



❖ Accede a la **Guía de la Carrera Profesional Horizontal** en las páginas siguientes.

❖ Además, podrás acceder a la **Guía del Sistema de Evaluación del Desempeño** pinchando **AQUÍ**



CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

para personal laboral y funcionario del Convenio
Colectivo y al Acuerdo Sectorial 2025 -2028
de la Comunidad de Madrid

CSIT UNIÓN PROFESIONAL

(Actualizada al Borrador de Proyecto de Decreto. junio 2025)

CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

- Origen de la Carrera Profesional 3
- Ámbito, definición y fines 3
- Principios del modelo 4
- Requisitos 5
- Méritos valorables 6
- Procedimiento 9
- Efectos 10



- Complemento Carrera Profesional 11
- Cuantías 11
- Personal Interino y Eventual 11
- Promoción Interna 12
- Otros supuestos 12
- Régimen especial de aplicación 13
- Complemento personal Transitorio 13
- Objetivo conseguido 14

CARRERA PROFESIONAL, LA APUESTA DE CSIT UNIÓN PROFESIONAL

- 1 Impulsada por CSIT UNIÓN PROFESIONAL, allá por 1998, aparece por primera vez como derecho individual, regulado y retribuido en el Hospital General Universitario “Gregorio Marañón”.
- 2 A continuación, en 2007 forma parte de la ley del estatuto básico del empleado público.



- 3 En 2018, impulsada de nuevo por CSIT UNIÓN PROFESIONAL, aparecen los primeros compromisos en el Acuerdo Sectorial y el Convenio Colectivo.
- 4 En el momento actual, finalmente, como apuesta inequívoca de CSIT UNIÓN PROFESIONAL, ha sido por fin acordada la carrera profesional horizontal cuya regulación y cuantías retributivas, serán de aplicación desde enero de 2025.

ÁMBITO, DEFINICIÓN Y FINES

- 1 Personal funcionario de administración y servicios y laboral que les sea de aplicación el acuerdo sectorial y el convenio colectivo, tanto si es funcionario de carrera o interino, como si es personal laboral fijo o temporal y personal eventual.
- 2 La carrera profesional horizontal consiste en la progresión voluntaria de nivel de carrera, dentro del grupo o subgrupo al que se este adscrito, sin que conlleve cambio de puesto de trabajo.

A cuyos efectos, se valorará la trayectoria profesional, la calidad del trabajo, los conocimientos adquiridos y transferidos, el desempeño de especial dificultad, el resultado de la evaluación del desempeño y el absentismo.

- 3 Responde, entre otros, a fines como: contar con un mecanismo de desarrollo profesional, diversificar y perfeccionar los sistemas de reconocimiento profesional o avanzar en la configuración de un régimen retributivo con mayor peso de las compensaciones por resultados obtenidos.



CARRERA PROFESIONAL



PRINCIPIOS DEL MODELO



- VOLUNTARIA
- INDIVIDUAL
- CONSECUTIVA Y GRADUAL



- RETRIBUIDA
- TRANSPARENTE
- OBJETIVA



- EVALUABLE
- CONSOLIDABLE

ESTRUCTURA DEL SISTEMA

Niveles Carrera Profesional	Requisitos de acceso
Nivel 1	Al menos 5 años de permanencia desde el ingreso
Nivel 2	Al menos 6 años de permanencia en el primer nivel
Nivel 3	Al menos 6 años de permanencia en el segundo nivel
Nivel 4	Al menos 6 años de permanencia en el tercer nivel
Nivel 5	Al menos 6 años de permanencia en el cuarto nivel

- El número de niveles y sus características son iguales para todos los grupos o subgrupos profesionales, si bien varían las cuantías asignadas a cada nivel.
- Los méritos a valorar deberán ser obtenidos en el periodo de tiempo de permanencia en cada nivel.
- En el caso de jornadas parciales, se computarán iguales periodos de tiempo, si bien la cuantía será en proporción al porcentaje de jornada.

CARRERA PROFESIONAL



REQUISITOS

- Completar los años de permanencia mínima en cada nivel.
- No haber sido sancionado por faltas disciplinarias graves o muy graves o que comporten demérito.
- Obtener un número evaluaciones del desempeño positivas igual al de años de permanencia mínima en el nivel.
- Acreditar una puntuación de 65 puntos sobre 100 posibles entre los 5 bloques de méritos valorables.
- Los años de permanencia en cada nivel deberán ser completos. Cuando haya interrupciones en la prestación efectiva del servicio, este tiempo será computable también si lo es a efectos de antigüedad.
- Acreditar una puntuación mínima del 25% de los puntos posibles en, al menos, tres de los bloques valorables distintos.



Asimismo, será computable el tiempo en servicios especiales, en excedencia por cuidado de familiares, por violencia de género, sexual o terrorista y forzosa.



MÉRITOS VALORABLES

BLOQUE I, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: MÁX. 50 PUNTOS

Evaluación	Para Nivel 1	Para Nivel 2
Excelente	10 puntos	8,34 puntos
Óptima	8 puntos	6,67 puntos
Suficiente	6 puntos	5 puntos

BLOQUE II, FORMACIÓN: MÁX. 20 PUNTOS

- **Formación e itinerarios formativos:** máximo 20 puntos.
 - **Innovación:** máximo 5 puntos.
 - **Transferencia y difusión del conocimiento:** máximo 10 puntos.
- La formación se valorará por el número total de horas acreditadas, a razón de 0'10 puntos por hora formativa; así como, 5 puntos por cada itinerario en vigor reconocido y 3 puntos por renovación de un itinerario.
- Por participación en proyectos de innovación 1 punto por cada supuesto; por transferencia del conocimiento, 0,10 puntos por cada hora impartida y por intervenir en congresos, jornadas, etc. 0,5 puntos por cada acción

CARRERA PROFESIONAL



MÉRITOS VALORABLES

BLOQUE III, COMPROMISO CON EL SERVICIO PÚBLICO: MÁX. 10 PUNTOS

- Estar inscrito como candidato para participar en órganos de selección y no rehusar, salvo causa de abstención, en caso de ser seleccionado: 0,17 puntos / mes
- Participación en juntas de mérito, comisiones de baremación o de verificación de la Carrera Profesional u otros órganos colegiados: 0,5 puntos por año o periodo mínimo de 6 meses, máximo 3 puntos por cada uno.
- Labores de tutoría formativa o mentorización de personal de nuevo ingreso: 0,5 puntos por cada empleado o alumno y periodo de 30 días, 1 punto en supuestos de empleado o alumno con discapacidad intelectual.

BLOQUE IV, PUESTOS DE ESPECIAL DESEMPEÑO: MÁX. 10 PUNTOS

- Desempeño de puestos de trabajo que, por sus características, presenten mayor dificultad para su cobertura, ubicación geográfica, que no admitan teletrabajo, etc.: 0,17 puntos por mes natural completo.



CARRERA PROFESIONAL





MÉRITOS VALORABLES

BLOQUE V, ABSENTISMO: MÁX. 10 PUNTOS

- Se reconocen 10 puntos de inicio, que irán minorando en función del nivel de absentismo con puntuaciones negativas:
 1. Ausencias sin justificar del 5% o más de la jornada mensual: -1 punto cada mes.
 2. Incumplimiento del horario de obligado cumplimiento en más del 5% mensual que corresponda: -0,2 cada mes.
 3. Reducciones de jornada por motivos particulares que exceda del 5% de la jornada ordinaria:
 - -2 puntos por año o fracción > de 6 meses-
 - -1 punto por fracción de entre 3 y 6 meses.
 - -0,5 puntos por cada fracción < de 3 meses.
 4. Permisos o licencias no causales y sin retribuir que exceda del 5% de la jornada individual:
 - Igual puntuación que en la letra anterior.

PROCEDIMIENTO

1

La primera convocatoria se publicará entre febrero y marzo de 2027.

2

Tras la primera convocatoria, el procedimiento se reiniciará cada año sin necesidad de nueva convocatoria, mediante la apertura de plazo para solicitudes en febrero de cada año natural.

3

Se podrá participar desde el año siguiente en el que se haya completado el periodo mínimo de permanencia en el nivel inferior de carrera profesional.

4

La presentación de la solicitud será telemática, consignando los méritos que se alegan y cumplimentando un auto-baremo.

5

Existirá una Comisión de Verificación por consejería u organismo, que elevará propuesta al órgano encargado de resolver.

6

La Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, fijará directrices y criterios comunes de obligado cumplimiento para las Comisiones de Verificación.

7

El plazo de resolución de la convocatoria será de 5 meses.

8

En la primera convocatoria, únicamente se considerarán los resultados de la evaluación del desempeño correspondiente a 2026.

9

En sucesivas convocatorias se incrementarán gradualmente el número de evaluaciones del desempeño a considerar, hasta alcanzar las exigibles para cada nivel.



CARRERA PROFESIONAL



EFECTOS

- 1 El reconocimiento de un nivel de carrera profesional horizontal dará derecho a percibir el complemento económico que corresponda al nivel.
- 2 Los efectos económicos y administrativos serán desde el 1 de enero del año de presentación de la correspondiente solicitud.
- 3 La cuantía del complemento para cada nivel de carrera profesional será por grupo o subgrupo profesional e igual para todo el personal de este.
- 4 La cuantía será un porcentaje de la retribución básica anual (excluidas pagas), de cada grupo o subgrupo de clasificación del personal funcionario y la misma cantidad se aplicará al personal laboral del grupo equivalente.
- 5 La cuantía del complemento será anual y se abonará en 12 mensualidades.
- 6 El nivel de carrera adquirido podrá ser valorable en procedimientos de concurso de méritos y promoción interna.





Niveles Carrera Profesional	% a cobrar de retribuciones básicas	CUANTÍAS CARRERA PROFESIONAL				
		Grupo/Subgrupo Retribución Básica				
		A1 / I 15.922,80€	A2 / II 13.768,20€	C1 / III 10.337,52€	C2 / IV 8.603,76€	Otras agru. / V 7.874,86€
		Anual/Mensual	Anual/Mensual	Anual/Mensual	Anual/Mensual	Anual/Mensual
Nivel 1	10%	1.592,28 € 132,69 €	1.376,82 € 114,73 €	1.033,75 € 86,14 €	860,37 € 71,69 €	787,48 € 65,62 €
Nivel 2	20%	3.184,56 € 265,38 €	2.753,64 € 229,47 €	2.067,50 € 172,29 €	1.720,75 € 143,39 €	1.574,97 € 131,47 €
Nivel 3	30%	4.776,84 € 398,07€	4.130,46 € 344,20 €	3.101,26 € 258,43 €	2.581,13 € 215,09 €	2.362,46 € 196,87 €
Nivel 4	40%	6.369,12 € 530,76 €	5.507,28 € 458,94 €	4.135,01 € 344,58 €	3.441,50 € 286,79 €	3.149,94 € 262,49 €
Nivel 5	50%	7.961,40 € 663,45 €	6.884,10 € 573,67 €	5.168,76 € 430,73 €	4.301,88 € 358,49 €	3.937,43 € 328,12 €

PERSONAL INTERINO Y EVENTUAL

Personal interino

El personal interino que cese en su empleo temporal y posteriormente sea nombrado en una nueva vinculación temporal, tendrá derecho a reanudar su carrera profesional incluido el complemento de carrera, los servicios prestados y demás méritos que aún no hubieran sido objeto de valoración.

El personal interino que acceda a la condición de funcionario de carrera mantendrá el nivel de carrera previamente reconocido.

Personal eventual

Se aplicará la carrera en los mismos términos que para el personal interino, si bien, el tiempo de permanencia se computará siempre que entre un nombramiento eventual y el siguiente no trascorra más de un mes.



PROMOCIÓN INTERNA

El personal que por promoción interna acceda a un grupo inmediatamente superior, conservará el nivel de carrera que hubiera adquirido y desde el primer momento percibirá la cuantía establecida para el correspondiente nivel en el grupo o subgrupo al que se ha accedido.

Asimismo, los servicios prestados en el grupo o subgrupo de procedencia, las evaluaciones del desempeño obtenidas; así como, los demás méritos adquiridos, serán considerados para acceder al siguiente nivel de carrera.

Lo dispuesto para la promoción interna, será también aplicable a supuestos de funcionarios de carrera o laboral fijo que acceda a otro cuerpo, categoría, escala o especialidad, mediante sistema selectivos de acceso libre.

OTROS SUPUESTOS

✓ **Personal procedente de otra administración pública:**

Bien sea por una transferencia, bien por los sistemas previstos en el artículo 55, de la Ley 1/1986, se les reconocerá el nivel de carrera reconocido en su administración de origen siempre que aplique reciprocidad con el personal de la Comunidad de Madrid y una vez homologados ambos niveles de carrera profesional.

✓ **Homologación de otros sistemas de Carrera Profesional:**

El personal docente, estatutario o funcionario de la Administración de Justicia, que se encuentre prestando servicios en puestos de naturaleza funcional o laboral de administración y servicios, tendrán derecho a que se homologue el nivel de carrera que tuviera consolidado en su Administración, avanzar de nivel o a que se les aplique este sistema de carrera profesional mientras permanezcan en el desempeño de puestos funcionariales o laborales de administración y servicios.

✓ **Personal en servicios especiales:**

- Tendrá derecho a progresar en la carrera profesional en los mismos términos que el personal en servicio activo, si bien mientras permanezca en servicios especiales no se percibirá cantidad alguna con cargo a créditos de la CM.
- Por excepción, en el caso de ocupar un puesto de alto cargo en la Administración o sector público de la CM, de no percibir ningún complemento de carrera, tendrá derecho a percibir el nivel que tuviera reconocido.

✓ **Personal en situación administrativa con reserva de puesto:**

- Tendrá derecho a progresar en a carrera profesional en los mismos términos que en servicio activo, siempre que la situación administrativa comporte reserva del puesto de trabajo, compute a efectos de antigüedad y de carrera.
- Durante el tiempo de permanencia en esta situación administrativa no se percibirá cantidad alguna en concepto de carrera profesional, salvo en los casos de excedencia por violencia de género, sexual o por víctima de terrorismo.

RÉGIMEN ESPECIAL DE APLICACIÓN

- Se aplicará a quien a 1 de enero de 2025 se encontrará en situación de servicio activo o cualquier otra situación administrativa que compute a efectos de antigüedad.
- Se accederá directamente al nivel de carrera profesional que corresponda entre el 1 al 5, considerando los años de antigüedad reconocida y el tiempo de permanencia mínima para cada nivel.
- El régimen especial se aplicará transitoriamente hasta el 30 de junio de 2025 a quien se reincorpore a la Administración, desde una situación administrativa que no conlleve reserva del puesto de trabajo o que haya sido transferido a la Administración Autonómica.
- Los efectos económicos tendrán el siguiente calendario de aplicación:
 - Desde 1 de enero de 2025, cuantía de los niveles 1 y 2.
 - Desde 1 de enero de 2027, cuantía de los niveles 3 y 4.
 - Desde 1 de enero de 2029, cuantía del nivel 5.

COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO

- Desde el 1 de enero de 2025, por la misma cuantía anual que se venía percibiendo, el complemento fondo de modernización se transforma en un complemento personal transitorio de carrera profesional.
- Desde el 1 de enero de 2025, al personal que no perciba el complemento fondo de modernización, se le reconocerá un complemento personal transitorio, de cuantía equivalente al primer nivel de carrera profesional del respectivo grupo profesional.
- En todos los casos, el complemento personal transitorio se mantendrá en tanto sea absorbido, únicamente, por los niveles de carrera profesional que se consoliden.



CARRERA PROFESIONAL





*¡¡ Al fin,
objetivo conseguido!!*

Muchos han sido los años empleados hasta conseguir el objetivo de la carrera profesional. No ha sido fácil y, por fin, desde enero de 2025, es una realidad en el terreno de lo práctico, que, a fin de cuentas, es donde las cosas existen o no existen.

El personal funcionario y laboral de administración y servicios de la Comunidad de Madrid, merecíamos que se nos reconociera nuestra profesionalidad y compromiso con el buen hacer como servidores públicos. ¡Deuda saldada!

CSIT UNIÓN PROFESIONAL está en la representación independiente e incondicional de tus intereses y lo estaremos de igual forma en el futuro.

FUNCIONARIOS
LABORALES

CARRERA PROFESIONAL

¡¡ GRACIAS!!

Esta información de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, primer sindicato entre el personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid, emana del Borrador de Proyecto de Decreto de Carrera Profesional, que tiene sus orígenes en el Acuerdo de Carrera Profesional y Evaluación del Desempeño que alcanzamos en diciembre de 2024 y firmamos en paralelo a los textos convencionales de Acuerdo Sectorial y Convenio Colectivo 2025 -2028.



CARRERA PROFESIONAL





SISTEMA de

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

para personal laboral y funcionario adscrito al
Convenio Colectivo y al Acuerdo Sectorial de la
Administración de la CM (2025 - 2028)



CSIT UNIÓN PROFESIONAL

(Actualizada al Borrador de Proyecto de Decreto. junio 2025)

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Marco Normativo 3
- Ámbito, definición y fines 3
- Criterios y Principios 4
- Proceso 4
- Sujetos participantes 4
- Funciones del personal evaluador 4
- El plan individual de trabajo (PIT) 5
- Factores Cuantitativos 5



- Factores Cualitativos 5
- Factores, habilidades y actitudes 6
- Valoración de cada factor 6
- Procedimiento 7
- Efectos 7
- Seguimiento 8
- Implantación del sistema 8

MARCO NORMATIVO

Art. 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, sobre texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley 1/1986, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid

ÁMBITO

Personal funcionario de administración y servicios y laboral del Sector de Administración y Servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid, sus Organismos Autónomos y Entes Públicos.

Asimismo, es de aplicación al personal estatutario, docente y de la Administración de Justicia, cuando ocupen puestos de trabajo de la RPT de la CM y no perciban complementos de carrera, sexenios o similares.

DEFINICIÓN

Es el procedimiento mediante el cual se mide anualmente el rendimiento, el logro de resultados y la conducta profesional.

FINES

- Coadyuvar a la implementación de sistemas de planificación.
- Incentivar la productividad.
- Fomentar la motivación e identificación con los objetivos.
- Impulsar la carrera profesional.
- Identificar necesidades formativas.
- Contribuir a la innovación permanente.



SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CRITERIOS Y PRINCIPIOS

- **Carácter anual.**
- **Medición y valoración del trabajo realizado, de la competencia y la profesionalidad.**
- **La evaluación del desempeño está sujeta a los principios de transparencia, objetividad, proporcionalidad, no discriminación,...**
- **Asimismo, se ajustará a los criterios de planificación, participación, flexibilidad y revisión.**

PROCESO

- Será preceptivo y universal.
- Para poder realizar la evaluación, es necesario el desempeño efectivo de uno o varios puestos de trabajo durante, al menos, un 30% de la jornada anual.
- La evaluación la realizará, con carácter general, el superior jerárquico de la persona a evaluar.
- En las unidades descentralizadas distintas de servicios centrales, el director del centro designará a los evaluadores de acuerdo con la estructura de este.

SUJETOS PARTICIPANTES

- 1 Cada empleado público, que ha de participar en la definición de los indicadores recogidos y firmar el PIT (Plan Individual de Trabajo) junto con el responsable de la unidad administrativa.
- 2 El responsable del PIT que validará los factores cuantitativos y valorará los cualitativos y de habilidades y actitudes.
- 3 En caso de discrepancia con la valoración propuesta por el evaluador responsable del PIT, resolverá el titular del centro directivo confirmando o modificando la valoración.

FUNCIONES DEL PERSONAL EVALUADOR

- Diseño y actualización del (PIT), con participación de la persona evaluable.
- Velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el proceso de evaluación.
- Observar, registrar y valorar de forma motivada, el desempeño del personal evaluable de acuerdo con el contenido del PIT.
- Informar a la persona evaluable sobre su desempeño y resultados, y formular indicaciones sobre los aspectos de mejora.
- Detectar las necesidades formativas de las personas evaluables.
- El titular del centro directivo asegura la coherencia de los PIT; garantiza las evaluaciones de acuerdo con el proceso y dentro del plazo establecido; y revisa las evaluaciones realizadas.



EL PLAN INDIVIDUAL DE TRABAJO (PIT)

<ul style="list-style-type: none"> El plan individual de trabajo (PIT) es el instrumento sobre el que se articula la evaluación del desempeño. 	
<ul style="list-style-type: none"> Por el titular de cada subdirección general o unidad organizativa se definirán los objetivos colectivos anuales. 	
<ul style="list-style-type: none"> El PIT concretará los objetivos individuales en coherencia con los objetivos colectivos anuales de la unidad organizativa y deberán ser cuantificables y medibles. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Los factores de evaluación serán de tres tipos: cuantitativos, cualitativos y relacionados con las habilidades y actitudes.
<ul style="list-style-type: none"> Cada factor de evaluación tendrá un valor relativo sobre un modelo de base 100. 	

FACTORES CUANTITATIVOS

Los factores cuantitativos medirán la cantidad de trabajo desarrollado y el grado de consecución de los objetivos establecidos, conforme, entre otras, a las siguientes reglas:

- 1 Los indicadores se recogerán en el PIT.
- 2 Los indicadores podrán ser numéricos, que reflejarán el número de actuaciones; porcentuales, que medirán el grado de cumplimiento de un objetivo; o condicionales, que harán referencia a la realización de una única actividad, pero de especial relevancia para conseguir el objetivo.
- 3 Los indicadores numéricos serán preferentes frente a los porcentuales y condicionales.

FACTORES CUALITATIVOS

Los factores cualitativos medirán la calidad del trabajo individualmente desarrollado, conforme, entre otras, a las siguientes reglas:

- 1 El listado de factores cualitativos que se pueden evaluar se incluirá en un anexo I del Decreto.
- 2 En el PIT se especificarán los factores cualitativos concretos, de entre los previstos en el anexo, conforme al tipo de tareas y funciones desarrolladas en el momento de su aprobación.
- 3 El tipo de factores cualitativos valorados, debiendo alcanzar 5, deberá ser homogéneo entre el personal que tenga asignadas funciones y tareas similares.

SISTEMA DE EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO



FACTORES, HABILIDADES Y ACTITUDES

Los factores relacionados con habilidades y actitudes valorarán las competencias para realizar el trabajo, la implicación en la consecución de los objetivos marcados para la unidad organizativa; así como la relación con otros compañeros y con la ciudadanía a la que se presta el servicio público. Conforme, entre otras, a las siguientes reglas:

- 1 El listado de factores relacionados con habilidades y actitudes que se podrán evaluar se incluirá en un anexo II del Decreto.



- 2 En el PIT se recogerán los factores concretos, de entre los previstos en el anexo, conforme a las características concretas de cada puesto y en función de las competencias personales y sociales identificadas para los mismos.
- 3 Los factores valorados de esta naturaleza, debiendo alcanzar 2, deberán ser homogéneos entre el personal que tenga asignadas funciones y tareas similares.

VALORACIÓN DE CADA FACTOR

- * Sobre la base de 100 puntos, serán necesarios 50 para una evaluación suficiente y, al menos, un 30% de la puntuación posible en cada factor:

PUNTUACIÓN RELATIVA POR FACTORES

- **Cuantitativos:** 65% de la puntuación total.
- **Cualitativos:** 25% de la puntuación total.
- **Habilidades y actitudes:** 10% de la puntuación total.

- * La suma de puntuaciones en cada bloque de factores será la puntuación total de la evaluación, sobre la siguiente escala:

ESCALA DE PUNTUACIÓN

- **Insuficiente:** hasta 25 puntos.
- **Inadecuado:** de 26 a 49 puntos.
- **Suficiente:** de 50 a 64 puntos.
- **Óptimo:** de 65 a 80 puntos.
- **Excelente:** de 81 a 100 puntos.

PROCEDIMIENTO

1

De oficio en el mes de enero de cada año natural.

2

Los resultados obtenidos de la evaluación se pondrán a disposición del empleado no más tarde del 15 de enero.

3

Se dispondrá de 5 días desde que se conozca el resultado obtenido, para formular alegaciones en caso de desacuerdo con el resultado.

4

Las alegaciones se resolverán por el titular del centro directivo en el plazo de 5 días.

5

La valoración será motivada, especialmente de los factores cualitativos y sobre habilidades y actitudes.

6

El resultado de la evaluación se registrará en la correspondiente aplicación informática.

EFECTOS

Los efectos podrán ser colectivos, afectan a la unidad en relación con los resultados y objetivos establecidos, e individuales que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 del EBEP, podrán ser:

1

Sobre la progresión en la carrera profesional horizontal.

2

Sobre la formación obligatoria a partir de dos evaluaciones insuficientes consecutivas.

3

Sobre la remoción del puesto de trabajo obtenido por concurso a partir de tres evaluaciones insuficientes consecutivas o discontinuas en un periodo de cinco años.

4

Sobre la percepción de complemento o plus de productividad, sujeta a evaluaciones óptimas o excelentes en el periodo anterior.

5

Sobre la movilidad, promoción interna y concurso de méritos, los resultados favorables podrán tenerse en cuenta.



SISTEMA DE EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO





SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

SEGUIMIENTO

- La Dirección General de Función Pública podrá establecer criterios interpretativos comunes de obligado cumplimiento.
- Los factores cuantitativos serán susceptibles de control y verificación.
- De los datos de cada proceso anual de evaluación se informará a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Sectorial y a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, al objeto de analizar mecanismos de mejora en el sistema.
- Como medida de calidad se podrán realizar encuestas sobre los resultados del proceso de evaluación.
- La inspección de servicios supervisará los procesos de evaluación en sus distintas fases, bien respecto de unidades completas, bien mediante técnicas de muestreo.

IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA

1. Durante el año 2025 se llevarán a cabo las tareas de definición y desarrollo del sistema, de diseño de formularios e implementación de las herramientas informáticas necesarias.
2. La implantación y aplicación del sistema será en 2026.
3. La primera evaluación del desempeño será en enero de 2027.

Esta información de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, primer sindicato entre el personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid, emana del Borrador de Proyecto de Decreto de Carrera Profesional, que tiene sus orígenes en el Acuerdo de Carrera Profesional y Evaluación del Desempeño que alcanzamos en diciembre de 2024 y firmamos en paralelo a los textos convencionales de Acuerdo Sectorial y Convenio Colectivo 2025 -2028.