



ACUERDO SOBRE LOS CRITERIOS GENERALES DE REGULACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL SECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

En la sesión celebrada en el día 28 de noviembre de 2024, la Administración y las organizaciones sindicales CSIT UNIÓN PROFESIONAL, CCOO FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE MADRID, CSIF y UGT SERVICIOS PÚBLICOS MADRID, alcanzaron un preacuerdo, que contenía los criterios generales que han de regir en la implantación de la carrera profesional horizontal (Anexo I) y de la evaluación del desempeño (Anexo II) del personal funcionario y laboral del sector de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid, en desarrollo de lo previsto en los artículos 16.3.a), 17 y 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En relación con este preacuerdo la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Hacienda, Economía y Empleo ha emitido informe preceptivo, vinculante y favorable sobre el mismo, procediéndose en esta sesión a su aprobación definitiva en los mismos términos alcanzados del preacuerdo.

Dado el carácter definitivo del presente acuerdo, la Administración se compromete a trasladar su contenido al correspondiente proyecto de Decreto, cuya tramitación se iniciará tras la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2025, norma que incluirá una habilitación legal al Gobierno regional para que dicte la correspondiente normativa reglamentaria en estas materias.

En la tramitación del citado proyecto de Decreto, que será objeto de negociación con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo definitivo, se seguirá el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general previsto en el Título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el Decreto 52/2021, de 24 de marzo, del Consejo de



Gobierno, por el que se regula y simplifica el procedimiento de elaboración de las disposiciones normativas de carácter general en la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 10 de diciembre de 2024.

LA DIRECTORA GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

María José Esteban Raposo

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CSIF

CSIT UNIÓN PROFESIONAL

CCOO FEDERACIÓN
DE SERVICIOS A LA
CIUDADANÍA DE
MADRID

UGT SERVICIOS
PÚBLICOS MADRID

Elena Moral Pavo

Juan Luis Martín Sierra

Javier Díaz Toril

Rosa María Robledano
Gómez

Unión Autónoma de
CSIF Madrid

CSIT UNIÓN PROFESIONAL

Federación de Servicios
a la Ciudadanía de
CCOO Madrid

UGT Servicios Públicos
Madrid



ANEXO I

CRITERIOS APLICABLES A LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

La regulación que se efectúe afectará al personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo Sectorial de personal funcionario de administración y servicios y al personal laboral del ámbito del Convenio Único.

No afectará, por tanto, al personal:

- Docente.
- Estatutario.
- Funcionario de la Administración justicia.
- Laboral de Madrid Digital o de otros entes públicos no incluidos en el Convenio Único.
- Personal de fundaciones, consorcios o empresas públicas o cualquier otra entidad u organismo incluido en el sector público autonómico.

Dentro de este ámbito, se extenderá al:

- Personal funcionario de carrera, incluido el que haya accedido a la Administración de la Comunidad de Madrid por el procedimiento previsto en el artículo 55 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid.
- Personal funcionario interino.
- Personal laboral fijo.
- Personal laboral temporal.
- Personal funcionario de carrera o personal laboral fijo que ocupe puestos de personal eventual.



- Personal docente, estatutario o funcionario de la Administración de Justicia que por los procesos de provisión estén ocupando un puesto de trabajo incluido dentro del ámbito del Acuerdo Sectorial, si bien respecto de estos se incluirán previsiones específicas en orden a homologar el presente modelo de carrera horizontal con el implantado en su sector de procedencia.

A su vez, y siempre dentro de este ámbito, se incluirán regulaciones de detalle que, en coherencia con el modelo general, atiendan a las peculiaridades concretas de determinados colectivos, en los aspectos en los que efectivamente existen estas especialidades y bajo la premisa de unidad de modelo.

A título de ejemplo:

- Dispensas sindicales: tendrán derecho a la carrera profesional en iguales condiciones que si se encontraran desempeñando su puesto de trabajo, pero se regulará la forma concreta de computar su evaluación del desempeño.
- Personal funcionario o laboral en situaciones administrativas diferentes al servicio activo: se tendrá en cuenta cada una de las situaciones, según comporten o no cómputo a efectos de antigüedad, a efectos de que el tiempo de duración de estas situaciones puedan o no ser tomados en consideración para avanzar en la carrera. Con carácter general, serán computables las situaciones de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares, excedencia por violencia de género y excedencia de víctimas del terrorismo (y equivalentes del personal laboral).
- Personal proveniente de otras Administraciones Públicas: se reconocerá la carrera profesional que tengan consolidada en su Administración de origen, siempre que exista reciprocidad en la misma.

De no existir reciprocidad, se le aplicarán las reglas correspondientes al modelo aquí regulado a partir de su incorporación a la Comunidad de Madrid.

- Personal que supere procesos de promoción interna, en cualquiera de sus modalidades: conservará los niveles de carrera que tenga consolidados, percibiéndolos por la cantidad asignada al grupo de origen, y los períodos de tiempo prestados en el grupo de origen se computarán para la adquisición del siguiente nivel en el grupo de destino.



- Personal temporal que acceda a la condición de fijo: si es en el mismo grupo o subgrupo de clasificación, se le reconocerán los niveles que tuviera acreditados como personal temporal; si es en otro grupo o subgrupo, se aplicarán las reglas expuestas para la promoción interna.
- Personal temporal sin puesto de trabajo (por programas, por ejemplo): se establecerá un sistema de acumulación de períodos para el cómputo del requisito de antigüedad, y un periodo mínimo de prestación de servicios en virtud de la vinculación como temporal sin puesto de trabajo de seis meses antes de comenzar a percibir el complemento de carrera.

II.- PRINCIPIOS.

La carrera profesional horizontal responderá a los siguientes principios informadores:

- a) Voluntaria: Corresponde a cada empleado solicitar y, en su caso, acreditar el cumplimiento de los requisitos para el acceso a los distintos niveles de carrera, en los términos y condiciones que reglamentariamente se establezcan.
- b) Individual: representa el reconocimiento del desarrollo y la trayectoria profesional del empleado individualmente reconocido.
- c) De acceso consecutivo y gradual en el tiempo: sin posibilidad de saltos o avances no consecutivos.
- d) Retribuida: Según el nivel de carrera reconocido se percibirá un complemento económico.
- e) Transparente: deberán conocerse de forma clara y con carácter previo qué aspectos van a ser objeto de valoración.
- f) Objetiva: los requisitos y méritos deberán constar claramente establecidos y ser susceptibles de parametrización y, en la medida de lo posible, de valoración automática.
- g) Evaluable: la evaluación del desempeño del trabajo realizado en puestos de trabajo desempeñados en el periodo de tiempo establecido para acceder a cada uno de los niveles en los que se articula será el factor más relevante.



- h) Consolidable: con carácter general, cada nivel será consolidable, e irreversible, salvo los efectos que pueda tener la imposición de la sanción de demérito.

III.- ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL.

1. Niveles y períodos mínimos de permanencia.

a) Principio general: el número de niveles y sus características serán los mismos para todos los grupos o subgrupos de clasificación (si bien la cantidad asignada a cada nivel variará según el grupo o subgrupo, conforme se expresa más adelante) y serán iguales para todo el personal del mismo grupo o subgrupo, cualquiera que sea el cuerpo o categoría profesional a la que pertenezcan.

b) Número de niveles y de períodos mínimos de permanencia en cada nivel para ascender al siguiente:

- Primer nivel: al menos 5 años de permanencia desde el ingreso.
- Segundo nivel: al menos 6 años de permanencia en el primer nivel.
- Tercer nivel: al menos 6 años de permanencia en el segundo nivel.
- Cuarto nivel: al menos 6 años de permanencia en el tercer nivel.
- Quinto nivel: al menos 6 años de permanencia en el cuarto nivel.

c) Forma de cómputo de la antigüedad:

- El número de años de permanencia en cada nivel deberá ser por años completos, si bien para su cálculo se tendrán en cuenta, cuando haya interrupciones en la prestación, todos los períodos de tiempo de servicio que sean computables a efectos de antigüedad conforme al ordenamiento aplicable a cada colectivo de personal funcionario o laboral.
- En caso de interrupciones en la prestación del servicio, se tendrán en cuenta, a fin de completar el período mínimo de permanencia, los diferentes períodos de prestación que sean computables a efectos de antigüedad conforme al ordenamiento vigente.
- En caso de situaciones que comporten derecho a cómputo a efectos de antigüedad, se computarán también para el cálculo de los períodos mínimos de permanencia.



- En el caso de jornadas parciales, se exigirá iguales períodos de permanencia que los establecidos con carácter general en el apartado b), si bien el complemento de carrera se abonará en proporción al porcentaje de jornada efectiva.
- En caso de cambio de grupo o subgrupo por promoción interna, se computarán los años de permanencia en el grupo o subgrupo inferior para alcanzar el siguiente nivel que le corresponda en el grupo superior.

2. Requisitos y méritos.

a) Reglas generales:

- La antigüedad será un requisito, pero no un mérito puntuable, sin perjuicio de lo establecido en relación con el régimen transitorio.
- El cambio de nivel exige alcanzar la puntuación mínima que se establezca en los méritos, de modo que, si no se obtiene ésta, el empleado, aunque cumpla con los requisitos y solicite el cambio, no avanzará de nivel en tanto no alcance en las sucesivas convocatorias dicha puntuación mínima. Los méritos que valorar deberán ser obtenidos exclusivamente en marco temporal objeto de valoración, sin que puedan alegarse méritos anteriores.

b) Los requisitos para obtener los niveles de carrera serían los siguientes:

- Completar el periodo de permanencia mínimo indicado anteriormente.
- Obtener la puntuación mínima necesaria en el proceso de evaluación anual que se establezca, dentro de los años de permanencia en el nivel anterior, es decir, tener evaluaciones al menos suficientes en el período anterior en un número de años equivalente a la antigüedad exigida para poder acceder al nuevo nivel.
- En el supuesto de años con evaluación no suficiente, éstos se descontarán del período mínimo de permanencia (esto es, supondrá la necesidad de permanecer en el nivel inferior un año más por cada año con evaluación no suficiente).
- Acreditar la puntuación mínima exigible para cada uno de los bloques de valoración, según lo que se detalla más adelante.

- No haber sido sancionado por faltas disciplinarias graves y muy graves durante el período objeto de consideración, sin que pueda avanzar en la carrera mientras la sanción esté completamente ejecutada o sea cancelada. En el supuesto de que en el momento de proceder al cambio de nivel se encontrara en tramitación un expediente disciplinario por la comisión de faltas graves o muy graves que todavía no estuviera resuelto, o, estándolo, la resolución sancionadora no fuera firme en vía administrativa, podrá solicitar el avance de nivel, si bien si con posterioridad se formalizara la sanción, dicho avance de nivel quedaría sin efectos.
- En particular, quienes estén sancionados por una sanción de demérito no podrán concurrir a las convocatorias de avance de nivel en tanto no finalice el período de duración de dicha sanción.

3. Bloques de méritos a valorar.

El reconocimiento de los distintos niveles en que se estructura la carrera dentro de cada subgrupo o grupo de titulación requerirá, además de cumplir con los requisitos enumerados anteriormente, alcanzar una puntuación mínima de 65 puntos sobre 100, que estará conformada por los siguientes méritos:

- a) Primer bloque (evaluación del desempeño): un máximo de 50 puntos.

Para que se pueda valorar, es preciso haber obtenido una valoración positiva en al menos un número de años igual al de permanencia en el nivel anterior, y se asignará la puntuación diferenciando según el grado de valoración alcanzado, y según el número de años en que se haya alcanzado dicho grado, de acuerdo con la siguiente escala:

1º. En el primer nivel de carrera:

- Evaluación excelente: 10 puntos por cada año evaluado.
- Evaluación óptima: 8 puntos por cada año evaluado.
- Evaluación suficiente: 6 puntos por cada año evaluado.

2º. En el segundo y sucesivos niveles de carrera:

- Evaluación excelente: 8,34 puntos por cada año evaluado.



- Evaluación óptima: 6,67 puntos por cada año evaluado
- Evaluación suficiente: 5 puntos por cada año evaluado.

La puntuación final será el resultado de la suma de la obtenida en cada uno de los años objeto de consideración.

b) Segundo bloque (Formación, innovación, transferencia y difusión del conocimiento): se le asignará un máximo de 20 puntos, a desagregar según los sub-apartados que comprende:

- Formación recibida, entendida como la participación y superación de acciones formativas vinculadas con las funciones propias de su grupo.

Se computarán a efectos de acreditar la formación únicamente los cursos impartidos por los órganos competentes en la materia en la Comunidad de Madrid (DGFP, Madrid Digital), por promotores externos dentro del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, así como, los cursos homologados por la Dirección General de Función Pública conforme a la normativa vigente en esta materia.

Para poder ser valorados será preciso que el alumno haya obtenido el correspondiente certificado de aprovechamiento y se computarán todos los cursos en los que se cumplan estas circunstancias, con independencia de su duración y temática, siempre y cuando se hayan realizado dentro del período temporal objeto de evaluación.

Se dará un tratamiento especialmente favorable a la obtención de la certificación de los itinerarios formativos completados y/o renovados en proceso de implantación en la Comunidad de Madrid.

Se establecerá una escala de puntos según el número total de horas de formación acreditadas (esto es, se valorarán las horas acreditadas y no el número de cursos realizados):

- Innovación, que valorará las iniciativas en que participe el empleado de cara a la mejora de los servicios: por ejemplo, participación en proyectos piloto



impulsados por las diferentes consejerías; participación en iniciativas de innovación docente; participación en grupos de calidad o en grupos de mejora; etc.

- Transferencia del conocimiento, que valora la contribución del empleado a garantizar una transferencia del conocimiento a otros empleados mediante la formación impartida: docentes de planes de formación del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid; ponentes en jornadas o seminarios.

La puntuación máxima que se podrá alcanzar por cada sub-apartados será de 20 puntos.

c) Tercer bloque (Compromiso con el servicio público): se le asignará un máximo de 10 puntos, según los sub-apartados siguientes:

- Estar inscrito en la bolsa de candidatos para participar como miembro de un órgano de selección de la Administración de la Comunidad de Madrid, siempre que no renuncie a participar en los tribunales o comisiones en que sea designado, salvo causa de abstención debidamente acreditada. La puntuación máxima que obtener por este mérito será de 10 puntos, que se alcanzarán de estar inscrito en dicha bolsa durante todo el período de permanencia exigido para el cambio de nivel.
- El nombramiento como miembro de juntas de méritos u órganos equivalentes relativos al personal laboral, y en tribunales de selección de personal temporal.
- La participación en otros órganos colegiados en representación de la Administración: comisiones y grupos de trabajo.
- La realización de labores de tutorización o mentorización del personal de nuevo ingreso, en especial cuando se trate de personas con discapacidad intelectual.

d) Cuarto bloque (puestos de especial desempeño): se le asignará un máximo de 10 puntos, cuando se trate de puestos de trabajo que por sus características

específicas se constata una mayor dificultad para su cobertura, respecto del resto de puestos adscritos a la categoría o cuerpo que corresponda: por ejemplo, en puestos de trabajo de cobertura difícil por su ubicación geográfica; puestos que requieran jornadas partidas; puestos que no admitan teletrabajo.

En la correspondiente convocatoria se identificarán los tipos de puestos de trabajo concretos en los que se considera que concurren estas circunstancias.

- e) Quinto bloque (niveles de absentismo): se le asignará un máximo de 10 puntos.

Se tendrán a estos efectos en cuenta las ausencias que se puedan calificar de absentismo, si bien de manera inversa, esto es, se partirá de los 10 puntos y se restarán en función del nivel de absentismo en que se incurra durante el período objeto de consideración.

A estos exclusivos efectos, se considerará como absentismo las ausencias no justificadas; el incumplimiento reiterado del horario de obligado cumplimiento; el disfrute de permisos, licencias o figuras equivalentes no causales y no retribuidos; y las reducciones de jornada por interés particular, esto es, que no sean consecuencia de necesidades de conciliación.

4. Puntuación exigible.

Para adquirir cada nuevo nivel de carrera se deberá obtener, además de un mínimo total de 65 puntos, al menos el 25 % de la puntuación máxima posible en al menos tres de los bloques anteriores.

5. Procedimiento de reconocimiento del nivel de carrera.

- a) Se efectuará una convocatoria única, cada año, que se aprobará por el órgano competente de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.
- b) Esta convocatoria se aprobará de ordinario dentro del primer trimestre de cada año.
- c) La participación en la convocatoria será voluntaria, y se podrá concurrir a la misma a partir del primer año natural al siguiente en el que se haya consolidado el período mínimo de permanencia en el nivel inferior.



- d) La presentación de la solicitud será telemática y en ella el interesado tendrá que consignar los méritos que alega, llevar a cabo una autobaremación, y cumplimentar la solicitud de una forma que permita su automatización de la verificación de la información consignada siempre que la misma obre en poder de la Comunidad de Madrid (con posibilidad de conexión con las bases de datos donde conste la información que aduce.)
- e) Existirá una Comisión de verificación, en cada consejería (o, en su caso, en los Organismos Autónomos o Entes Públicos que por el número de empleados así se considere conveniente) encargada de la verificación de la autobaremación de las solicitudes y de elevación de la propuesta al órgano encargado de resolver.
- Esta comisión estará integrada por un número impar de miembros, de los cuales al menos la mitad más uno serán designados por la Secretaría General Técnica o Gerencia respectiva; cada una de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de administración y servicios podrá designar un representante en cada comisión.
- f) Por parte del órgano competente de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo se establecerán criterios interpretativos comunes de obligado cumplimiento para todas las comisiones que garanticen la uniformidad de los criterios aplicados.
- g) El plazo máximo de resolución será de cinco meses y el silencio negativo, sin perjuicio de que conforme prevé la LPACAP se pueda dictar resolución favorable, una vez transcurrido el mismo.
- h) Los efectos económicos y administrativos se retrotraerán al primer día del año en que se publique la resolución que ponga fin al procedimiento.
- i) Las comunicaciones se efectuarán en todo caso a través de la publicación en el BOCM, en lo que se refiere a los actos de inicio y de fin del procedimiento, o en el portal web de la Comunidad de Madrid, en lo que atañe a los actos de trámite.
- j) No se diseñará ningún sistema de impugnación específico, sino que se seguirían los sistemas generales previstos en las normas vigentes.



IV.- EFECTOS DE LA CARRERA PROFESIONAL: COMPLEMENTO DE CARRERA.

- a) El reconocimiento de un nivel se concretará en el derecho a percibir un nuevo concepto retributivo, denominado complemento de carrera. Este concepto se creará por ley en el caso del personal funcionario, y se incluirá en el convenio colectivo, en el caso del personal laboral.
- b) La cuantía de este complemento será igual para todos los empleados del mismo grupo o subgrupo de clasificación y nivel de carrera profesional.
- c) La cuantía de este complemento será un porcentaje del importe total consignado en la LPGCM como sueldo anual para cada grupo o subgrupo de clasificación del personal funcionario, y esa misma cantidad será la que se abone al personal laboral, según las equivalencias entre los grupos y subgrupos de clasificación de personal funcionario y grupos profesionales del personal laboral.
- d) El porcentaje sobre el sueldo será igual en cada grupo o subgrupo y en cada nivel dentro de cada grupo y subgrupo, conforme a la siguiente escala:
 - Nivel 1: 10 % del sueldo anual.
 - Nivel 2: 20 % del sueldo anual.
 - Nivel 3: 30 % del sueldo anual.
 - Nivel 4: 40 % del sueldo anual.
 - Nivel 5: 50 % del sueldo anual.
- e) La cuantía del concepto será anual, pero el devengo se producirá en doce mensualidades (se incluirá el mes de vacaciones, pero no las pagas extraordinarias).
- f) Dado que el complemento se calcula como un porcentaje sobre el sueldo de los grupos o subgrupos funcionariales, el complemento experimentará un incremento automático en los mismos porcentajes en que lo haga dicho sueldo, según lo que establezca la LPGE de cada año.
- g) La percepción de este complemento podrá resultar, en aquellos casos en los que así se determine conforme con el ordenamiento vigente, incompatible con la



percepción de otros conceptos retributivos que expresamente se determinen. En todo caso, será incompatible la percepción de cualquier cuantía en concepto de fondo de modernización con el abono de este complemento, sin perjuicio de lo previsto al respecto en relación con el régimen transitorio, así como con el devengo de cualquier otro concepto retributivo que tenga como finalidad compensar la carrera profesional horizontal, cualquiera que sea su denominación.

V.- RÉGIMEN TRANSITORIO.

Se establecerá un régimen transitorio, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Adquisición de niveles.

- a) Al personal que esté en servicio activo o con reserva de puesto de trabajo a 1 de enero de 2025 y que cumpla con el requisito de antigüedad para el reconocimiento de los distintos niveles de carrera, siempre que no esté sancionado por falta grave o muy grave no ejecutada íntegramente o no cancelada, se le reconocerá directamente el nivel de carrera que se haya de corresponder con la referida antigüedad. No se tendrán en cuenta los años en los que hubiera tenido una evaluación negativa a efectos de la percepción del fondo de modernización.
- b) Excepcionalmente, el personal que entre el período 1 de enero a 30 de junio de 2025 se reincorpore a la Administración de la Comunidad de Madrid desde cualquier situación administrativa que no conlleve reserva de puesto de trabajo y, en particular, desde la situación de servicios en otras Administraciones Públicas; y el que sea transferido a la Administración autonómica o acceda a la misma por el procedimiento previsto en el artículo 55 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, recibirá el mismo tratamiento que el previsto para los supuestos del apartado a).

2. Efectos económicos y administrativos.

Los efectos económicos y administrativos del reconocimiento de los niveles de carrera conforme al presente régimen transitorio serán con carácter general del 1 de enero del 2025, salvo en el caso de personal que se incorpore de conformidad con lo previsto en las letras anteriores entre dicha fecha y el 30 de junio de 2025, en cuyo supuesto los efectos económicos y administrativos serán del 1 de julio de 2025, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el siguiente punto.



3. Calendario de implantación.

Los efectos económicos de la carrera profesional horizontal se ajustarán al siguiente calendario de implantación, con independencia del nivel de carrera reconocido administrativamente a cada empleado:

- A partir del 1 de enero del año 2025: cuantías correspondientes a los niveles 1 y 2.
- A partir del 1 de enero del año 2027: cuantía correspondiente al nivel 3 y 4
- A partir del 1 de enero del año 2029: cuantía correspondiente al nivel 5.

4. Garantías retributivas.

- a) El Fondo de Modernización perderá su vigencia con efectos 31 de diciembre de 2024.
- b) Al personal que se encuentre percibiendo el complemento derivado del actual fondo de modernización con efectos a 1 de enero de 2025 se le reconocerá un complemento personal transitorio absorbible por la misma cuantía anual que viniera percibiendo en concepto de fondo de modernización. Este complemento personal transitorio se abonará en 12 mensualidades.
- c) El complemento personal transitorio de carrera será absorbido únicamente por los niveles de carrera que se le reconozcan y los sucesivos avances de nivel.
- d) El personal que a 1 de enero de 2025 se encontrara en servicio activo o en una situación con derecho a reserva de puesto de trabajo y, estando incluido dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo Sectorial del personal funcionario de administración y servicios o del Convenio Colectivo Único del personal laboral no estuviera percibiendo cantidad alguna con cargo al actual fondo de modernización, por estar excluido en su ámbito de aplicación, pasará a devengar desde dicha fecha, o en la que tenga lugar su reingreso al servicio activo, en tanto no se le reconozca un nivel de carrera retribuido, un complemento personal transitorio de carrera absorbible correspondiente al primer nivel de carrera.



5. Régimen transitorio respecto de las convocatorias de adquisición de nivel.

La primera convocatoria para la adquisición de nuevos niveles de carrera horizontal se llevará a cabo en el año 2027.

En dicha convocatoria, únicamente se considerarán los resultados de la evaluación obtenidos por el empleado en el año 2026 para el bloque correspondiente. En sucesivas convocatorias, el número de evaluaciones que se tomarán en cuenta irá incrementándose con cada nueva evaluación anual, hasta alcanzar el límite requerido para cada nivel en el apartado 3.3.a).



ANEXO II

CRITERIOS APLICABLES AL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El ámbito de aplicación del sistema de evaluación del desempeño será exactamente el mismo que el ámbito de aplicación del sistema de carrera profesional horizontal; esto es, todo el personal susceptible de incluirse en el mecanismo de carrera horizontal estará sujeto a evaluación.

II. CRITERIOS Y PRINCIPIOS.

- a) El objeto de la evaluación ha de estar constituido por la medición y valoración del rendimiento o el logro de resultados y de la conducta profesional del empleado.
- b) La evaluación ha de ser preceptiva para todos los empleados, con independencia de que hagan ejercicio de su derecho o no a participar en la carrera profesional horizontal.
- c) La evaluación ha de ser un requisito imprescindible para la implantación de la carrera administrativa horizontal.
- d) La evaluación ha de ser continua, si bien la medición de resultados y su valoración se efectuará con carácter anual.
- e) La evaluación se expresará en términos numéricos y sujeta a una escala predeterminada de resultados.
- f) Se han de respetar los siguientes criterios:
 - transparencia,
 - objetividad y no discriminación,
 - motivación,
 - periodicidad,



- participación,
- salvaguarda de los derechos de los empleados públicos.

III. FACTORES DE EVALUACIÓN Y ESCALA DE RESULTADOS.

a) Factores e indicadores.

Cada empleado dispondrá de un Plan Individual de Trabajo (PIT) y, se tendrán en cuenta tres tipos de factores objeto de evaluación: cuantitativos, cualitativos y de habilidades y actitudes.

- a) Factores cuantitativos: se trata de medir la cantidad de trabajo desarrollado, así como el grado de consecución de los objetivos establecidos.

A través del PIT para cada empleado, se indicarían los objetivos generales de la unidad en la que se inserta el empleado, los objetivos individuales del mismo y los indicadores cuantitativos vinculados a la medición y seguimiento del grado de consecución de los objetivos establecidos.

Los indicadores –que son el elemento clave de la medición- podrán ser de tres tipos: numéricos, porcentuales o condicionales, si bien respecto de estos se exigirá que:

- Predominen los indicadores numéricos o cuantitativos propiamente dichos sobre los porcentuales y los condicionales.
- Cada indicador debe tener un valor ponderado, dentro de una escala conjunta de base 100: por ejemplo, no se puede dar igual valor a resolver x número de expedientes que a asistir a x número de reuniones.
- A cada indicador así ponderado se le otorgaría una puntuación, diferenciada según el porcentaje de ejecución (baja ejecución, regular, buena, excelente).
- Se establecería un sumatorio de las puntuaciones obtenidas (a través del valor ponderado y de la escala de resultados), y esa sería la puntuación anual de los factores cuantitativos.

- b) Factores cualitativos: se trata de medir la calidad del trabajo desarrollado, conforme a las siguientes reglas:



- Se indicarán también en el PIT cuáles son los factores cualitativos que han de ser objeto de valoración en función del tipo de tareas desarrolladas, a cuyos efectos se establecerían algunos necesariamente comunes y otros que podrán fijarse según las características de cada puesto, a elegir dentro de un listado normalizado, en el momento de la aprobación o modificación del PIT. Este listado normalizado se incluirá como Anexo de la norma reglamentaria que regule la evaluación del desempeño, sin perjuicio de la posibilidad de su actualización en caso en que así sea preciso.
 - Con carácter general, el número de factores cualitativos valorados será homogéneo para todos los empleados, situándose en un horizonte no superior a los 10 indicadores.
 - En cada elemento cualitativo también se dispondrá de una escala de resultados (cinco escalones), y una puntuación ponderada a cada uno de ellos.
 - La puntuación total de los factores cualitativos se obtendría mediante la suma de las valoraciones de cada factor así expresada.
- c) Factores relacionados con las habilidades y actitudes del empleado: se trata de valorar el grado en que el empleado dispone de las habilidades necesarias para el desempeño de su tarea y su actitud ante la consecución de los objetivos de la organización, así como en relación con el resto de los empleados o con los ciudadanos; todo ello conforme a las siguientes reglas:
- Los factores objeto de valoración se determinarán en el PIT según las características concretas propias de cada tipo de puesto, y en función de las competencias personales y sociales que, en su caso, se haya identificado respecto de los mismos, a partir así mismo de un listado normalizado, que se incluirá como Anexo de la norma reglamentaria que regule la evaluación del desempeño, sin perjuicio de la posibilidad de su actualización en caso en que así sea preciso.



- Su determinación o medición se efectuaría igual que con los factores cualitativos, si bien, de ordinario, no serán más de cinco los factores objeto de valoración.

b) Cálculo de los resultados de la evaluación.

Dada la existencia de tres tipos de factores, a cada uno de estos tres bloques se le otorgaría un peso ponderado dentro de la evaluación total:

- cuantitativos (un 65 % de la puntuación máxima total).
- cualitativos (un 25 %).
- habilidades y actitudes (10 %).

La suma de la puntuación obtenida en cada tipo de factor, una vez ponderado, dará lugar a la puntuación total obtenida en el proceso de evaluación (sobre base 100), y ello supondrá su inclusión dentro de una escala previa de resultados:

- Insuficiente: entre 0 y 25 puntos.
- Inadecuado: entre 26 y 49 puntos.
- Suficiente: entre 50 y 64 puntos.
- Óptimo: entre 65 y 80 puntos.
- Excelente: entre 81 y 100 puntos.

Además, se exigirá una puntuación mínima en cada uno de los tres bloques de factores, de al menos un 30% del total de la misma, es decir, para obtener una evaluación favorable no sería suficiente con lograr 50 puntos, en la suma total de todos los bloques, sino también lograr una puntuación mínima en cada uno de ellos que será de al menos el 30 % de la puntuación máxima total posible en cada bloque.

IV. SUJETOS PARTICIPANTES EN EL PROCESO.

Los sujetos participantes en el proceso de evaluación serán los siguientes:

- a) Autoevaluación del empleado de los factores cuantitativos, en la medida en que ha de participar en la cumplimentación de los indicadores recogidos en el PIT.
- b) Los superiores jerárquicos:

- El responsable del PIT que validará los factores cuantitativos y valorará los cualitativos y los relativos a habilidades y actitudes. Con carácter general, el responsable será el superior jerárquico directo del empleado evaluado, preferentemente con rango de subdirección general, jefatura de área, jefatura de servicio o equivalente; en el supuesto de que el responsable del PIT fuera de rango inferior, se requerirá el visto bueno del superior jerárquico de la unidad de donde depende el empleado con rango de jefe de área, subdirector o puesto equivalente.
- En el caso de unidades descentralizadas (como centros de servicios sociales o centros docentes) el responsable de la evaluación será designado por el director del centro, conforme a su propia estructura organizativa.
- En caso de discrepancia entre la persona evaluada y el evaluador, el Titular del Centro Directivo (o el director del centro, cuando se trate de unidades descentralizadas) confirmará o modificará la valoración efectuada por el responsable del PIT.

c) Reglas adicionales:

- El proceso de evaluación será efectuado, conforme lo expuesto, por empleados públicos en relación con otros empleados públicos.
- Los titulares de los centros directivos no intervienen en el proceso ordinario de evaluación, salvo en los supuestos excepcionales en que el personal evaluado dependa directamente de ellos (subdirecciones generales, personal de secretaría).
- Los titulares de los centros directivos, sin embargo, sí intervendrán en el supuesto de discrepancia entre el empleado y el evaluador, para confirmar o modificar la evaluación realizada.

V. PROCESO DE EVALUACIÓN.

- a) Tendrá carácter preceptivo para todos los empleados sujetos al mismo.



- b) Tendrá carácter anual, a año natural vencido (enero-diciembre inmediatamente precedente), sin perjuicio de que la consignación de los factores cuantitativos se realice mensualmente.
- c) Cada empleado habrá de llevar un listado mensual de tareas realizadas, conforme a un modelo normalizado (Plan Individual de Trabajo), validado por su superior, y del que quedaría constancia en la aplicación informática de gestión.
- d) Se iniciará de oficio por parte del responsable del Plan de Trabajo y le comunicará al empleado los resultados obtenidos para que, en su caso, formule las alegaciones que considere convenientes.
- e) Existirá, en el caso de que el empleado formule alegaciones, una revisión de los resultados obtenidos por parte del titular del centro directivo que corresponda (o del director del centro, en caso de unidades descentralizadas), de no ser este el responsable del empleado.
- f) Por parte del órgano competente de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo se podrán establecer criterios interpretativos comunes de obligado cumplimiento para todas las evaluaciones que garanticen la generalidad de los criterios aplicados.
- g) El proceso de evaluación deberá estar finalizado el 31 de enero del año siguiente al ejercicio objeto de evaluación y, en todo caso, antes de que se apruebe la convocatoria anual de avance en el nivel de carrera profesional.
- h) La valoración será motivada, en especial en lo que se refiere a los factores cualitativos y a los factores ligados a las habilidades y actitudes del empleado.
- i) Los resultados de la evaluación quedarán consignados en la correspondiente aplicación informática y se comunicarán al empleado público evaluado.
- j) Tras la finalización de los procesos de evaluación se informará a los órganos de seguimiento del Acuerdo Sectorial del personal funcionario de administración y servicios y del Convenio Colectivo Único de los resultados globales y agregados; asimismo, entre las posibles medidas de mejora se podrán realizar encuestas de calidad entre los participantes en los procesos de evaluación, garantizándose en todo caso el anonimato y la protección de datos de carácter personal.



VI. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN.

Los efectos serán comunes para el personal funcionario y laboral y serán, según lo recogido en el artículo 20 y 54.8 del TREBEP, principalmente, los siguientes:

a) Carrera profesional horizontal:

- Avances de nivel: para poder avanzar de nivel será preciso tener evaluaciones positivas en el período tomado en consideración para determinar el avance de nivel, en el número de años que se determine en la regulación relativa a la carrera profesional horizontal.
- Las evaluaciones del desempeño insuficientes o inadecuadas no darán lugar a retrocesos de nivel ni a la suspensión de la percepción del correspondiente complemento de carrera.

b) Formación obligatoria:

Quienes tenga evaluaciones insuficientes o inadecuadas habrán de someterse a formación obligatoria cuando así lo determine la Administración, a partir de al menos la segunda evaluación negativa consecutiva.

c) Remoción del puesto de trabajo:

Si se producen tres evaluaciones insuficientes o inadecuadas consecutivas o discontinuas, pero en este caso dentro de un período de 5 años, se habrá de iniciar un proceso de remoción del puesto de trabajo obtenido por concurso en el caso del personal funcionario y, en el caso del personal laboral, se iniciará bien un proceso de remoción del puesto de carrera obtenido por concurso o de traslado en el caso de un puesto de categoría. El nuevo puesto al que se traslade tendrá las garantías previstas en la normativa vigente reguladora de la remoción.

d) Productividad:

La percepción del complemento de productividad del personal funcionario requerirá necesariamente que durante el período en el que se perciba el mismo tenga una evaluación de desempeño óptima o excelente. Igual requisito se exigirá para la percepción, en su caso, de conceptos equiparables en el caso del personal laboral.



e) Movilidad y promoción:

Los resultados favorables de la evaluación del empleado se podrán tendrán en cuenta en la participación de los procesos de movilidad administrativa, provisión de puestos de trabajo y promoción interna.

VII. RÉGIMEN TRANSITORIO.

- El primer año en que se realizará el proceso ordinario de evaluación será el correspondiente a la prestación de los servicios durante el año 2026.
- Durante el año 2025 se llevarán a cabo las tareas de diseño e implementación de las herramientas informáticas y telemáticas precisas para el desarrollo del proceso de evaluación.