MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA TRAMITACIÓN POR VÍA DE URGENCIA DEL 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.

El 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 (TREBEP), establece el derecho a la carrera profesional y la evaluación del desempeño, remitiendo su regulación a las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de ese Estatuto.

En dicha norma estatal básica se define la evaluación del desempeño como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados y, en el artículo 16.2.a) la carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20.

Estos artículos contenidos en la legislación básica únicamente son aplicables, en cada Comunidad Autónoma, si son desarrollados por la legislación específica dictada en su desarrollo, de acuerdo con lo previsto en la disposición final cuarta, apartado 1, del TREBEP.

En atención a lo expuesto, la Comunidad de Madrid ha aprobado, mediante la disposición final primera de la Ley 9/2024, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2025, la modificación de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid. Dicha modificación añade una nueva disposición adicional decimocuarta, que regula el marco normativo legal aplicable en estas materias, así como un mandato expreso al Consejo de Gobierno para que dicte

la normativa reglamentaria que permita la implantación plena de ambos sistemas, de evaluación del desempeño y de carrera profesional horizontal, a los empleados públicos del ámbito de Administración y Servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Por otra parte, en el marco negociador con las organizaciones sindicales, el 10 de diciembre de 2024 se alcanzó un “Acuerdo sobre los criterios generales de regulación de la evaluación del desempeño y la carrera profesional del personal funcionario y laboral del sector de administración y servicios”, con el voto unánime a favor de todas ellas. En el apartado V de dicho acuerdo se recoge el compromiso de que la primera convocatoria para la adquisición de nuevos niveles de carrera horizontal se lleve a cabo en el año 2027 y que, en dicha convocatoria, únicamente se considerarán los resultados de la evaluación obtenidos por el empleado en el año 2026.

De acuerdo con los compromisos adquiridos, el artículo 89.2 del Acuerdo sectorial de personal funcionario y el artículo 90.2 del Convenio Colectivo para el personal laboral, de administración y servicios de la Comunidad de Madrid para los años 2025-2028, estipulan que la carrera profesional y la evaluación del desempeño de dicho personal se llevará a cabo conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes, aplicables conjuntamente para el personal funcionario y laboral de administración y servicios.

La exigencia de celeridad en la aprobación del Decreto que regule la evaluación del desempeño y la carrera profesional es esencial considerando el calendario de implantación previsto. Para cumplir con el compromiso de realizar la evaluación del desempeño utilizando los resultados obtenidos por los empleados en el año 2026, este debe estar plenamente operativo a partir del 1 de enero de 2027.

Para lograr esto, es crucial que el Decreto se apruebe con la suficiente antelación para permitir la preparación y adaptación necesarias. Además, la

evaluación del desempeño es una herramienta fundamental para asegurar la calidad y eficiencia en el trabajo. Un retraso en la aprobación del Decreto podría comprometer la implementación de un sistema seguro y bien estructurado, afectando negativamente la calidad de los resultados obtenidos en el año 2026.

También, la implementación de un sistema de evaluación del desempeño requiere necesariamente del desarrollo de nuevas herramientas informáticas que faciliten el proceso. La aprobación rápida del Decreto permitirá que se destinen recursos y tiempo para la creación de estos instrumentos, asegurando que estén listos y funcionando adecuadamente para la fecha prevista, 1 de enero de 2026.

Además, la implementación de un nuevo sistema de evaluación del desempeño requiere tiempo para la adaptación y formación de todos los involucrados. La celeridad en la aprobación del Decreto permitirá que se desarrollen programas de formación adecuados y se realicen las adaptaciones necesarias con tiempo suficiente.

Finalmente, es importante destacar que este Decreto tiene como destinatarios al conjunto del personal laboral y funcionario de administración y servicios, un colectivo muy numeroso, lo que hace aún más crucial la celeridad en su aprobación para garantizar que todos los empleados conozcan y puedan beneficiarse de un sistema de evaluación del desempeño eficiente y adecuado a las exigencias legales previstas.

En atención a las razones expuestas, y dado el elevado número de trámites que requiere la tramitación de un proyecto de reglamento ejecutivo como el presente, se considera necesaria la tramitación urgente del proyecto de Decreto por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del 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, en relación con lo dispuesto en el apartado 20 de las instrucciones generales para la aplicación del procedimiento para el ejercicio de la iniciativa legislativa y de la potestad reglamentaria del Consejo de Gobierno, aprobadas por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de marzo de 2019.

La competencia para la aprobación de esta orden es de la Consejera de Economía, Hacienda y Empleo, conforme a lo previsto en el apartado 4 del citado artículo 11 del Decreto 52/2021, de 24 de marzo y su firma delegada al Viceconsejero de Hacienda y Función Pública, de acuerdo con lo preceptuado en la artículo primero, 1, f) de la Orden de 17 de abril de 2024, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se delega el ejercicio de determinadas competencias, y se desconcentra el protectorado de fundaciones

LA DIRECTORA GENERAL

DE FUNCIÓN PÚBLICA

Fdo.: Mª José Esteban Raposo.