestats, moment a partir del qual li seran d'aplicació els percentatges relacionats al punt 3:

- a) Subgrup A1: 56 % del tram 1
- b) Subgrup A2: 44 % del tram 1.
- c) Subgrup C1: 48,6 % del tram 1.
- d) Subgrup C2: 40,4 % del tram 1.
- e) AP (antic E): 40,6 % del tram 1.
- f) Bressol A2: 47,7 % del tram 1.
- g) Bressol B: 46,4 % del tram 1.

3. El personal de les agrupacions 1 i 2 que a l'entrada en vigor del Reglament tingui una antiguitat igual o superior als dos anys i inferior als cinc i una avaluació positiva, percebrà el complement de carrera que resulti de l'aplicació dels següents percentatges fins que compti amb cinc anys de serveis prestats:

- a) Subgrup A1: 65,8 % del tram 1 els quatre primers anys i 90,8 % del tram 2 el cinquè any.
- b) Subgrup A2: 70,7 % del tram 1.
- c) Subgrup C1: 81,2 % del tram 1.
- d) Subgrup C2: 73,1 % del tram 1.
- e) AP (antic E): 72,9 % del tram 1.
- f) Bressol A2: 75,2 % del tram 1.
- g) Bressol B: 73,3 % del tram 1.

4. El personal de les agrupacions 1 i 2 als que els és d'aplicació aquesta disposició transitòria queden exclosos de l'aplicació de l'article 7.2.

5. Als efectes d'aquesta disposició transitòria es tenen en compte els serveis prestats a l'Ajuntament i als seus organismes vinculats o dependents adherits a l'Acord de condicions de treball.

Disposició transitòria segona. Accés al sistema de carrera del personal municipal de l'agrupació 3 que es troba en situació de servei actiu o que es trobi en alguna de les situacions de l'article 6.1

1. Al personal municipal de l'agrupació 3 que es troba en servei actiu o en alguna de les situacions de l'article 6.1 a l'entrada en vigor d'aquest Reglament i tingui una avaluació positiva, se li reconeixen els serveis prestats fins aquest moment, als efectes del còmput de temps de permanència mínima previst a l'article 6.

2. El personal de l'agrupació 3 que a l'entrada en vigor del Reglament tingui una antiguitat inferior als dos anys i una avaluació positiva, percebrà el 100% del complement de carrera corresponent al tram 1, en funció del grup o subgrup de classificació i agrupació professional.

3. El personal de l'agrupació 3 al que els és d'aplicació aquesta disposició transitòria queden exclosos de l'aplicació de l'article 7.2.

Disposició final primera. Adequació del sistema de carrera horitzontal

El sistema de carrera horitzontal previst en aquest reglament s'haurà d'adequar a la normativa de funció pública aplicable a les administracions públiques catalanes.

Disposició final segona. Desenvolupament del present reglament

Es faculta la persona titular de la gerència competent en matèria de personal perquè dicti les instruccions que siguin necessàries per a aplicar el sistema de carrera horitzontal regulat en aquest Reglament.

Disposició final tercera. Perspectiva de gènere

Aquest Reglament s'aplica i s'interpreta d'acord amb els principis d'igualtat entre dones i homes que regeixen l'Ajuntament de Barcelona, d'acord amb la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, així com amb el Reglament per a l'Equitat de Gènere a l'Ajuntament de Barcelona, aprovat pel Plenari del Consell Municipal el 21 de desembre de 2018, amb el vigent Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'Ajuntament de Barcelona, així com la Llei 4/2023 de 28 de febrer per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI i la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGTBI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia i la resta de normativa aplicable.

Disposició final quarta. *Entrada en vigor*

Aquest reglament entra en vigor l'endemà de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona i els seus efectes econòmics l'1 de gener de 2027.

Ayuntamiento de Barcelona

ANUNCIO relativo a la aprobación definitiva del Reglamento de carrera horizontal del personal del Ayuntamiento de Barcelona y de sus organismos y entidades públicas vinculados o dependientes adheridos al Acuerdo de condiciones de trabajo.

Expediente n.º **17/ 2026**

El Pleno del Consejo Municipal, en sesión de 26 de junio de 2026, ha aprobado la siguiente propuesta de acuerdo:

RESOLVER las alegaciones presentadas durante el periodo de exposición pública del Reglamento de carrera horizontal del personal del Ayuntamiento de Barcelona y de sus organismos y entidades públicas vinculados o dependientes adheridos en el Acuerdo de condiciones de trabajo, aprobado inicialmente por acuerdo de la Comisión de Presidencia, Seguridad y Régimen Interior de 18 de marzo de 2026, en el sentido que consta en el informe de 8 de junio de 2026 incorporado al expediente.

APROBAR definitivamente el Reglamento de carrera horizontal del personal del Ayuntamiento de Barcelona y de sus organismos y entidades públicas vinculados o dependientes adheridos al Acuerdo de condiciones de trabajo.

PUBLICAR el presente acuerdo, así como el texto íntegro del Reglamento en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, en la Gaceta Municipal y al web del Ayuntamiento.

Contra este acuerdo, que es definitivo en vía administrativa, se puede interponer recurso contencioso-administrativo ante la sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de esta publicación. Sin embargo, se puede interponer cualquier otro recurso que se considere conveniente.

Barcelona, 30 de junio de 2026

El secretario general

Jordi Cases i Pallarès

REGLAMENTO DE LA CARRERA HORIZONTAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA Y DE SUS ORGANISMOS Y ENTIDADES PÚBLICAS VINCULADOS O DEPENDIENTES ADHERIDOS AL ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Preámbulo

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Artículo 3. Definiciones

Capítulo 2

Progresión en tramos de desarrollo profesional

Artículo 4. Tramos y tiempo de permanencia mínima

Artículo 5. Requisitos para la progresión de tramo

Artículo 6. Cómputo del tiempo de permanencia mínima

Capítulo 3

Complemento de carrera

Artículo 7. Composición del complemento de carrera

Capítulo 4

Sistema de evaluación

Artículo 8. Objeto de la evaluación

Artículo 9. Sujetos de la evaluación

Artículo 10. Procedimiento de evaluación

Artículo 11. Comisión de la carrera horizontal

Artículo 12. Efectos de la evaluación

Disposición adicional única. Informe anual de la carrera horizontal

Disposición transitoria primera. Acceso al sistema de carrera del personal municipal de las agrupaciones 1 y 2 que se encuentre en situación de servicio activo o que se encuentre en alguna de las situaciones del artículo 6.1

Disposición transitoria segunda. Acceso al sistema de carrera del personal municipal de la agrupación 3 que se encuentre en situación de servicio activo o que se encuentre en alguna de las situaciones del artículo 6.1

Disposición final primera. Adecuación del sistema de carrera horizontal

Disposición final segunda. Desarrollo del presente reglamento

Disposición final tercera. Perspectiva de género

Disposición final cuarta. Entrada en vigor

Preámbulo

El artículo 17 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, reconoce el derecho del personal público a la carrera profesional, incluyendo la carrera horizontal, entendida como la progresión en grado, categoría u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambio de puesto de trabajo. No obstante, el mismo artículo condiciona su aplicación efectiva al desarrollo por parte de las leyes de función pública dictadas por las administraciones competentes.

La modificación de la Ley 22/1998, de la Carta Municipal de Barcelona, mediante la Ley 3/2025, de 18 de marzo, introduce el artículo 54.5, que establece que se tiene que regular por reglamento el sistema de carrera horizontal de su personal municipal. Dicha previsión normativa permite superar el vacío legal existente hasta este momento y avanzar hacia un modelo de gestión de recursos humanos basado en la valoración de la trayectoria profesional, la calidad del trabajo, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño.

Con este reglamento, el Ayuntamiento de Barcelona da cumplimiento al mandato legal, reconoce el derecho a la carrera horizontal e impulsa un sistema que promueve la motivación, la profesionalización y la mejora continua del servicio público.

El presente reglamento se ha elaborado siguiendo los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 2 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: principios de necesidad y eficacia, ya que la disposición persigue regular el sistema de carrera horizontal del personal municipal en los términos del artículo 54.5 de la Carta Municipal de Barcelona y demás disposiciones legislativas aplicables; principio de proporcionalidad, ya que el contenido es el mínimo imprescindible para alcanzar las finalidades perseguidas; seguridad jurídica, ya que la disposición es coherente con el resto del ordenamiento jurídico y genera un marco normativo estable, predecible, integrado y cierto; transparencia, ya que la disposición tiene que publicarse en el boletín oficial y en la web municipal, para facilitar el acceso sencillo, universal y actualizado a la normativa en vigor, y, finalmente, eficiencia, ya que esta iniciativa evita cargas administrativas innecesarias y racionaliza su gestión.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto*

El presente reglamento tiene por objeto regular el sistema de carrera horizontal del personal municipal, que consiste en la progresión de tramos de desarrollo profesional

sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, previa superación de un procedimiento de evaluación, y el complemento retributivo de carrera que se derive.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

1. Este reglamento es de aplicación al personal funcionario y laboral, en cualquiera de las diferentes modalidades de nombramiento o contratación, que presta servicios en el Ayuntamiento de Barcelona o en sus organismos y entidades de naturaleza pública vinculados o dependientes adheridos al Acuerdo de condiciones de trabajo, quedando excluidos:

- a. El personal eventual de confianza y de asesoramiento especial.
- b. El personal que ocupe puestos gerenciales y puestos con complemento de destino 28 o superior.
- c. El personal a quien resulte de aplicación el pacto de homologación de condiciones de trabajo de personal docente de la Generalitat de Catalunya, en tanto dicho pacto siga vigente.
- d. El personal laboral con contrato de formación, incluidos programas de doctorandos o similares, prácticas formativas y planes de empleo en colaboración con otras entidades públicas.

2. El Reglamento tampoco es de aplicación a miembros electos del Ayuntamiento de Barcelona, a los consejeros y consejeras de distrito, a los comisionados y comisionadas ni a la persona titular de la Sindicatura de Greuges de Barcelona.

Artículo 3. *Definiciones*

A efectos de este reglamento, se entenderá por:

- a) Agrupación profesional: cada uno de los ámbitos en que se clasifica el personal municipal a la vista de la tipología de sus funciones y condiciones de trabajo específicas.

Se determinan tres agrupaciones profesionales a los efectos de la determinación del componente mensual del complemento de carrera:

1. Agrupación profesional 1: todas las categorías funcionariales y laborales no incluidas en los siguientes puntos.
2. Agrupación profesional 2: escola bressol.
3. Agrupación profesional 3: Servicio de Protección Civil, Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (SPCPEIS), excepto el personal técnico superior SPCPEIS, técnico medio SPCPEIS y TM enfermería SPCPEIS (que se incluyen en la agrupación 1) y Guardia Urbana de Barcelona (GUB).

- b) Tramo: periodo de prestación de servicios en los diferentes grupos o subgrupos de clasificación profesional que, junto con la evaluación favorable, hay que acreditar para progresar en la carrera horizontal.

Capítulo 2

Progresión en tramos de desarrollo profesional

Artículo 4. Tramos y tiempo de permanencia mínima

Se establece un sistema de carrera horizontal formado por cinco tramos de desarrollo profesional en cada grupo o subgrupo.

Para el acceso a cada tramo es necesario acreditar, como mínimo, los siguientes periodos de ejercicio profesional en el tramo inferior:

Tramo 1: 2 años desde el ingreso

Tramo 2: 5 años

Tramo 3: 6 años

Tramo 4: 7 años o más

Tramo 5: 10 años, exclusivo del subgrupo C2 (excepto GUB y SPCPEIS)

Artículo 5. Requisitos para la progresión de tramo

Para el acceso y progresión de cada tramo de desarrollo profesional es necesario el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Estar en servicio activo en el momento de la progresión de tramo.
- b) Completar el tiempo mínimo de permanencia en el tramo que corresponda.
- c) Obtener una evaluación adecuada en el tiempo de permanencia del tramo inferior.
- d) No haber sido sancionado por ninguna falta disciplinaria grave o muy grave durante el tiempo de permanencia en el tramo inferior, sin que pueda avanzarse en la carrera horizontal hasta que la sanción se encuentre íntegramente ejecutada.

Los requisitos deben cumplirse en el momento del reconocimiento de progresión de tramo.

Artículo 6. Cómputo del tiempo de permanencia mínima

1. A los efectos de permanencia mínima, se computa el tiempo prestado en servicio activo, servicios especiales o excedencia forzosa en caso del personal laboral, excedencia por cuidado de familiar, excedencia por violencia de género o violencia sexual y excedencia por terrorismo.

2. Al personal que acceda a un grupo o subgrupo superior se le tiene que computar la totalidad de servicios prestados en el subgrupo de procedencia a efectos de reconocimiento del tramo de desarrollo profesional que corresponda en el nuevo subgrupo, excepto en el tramo 5, en el que se requiere la presencia efectiva durante 10 años en el subgrupo C2.

3. Cuando el personal cambie a un grupo o subgrupo de clasificación mediante promoción interna antes del reconocimiento de un tramo de desarrollo profesional, la fracción de tiempo transcurrido se considera tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo o subgrupo a efectos de reconocimiento del tramo de desarrollo profesional correspondiente al nuevo grupo o subgrupo donde preste servicios.

4. El personal que se encuentre en una situación diferente a la de servicio activo inicia o reanuda la carrera horizontal cuando reingresa.

Se respetan los tramos de desarrollo profesional reconocidos con anterioridad al reingreso.

Asimismo, computan los periodos de servicios prestados al Ayuntamiento o a los entes incluidos en el ámbito de aplicación de este reglamento antes del reingreso a los efectos de la consecución del tramo que corresponda.

5. Las personas que reingresen en el servicio activo sin tener tramos de desarrollo reconocidos serán evaluadas a los seis meses de prestación de servicios, computando todo el periodo de servicios prestados al Ayuntamiento o a sus entes dependientes antes del reingreso a los efectos de la consecución del tramo que corresponda.

Capítulo 3

Complemento de carrera

Artículo 7. Composición del complemento de carrera

1. El complemento de carrera es un concepto retributivo de carácter mensual que se abona en doce mensualidades y que es la suma de dos componentes:

a) Componente 1 del complemento de carrera

El importe del componente 1 del complemento de carrera se establece en las tablas retributivas de la Relación de Puestos de Trabajo para cada agrupación profesional, en función del tramo y grupo o subgrupo de clasificación.

Los importes del componente 1 se actualizan de acuerdo con los incrementos previstos en las leyes de presupuestos generales del Estado.

b) Componente 2 del complemento de carrera

El importe del componente 2 consiste en el 1,87 % de la mensualidad de cada persona, incluido el componente 1, a 31 de diciembre del año anterior, con exclusión de trienios, complementos personales transitorios y las retribuciones complementarias percibidas en concepto de servicios extraordinarios y horas extraordinarias, así como de otras gratificaciones y complementos de ruptura de jornada.

2. Primer acceso al primer tramo de carrera

El personal de las agrupaciones 1 y 2 que acceda al primer tramo de carrera por primera vez percibirá, por una única vez, veinticuatro mensualidades del componente 2 del complemento de carrera.

El personal de la agrupación 3 que acceda al primer tramo de carrera por primera vez percibirá, por una única vez, veinticuatro mensualidades del componente 1 y 2 del complemento de carrera.

Las percepciones anteriores se aplicarán respecto a las retribuciones a 31 de diciembre del año anterior, con exclusión de trienios.

Este abono se hará efectivo el mes siguiente a su vencimiento.

Capítulo 4

Sistema de evaluación

Artículo 8. Objeto de la evaluación

La evaluación, a los efectos de la carrera, es el procedimiento mediante el cual se valora la trayectoria, la actuación profesional de las personas trabajadoras en función de las competencias del puesto de trabajo de acuerdo con la relación de puestos de trabajo y el diccionario de competencias del Ayuntamiento de Barcelona, así como la calidad de los trabajos efectuados y los conocimientos adquiridos.

Artículo 9. Sujetos de la evaluación

1. Persona evaluada: persona empleada a quien se le valora el desarrollo profesional.
2. Personal evaluador: persona titular de la gerencia de adscripción de la persona evaluada.

En el caso de que durante el periodo de evaluación la persona trabajadora haya prestado servicios en diferentes gerencias, la evaluación corresponde a la gerencia donde se encuentra prestando servicios en el momento de la finalización del periodo de evaluación.

3. Comisión de la carrera horizontal: integrada por la Administración y los sindicatos firmantes del Acuerdo de condiciones, con carácter paritario y con las funciones asignadas en el artículo 11 de este reglamento.

Artículo 10. *Procedimiento de evaluación*

1. Desde la gerencia competente en materia de personal se impulsará de oficio la evaluación de las personas a quienes les falte, como mínimo, seis meses para completar el tiempo mínimo de permanencia en el tramo profesional que corresponda.

2. La evaluación se realiza mediante un cuestionario en el que se describen los comportamientos que acreditan las competencias del puesto de trabajo ocupado por la persona evaluada.

3. El resultado de la evaluación es adecuado o no adecuado y debe comunicarse a la persona evaluada.

4. El personal evaluador debe motivar las evaluaciones no adecuadas a las personas evaluadas, las cuales pueden formular alegaciones, que serán resueltas por la persona titular de la gerencia competente en materia de personal, previo informe de la Comisión de la carrera horizontal.

Artículo 11. *Comisión de la carrera horizontal*

1. La Comisión de la carrera horizontal estará integrada, con carácter paritario, por representantes de la Administración, ostentando la presidencia la persona titular de la Gerencia Municipal, o persona en quien delegue, y dos personas representantes por cada sección sindical firmante del Acuerdo de condiciones de trabajo. La presidencia tendrá voto de calidad en caso de empate.

La Comisión de la carrera horizontal debe tender a la paridad entre mujeres y hombres; en todo caso, respecto a las personas designadas por la Administración.

2. La Comisión de la carrera horizontal tiene encomendadas las siguientes funciones:

1. Conocer las incidencias que se hayan podido dar en las evaluaciones y proponer a la gerencia competente en materia de personal las medidas a adoptar.
2. Realizar el análisis de las evaluaciones no adecuadas para establecer, si lo considera oportuno, la práctica de las actuaciones adecuadas, valorando la posibilidad de ofrecer una formación evaluable como plan de mejora. En tal caso,

la persona afectada será objeto de una nueva evaluación una vez realizada y superada la formación.

3. Analizar las alegaciones recibidas y elevar propuesta de resolución a la gerencia competente en materia de personal.

Artículo 12. *Efectos de la evaluación*

1. El Ayuntamiento de Barcelona reconocerá, de oficio y mediante el abono del complemento de carrera, la progresión de tramo si el resultado de la evaluación de la persona solicitante es “adecuada” y cumple el resto de requisitos del artículo 5 en el momento del abono.

2. La desestimación, en su caso, del reconocimiento de tramo se adoptará mediante resolución motivada del órgano competente y se comunicará a la persona afectada mediante notificación electrónica.

En dicho caso, la persona podrá volver a ser evaluada al año siguiente en el mismo tramo de desarrollo profesional.

Disposición adicional única. *Informe anual de la carrera horizontal.*

Los resultados de la carrera horizontal se harán públicos de forma anonimizada y con carácter anual.

Disposición transitoria primera. *Acceso al sistema de carrera del personal municipal de las agrupaciones 1 y 2 que se encuentre en situación de servicio activo o que se encuentre en alguna de las situaciones del artículo 6.1*

1. Al personal municipal de las agrupaciones 1 y 2 que se encuentre en servicio activo o en alguna de las situaciones del artículo 6.1 a la entrada en vigor de este reglamento y tenga una evaluación positiva, se le reconocerán los servicios prestados hasta ese momento, a efectos del cómputo de tiempo de permanencia mínima previsto en el artículo 6.

2. El personal de las agrupaciones 1 y 2 que a la entrada en vigor del reglamento tenga una antigüedad inferior a dos años y una evaluación positiva percibirá el complemento de carrera que resulte de la aplicación de los siguientes porcentajes hasta que cuente con dos años de servicios prestados, momento a partir del cual le serán de aplicación los porcentajes relacionados en el punto 3:

- a) Subgrupo A1: 56 % del tramo 1
- b) Subgrupo A2: 44 % del tramo 1
- c) Subgrupo C1: 48,6 % del tramo 1
- d) Subgrupo C2: 40,4 % del tramo 1
- e) AP (antiguo E): 40,6 % del tramo 1
- f) Bressol A2: 47,7 % del tramo 1

g) Bressol B: 46,4 % del tramo 1

3. El personal de las agrupaciones 1 y 2 que a la entrada en vigor del reglamento tenga una antigüedad igual o superior a dos años e inferior a cinco y una evaluación positiva percibirá el complemento de carrera que resulte de la aplicación de los siguientes porcentajes hasta que cuente con cinco años de servicios prestados:

- a) Subgrupo A1: 65,8 % del tramo 1 los cuatro primeros años y 90,8 % del tramo 2 el quinto año
- b) Subgrupo A2: 70,7 % del tramo 1
- c) Subgrupo C1: 81,2 % del tramo 1
- d) Subgrupo C2: 73,1 % del tramo 1
- e) AP (antiguo E): 72,9 % del tramo 1
- f) Bressol A2: 75,2 % del tramo 1
- g) Bressol B: 73,3 % del tramo 1

4. El personal de las agrupaciones 1 y 2 al cual le es de aplicación esta disposición transitoria queda excluido de la aplicación del artículo 7.2.

5. A los efectos de esta disposición transitoria se tendrán en cuenta los servicios prestados al Ayuntamiento y a sus organismos vinculados o dependientes adheridos al Acuerdo de condiciones de trabajo.

Disposición transitoria segunda. Acceso al sistema de carrera del personal municipal de la agrupación 3 que se encuentre en situación de servicio activo o que se encuentre en alguna de las situaciones del artículo 6.1

1. Al personal municipal de la agrupación 3 que se encuentre en servicio activo o en alguna de las situaciones del artículo 6.1 a la entrada en vigor de este reglamento y tenga una evaluación positiva, se le reconocerán los servicios prestados hasta ese momento, a efectos del cómputo de tiempo de permanencia mínima previsto en el artículo 6.

2. El personal de la agrupación 3 que a la entrada en vigor del reglamento tenga una antigüedad inferior a dos años y una evaluación positiva percibirá el 100% del complemento de carrera correspondiente al tramo 1, en función del grupo o subgrupo de clasificación y agrupación profesional.

3. El personal de la agrupación 3 al cual le es de aplicación esta disposición transitoria queda excluido de la aplicación del artículo 7.2.

Disposición final primera. Adecuación del sistema de carrera horizontal

El sistema de carrera horizontal previsto en este reglamento deberá adecuarse a la normativa de función pública aplicable a las administraciones públicas catalanas.

Disposición final segunda. Desarrollo del presente reglamento

Se faculta a la persona titular de la gerencia competente en materia de personal para que dicte las instrucciones que sean necesarias para aplicar el sistema de carrera horizontal regulado en este reglamento.

Disposición final tercera. *Perspectiva de género*

El presente reglamento será de aplicación y se interpretará de acuerdo con los principios de igualdad entre mujeres y hombres que rigen en el Ayuntamiento de Barcelona, de conformidad con la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como con el Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona, aprobado por el Pleno del Consejo Municipal el 21 de diciembre de 2018, el vigente Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Barcelona, así como la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y la Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGBTI y la erradicación de la LGBTIfobia, y el resto de normativa aplicable.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor*

El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, y sus efectos económicos, el 1 de enero de 2027.