REGLAMENT DE LA CARRERA HORITZONTAL DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA I DELS SEUS ORGANISMES I ENTITATS 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. Còmput del temps de permanència mínima

CAPITOL 3: Complement de carrera

Article 7. Composició del complement de carrera

7.1 Component 1 del complement de carrera

7.2 Component 2 del complement de carrera

7.3 Primer accés al primer tram 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 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 les 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 transitòria segona: Accés al sistema de carrera del personal municipal que es troba en les situacions administratives previstes a l'article 6.1

Disposició derogatòria única

Disposició final primera: Adequació del sistema de carrera horitzontal

Disposició final segona: Desenvolupament del present reglament

Disposició final tercera: 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 dels empleats públics a la carrera horitzontal, 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 habilita a 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, predictible, 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 les 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 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. Tampoc no és d'aplicació als 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 funcionarials i laborals no incloses als punts següents.
   2. Agrupació professional 2: Escola bressol.
   3. Agrupació professional 3: SPCPEIS, excepte el personal Tècnic Superior SPCPEIS, Tècnic Mig SPCPEIS i TM infermeria SPCPEIS (que s'inclouen en l'agrupació 1) i 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 administrativa.

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. Còmput del temps de permanència mínima

6.1. 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.

6.2. Al personal que accedeixi a un grup o subgrup superior se li computarà 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 presencia efectiva durant 10 anys en el subgrup C2.

6.3. 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.

6.4. El personal que es troba en una situació diferent de la de servei actiu iniciarà o reprendrà la carrera horitzontal quan reingressi.

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

Així mateix, computaran 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.

6.5. 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.

CAPITOL 3: Complement de carrera

Article 7. Composició del complement de carrera

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 :

7.1 Component 1 del complement de carrera

L'import del component 1 del complement de carrera s'estableix a les taules retributives, 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.

7.2 Component 2 del complement de carrera

L'import del component 2 consisteix en l'1,87 % de la mensualitat de cada empleat/da 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.

7.3 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

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

9.2. Personal avaluador: el/la 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.

9.3. 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

10.1. 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.

10.2. 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.

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

10.4. 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

11.1 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 dos representants per cada secció sindical signant de l'Acord de condicions de treball. La presidència tindrà vot de qualitat en cas d'empat.

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

1. 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.
2. 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.
3. 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

12.1. 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.

12.2. 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 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 4:

   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 es d'aplicació aquesta disposició transitòria queden exclosos de l'aplicació de l'article 7.3.

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 complement de carrera que resulti de l'aplicació.

3. El personal de l'agrupació 3 al que els es d'aplicació aquesta disposició transitòria queden exclosos de l'aplicació de l'article 7 apartat 7.3.

Disposició derogatòria única
Queden derogades les disposicions municipals de rang igual o inferior que s'oposi o contradigui allò establert en aquest Reglament.

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: 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.