En relación con el **PROYECTO DE DECRETO DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE REGULA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID,** recibido en esta Dirección General con fecha de 27 de mayo de 2025, junto con la correspondiente Memoria Ejecutiva del Análisis de Impacto Normativo, de fecha 26 de mayo de 2025, este Centro Directivo desde la perspectiva de las competencias atribuidas en el artículo 7 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, y la Disposición adicional primera de la Ley 9/2024, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2025, informa lo siguiente:

I.- Objeto de la norma

El proyecto de decreto del Consejo de Gobierno por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del personal de administración y servicios de la administración de la Comunidad de Madrid tiene por objeto la regulación de la evaluación del desempeño del personal funcionario y laboral de dicho ámbito conforme al artículo 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, y asimismo regula el régimen jurídico de la carrera profesional del personal funcionario conforme a los artículos 16.3 a) y 17 del mismo texto legal.

A través de este proyecto se efectúa el desarrollo reglamentario del régimen jurídico de la evaluación del desempeño y de la carrera profesional horizontal de conformidad con el apartado 4 de la disposición adicional decimocuarta de la Ley 1/1986, de 10 de abril de la Función Pública de la Comunidad de Madrid.

La evaluación del desempeño se configura en el proyecto como un instrumento para la mejora de la eficiencia y efectividad de la organización, alineando los objetivos individuales con los colectivos institucionales que permitirá medir y valorar anualmente la conducta profesional y la productividad del personal, contribuyendo al perfeccionamiento de sus conocimientos y habilidades profesionales. El desempeño se medirá anualmente.

La carrera profesional horizontal se define como un mecanismo de reconocimiento y recompensa al desarrollo profesional individual que está basado en los resultados de la evaluación del desempeño y la medición de otros méritos acreditados por el empleado. Consiste en la progresión voluntaria de nivel, dentro del grupo o subgrupo al que esté adscrito el cuerpo, y escala y especialidad, en su caso, al que pertenezca el funcionario, previa convocatoria pública y a solicitud del interesado. Está estructurada en cinco niveles consecutivos, del 1 al 5 que será el más avanzado y su reconocimiento dará derecho a la percepción del complemento retributivo de carrera profesional.

II.- Contenido

El proyecto de decreto se estructura en una parte expositiva y una parte dispositiva compuesta por 64 artículos, estructurados como se señala a continuación:

- Título Preliminar, destinado a las disposiciones generales como objeto y ámbito de aplicación (artículos 1 y 2).

- Título I, referente a la evaluación del desempeño, compuesto de seis capítulos destinados el capítulo I a la definición, fines, criterios, y principios (artículos 3 y 4), capítulo II a los sujetos intervinientes en el proceso de evaluación (artículos 5 a 7), capítulo III al plan individual de teletrabajo (artículos 8 a 15), capítulo IV al proceso de evaluación (artículos 16 a 19), capítulo V efectos del proceso de evaluación (artículos 20 a 25), y capítulo VI referente al seguimiento y control (artículos 26 y 27).

- Título II, relativo a la carrera profesional horizontal, compuesto de cinco capítulos destinados el capítulo a la definición, fines y principios (artículos 28 y 29), capítulo II a la estructura y progresión en el sistema de carrera profesional horizontal (artículos 30 a 45), dividido en 3 secciones sobre la estructura del sistema y condiciones generales de progresión, los requisitos para el acceso a los niveles de carrera, y los méritos valorables, capítulo III sobre el procedimiento para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional horizontal (artículo 46 a 50), capítulo IV de los efectos del reconocimiento del nivel de carrera profesional horizontal (artículos 51 a 53), y capítulo V dedicado a los supuestos singulares (artículos 54 a 64).

El proyecto contiene además seis disposiciones adicionales sobre el régimen especial de aplicación de la carrera profesional horizontal, la implantación del sistema de evaluación del desempeño y de carrera profesional, calendario de aplicación de los efectos retributivos de la carrera profesional horizontal, instrucciones y determinación de equivalencias y modificación de los anexos; una disposición transitoria única sobre los complementos personales transitorios; una disposición derogatoria, relativa a las normas derogadas y dos disposiciones finales referentes a la habilitación de desarrollo y entrada en vigor.

Finalmente incluye tres anexos: El I contiene el listado de factores de evaluación cualitativos transversales (para el personal de los subgrupos A1 y A2, C1, C2 y agrupaciones profesionales) y cualitativos sectoriales (personal de oficios, atención al ciudadano, emergencias, educativos y socio-asistenciales), el II el listado de factores de evaluación relacionados con las habilidades y actitudes del empleado (organizado igualmente en factores transversales y sectoriales), y el III incluye la homologación de niveles de carrera profesional horizontal del personal procedente de otras administraciones públicas o procedentes de otros sectores de la Administración de la Comunidad de Madrid con otros modelos de carrera profesional (personal estatutario y personal docente no universitario).

III.- Repercusión en Capítulo 1 “Costes de personal”

La implantación de la carrera profesional horizontal al personal funcionario y laboral del sector de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid, teniendo en cuenta la aplicación de la dotación presupuestaria actual del fondo de modernización a la misma, implica un coste de 16.045.490,69 euros en el año 2025 en el que se implantarán los niveles 1 y 2; 32.956.269,91 euros en el año 2027 en el que se implantarán los niveles 3 y 4, y de

8.350.466,05 en el año 2029 en el que se implantará el nivel 5, que se reflejará en los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, según el siguiente cuadro:

ESTIMACIÓN DEL COSTE DE LA CARRERA PROFESIONAL PERIODO 2025-2029					
AÑO	**NIVEL CARRERA**	**TIPO DE PERSONAL**	**COSTE CARRERA**	**DOTACIÓN FM 2024**	**TOTAL COSTE CARRERA**
2025	**NC1+NC2**	Funcionarios	27.772.998,78	25.567.483,76	**2.205.515,02**
		Laborales	37.299.221,83	23.459.246,16	**13.839.975,67**
		Total	**65.072.220,61**	**49.026.729,92**	**16.045.490,69**
2027	**NC3+NC4**	Funcionarios	42.683.349,83	0,00	**14.910.351,05**
		Laborales	55.345.140,68	0,00	**18.045.918,86**
		Total	**98.028.490,52**	**0,00**	**32.956.269,91**
2029	**NC5**	Funcionarios	46.272.652,53	0,00	**3.589.302,70**
		Laborales	60.106.304,04	0,00	**4.761.163,36**
		Total	**106.378.956,57**	**0,00**	**8.350.466,05**
TOTAL CARRERA PROFESIONAL			**106.378.956,57**	**49.026.729,92**	**57.352.226,65**

El coste acumulado de la implantación de la carrera profesional para el periodo 2025 – 2029, asciende a 57.352.226,65 euros, sin tener en cuenta los costes sociales. De este coste, 20.705.168,77 euros corresponden a personal funcionario, y 36.647.057,88 euros corresponden a personal laboral.

IV.- Valoración general del contenido del Proyecto desde la perspectiva de la Dirección General de Recursos Humanos

Esta Dirección General, desde la perspectiva de las competencias atribuidas en el artículo 7 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, y la Disposición adicional primera de la Ley 9/2024, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2025, emite informe favorable al proyecto de Decreto analizado.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA