

Se ha recibido proyecto de Decreto 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, a los efectos de formular las observaciones que en su caso se consideren oportunas y se indica que se ha acordado la tramitación urgente de este proyecto mediante Orden de 26 de mayo 2025, de la Consejera de Economía, Hacienda y Empleo.

Una vez examinado el texto del citado proyecto, se realizan las siguientes observaciones, enumeradas por el orden del articulado:

Primera.- El artículo 19, relativo al procedimiento del proceso de evaluación final anual del desempeño, contempla, en su apartado 2, la posibilidad del empleado de formular reclamación contra los resultados de la evaluación ante el titular del centro directivo correspondiente, siempre que no sea éste el responsable directo del empleado, en cuyo caso no cabrá revisión alguna de un superior jerárquico.

Esta previsión supone una clara discriminación de los empleados que dependen directamente del titular del centro directivo frente a los empleados que no lo hacen y atenta frontalmente contra el principio de defensa, dejando en manos exclusivas del titular del centro directivo la decisión sobre la evaluación del empleado, dando pie a que esta evaluación se convierta en un instrumento de presión que obstaculice su carrera, haciendo peligrar asimismo la necesaria independencia del empleado público frente al político, sin posibilidad alguna de contradicción ni revisión. Se debería prever la posibilidad de reclamar ante el alto cargo superior al que ejerza directamente las funciones de evaluación o, cuanto menos, si no existiera alto cargo superior al alto cargo evaluador, la posibilidad de instar una reclamación ante el mismo alto cargo evaluador, a modo de recurso de reposición, para dar la oportunidad de que reconsidere su decisión una vez analizados los motivos de la reclamación y, en todo caso, para motivar debidamente el sentido de la evaluación si se ratificara en la misma.

Segunda.- El artículo 22, sobre los efectos de la evaluación en la permanencia en el puesto de trabajo, indica en su apartado 3 que, en el caso del personal laboral, procederá igualmente el inicio de un procedimiento de remoción o cese en el puesto de trabajo, en los términos dispuestos en el convenio colectivo (cuando el empleado acumule en un período de cinco años consecutivos tres o más evaluaciones insuficientes o inadecuadas).



Convendría aclarar si se está refiriendo exclusivamente a los puestos de carrera, sean de selección objetiva (remoción), sean de libre designación (cese). Dado que éstas serían las únicas referencias a remoción y cese contenidas en el convenio colectivo, los puestos laborales de categoría quedarían sin consecuencia alguna tras la acumulación de las evaluaciones negativas. Para estos casos, habría de plantearse hacer alusión en este artículo no sólo al convenio colectivo, sino también a la normativa laboral general, que prevé como mecanismos, más similares a la remoción o cese, la extinción del contrato por causas objetivas o la adopción de medidas disciplinarias como el despido o el traslado forzoso.

Tercera.- El artículo 32, sobre los requisitos para el acceso a los niveles de carrera, incluye en su apartado 1, letra d), una previsión relativa a que no se pueda avanzar en la carrera si se ha sido sancionado por faltas graves o muy graves, "mientras la sanción no se encuentre íntegramente ejecutada o haya sido cancelada".

Se produce una disyuntiva que puede originar que la comisión verificadora tenga dudas en su aplicación. La ejecución de la sanción y su cancelación se producen en momentos distintos, ya que primero se ejecuta la sanción y la cancelación, a raíz de las instrucciones de la DG de Recursos Humanos, se produce por revocación, anulación o modificación de la resolución sancionadora por órganos judiciales o administrativos o, con carácter general, por el transcurso de determinados plazos desde el cumplimiento o prescripción de las sanciones impuestas.

Se propone como una interpretación más favorable para el empleado, hacer referencia al cumplimiento íntegro de la sanción.

Cuarta.- El artículo 35, *Méritos susceptibles de valoración*, en su apartado 2 recoge que en ningún caso podrán valorarse más de una vez los mismos méritos para iguales o distintos apartados.

Sin embargo, si se analiza el contenido del plan individual de trabajo regulado en los artículos 11 y siguientes, se observa, en relación con los factores cualitativos, que algunos de ellos pueden ser también susceptibles de valoración como méritos de los bloques II y III. Así, por ejemplo, el factor cualitativo de aprendizaje continuo podría valorarse también en el apartado de Formación del bloque II de los méritos; o el factor cualitativo de mentoría y coaching, en el apartado de Compromiso con el servicio público del bloque III de los méritos.

Quinta.- En el mismo artículo 35, apartado 2, se hace referencia a que tampoco podrá tomarse en consideración los méritos ya valorados para la progresión en un nivel en orden a la superación de otro.

Convendría acotar temporalmente esta limitación indicando que no podrán volver a valorarse estos méritos siempre que se refieran al mismo ámbito temporal que sirvió de referencia para el reconocimiento del nivel en cuestión, pero que sí podrán valorarse los méritos que se hayan realizado en el nuevo ámbito temporal a tomar para el reconocimiento del siguiente nivel, pues si no, muchos méritos se agotarían en sí mismos. Por ejemplo, ¿no se podría volver a hacer labores de mentoring o participar en un grupo de trabajo o en una junta de méritos en los siguientes 6 años? Entendemos que estos méritos si se realizan en el nuevo intervalo temporal a considerar para el siguiente nivel sí han de ser valorados. Habría que aclarar en este sentido esta limitación.

Sexta.- En el artículo 43.2, letra c), sobre laborales de tutorización o mentorización, se exige para la valoración del mérito la existencia de una designación formal como tutor o mentor. Sin embargo, es práctica habitual, respecto a los alumnos de prácticas de Formación Profesional, que se designe formalmente un tutor, pero que luego el alumno vaya desempeñando las prácticas con distintos responsables o personal de diferentes unidades que son los que se ocupan realmente de tutorizar su aprendizaje práctico en el día a día, a pesar de no contar con un nombramiento formal como tutor. Por ello, debería replantearse la necesidad de contar con una designación formal como tutor o articular otro mecanismo de control, como pudiera ser la necesidad de una resolución del titular del centro directivo donde se indiquen los empleados que han participado como “docentes” en la tutorización del alumno en cuestión, aunque no hayan sido designados como tutores, ya que tutor sólo puede haber uno, y que esa participación como “docente” sea valorada en las mismas condiciones que la del tutor.

Séptima.- El artículo 45, *Nivel de absentismo*, recoge en su apartado 2 una serie de supuestos de absentismo injustificado a los efectos de su ponderación dentro del sistema de carrera profesional, de tal manera que, si se da alguno de estos supuestos, se restan puntos al empleado en el bloque V de los méritos. Entre los supuestos contemplados, se hace alusión en las letras c) y d) al disfrute de permisos o licencias no causales y no retribuidos, así como a las reducciones de jornada por motivos particulares no retribuidas y no causales.

Todos los permisos y reducciones de jornada se conceden de forma motivada y por una causa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta previsión atenta contra el derecho de los empleados a acogerse a estos permisos o reducciones de

jornada, reconocidos en los textos convencionales, y a los que además se acude frecuentemente una vez agotados los permisos de conciliación retribuidos. Es habitual que un empleado se acoja, por ejemplo, a una licencia sin sueldo para cuidar de un familiar cuando ya ha agotado todos los permisos posibles del acuerdo o del convenio, por lo que se estaría penalizando doblemente al empleado, que ya hace un esfuerzo al renunciar a sus retribuciones durante un determinado período de tiempo. Por otro lado, estos supuestos sí son considerados como de prestación de servicios a los efectos de valoración en los procedimientos de provisión de puestos por el sistema de concurso de méritos, por lo que no parece lógico que penalicen para la carrera profesional horizontal. Se considera que esta previsión será susceptible de reclamaciones o demandas, por lo que debería valorarse su supresión.

Octava.- En el artículo 47.3, relativo a las solicitudes de participación para el acceso a un nuevo nivel, se señala que deberán consignarse los méritos que se alegan, pero en el siguiente párrafo de ese mismo punto señala que no se exigirá aportar documentación justificativa de los méritos a valorar cuando obren ya en poder de la Administración de la Comunidad de Madrid o de otras Administraciones y sean susceptibles de su consulta directa, en los términos previstos en el art. 28.1 de la Ley 39/2025, de 1 de octubre.

La referencia correcta a la Ley 39/2025 se recoge en el artículo 28.2 de dicho texto legal, no en el artículo 28.1

Por otra parte, de acuerdo a la experiencia acumulada en la baremación que tiene lugar en el seno de la Junta de Méritos de esta Consejería, esta previsión origina bastantes problemas en la práctica, pues no se dispone de acceso para poder verificar los cursos que han hecho los empleados dentro de la Comunidad de Madrid y mucho menos en otras Administraciones. Debería poder habilitarse a las unidades de personal y las comisiones de verificación un acceso adecuado a la comprobación de todos los méritos alegados por los interesados que ya obren en poder de las Administraciones o, en su defecto, de no poder tener acceso a estos méritos, permitir formular requerimiento a los interesados para su aportación, previendo esta circunstancia expresamente en este apartado: “En aquellos casos en los que no sea posible su consulta directa, se podrá requerir su aportación al interesado”.

Novena.- En el artículo 48, relativo a las comisiones de verificación, se hace alusión, en su apartado 1, a la constitución de una única comisión en el ámbito de cada Consejería.

No se tiene en cuenta en esta previsión la singularidad que puede existir en diversas Consejerías respecto al personal gestionado por las Direcciones General de Recursos Humanos que no están ubicadas en la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.

En concreto, en lo que atañe a la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades, la competencia sobre el personal de administración y servicios de los centros docentes reside en la Dirección General de Recursos Humanos de esta Consejería y no en la Secretaría General Técnica. Resulta imprescindible diferenciar ambos ámbitos de gestión y permitir la creación de una comisión verificadora por cada uno de estos ámbitos, una para el personal gestionado por la Secretaría General Técnica y otra para el personal no docente destinado en centros docentes. Así ocurre ya en el ámbito de las juntas de méritos, existiendo una junta específica para el personal no docente en centros docentes, creada mediante Orden de 7 de octubre de 2011 (BOCM del 28).

Por ello, se propone añadir un nuevo párrafo en este apartado, redactado, por ejemplo, en este sentido: “Será posible la creación de más de una comisión de verificación en aquellas consejerías en las que, por el volumen de personal gestionado, por la especificidad del mismo o por otras razones debidamente justificadas, quede acreditado que la manera más operativa y eficaz de realizar la verificación de los resultados de la baremación es la existencia de más de una comisión”.

Esta previsión se considera de vital importancia para que las competencias se ejerzan en función del ámbito de gestión que corresponda a cada centro directivo.

Décima.- El artículo 48.2, sobre la composición de las comisiones de verificación, cuando se refiere a la representación sindical incluye tanto al personal funcionario como laboral por lo que habría de designarse miembros de ambos ámbitos, lo que supondría que el número de miembros por la parte sindical ascendería ya a ocho (es previsible que, con respecto al personal gestionado por la DG de Recursos Humanos de esta Consejería, esta representación sindical sea mucho mayor al disponer de varios comités de empresa). Teniendo en cuenta que el número total de miembros de la comisión ha de ser impar y la representación de la Administración ha de suponer al menos la mitad más de uno, el número total de miembros sería como mínimo de diecisiete. Una comisión de esta envergadura podría acarrear problemas a la hora de conseguir una asistencia mínima con el fin de cumplir con las reglas de quorum, por lo que resultaría conveniente prever la posibilidad de designar no sólo titulares, sino también suplentes, con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la comisión, teniendo en cuenta además los cortos plazos de tramitación del procedimiento, que se agotarían si fuera necesario hacer sucesivas convocatorias de la comisión hasta lograr el quorum legal necesario.

Undécima.- El artículo 49 regula la instrucción y tramitación del procedimiento para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional horizontal, estableciendo en su apartado 2 que la Secretaría General Técnica de cada Consejería, o la Gerencia de los

organismos autónomos o entes públicos que cuenten con una comisión de verificación propia, requerirán a los interesados la subsanación de los defectos en que pueda haber incurrido su solicitud y elevarán a la comisión de verificación una propuesta provisional de valoración.

No se contempla la singularidad de aquellas Consejerías en las que existe personal gestionado por las Direcciones General de Recursos Humanos que no están ubicadas en la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. En el caso particular de la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades, la Secretaría General Técnica carece de competencias sobre el personal de administración y servicios destinado en centros docentes, sin acceso por tanto a los datos y expedientes de este personal. Por ello, habría de añadirse, aparte de las Secretarías General Técnicas y las Gerencias de los organismos autónomos o entes públicos, una alusión a las Direcciones Generales de Recursos Humanos que corresponda según la distribución vigente de competencias en materia de personal, en concreto, en lo que respecta a esta Consejería, a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades.

Duodécima.- En este mismo artículo 49.2, se contempla que las comisiones de verificación, tras efectuar las comprobaciones que estimen pertinentes, aprobarán la propuesta provisional de resolución en un plazo de diez días.

Este plazo de diez días se considere manifiestamente insuficiente teniendo en cuenta el número de comprobaciones a realizar, pues el volumen de solicitudes puede ser elevado. Se propone reconsiderar un plazo mayor, al menos de 20 días hábiles.

Decimotercera.- En el apartado 3 del artículo 49, se indica que todas las comunicaciones durante la tramitación del procedimiento se efectuarán mediante su publicación en los respectivos tablones de anuncios y en el portal web de la Comunidad de Madrid. La necesidad de publicar las comunicaciones en los tablones de anuncios no se colige con la obligación de relacionarse por medios electrónicos, deberían explorarse otros medios alternativos más acordes con la tramitación electrónica de los expedientes.

Decimocuarta.- El artículo 50, relativo a la resolución del citado procedimiento, establece que las Secretarías Generales Técnicas o Gerencias de organismos autónomos y entes públicos dictarán las resoluciones que pongan fin a los diferentes procedimientos.

Esta Secretaría General Técnica carece de competencias para dictar reconocimientos que afecten al personal no docente en centros docentes, debiéndose introducir la referencia expresa a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de

Educación, Ciencia y Universidades respecto a los procedimientos que afecten a este tipo de personal.

Decimoquinta.- En este mismo artículo 50.1 se establece que las resoluciones que pongan fin a los distintos procedimientos se dictarán en el plazo de los diez días siguientes a la finalización del plazo de contestación de las reclamaciones previstas en el artículo 49.2.

En el artículo 49.2 no se especifica cuál es el plazo para contestar estas reclamaciones.

Por otro lado, las contestaciones a las reclamaciones habrán de notificarse a los interesados mediante el sistema de notificaciones telemáticas de la Comunidad de Madrid (NOTE), estableciéndose un plazo de diez naturales para la puesta a disposición de la notificación. Transcurrido este plazo sin que el interesado haya accedido a la notificación, el sistema genera el correspondiente acuse de rechazo que, una vez incorporado al expediente, permite la continuación de la tramitación del procedimiento. Por ello, teniendo en cuenta que las contestaciones a las reclamaciones no culminan con el dictado de la correspondiente contestación, sino que han de notificarse al interesado, se considera muy ajustado el plazo máximo de diez días previsto para el dictado de la resolución del procedimiento. Se propone que este plazo máximo se aumente a 20 días hábiles.

Decimosexta.- El artículo 55 recoge las singularidades de la carrera del personal eventual, previendo que este personal tenga derecho a la carrera profesional horizontal en las mismas condiciones que el personal funcionario de carrera, mientras conserve dicha vinculación.

Sin embargo, en el artículo 62.3 se indica que durante la permanencia en la situación de servicios especiales no se percibirá cantidad alguna en concepto de carrera profesional horizontal con cargo a los créditos propios de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Dado que el personal funcionario pasa la situación de servicios especiales en el momento en que es nombrado personal eventual, habría de aclararse si este personal cobrará o no el complemento de la carrera mientras esté nombrado como personal eventual, pues del contenido del artículo 55 parece deducirse que sí y el contenido del artículo 62.3 recoge que no.

Decimoséptima.- El artículo 55.3 establece que, si el personal eventual tuviera previamente la condición de funcionario de carrera, el tiempo prestado como tal le será

computable igualmente para su carrera profesional horizontal como funcionario de carrera. Por su parte, el artículo 55.5 prevé que, de adquirir la condición de funcionario de carrera con posterioridad, será aplicable lo dispuesto en el artículo 58.

Se considera que habría que aludir también a la condición previa de personal laboral fijo, y a la adquisición de la condición de personal laboral fijo con posterioridad, respectivamente en ambos apartados, para evitar desigualdades en el trato entre el colectivo funcionarial y el colectivo laboral.

Asimismo, en el artículo 58.1 sería recomendable introducir la posibilidad de que el personal interino al servicio de la Comunidad de Madrid acceda no sólo a la condición de funcionario de carrera (ya previsto), sino también a la condición de personal laboral fijo, a los efectos de mantener su nivel de carrera, en su caso, previamente reconocido.

Decimoctava.- El artículo 56.2, relativo a la evaluación del desempeño del personal con dispensa sindical, indica en su último párrafo que, respecto del resto de los méritos susceptibles de valoración de conformidad con lo previsto en el Título II, Capítulo II, Sección 3ª, se reconocerá la parte proporcional correspondiente al número de años en que el funcionario permanezca en esta situación respecto de la puntuación máxima posible en cada bloque para el conjunto del período mínimo de permanencia establecido para el avance de nivel.

Se considera que se debería sustituir el término “funcionario” por el término “empleado”, con el fin de no excluir al personal laboral que goce de dispensa sindical.

Decimonovena.- El artículo 57, sobre el personal en situación de servicio activo que no preste servicios efectivos, en su apartado 3, recoge que, en el caso de que mientras concurra el supuesto de hecho determinante de su equivalencia con servicio activo el funcionario tuviera derecho a la percepción, total o parcial, de retribuciones con cargo a los créditos de la Administración de la Comunidad de Madrid, se incluirá entre ellas el complemento de carrera horizontal correspondiente al nivel que tenga consolidado, de acuerdo con las reglas de devengo aplicables en relación con el supuesto concreto en que se encuentre.

Habría de incluir alguna referencia específica al personal laboral para evitar interpretaciones que pudieran discriminar al personal laboral frente al personal funcionario, pues, por ejemplo, en situación de incapacidad temporal, mientras que el personal funcionario sigue en situación de servicio activo con derecho a la percepción de retribuciones, en el caso del personal laboral, el contrato pasa a estar suspendido, si bien el trabajador conserva igualmente sus derechos retributivos.

Vigésima.- El artículo 59.3 establece que lo dispuesto en este artículo será también aplicable en el supuesto de funcionarios de carrera de la Administración de la Comunidad de Madrid que ingresen, por el sistema de acceso libre, en otro cuerpo, escala o especialidad de la misma.

Sin embargo, parece excluirse, por omisión, al personal funcionario de carrera de otras AAPP que esté prestando servicios en la Comunidad de Madrid y supere por el sistema de acceso libre un proceso de ingreso en un cuerpo o escala de la Comunidad de Madrid.

Tampoco se hace referencia a los supuestos en que un funcionario de carrera de la Comunidad de Madrid supere por acceso libre un proceso de ingreso en un cuerpo o escala de otra Administración y siga desempeñando servicios en la Comunidad de Madrid desde el nuevo cuerpo o escala al que ha ingresado vía artículo 55 de la Ley 1/1986, de 10 de abril.

La exclusión de estos supuestos puede dar lugar a situaciones discriminatorias que además penalizarían el esfuerzo de haber superado los procesos selectivos aludidos.

Vigesimoprimera.- La disposición adicional primera, relativa al régimen especial de aplicación de la carrera profesional horizontal, en su punto 1, remite al número de años de antigüedad reconocida, conforme a los períodos mínimos de permanencia establecidos en el artículo 33 para el avance de nivel, en relación con el acceso directo al nivel de carrera correspondiente que se producirá una vez se apruebe el decreto.

La remisión al número de años de antigüedad reconocida conforme a los períodos mínimos de permanencia establecidos en el artículo 33 puede dar lugar a confusión, pues el artículo 33 para los niveles de carrera 2, 3, 4 y 5 prevé al menos 6 años desde el reconocimiento del nivel anterior, reconocimiento que puede darse en diversos y diferentes años en cada supuesto y que no sería de aplicación a efectos del primer reconocimiento a efectuar tras la entrada en vigor del Decreto. Se sugiere suprimir la referencia al artículo 33 y en su lugar introducir una referencia directa a los años de antigüedad que se tomarán en consideración para este primer acceso. Esto es, primer nivel, al menos 5 años de antigüedad; segundo nivel, al menos 11 años de antigüedad; tercer nivel, al menos 17 años de antigüedad; cuarto nivel, al menos 23 años de antigüedad; y quinto nivel, al menos 29 años de antigüedad.

Vigesimosegunda.- En el apartado 2 de esta misma disposición adicional primera, se alude al personal que entre el 1 de enero de 2025 y el 30 de junio de 2025 se reincorpore

a la Administración de la Comunidad de Madrid desde diversas situaciones. Los efectos administrativos del reconocimiento de los correspondientes niveles se fijan en el día 1 de julio de 2025.

No parece lógico establecer esa fecha de efectos administrativos a todo el personal que se reincorpore en ese intervalo temporal, pues no puede darse el mismo tratamiento al incorporado el 2 de enero que al incorporado el 30 de junio. Los efectos administrativos habrían de fijarse desde el día de la incorporación para evitar posibles reclamaciones.

Vigesimotercera.- La disposición adicional tercera, relativa a la implantación del sistema de carrera profesional, prevé que el primer año en que se podrá presentar solicitud de adquisición de un nivel de carrera será el año 2027. A este respecto, contempla que en la valoración de estas solicitudes únicamente se considerarán los resultados de la evaluación del desempeño obtenidos por el empleado en el año 2026 para el bloque correspondiente a dicho mérito. En la valoración de las solicitudes presentadas en los sucesivos años se añadirá una evaluación adicional por cada ejercicio, hasta alcanzar el número de años previstos, de ordinario, para cada nivel en los artículos 33 y 38.

No se hace ninguna alusión al resto de méritos a valorar al margen de la evaluación del desempeño. Debería aclararse si sólo se va a tener en cuenta durante esta escalada de años la valoración de la evaluación del desempeño, o si por el contrario entrarán en juego también el resto de los bloques de méritos. En este caso, las puntuaciones mínimas y máximas de estos otros bloques habrían de adecuarse proporcionalmente al número de años a valorar (pues no es lo mismo los méritos que se puedan acumular durante un año que los que se puedan acumular durante 5 ó 6 años), o si bien, para estos bloques de méritos se van a tener en cuenta los 5 años anteriores al año de la solicitud para el nivel 1 o los 6 años anteriores al año de la solicitud para el resto de niveles.

Por otro lado, tampoco se especifica los años de antigüedad que será preciso reunir, a modo transitorio, para poder acceder al siguiente y sucesivos niveles tras el primer acceso que se produzca tras la entrada en vigor del Decreto. Esta cuestión es de especial relevancia pues puede dar lugar a situaciones discriminatorias.

Así, por ejemplo, si a un empleado que cuenta con 10 años, 11 meses y 25 días de antigüedad a fecha 1 de enero de 2025 se le reconoce el nivel 1 de acceso directo, debería poder presentar su solicitud de adquisición del siguiente nivel una vez tenga 11 años reconocidos de antigüedad, pues de lo contrario se le obligaría a tener que esperar 6 años más. Lo mismo ocurre en todos los niveles de carrera. Debería permitirse la presentación de la solicitud de adquisición de un nuevo nivel conforme se vaya

acumulando la antigüedad en la que podría haberse accedido a ese nivel de haber estado implantado ya el sistema de carrera profesional horizontal. De lo contrario, se producirá una clara discriminación respecto a los empleados de nuevo ingreso, que podrán presentarse en condiciones normales al acceso de cada uno de los niveles conforme vayan acumulando la antigüedad correspondiente. No parecería lógico, ni justo que mientras que un empleado de nuevo ingreso pueda presentarse para el acceso al nivel 2 a los 11 años de antigüedad, al nivel 3 a los 17 años de antigüedad, al nivel 4 a los 23 años de antigüedad y al nivel 5 a los 29 años de antigüedad, a un empleado de no nuevo ingreso se le exija 6 años más de antigüedad por cada nivel a contar desde el reconocimiento del anterior nivel, de tal manera que se pierdan los años de antigüedad existentes entre niveles. Por ejemplo, un empleado al que se le reconociera el acceso directo al nivel 3, con 22 años y 11 meses de antigüedad, no podría presentar solicitud de adquisición del nivel 4 hasta que acumulara 28 años y 11 meses de antigüedad, mientras que un empleado de nuevo ingreso podría hacerlo a los 23 años de antigüedad.

Si no se incluyera la previsión de esta circunstancia, las impugnaciones en sede administrativa y judicial podrían ser muy elevadas.

Vigesimocuarta.- Por último, dada la complejidad, novedad y volumen de tramitación que conllevará la implantación de la evaluación del desempeño y los procedimientos de reconocimiento de nivel de carrera profesional horizontal, debería incluirse alguna referencia a la necesidad de reforzar las unidades de personal que van a asumir la gestión de todas estas actuaciones con los recursos humanos necesarios para acometer estas laborales de forma adecuada y eficiente.

En Madrid, a fecha de la firma.

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA