MEMORIA EXTENDIDA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE DECRETO, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

FICHA DE RESUMEN EJECUTIVO

Consejería/Órgano proponente	Consejería de Economía, Hacienda y Empleo/ Dirección General de Función Pública	**Fecha**	20 de junio de 2025
Título de la norma	Proyecto de Decreto, del Consejo de Gobierno, sobre la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del personal de administración y servicios de la Comunidad de Madrid.		
Tipo de memoria	☒ **Extendida** ☐ **Ejecutiva**		
	OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA		
Situación que se regula	La disposición adicional decimocuarta de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de Función Pública de la Comunidad de Madrid, establece el régimen jurídico de la evaluación del desempeño y de la carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral de administración y servicios de la Comunidad de Madrid, y contempla en su apartado 4 su necesario desarrollo reglamentario. El proyecto de Decreto viene a dar cumplimiento a dicho mandato legal y regula ambas materias, de conformidad con lo establecido en los artículos 16.3.a), 17 y 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en la citada disposición adicional decimocuarta de la Ley 1/1986, de 10 de abril. Por un lado, regula la evaluación del desempeño del personal funcionario y laboral de dicho ámbito, como un mecanismo mediante el cual anualmente se mide el rendimiento o el logro de resultados del empleado y se valora su conducta profesional, al objeto de mejorar tanto su productividad como la eficiencia de la unidad donde se encuentre destinado y de contribuir a ordenar el desarrollo de su carrera administrativa. Por otro lado, la carrera profesional horizontal que consiste en la progresión voluntaria de nivel, dentro del grupo o subgrupo al que esté adscrito el cuerpo y, en su caso, escala y especialidad al que pertenezca el funcionario, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, previa		

	convocatoria pública y a solicitud del interesado. A estos efectos se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y transferidos, el desempeño de puestos de especial dificultad y el resultado de la evaluación del desempeño.
Objetivos que se persiguen	Entre los objetivos específicos destacan la mejora del rendimiento y la productividad mediante la identificación de fortalezas y áreas de mejora; el reconocimiento del desarrollo profesional continuo y la experiencia a través de la carrera horizontal; y el incremento de la motivación y satisfacción laboral al ofrecer oportunidades de progreso y reconocimiento. Además, se promueve la transparencia y objetividad en la evaluación, asegurando un trato justo y equitativo. Otros fines relevantes incluyen el fomento del trabajo en equipo y la colaboración interorgánica, la alineación de los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos de la organización, y la mejora de la calidad en la prestación de los servicios públicos, beneficiando directamente a la ciudadanía de la Comunidad de Madrid.
Principales alternativas consideradas	Este proyecto de Decreto responde al mandato legal expreso contenido en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 1/1986, de 10 de abril, donde se habilita al Consejo de Gobierno de la Comunidad, para que apruebe la regulación reglamentaria específica de desarrollo necesaria para la implantación de la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal que debe adoptar, necesariamente, este rango normativo.
	CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO
Tipo de norma	Decreto.

Estructura de la norma	El proyecto de Decreto consta de una parte expositiva y otra dispositiva integrada por 64 artículos distribuidos en un título preliminar y dos títulos, 6 disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria, dos disposiciones finales y tres anexos.
Informes a los que se somete el proyecto	Se han emitido los siguientes informes: — Informe de impacto por razón de género de la Dirección General de la Mujer, de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales. — Informe sobre el impacto en la infancia, en la adolescencia y en la familia y Fomento de la Natalidad de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales. — Informe de la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo.

	— Informe de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. — Informes de las secretarías generales técnicas de las consejerías. — Informe de coordinación y calidad normativa de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Presidencia, Justicia y Administración Local. Se han de emitir los siguientes informes: — Informe de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo. — Informe de la Abogacía General. — Dictamen de la Comisión Jurídica Asesora. Por otra parte, ha sido objeto de negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación del personal funcionario de administración y servicios, donde se ha acordado por unanimidad de la parte social (CSIT-Unión Profesional; CSIF; CCOO; UGT en su sesión de 14 de mayo de 2025).
Trámites de participación: consulta pública / audiencia e información pública	Se ha omitido el trámite de consulta pública de conformidad con lo previsto en los artículos 9 y 11.3.b) 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, al haber sido declarada su tramitación por vía de urgencia. Se ha de someter a los trámites de audiencia e información pública previstos en el artículo 60.2 de la Ley10/2019, de 10 de abril, 4.2.d), 9 y 11.3.b) del Decreto 52/2021, de 24 de marzo, dados los potenciales destinatarios de la norma, el personal funcionario y laboral del ámbito de Administración y Servicios de Comunidad de Madrid, a través del Portal de Transparencia de la Comunidad de Madrid. También se ha tenido en cuenta la participación de los empleados públicos a través de sus representantes, dada su negociación y acuerdo con éstos en la reunión de la Mesa Sectorial de Negociación del Personal Funcionario de Administración y Servicios de 14 de mayo de 2025.
ANÁLISIS DE IMPACTOS	
Adecuación al orden de competencias	El proyecto de Decreto se formula dentro del ámbito de competencias de la Comunidad de Madrid, al amparo del artículo 27.2 la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, en virtud del cual la Comunidad de Madrid tiene competencia para el desarrollo legislativo, la potestad reglamentaria y la ejecución en materia del régimen estatutario de sus funcionarios. El artículo 21.g de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, establece que corresponde al Consejo de Gobierno “aprobar mediante Decreto los Reglamentos para el desarrollo y ejecución de las leyes emanadas de la Asamblea, así como los de las Leyes del Estado, cuando la ejecución de la competencia

	corresponda a la Comunidad de Madrid en virtud del Estatuto de Autonomía, o por delegación o transferencia, y ejercer en general la potestad reglamentaria en todos los casos en que no esté específicamente atribuida al Presidente o a los Consejeros". La Consejería de Hacienda, Economía y Empleo, tiene atribuidas las competencias en materia de recursos humanos y de función pública, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1 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.	
Impacto económico y Presupuestario/ Efectos sobre la economía en general	Del contenido del proyecto no se deriva impacto económico. Sí se deriva impacto presupuestario: El coste total, para todo el periodo de implantación 2025-2029, es de 57.352.226,65 euros	No existe incidencia directa sobre la economía en general.
Impacto por razón de género		☐ Negativo ☐ Nulo ☒ Positivo
Impacto en la infancia, en la adolescencia y en la familia		☐ Negativo ☒ Nulo ☐ Positivo
Otras consideraciones	Ninguna	

I. INTRODUCCIÓN.

La presente Memoria del Análisis de Impacto Normativo se ha elaborado de acuerdo con lo previsto 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 y siguiendo los criterios establecidos en la *"Guía para la elaboración y tramitación de disposiciones de carácter general en la Comunidad de Madrid".*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.1 del Decreto 52/2021, de 24 de marzo, resulta procedente la elaboración de la presente Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN) extendida, al encontrarse dentro de los supuestos previstos en dicho decreto, que establecen esta obligatoriedad. En particular, aplica esta exigencia a los anteproyectos de ley, proyectos de decreto legislativo y reglamentos ejecutivos que presentan un impacto significativo de índole económica o presupuestaria.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS FINES Y OBJETIVOS PERSEGUIDOS, OPORTUNIDAD Y LEGALIDAD DE LA NORMA.

1. Fines y objetivos perseguidos.

a) Fines.

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, 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.

El artículo 20 de la normativa básica define la evaluación del desempeño como el procedimiento para medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados. En tanto, el artículo 16.2.a) describe la carrera horizontal, que implica la progresión en grado, categoría, escalón u otros conceptos similares, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de acuerdo con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y el apartado 3 del artículo 20.

Los artículos contenidos en la legislación básica son aplicables en cada Comunidad Autónoma únicamente si son desarrollados por la legislación específica autonómica

dictada en su desarrollo, conforme a lo estipulado en la disposición final cuarta, apartado 1, del TREBEP. En conclusión, se establece una reserva de ley explícita para la regulación de la carrera profesional horizontal del personal funcionario, tal como se desprende del artículo 6 y, en particular, del artículo 17.

Respecto de la evaluación del desempeño, si bien no es en principio imprescindible una regulación legal, puesto que el artículo 20 del TREBEP habilita a las Administraciones Públicas para ponerla en marcha, sin el dictado de una norma con rango de ley, sin embargo, sí se requiere dicha regulación legal para determinar los posibles efectos de la evaluación en materia de carrera. Por tanto, aunque las Administraciones Públicas tienen la capacidad de implementar sistemas de evaluación del desempeño sin necesidad de una regulación legal explícita, no pueden atribuirles efectos que vayan más allá de la propia evaluación sin cumplir con la reserva legal establecida a tal efecto.

De acuerdo con lo que antecede, la Comunidad de Madrid aprueba, 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, ha modificado 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 recoge 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.

Conforme a lo anterior, en este proyecto de decreto se regula, en primer lugar, el sistema de evaluación del desempeño y, por otro, la carrera profesional horizontal que se encuentra necesariamente condicionada a la implantación de este primero.

Así, el instrumento fundamental para la implementación de la carrera profesional horizontal es el diseño de un sistema de evaluación del desempeño que se base en los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. Este sistema debe garantizar el respeto de los derechos de los empleados públicos, como lo estipula el propio TREBEP como requisito para su establecimiento.

Por otro lado, es importante destacar que, para la evaluación de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos acorde con lo previsto en el artículo 20.2 del TREBEP, además de la valoración del desempeño, -que considera el rendimiento y los resultados obtenidos, así como su conducta profesional-, se tendrán en cuenta otros méritos como el compromiso y la formación. Estos factores se convierten en herramientas fundamentales dentro del modelo. Así, la formación continua, la actualización de conocimientos y la alineación con los objetivos y fines de la administración pública serán requerimientos esenciales para los empleados públicos, sujetos a análisis, evaluación y valoración. Es crucial establecer reglamentariamente los mecanismos mediante los cuales se realizará dicha valoración, para que los empleados públicos puedan conocerlos con la debida anticipación.

De este modo, se propone implementar de manera conjunta la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal. En la práctica, esto constituye un binomio crucial para fomentar una Administración Pública más profesional y rigurosa en el desarrollo de las funciones de su personal, con un mayor compromiso hacia la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. Asimismo, busca aumentar la competitividad de la Administración Pública en comparación con otros sectores públicos y privados que conforman el tejido productivo de la sociedad madrileña.

b) Objetivos.

El objetivo principal de este proyecto de decreto es cumplir con el mandato establecido para el Consejo de Gobierno, conforme a la Ley 9/2024, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2025, que ha introducido dos modificaciones en la Ley 1/1986, de 10 de abril: una es la disposición adicional decimocuarta, relativa a la regulación de la carrera profesional horizontal, cuyo apartado 4 establece su desarrollo reglamentario y, por otro lado, ha introducido la disposición final tercera, que dispone que el inicio de la carrera profesional horizontal quedará demorado hasta la aprobación de la norma de desarrollo prevista en la disposición adicional decimocuarta y se ajustará, en cuanto a los efectos económicos de su implantación, a las disponibilidades presupuestarias existentes.

Así mismo, se pueden señalar entre otros objetivos específicos a reseñar, los siguientes:

— La mejora del rendimiento y la productividad: La evaluación del desempeño permite identificar áreas de mejora y fortalezas en el personal, lo que contribuirá al diseño de estrategias encaminadas a obtener un mejor rendimiento y una mayor productividad.

— El desarrollo profesional continuo: La carrera profesional horizontal está diseñada para reconocer y recompensar el desarrollo profesional continuo, la experiencia y el desempeño de los empleados públicos.

— La motivación y satisfacción laboral: Al ofrecer oportunidades de progreso y reconocimiento, se incrementa la motivación y satisfacción de los empleados, lo que redundará en una mayor retención de talento.

— La transparencia y objetividad: La evaluación del desempeño se basa en principios de transparencia, objetividad e imparcialidad, lo que asegura un trato justo y equitativo para todos los empleados.

— El fomento del trabajo en equipo: Las evaluaciones promueven el trabajo en equipo y las relaciones transversales e interorgánicas, lo que mejora la cohesión y colaboración dentro de la organización.

— La alineación con objetivos estratégicos: La evaluación del desempeño ayuda a alinear los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos de la organización, asegurando que todos trabajen hacia metas comunes.

— La mejora de la calidad en la prestación de los servicios públicos que tendrá como beneficiarios directos e inmediatos al conjunto de ciudadanos de la Comunidad de Madrid.

2. Adecuación a los principios de buena regulación.

El proyecto de decreto se adecúa, tanto en su tramitación como en su contenido, a los principios de buena regulación recogidos en el artículo 2 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 de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La regulación contenida en este proyecto de decreto es la mínima imprescindible para asegurar su eficacia y no existen otros medios diferentes para su implementación, por cuanto este es el contemplado legalmente de manera necesaria para tal fin, con lo que se da estricto cumplimiento al principio de proporcionalidad, conforme a lo exigido por la disposición final primera de la Ley 9/2024, de 26 de diciembre.

Así mismo, contiene la regulación imprescindible que, con carácter general, permite establecer el marco común normativo que garantice la igualdad entre los empleados públicos del ámbito del sector Administración y Servicios en sus relaciones de empleo, en ambas materias, evaluación del desempeño y carrera profesional.

En cuanto al cumplimiento del principio de eficacia es lógico entender que un buen diseño de evaluación, vinculado con un sistema de carrera adecuado, necesariamente ha de conllevar una mejora en el rendimiento y la productividad del empleado público individualmente considerado lo que, sin duda, redundara en una mejora en la prestación de unos servicios públicos de calidad por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid, en este caso, en el sector de Administración y Servicios.

Por lo que al cumplimiento del principio de proporcionalidad se refiere, así mismo, contiene la regulación necesaria que, con carácter general, permite establecer el marco común normativo que garantice la igualdad entre el personal del ámbito del sector Administración y Servicios, en ambas materias.

También resulta congruente con el principio de seguridad jurídica, dado que este decreto se fundamenta en la existencia de un marco regulador estable con vocación de permanencia, en el que se regulan los elementos básicos del modelo de evaluación y carrera profesional horizontal, que permitirá al personal destinatario de esta norma conocer de antemano, los requisitos, condiciones y procedimientos establecidos, para cada uno de ellos y éste será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Además, se dicta en coherencia con el resto del ordenamiento jurídico de la Comunidad de Madrid, nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable y claro que facilita su conocimiento y comprensión.

Se ha omitido el trámite de consulta pública de conformidad con lo previsto en el artículo 27.2.b) de la Ley 50/1997, del Gobierno, al haber sido declarada su tramitación por vía de urgencia.

Se cumple el principio de transparencia, habiéndose realizado los trámites de audiencia e información pública a través del Portal de Transparencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 60.2 de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y Participación de la Comunidad de Madrid, y 4.2.d), 9 y 11.3.b) del Decreto 52/2021, de 24 de marzo. Además, una vez aprobada la norma se publica en el Portal de Transparencia.

Así mismo, se ha garantizado la participación de los eventuales destinatarios a través tanto de la incorporación en su contenido de los criterios generales sobre evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal pactados unánimemente con todas las organizaciones sindicales más representativas del conjunto del personal, funcionario y laboral, con fecha de 10 de diciembre de 2024, como de su posterior negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación del personal funcionario de administración y servicios, de conformidad con los artículos 34.4 y 37.1, letras b) y c), del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Este decreto se adecúa al principio de eficiencia, ya que esta norma no conlleva cargas administrativas accesorias o innecesarias para los ciudadanos y, por otra parte, permite la mejora de la gestión de los recursos humanos disponibles y, con ello, dota a la Administración de herramientas disponibles en esta materia para alcanzar una mayor calidad y eficiencia en la prestación de los servicios que le corresponden a la ciudadanía.

Finalmente, se asegura el cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. En este sentido, las medidas que se regulan en esta norma han sido diseñadas de forma que su implantación y desarrollo se realicen dentro del marco de los recursos disponibles y sin comprometer el equilibrio presupuestario de la Comunidad de Madrid.

La implantación progresiva del sistema de carrera profesional y la vinculación de sus efectos retributivos a la evaluación objetiva del desempeño permiten una planificación financiera ajustada, garantizando que cualquier impacto económico derivado de su aplicación se acomode a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio. Asimismo, se prevé que las medidas contempladas contribuyan a una mayor eficiencia en la gestión de los recursos humanos, al incentivar el rendimiento y la mejora continua, lo que redunda en una utilización más eficaz de los fondos públicos.

3. Análisis de las distintas alternativas.

Esta disposición responde al mandato legal establecido en la disposición final decimocuarta de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid. Esta ley habilita al Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid para que, mediante Decreto, establezca el régimen jurídico del sistema de evaluación del desempeño y de la carrera profesional horizontal del personal destinado en el ámbito de Administración y Servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid.

En consecuencia, es necesaria la adopción del presente Decreto para cumplir con la normativa básica estatal y autonómica establecida en su desarrollo. Esto permitirá la implementación de un régimen jurídico común para dicho personal y garantizará la integración completa de ambos sistemas.

4. No inclusión de la propuesta en el Plan Normativo de la legislatura.

El presente proyecto de decreto no figura incluido en el Plan Normativo de la Comunidad de Madrid para la XIII Legislatura (2023-2027), aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 20 de diciembre de 2023.

De conformidad con el artículo 3.3 del Decreto 52/2021, de 24 de marzo, procede recoger la presente justificación al respecto, de modo que se ha de señalar que es la ausencia del necesario marco normativo legislativo previo, que únicamente existe tras la aprobación por 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 de la modificación de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid cuando ha quedado establecido el marco legal necesario para el desarrollo reglamentario de las materias contempladas en el presente decreto. Esta situación jurídica no se encontraba prevista al momento de aprobar el Plan Normativo, lo que llevó a su no inclusión en dicho plan.

III. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO.

1. Contenido y principales novedades introducidas en la propuesta normativa.

La aprobación de esta disposición es completamente novedosa. Por primera vez, de acuerdo con el mandato contenido en la disposición adicional decimocuarta de la Ley

1/1986, de 10 de abril, en aplicación de la normativa básica estatal prevista en los artículos 16.3.a), 17 y 20 del TREBEP, se regula el proceso de evaluación del desempeño y el desarrollo de la carrera profesional horizontal de los empleados públicos del sector de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid. Hasta ahora no existía ninguna normativa propia autonómica o estatal supletoria que se aplicara sobre estas materias.

A continuación, se presenta una descripción detallada de su contenido.

a) Articulación y contenido.

El proyecto de Decreto consta de una parte expositiva y una dispositiva integrada por 64 artículos distribuidos en un título preliminar y dos títulos, 6 disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria, dos disposiciones finales y tres anexos.

De conformidad con lo establecido en los artículos 16.3.a), 17 y 20 del TREBEP, y en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, tiene por objeto regular el proceso de evaluación del desempeño y el desarrollo de la carrera profesional horizontal del personal del sector de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid.

En los párrafos siguientes llevaremos a cabo una síntesis de sus contenidos más relevantes.

— **Título preliminar.**

En este título se delimita el objeto de la norma, al que ya hemos hecho referencia.

En lo que al ámbito de aplicación se distingue, conforme impone el TREBEP en los preceptos citados y en su artículo 19, entre el ámbito de la regulación relativa a la evaluación del desempeño y la referida a la carrera profesional horizontal.

Respecto de la primera, y conforme a lo permitido por el artículo 20 del TREBEP, el decreto alcanza al personal funcionario, laboral, y eventual del sector de Administración y Servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid, incluidos los organismos autónomos y entes públicos, salvo en el caso de estos últimos, en lo que afecta a su personal laboral, cuando cuentan con una norma convencional propia.

En cuanto a la segunda, únicamente se aplica directamente al personal funcionario y eventual, dado que conforme al artículo 19 del TREBEP la carrera del personal laboral se sujeta a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas convencionales, por lo que no puede ser objeto de regulación directa en una norma reglamentaria (y ello sin perjuicio de que el contenido de este decreto también termine siendo finalmente aplicable al personal laboral incluido en el ámbito del Convenio Colectivo Único, puesto que el artículo 89 de éste se remite en esta materia a la regulación que en cada momento esté vigente para el personal funcionario).

También resulta de aplicación al personal funcionario docente no universitario, al personal estatutario del Servicio de Salud y al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, cuando ocupen puestos de trabajo de naturaleza funcionarial de administración y servicios y no perciban complemento de carrera, sexenios, o similares.

Asimismo, se prevé su aplicación también al personal al servicio de la Cámara de Cuentas, al estar así contemplado en el artículo 37.2 de la Ley 11/1999, de 29 de abril, de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid; y supletoriamente, al personal al servicio de la Asamblea de Madrid, al estar así contemplado en el artículo 3 del Acuerdo de 28 de noviembre de 2001, del Pleno de la Asamblea de Madrid, por el que se aprueba el Estatuto de Personal de la Asamblea de Madrid.

Se excluye de su ámbito, en todo caso, a los funcionarios en prácticas, toda vez que éstos se encuentran, por definición, incursos en un proceso selectivo para el acceso al empleo público y, en consecuencia, la valoración de su actividad en el correspondiente período de prácticas o curso selectivo y sus efectos han de ser los establecidos en la normativa que rige el ingreso en la función pública y en las respectivas bases de convocatoria.

Con esta regulación se pretende dotar de un modelo uniforme para el conjunto de este colectivo.

— **Título I. Evaluación del desempeño.**

Se articula la evaluación del desempeño como el procedimiento que permite medir con carácter anual el rendimiento y los resultados obtenidos por los empleados, incidiendo

en la implantación de una cultura de gestión por objetivos en la que los empleados ven reconocidos sus esfuerzos en pro de su consecución.

Para ello, la totalidad de los empleados públicos destinatarios de la norma verán valorado su trabajo de acuerdo con los principios de transparencia, objetividad y no discriminación, racionalidad, proporcionalidad, y eficacia y eficiencia en su gestión por parte del personal evaluador, que con carácter general, será el superior jerárquico directo, al tiempo que atribuyen al titular del centro directivo una serie de funciones tendentes a asegurar el correcto funcionamiento del procedimiento de evaluación.

El elemento clave será la generalización del plan individual de trabajo para la totalidad de los empleados, documento en el que, de forma previa, se plasmarán los objetivos, factores e indicadores que serán tenidos en cuenta para evaluar el rendimiento del empleado, y que serán suscritos tanto por el responsable de la unidad como por el propio empleado.

Una de las novedades que se introducen será la incorporación de la consecución de los objetivos colectivos como elemento a tener en cuenta en la evaluación del desempeño. Este elemento persigue incentivar la implicación de los empleados en su consecución, y vendrán a ser complemento necesario de los objetivos individuales cuya consecución se valorará en la evaluación del desempeño.

La medición se llevará a cabo a través de factores cuantitativos, cualitativos y factores relacionados con las habilidades y actitudes del empleado, seleccionados, en el caso de los dos últimos, de entre un listado normalizado contenido en los anexos I y II del decreto.

Como cierre de este sistema, se regula:

- El proceso de evaluación en el que se establece el modo de acreditación del cumplimiento de objetivos, los plazos para su valoración, y el cálculo de los resultados, así como el procedimiento a seguir en caso de disconformidad con la evaluación recibida por parte del empleado.

- Los efectos de la evaluación sobre la carrera profesional horizontal, la permanencia en el puesto de trabajo, la formación, las retribuciones, así como sobre la movilidad y la promoción interna, todo ello de cara a conseguir que la

evaluación del desempeño se convierta en un elemento motivador y de mejora del servicio público.

- El seguimiento y control del correcto funcionamiento del modelo que deberá llevarse a cabo de cara a supervisar su calidad y la posible identificación de mecanismos de mejora del sistema de evaluación implantado.

— **Título II. Carrera profesional horizontal.**

Consistente en la progresión voluntaria de nivel, dentro del grupo o subgrupo al que esté adscrito el cuerpo/escala y especialidad al que pertenezca el empleado, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, la carrera profesional persigue valorar:

- La trayectoria y actuación profesional,
- La calidad de los trabajos realizados,
- Los conocimientos adquiridos y transferidos,
- El desempeño de puestos de especial dificultad,
- El resultado de la evaluación del desempeño.

Todo ello con el fin de servir de mecanismo de motivación para los empleados y coadyuvar a la modernización de los sistemas de organización de la función pública.

En el presente decreto se establecen tanto los principios generales que rigen la carrera profesional horizontal, de entre los que destacan su voluntariedad y su naturaleza consolidable, junto con la estructura del sistema y las condiciones generales de progresión. De este modo, se opta por establecer un modelo común con 5 niveles a los que, de forma progresiva, y voluntaria podrá optar el trabajador siempre que cumpla con los requisitos para ello.

Entre los requisitos establecidos tiene un especial relieve, junto con una permanencia mínima en el nivel anterior, y conforme a lo establecido en el Título I, la obtención de un número de evaluaciones del desempeño positivas al menos igual al número de años de permanencia exigibles para avanzar de nivel, todo ello con el objetivo de que el modelo de evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal sean vistos como un

todo integrado y los empleados públicos vean reconocido sus esfuerzos en el cumplimiento de los objetivos tanto individuales como colectivos.

Los empleados que a 1 de enero de cada año cumplan los requisitos establecidos en el Decreto, podrán presentar sus solicitudes (en un plazo que se activa, también con carácter anual, durante el correspondiente mes de febrero), que serán objeto de valoración respecto a los cinco bloques siguientes:

Bloque I: Evaluación del desempeño, con un máximo de 50 puntos.

Bloque II: Formación, innovación, transferencia y difusión del conocimiento, con un máximo de 20 puntos.

Bloque III: Compromiso con el servicio público, con un máximo de 10 puntos.

Bloque IV: Puestos de especial desempeño, con un máximo de 10 puntos.

Bloque V: Nivel de absentismo, con un máximo de 10 puntos

Para poder avanzar de nivel serán necesario obtener una puntuación de al menos 65 puntos sobre un total de 100 y, asimismo, haber logrado al menos el 25 % del total máximo de puntuación posible en, como mínimo, tres de los bloques, con el fin de incentivar la diversificación en el desarrollo de la carrera profesional.

Para cada uno de los bloques, el decreto desarrolla tanto los criterios como los méritos concretos objeto de valoración, dotando de la imprescindible seguridad jurídica al modelo toda vez que los mismos han de ser conocidos por sus destinatarios.

Destaca, por un lado, el carácter novedoso de incorporar la valoración específica como mérito del desempeño de puestos que, por sus características objetivas, conllevan una mayor dificultad para su cobertura, y que persigue reconocer el especial esfuerzo de aquellos que los desempeñan, y, por otro, el reconocimiento a todos aquellos empleados que no incurran en absentismo injustificado, regulándose una serie de supuestos específicos en los que se incurre en esta situación, y que vienen a valorar el nivel de implicación con el servicio público de todos aquellos que no se encuentran en ninguno de esos supuestos.

El acceso al nivel siguiente vendrá precedido necesariamente de la presentación de la oportuna solicitud por parte del empleado dentro del plazo establecido al efecto, solicitud que será valorada y, en su caso, revisada por las comisiones de verificación en cuya regulación se ha incorporado la presencia de los representantes de las organizaciones sindicales.

El decreto también se encarga de regular los efectos del reconocimiento del nivel de carrera profesional horizontal, recogiendo el derecho a la percepción del complemento de carrera profesional horizontal cuya cuantía se calcula sobre un porcentaje del sueldo anual del empleado, y que se incrementa según se lleva a cabo la progresión en la carrera. Asimismo, se establece la posibilidad de que el nivel alcanzado se tenga en cuenta en los procesos de promoción interna y de provisión de puestos de trabajo en los términos en los que se establezcan en la correspondiente convocatoria.

Como no podría ser de otra manera en una materia en la que la casuística es tan amplia, el decreto contempla un apartado específico para regular los supuestos singulares, entre los que se destaca:

- La regulación específica del personal interino, al cual se le reconoce el derecho a la carrera profesional horizontal estableciéndose una regulación específica para los supuestos de cese y posterior nuevo nombramiento, en cuyo caso pueden reanudar su carrera desde el nivel previamente reconocido.

- La introducción de las necesarias particularidades para la aplicación de la carrera al personal eventual que contemplan las consecuencias de su eventual cese y posterior nombramiento. En estos casos pueden reanudar su carrera desde el nivel previamente reconocido.

- La regulación de las especialidades aplicables al personal que se encuentre dispensado totalmente de asistencia al trabajo como consecuencia de realizar actividades sindicales. Este personal conserva el derecho a progresar en su carrera, a cuyo fin se entenderá como mérito la media de las evaluaciones de los ejercicios anteriores al pase a dicha situación.

- El establecimiento de las necesarias salvaguardas para el personal en situación de servicio activo, que no preste servicios efectivos, en servicios especiales, o en situaciones administrativas con reserva de puesto de trabajo, de cara a su

evaluación del desempeño y su derecho a la carrera profesional horizontal, con el fin de que el sistema no redunde en una merma de sus derechos.

- La regulación de la situación de los derechos de los empleados que, por promoción interna vertical, accedan al cuerpo, escala o especialidad del subgrupo inmediatamente superior y que conservarán los avances alcanzados en la carrera profesional, regulación que también será aplicable a los funcionarios de carrera que accedan a otro cuerpo o escala por el sistema de acceso libre. Se conserva el nivel de carrera alcanzado en el grupo del cuerpo de origen y se aplica el correspondiente al nuevo grupo.

- La posibilidad de reconocer al personal procedente de otras administraciones públicas el nivel de carrera reconocido en su administración de origen, bajo criterios de reciprocidad. Se aplican reglas de homologación según la antigüedad y el nivel alcanzado en su administración de origen.

- La posibilidad de homologación de otros sistemas de carrera horizontal aplicables en otros sectores de la Administración autonómica respecto de los cuales no es de aplicación el decreto (docentes, estatutarios, justicia). Si no tienen sistema de carrera, se les aplica el nuevo modelo desde su incorporación.

— **Disposiciones adicionales.**

El decreto contiene seis disposiciones adicionales en las que se establece:

- Un régimen especial que habilita, para aquellos empleados públicos que se encontraban prestando servicios a 1 de enero de 2025, el reconocimiento del nivel correspondiente a los años de antigüedad reconocida a esa fecha, y con efectos económicos de 1 de enero de 2025. Similar tratamiento se prevé otorgar a quienes se incorporen a la Administración autonómica entre esa fecha y el 30 de junio de 2025 como consecuencia de procesos de traspaso de bienes y servicios, por aplicación del artículo 55 de la Ley 1/1986 o por reingreso desde situaciones que no conlleven reserva de puesto de trabajo.

  Sin embargo, en aras de la necesaria eficacia administrativa y a fin de garantizar que no tengan lugar efectos indeseados durante el período que medie entre la fecha de efectos prevista para este régimen especial y la fecha en la que tenga

lugar la adopción de los actos a través de los cuales se formalicen los correspondientes reconocimientos, se incluye la previsión expresa de que si en dicho intervalo temporal el correspondiente empleado pasara a una situación administrativa que no le habrían permitido acceder a este supuesto especial de concurrir la misma el 1 de enero de 2025 o en el momento de su incorporación entre el 1 de enero y el 30 de junio, aquél quedará excluido de dicho régimen especial, tanto desde el punto de vista administrativo como desde una perspectiva retributiva.

- La previsión de la implantación efectiva del sistema de evaluación del desempeño para el año 2026.

- El calendario para la presentación de las solicitudes de avance en los niveles de carrera, que sólo será posible a partir del año 2027.

- El calendario de abono de los efectos económicos de los diferentes niveles de carrera, que se modula entre el 1 de enero de 2025 y el 1 de enero de 2029, con la finalidad de garantizar la sostenibilidad del esfuerzo financiero preciso para la implementación completa del sistema de carrera profesional horizontal.

- La habilitación para dictar las instrucciones técnicas precisas y las decisiones de equivalencia para la correcta ejecución del contenido del decreto.

- Por último, habilita a la dirección general competente en materia de función pública para modificar los anexos I y II con el fin de garantizar su actualización.

— **Disposición transitoria única.**

La disposición transitoria única aborda el tratamiento del complemento personal transitorio absorbible por los niveles de carrera profesional, contemplando en la disposición adicional primera del Acuerdo de 2 de diciembre de 2024, de la Mesa Sectorial del Personal Funcionario de Administración y Servicios, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Comunidad de Madrid (2025-2028), y el devengo de un complemento personal transitorio de carrera para el personal que no viniera percibiendo cantidad alguna con cargo al fondo de modernización cuya desaparición se regulaba en la disposición adicional primera citada.

— **Disposiciones derogatoria y finales.**

Finaliza el decreto mediante la incorporación ad cautelam, toda vez que se trata de una regulación en un ámbito novedoso, de cualesquiera disposiciones de igual o inferior rango que se oponga al contenido del decreto, e introduciendo tanto la habilitación para su desarrollo por parte de la consejería competente en materia de función pública y recursos humanos como la previsión de su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

— **Anexos.**

En los dos primeros anexos que se incorporan a la disposición se establecen el listado de factores de evaluación cualitativos, y de factores de evaluación relacionados con las habilidades y actitudes del empleado, adaptados a las características del personal, lo que permitirá una mejor evaluación del desempeño.

El tercer anexo establece un cuadro con las reglas esenciales de homologación posible tanto respecto de los sistemas de carrera que puedan tener reconocidos los empleados procedentes de otras Administraciones Públicas como los que se incorporen dentro del ámbito del decreto y tengan la condición de funcionarios docentes, personal estatutario del servicio de salud y personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

2. Análisis jurídico.

a) Análisis sobre la adecuación de la propuesta al orden de distribución de competencias: engarce con el derecho nacional y de la Unión Europea.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.18 de la Constitución Española, el Estado ostenta la competencia exclusiva sobre *"las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios"*, fundamento que permite la aprobación del TREBEP. Esta regulación básica abarca, entre otros aspectos, la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal, y otorga a cada Comunidad Autónoma la facultad para formular las normas legales y reglamentarias necesarias para su desarrollo e implementación en su respectivo ámbito, como se ha detallado en el apartado II de esta memoria.

Esta propuesta normativa se asienta jurídicamente, además, en las competencias de la Comunidad de Madrid al amparo del artículo 27.2 la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, en virtud del cual la Comunidad de Madrid tiene competencia para el desarrollo legislativo, la potestad reglamentaria y la ejecución en materia de régimen jurídico de sus empleados públicos.

Finalmente, no afecta a ninguna regulación dictada por la Unión Europea, que no ejerce competencias normativas sobre las materias objeto de regulación en el presente decreto.

b) Justificación del rango normativo.

Específicamente, esta disposición normativa responde al mandato recogido en nuestra propia legislación autonómica, en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, en el que se contiene un mandato al Consejo de Gobierno para establecer, mediante decreto, el régimen jurídico de desarrollo para la implantación efectiva de la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del personal del sector de Administración y Servicios.

Además, con carácter general, cabe señalar que, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, la titularidad de la potestad reglamentaria originaria corresponde al Consejo de Gobierno, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 1/1986, de 10 de abril, el artículo 22.1 del Estatuto de Autonomía y el artículo 21.g) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid.

Por lo tanto, debe tramitarse esta propuesta como un proyecto de decreto del Consejo de Gobierno.

Por otra parte, la Consejería de Hacienda, Economía y Empleo tiene atribuidas las competencias en materia de recursos humanos y de función pública, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de dicha consejería.

c) Vigencia indefinida.

El presente decreto prevé su entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el "*Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid*", siendo su vigencia indeterminada hasta que sea derogado expresa o tácitamente por otra norma de igual rango o superior.

No obstante, se establece un período transitorio en su aplicación, en virtud del cual el complemento personal transitorio previsto en el Acuerdo de 11 de diciembre de 2024 será compatible con la percepción del complemento de carrera profesional horizontal hasta que se produzca su absorción total y un reconocimiento para el personal que a 1 de enero de 2025 no percibiera cantidades de dicho fondo de modernización, por el que se devengará un complemento personal transitorio de carrera equivalente al primer nivel de carrera profesional horizontal.

d) Listado de normas que quedan derogadas.

El presente decreto no deroga de forma expresa ninguna normativa, porque no existía previamente disposición reglamentaria autonómica alguna sobre ambas materias, evaluación del desempeño y carrera profesional horizontal, si bien, como ya se ha mencionado, se incorpora la oportuna disposición derogatoria con el fin de disipar cualquier duda relativa a eventuales posibles conflictos interpretativos.

III.- ANÁLISIS DE IMPACTOS, DETECCIÓN Y MEDICIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS.

1. Impacto económico y Presupuestario/Efectos sobre la economía general.

a) Impacto económico.

La aprobación del decreto no conlleva directamente impacto sobre la economía en general, ni tiene efectos sobre el mercado o la competencia, pues los mismos se circunscriben a la gestión de los recursos humanos disponibles en el ámbito del sector Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid.

Por la misma razón, carece de impacto en la unidad de mercado, ya que no incide en la libre circulación y establecimiento de los operadores económicos, ni en la libre circulación de los bienes y servicios en el territorio nacional, ni tampoco en la igualdad de las condiciones básicas de ejercicio de la actividad económica,

en los términos establecidos en la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

b) Impacto presupuestario.

Al objeto de determinar el impacto presupuestario del presente proyecto, es preciso diferenciar entre, por un lado, los costes retributivos asociados a la aplicación de la carrera profesional horizontal, que inciden dentro de Capítulo I del presupuesto de gastos, y, por otro, los eventuales costes derivados de la puesta en marcha de aquél.

En cuanto a los primeros, conforme figura en las disposiciones adicionales primera y cuarta del decreto (y en el artículo 89 y la disposición transitoria decimoprimera del Convenio Colectivo Único del personal laboral actualmente vigente), la implementación de la carrera profesional horizontal del personal funcionario y laboral 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, se producirá con efectos de 1 de enero de 2025, si bien sus repercusiones retributivas se dilatan en el período comprendido entre dicha fecha y el 1 de enero de 2029.

Esta carrera profesional horizontal se estructura en 5 niveles, debiendo permanecer el empleado un mínimo de 5 años, en el caso del primer nivel, y de 6 años en cada uno de los restantes niveles, para poder pasar de un nivel a otro.

El reconocimiento de un nivel dará derecho a percibir un nuevo concepto retributivo, denominado complemento de carrera. La cuantía de este complemento será igual para todos los empleados del mismo grupo o subgrupo de clasificación y nivel de carrera profesional.

La cuantía de este complemento será un porcentaje del importe total asignado en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid como sueldo anual para cada grupo o subgrupo de clasificación de personal funcionario y equivalente de personal laboral.

El complemento de carrera comenzará a implantarse a partir de 1 de enero de 2025, en que se implantarán las cuantías correspondientes a los niveles 1 y 2. En consecuencia, el fondo de modernización perderá su vigencia con efectos de 31 de diciembre de 2024, y las dotaciones del mismo se destinarán íntegramente a la implantación progresiva de la carrera profesional.

No obstante, el personal que se encuentre percibiendo el fondo de modernización y no le correspondiera el complemento de carrera porque no tuviera la antigüedad mínima requerida en el nivel 1 y 2 de implantación de carrera, percibirá un complemento personal transitorio absorbible por la misma cuantía anual que viniera percibiendo en concepto de fondo de modernización.

Este complemento personal transitorio de carrera absorbible también lo percibirán aquellos empleados que estando en servicio activo a fecha 1 de enero de 2025 o en una situación con derecho a reserva de puesto de trabajo, no estuvieran percibiendo cantidad alguna con cargo al actual fondo de modernización, por estar excluido de su ámbito de aplicación. Este complemento será correspondiente al primer nivel de carrera.

La implantación de la carrera profesional horizontal al personal funcionario y laboral del sector de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid, implica el siguiente coste en el año 2025 en que se implantará el nivel 1 y 2, en el año 2027 en que se implantará el nivel 3 y 4 y en el año 2029 en 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**

Datos sin tener en cuenta los costes sociales

Como se refleja en el cuadro, en 2025 se estima que el coste total de la carrera profesional será de 16.045.490,69 euros, consistente en la diferencia que supone el coste de implantación de los niveles 1 y 2 de carrera profesional horizontal y la cuantía consignada hasta ahora en los presupuestos para el abono del fondo de modernización al personal laboral y funcionario.

El coste total, para todo el periodo de implantación de la carrera profesional, 2025-2029, es de 57.352.226,65 euros.

En cuanto a los segundos –costes de los procesos de gestión para la implantación administrativa del sistema de evaluación y de carrera-, los mismos van a ser abordados con los medios humanos, materiales e informáticos, ya disponibles dentro de la propia organización, y, en especial, en las direcciones generales de función pública y de recursos humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, así como en la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid (Madrid Digital), por lo que la aprobación y el desarrollo de este decreto no implicará aumento de gastos adicionales respecto de los ya presupuestados en dichos centros directivos.

2. Impactos sociales.

En virtud del artículo 7.3.c) del Decreto 52/2021, de 24 de marzo, deberá incorporarse en la memoria un análisis y valoración de los impactos sociales, que comprenden el impacto de impacto por razón de género, sobre el impacto en la infancia, en la adolescencia y en la familia.

A tal efecto, se remite el texto de la iniciativa normativa junto con la memoria de análisis de impacto normativo a cada centro directivo competente, para que éstos informen sobre los correspondientes impactos:

- Se solicita informe de impacto por razón de género de acuerdo con lo previsto en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con el artículo 9.1.b) del Decreto 241/2023, de 20 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales.

Con fecha 27 de mayo de 2025, la Dirección General de la Mujer emite el correspondiente informe en el que se declara que se prevé un impacto positivo por razón de género del proyecto, principalmente en relación con los siguientes artículos del proyecto:

- Artículo 34.1.c: Se reconoce que, para el cómputo del tiempo de permanencia necesario en la carrera profesional horizontal, se tendrá en cuenta el tiempo en que una persona haya estado en situación de excedencia por violencia de género o violencia sexual.

- Artículo 63.3: Aunque en general no se perciben retribuciones por carrera profesional durante situaciones administrativas como excedencias, se hace una excepción para los casos de violencia de género y violencia sexual. En estos casos, el personal funcionario tiene derecho a percibir sus retribuciones íntegras.

- Se solicita informe sobre el impacto en la infancia, en la adolescencia y en la familia, en los términos exigidos por el artículo 47 de la Ley 4/2023, de 22 de marzo, de Derechos, Garantías y Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid; el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil; y en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, en relación con el artículo 7.15 del Decreto 241/2023, de 20 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales.

  Con fecha 28 de mayo de 2025, se emite el correspondiente informe de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, por el que se estima que el proyecto de decreto no genera ningún impacto en materia de familia, infancia y adolescencia.

3. Otros impactos.

No se prevén otros impactos distintos a los señalados anteriormente.

IV. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

El proyecto de decreto ha sido elaborado por la Dirección General de Función Pública de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y para su tramitación se realizarán los trámites y se solicitarán los informes que se describen a continuación:

1. **Trámite de negociación en el seno de la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario de Administración y Servicios.**

Este trámite, previo a la redacción definitiva de proyecto, se ha desarrollado en el mes de mayo de 2025, de modo que en la sesión de dicho órgano de 14 de ese mes fue aprobado por unanimidad de toda la representación sindical (CSIT-Unión Profesional; CSIF; CCOO; UGT).

2. **Orden de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por el que se acuerda la tramitación de urgencia.**

Conforme a lo previsto en el artículo 11.2 del Decreto 52/2021, de 24 de marzo, mediante Orden de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, con fecha de 26 de mayo, se declara la tramitación de urgencia del proyecto.

La urgencia trae consecuencia en el mandato previsto en 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, de 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.

La exigencia de celeridad en la aprobación de este Decreto nace, por tanto, del citado mandato legislativo y de los compromisos adquiridos con las organizaciones sindicales, a fin de poder cumplir con el calendario previsto que permita realizar la evaluación del desempeño utilizando los resultados obtenidos por los empleados en el año 2026, por lo que este debe estar plenamente operativo, en lo que se refiere a la evaluación del desempeño, el 1 de enero de 2026, y, en lo que atañe a la carrera profesional horizontal, a partir del 1 de enero de 2027.

3. Trámite de consulta pública.

Se ha omitido el trámite de consulta pública de conformidad con lo previsto en el artículo 11.3.b) del Decreto 52/2021, de 24 de marzo, del Consejo de Gobierno, al haber sido declarada su tramitación por vía de urgencia.

4. Trámites de audiencia e información pública.

Los trámites de audiencia e información pública se realizarán en el Portal de Transparencia de la Comunidad de Madrid, en el artículo 60.2 de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y Participación de la Comunidad de Madrid, 4.2.d), 9 y 11.3.b) del Decreto 52/2021, de 24 de marzo, del Consejo de Gobierno. El plazo para la realización de este trámite es de 7 días hábiles por haberse declarado la urgencia en la tramitación de este proyecto.

Estos trámites de audiencia e información pública se complementan, además, con la negociación desarrollada con las organizaciones sindicales representativas de los intereses del colectivo destinatario de este decreto, que no es otro que el de los empleados públicos de administración y servicios.

5. Trámites relativos a la emisión de informes simultáneos.

El artículo 8 del Decreto 52/2021, de 24 de marzo, establece que la solicitud de informes preceptivos, incluido el informe de coordinación y calidad normativa, así como los estudios y consultas que se estimen convenientes se realizará de forma simultánea,

salvo el informe que debe emitir la Abogacía General y el informe de la Comisión Jurídica Asesora.

Así, se han emitido los siguientes informes:

— Con fecha 29 de mayo de 2025, se emite informe favorable de la Dirección General de Presupuestos, conforme a lo establecido en el artículo 5.1.k) del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre.

— Con fecha 5 de junio de 2025, se emite favorable de la Dirección General de Recursos Humanos, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 7.1 a), del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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.

— Con fecha 2 de junio de 2025, se emite informe de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, en el que no se formulan observaciones.

— Con fecha 3 de junio de 2025, se emite informe de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad, en el que no se formulan observaciones.

— Con fecha 4 de junio de 2025, se emite informe de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Vivienda, Transportes e Infraestructuras, en el que no se formulan observaciones.

— Con fecha de 3 de junio de 2025, se emite el informe de coordinación y calidad normativa de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Presidencia, Justicia y Administración Local, de conformidad con lo previsto en los artículos 34 de la Ley 11/2022, de 21 de diciembre, de Medidas urgentes para el Impulso de la Actividad Económica y la Modernización de la Administración de la Comunidad de Madrid, los artículos 4.2.c) y 8.4 del Decreto 52/2021, de 24 de marzo, y el artículo 25.3.a) del Decreto 229/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia, Justicia y Administración Local, cuya gran mayoría de observaciones se recogen en el nuevo borrador del proyecto de decreto y en

la presente memoria, a excepción de las siguientes por las razones que así mismo, se exponen.

En cuanto a la parte dispositiva del proyecto de decreto:

- ii) Es necesario adaptar las referencias a las entidades del sector público institucional para alinearlas con la nueva terminología empleada en el anteproyecto de Ley de Hacienda de la Comunidad de Madrid.

  De acuerdo con lo indicado en el informe emitido, la terminología mencionada está contenida en un "anteproyecto de ley" que se encuentra en proceso de tramitación, y debe ser aprobado en sede parlamentaria y publicado en el BOCM para su entrada en vigor.

  Por lo tanto, no es procedente realizar dicha adaptación, en este momento, ya que se trata de una normativa aún no vigente. Actualmente, la nomenclatura utilizada está en consonancia con la prevista en la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid. En su caso, procederá realizar dicha adaptación en el texto del proyecto de decreto, una vez se modifique la mencionada ley conforme a los términos previstos en la misma, y siempre que dicha aprobación tenga lugar antes de la adopción del correspondiente decreto por el Consejo de Gobierno.

- (iii) Eliminar la expresión "sector de Administración y Servicios" a la Administración de la Comunidad de Madrid, ya que no responde a la nomenclatura utilizada en ninguna de las principales normas del ordenamiento jurídico madrileño para aludir al personal del servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid.

  La expresión "sector de Administración y Servicios", por el contrario, es una terminología ordinariamente utilizada en la normativa de función pública del personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid y por los gestores de personal, para diferenciar a estos dos colectivos de otros que forman también parte de la misma, como pueden ser el personal estatutario, el de Administración de Justicia o el docente no universitario.

A título de ejemplo, como normas de especial relevancia que avalan el uso de esta terminología, cabe señalar las siguientes con distintos rangos normativos y que regulan diversas materias:

- Acuerdo de 11 de diciembre de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 2 de diciembre de 2024, de la Mesa Sectorial del Personal Funcionario de Administración y Servicios, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Comunidad de Madrid (2025-2028).

- Resolución de 27 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid (2021-2024).

- Decreto 10/2025, de 9 de abril, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para el año 2025.

- Orden de 30 de julio de 2024, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se dictan Instrucciones para la Gestión de las Nóminas del Personal de la Comunidad de Madrid para 2024.

- (xii) Se sugiere suprimir o refundir el párrafo segundo del artículo 13.1.b) debido a la redundancia con lo mencionado en el párrafo anterior.

  Este apartado contiene las reglas generales para la medición de los factores cualitativos. En el párrafo primero, se remite al listado normalizado de factores cualitativos que se pueden evaluar incluidos en el anexo I del proyecto de decreto; el párrafo segundo se refiere a los factores cualitativos específicos incorporados a cada PIT de manera individualizada. Por tanto, al regular cuestiones claramente diferenciadas, por lo que de atender esta sugerencia se incluiría en una confusión regulatoria que afectará a la claridad del texto.

- (xvi) en los artículos 17.3 y 19.1 revisar la redacción para aclarar cuál es el plazo en el que deberá estar terminada la evaluación final anual.

En este sentido, cabe señalar que en el artículo 17.3 se recogen dos plazos diferentes:

- El primero establece como regla general que el personal evaluador realizará la valoración anual de los factores cualitativos y de habilidades y actitudes, completando los indicadores fijados en el plan individual de trabajo antes del 31 de enero del año siguiente al evaluado.

- El segundo, una excepcionalidad, en los casos en los que el empleado cese en su puesto de trabajo con anterioridad a la finalización del correspondiente año natural, habilitando entonces un plazo de diez días para hacerlo.

El artículo 19, por otra parte, viene a reafirmar el plazo máximo general del 31 de enero, estableciendo que la evaluación final anual se efectuará de oficio por parte del personal evaluador de acuerdo con los plazos establecidos en el artículo 17; de este modo, deberá estar finalizada el 31 de enero del año siguiente al ejercicio objeto de evaluación, y, en todo caso, con anterioridad a que se inicie el plazo anual de presentación de solicitudes para el avance en el nivel de carrera profesional horizontal.

Así mismo, resulta coherente con el plazo previsto en el artículo 46.2, en el que se recoge como plazo para formular las solicitudes de participación en la carrera el mes de febrero de cada año natural.

- (xvii) Se solicita justificar en la MAIN la imposibilidad de recurrir por parte de los empleados cuyo superior jerárquico sea el titular del centro directivo correspondiente, conforme a lo previsto en el artículo 19.2.

Como cuestión previa, para justificar este tratamiento, se ha de tomar en consideración que la regulación contemplada en este artículo se refiere a una “reclamación” (esto es, presentada contra un acto provisional) y no de un recurso (que se deduce contra un acto resolutorio), y cuya finalidad es permitir que quien tiene la capacidad de decisión final pueda pronunciarse sobre la evaluación provisional antes de que ésta se eleve a definitiva. Por ello, y de acuerdo con el principio de jerarquía que rige en las relaciones laborales de los empleados públicos, se prevé la posibilidad de formular una reclamación al titular del centro directivo correspondiente, siempre que no

sea éste el responsable directo del empleado. En tal caso, no se prevé dicha posibilidad porque habría una coincidencia entre la autoridad que evalúa inicialmente y la autoridad que tendría que conocer de esta reclamación, lo que constituye un requisito que sólo incurriría en una indebida burocratización, dado que, como resulta altamente previsible, la persona que efectúa la evaluación inicial mantendrá sus criterios de evaluación de plantearse una reclamación ante ella misma.

Esta previsión no impide que posteriormente, el empleado pueda en uno u otro caso, formular su solicitud de revisión por vía de recurso, e incluso mediante acciones judiciales, sino está conforme con los resultados obtenidos en la evaluación final, por lo que no existe ningún tipo de indefensión posible en los supuestos a que se alude en este punto del informe.

- (xix) Se propone revisar la redacción del artículo 20.2 para simplificar su contenido.

  No se considera oportuno simplificar su contenido dado que esta regulación se refiere, en exclusiva, a los efectos colectivos para el conjunto de la unidad en la que se integre el personal evaluado, y sus posibilidades de mejora o de optimización, en cuanto indicadores del nivel de eficiencia y de eficacia alcanzado por ella, de acuerdo en todo caso con lo previsto en el artículo 16. Mientras que el resto de los apartados, recogen los efectos singulares de la evaluación para el personal evaluado en concreto.

  Ambos apartados deben mantenerse de forma diferenciada, por tanto, al referirse a efectos de distinta naturaleza y ámbito.

- (xx) Se sugiere suprimir los incisos “obtenido por concurso o de cese en el caso de puestos de libre designación” y “que al respecto esté”, en el artículo 20.2.

  Por el contenido de la observación se deduce que el artículo al que realmente se quieren referir la observación es el 22.2 y no el 20.2 que se cita.

En todo caso, no procede la supresión de estos incisos dada la oportunidad y relevancia de recoger ambos supuestos, la “remoción” en el caso de un puesto obtenido por concurso y el “cese” en el supuesto de que se ocupe un puesto de libre designación (supuestos regulados en los artículos 50.5 y 58 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, respectivamente). Se trata de dos figuras jurídicas para dos regímenes de provisión diferentes (concurso de méritos y libre designación) y, como tales, deben contemplarse en el presente artículo del proyecto, en coherencia con la normativa de función pública que les resulta aplicable.

- (xxi) En el artículo 23 o en otro específico, se propone diferenciar el régimen jurídico de las evaluaciones individuales y de las colectivas.

  En el artículo 20.3 del proyecto se prevé expresamente que “Los efectos individuales afectan exclusivamente al empleado objeto de evaluación, y serán al menos los que se regulan en los artículos siguientes” y en el artículo 20.2 que “Los efectos colectivos afectan al conjunto de la unidad en la que se integre el personal evaluado, y se refieren a los resultados obtenidos en relación con los objetivos colectivos establecidos para la misma y sus posibilidades de mejora o de optimización, en cuanto indicadores del nivel de eficiencia y de eficacia alcanzado por ella, de acuerdo en todo caso con lo previsto en el artículo 16”, por lo que dicha diferenciación ya está presente en el proyecto de decreto.

  Así mismo, en el proyecto se recogen de manera individualiza y singularizada todos y cada uno de los efectos de las evaluaciones individualizadas, de manera diferenciada en los artículos 21 y siguientes, incluyéndose en el artículo 23 los relativos a los efectos sobre la formación. Es por ello por lo que no se considera oportuno realizar diferenciación adicional alguna ni recoger un nuevo precepto sobre esta materia.

- (xxvii) En cuanto a la Subsección 3ª Bloque II, se sugiere valorar la inclusión de un apartado referido a las publicaciones, investigaciones, estudios o evaluaciones referidas al ámbito del sector público.

  No se considera necesario contemplar expresamente estos apartados propuestos que, a juicio de este centro directivo, pueden ser objeto de valoración, de acuerdo con lo previsto en el artículo 41, en el bloque de méritos relativo a la “Innovación”.

- (xxxi) En el artículo 45.2 se sugiere recoger que la puntuación negativa sobre la carrera puede ser acompañada, en algunos casos de absentismo, con la imposición de sanciones cuando constituyan una comisión de una falta por parte del empleado conforme al régimen sancionador que le corresponda.

  No se considera relevante ni oportuno recoger una previsión de esta naturaleza, dado que el objeto del decreto es regular el sistema de evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal, por lo que la inclusión de referencias al régimen sancionador excede del ámbito de esta norma y podría generar confusión sobre su naturaleza y alcance.

  Las conductas de absentismo que puedan constituir infracciones disciplinarias están ya contempladas en el régimen disciplinario de función pública. Incluir menciones al régimen disciplinario podría dar lugar a interpretaciones erróneas sobre la necesidad de regular en esta norma aspectos ya cubiertos por el ordenamiento jurídico general, lo que afectaría a la claridad y sistematicidad del texto. Por tanto, no es necesario reiterar su aplicación en esta norma, que no modifica ni condiciona dicho régimen.

  Además, existen otros posibles efectos jurídicos derivados del absentismo adicionales a los disciplinarios aludidos en el informe, como la pérdida de retribuciones por el tiempo de servicio no prestado, que tampoco se han incluido en el artículo 45.2, por las mismas razones por las que no se ha hecho referencia al marco disciplinario.

  En consecuencia, se considera más adecuado mantener el enfoque actual del artículo 45.2, centrado exclusivamente en los efectos del absentismo sobre la puntuación en el sistema de carrera profesional horizontal, sin

perjuicio de que, en su caso, puedan aplicarse otras consecuencias jurídicas conforme a la normativa vigente, que serán totalmente independientes y compatibles con la regulación contenida en este proyecto.

- (xxxviii) Revisar el último párrafo del artículo 56.2 para facilitar su comprensión.

  Después de revisar dicho apartado, no se ha identificado ninguna dificultad en su interpretación literal, que a juicio de este Centro Directivo se ajusta al perfecto uso del castellano. Tampoco de la observación formulada se puede desprender qué origina la dificultad de su compresión ni en qué sentido, por lo que se mantiene su redacción original.

Respecto de las observaciones relativas a la parte final y anexos del proyecto de decreto:

- (ii) En la disposición adicional primera, se sugiere desarrollar el supuesto de aquellos empleados que tengan un número de años de antigüedad reconocida inferior al primer nivel de la carrera profesional horizontal.

  No se considera necesario hacer ningún tipo de regulación adicional, pues la situación es clara: si se reconoce el nivel según el número de años de antigüedad en relación con la permanencia mínima establecida en cada uno para tener lugar dicho reconocimiento, todo aquel que tenga una antigüedad inferior a 5 años no se verá afectado por el régimen transitorio y podrá optar al primer nivel a partir de 2027.

Respecto a las observaciones relacionadas con la MAIN:

- (v) Por lo que se refiere al artículo 2.4 se sugiere justificar en esta MAIN la inclusión en el ámbito subjetivo de la Asamblea de Madrid. En este sentido cabe señalar que en el apartado III de esta memoria ya se recoge dicha justificación que es la de estar así contemplado en el artículo 37.2 de la Ley 11/1999, de 29 de abril, de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid, “el régimen de selección, provisión de puestos de trabajo, derechos, deberes, incompatibilidades, retribuciones, seguridad social, extinción de la relación de servicios y régimen disciplinario será el establecido en la

legislación de la función pública de la Administración de la Comunidad de Madrid".

- (x) En relación con el artículo 8, se sugiere explicar en la MAIN el contenido y alcance de la frase "así como en relación con los resultados de los demás empleados que presten servicios en la misma".

  En este sentido, cabe señalar que en el artículo 15 del proyecto, donde se regulan las reglas adicionales para la valoración de los factores cuantitativos, se prevé expresamente: "Cuando se trate de puestos de trabajo de similar naturaleza que realicen tareas también esencialmente comunes en la respectiva unidad, los factores establecidos para cada uno de ellos, así como, en su caso, su expresión numérica, habrán de ser también iguales, y se identificarán en la aplicación de gestión todos los puestos sujetos a los mismos requerimientos".

  Conforme antecede, existe una relación en la definición de los PIT de los distintos empleados, en cuanto a los objetivos a alcanzar y, por lo tanto, es posible valorar los resultados no solo de forma individualizada sino de manera conjunta y comparativa con otros empleados de la misma unidad.

- (xxvi) Se sugiere justificar en la MAIN las razones por las cuales la puntuación otorgada en formación es netamente superior a la de la transferencia del conocimiento.

  En este sentido cabe puntualizar, que se establece una puntuación máxima diferenciada para los méritos relacionados con la formación y con la transferencia del conocimiento. Aunque ambos conceptos comparten la misma valoración por unidad de medida (0,10 puntos por hora), la puntuación máxima alcanzable es distinta: hasta 20 puntos en el caso de la formación y hasta 10 puntos en el caso de la transferencia del conocimiento. Por tanto, no existe distinto tratamiento entre la formación y la transferencia de conocimiento por unidad de medida (0,10 puntos/hora en ambos casos), sino que la diferencia es en cuanto a la puntuación máxima posible por cada uno de los méritos, lo cual es una cuestión distinta a la planteada en el informe.

Esta diferencia sobre la puntuación total posible responde a una serie de razones de fondo que justifican su inclusión en el diseño del sistema de carrera profesional y que se exponen a continuación.

La Administración considera que la actualización permanente de conocimientos y competencias del personal es un objetivo prioritario para garantizar la calidad de los servicios públicos. La formación permite adaptar al personal a los cambios normativos, tecnológicos y organizativos, y es un instrumento clave para la mejora de la eficiencia y la profesionalización del servicio público.

La transmisión de conocimientos entre empleados es sin duda un mérito relevante y valioso. Sin embargo, su impacto es indirecto y depende, en última instancia, de la existencia previa de un conocimiento actualizado y bien adquirido. Por ello, se valora como un mérito complementario, con un límite de puntuación distinto.

Ambos factores —formación y transferencia— son compatibles y se complementan dentro del modelo de carrera profesional. La diferencia en la puntuación máxima no implica una desvalorización de la transferencia del conocimiento, sino una ponderación coherente con los objetivos estratégicos del sistema diseñado: fomentar el aprendizaje continuo como base para la mejora del desempeño y la calidad del servicio.

- (xxix) En relación con el artículo 43.2.c) se sugiere explicar la diferencia entre las figuras del tutor y del mentor.

La diferencia es que ambas figuras responden a enfoques distintos:

El tutor tiene una función más estructurada y operativa, centrada en el acompañamiento técnico o formativo de nuevos empleados o personas en prácticas. Su labor se orienta a facilitar la adaptación al puesto y la adquisición de competencias específicas en un periodo determinado.

El mentor, por su parte, desempeña un rol más estratégico y transversal, basado en una relación y orientación a más largo plazo. Su objetivo es apoyar el desarrollo profesional y personal del empleado, promoviendo la

transferencia de conocimiento, la cultura organizativa y la mejora continua, y convirtiéndose el mentor en una figura de referencia y de apoyo para los nuevos empleados, más allá del conocimiento concreto de las tareas específicamente asignadas a su puesto de trabajo.

Ambas figuras son complementarias y contribuyen al fortalecimiento del capital humano de la organización, si bien su impacto y naturaleza justifica que se haga una referencia a las dos figuras, y no sólo a una de ellas.

- Se sugiere en el apartado II.1.a), dedicado a los fines, citar el artículo 16.3.b). No se incluye esta propuesta por referirse dicho apartado b), en concreto, a la carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos; situación que no regula el presente proyecto de decreto, por el que se desarrolla lo previsto en el apartado a), relativo 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.

- Se sugiere, respecto del informe de la Dirección General de Recursos Humanos de la consejería de Economía, Hacienda y Empleo, añadir a la cita del artículo 7.1.e) la del artículo 7.1.a) que le atribuye a la Dirección General de Recursos Humanos la competencia para “la emisión de informes sobre la gestión administrativa o retributiva de personal, sin perjuicio de la competencia que en la materia ostenten otros órganos de la Comunidad de Madrid”. No se ha considerado oportuno, dado que no nos encontramos ante dicho supuesto, sino que su emisión resulta pertinente porque se trata de una propuesta normativa formulada, en este caso, por la Dirección General de Función Pública, en materia de personal, y no de un acto de pura gestión administrativa, que es a lo que se refiere la letra e) del artículo citado.

- Suprimir la referencia a la “Comunidad de Madrid”, cuando se cita a la Abogacía, a lo largo de la memoria. Se acepta la sugerencia y se suprime del texto, si bien se quiere hacer notar que la terminología inicialmente utilizada lo ha sido por ser ésta la que se recoge en el título y a lo largo del articulado del Decreto 105/2018, de 19 de junio, del Consejo de Gobierno,

por el que se aprueba el Reglamento de la Abogacía General de la Comunidad de Madrid.

— Con fecha 3 de junio de 2025, se emite informe de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Presidencia, Justicia y Administración Local, en el que se formulan las siguientes alegaciones que se desestiman por las razones jurídicas aducidas a continuación:

- Artículo 6.1, se considera que, al enumerar el rango de los posibles supervisores, se debería incluir también puestos inorgánicos, no sólo a los puestos orgánicos.

  Con carácter general, la evaluación del desempeño se basa en un principio de jerarquía, y sólo los puestos orgánicos tienen asignados personal de su dependencia, por lo que, en estricta aplicación de los criterios diferenciadores entre puestos orgánicos e inorgánicos, sólo los primeros deberán figura como evaluadores, según consta en el Decreto.

  No obstante, como el artículo 6.1 establece la enumeración de unidades evaluadoras “con carácter general” y permite que además de ellos, puedan evaluar otros equivalentes, la conclusión es que el proyecto de decreto, con su redacción actual, no impide que con carácter excepcional pueda figurar como evaluador el titular de un puesto inorgánico, sin necesidad de incluirlo expresamente.

- Artículos 17.3 y 19.2, se propone ampliar los plazos recogidos en estos preceptos, en relación con el proceso de evaluación.

  No se recoge la propuesta porque se consideran viables y ajustados a derecho, de modo que la ampliación sugerida haría imposible que estuviera acabada la evaluación antes del 1 de febrero, fecha en que se abre el plazo para presentar solicitudes de reconocimiento de carrera.

- Artículo 19, se sugiere definir las funciones de las unidades de personal, pues este artículo únicamente prevé que los resultados estarán disponibles para dichas unidades.

El que las unidades de personal no tengan una intervención directa en la evaluación no significa que no tengan que conocer sus resultados, pues ello es inherente a su condición de órgano competente en materia de personal de cada consejería. Las posibles funciones son las propias de una unidad de personal y se recogen de ordinario ya en los correspondientes decretos de estructura. No es necesario especificar en el proyecto de decreto cuáles serían porque son todas las inherentes a su condición de unidad de personal.

- Artículo 22.1, se considera que el prever que tres evaluaciones negativas deban suponer iniciar un procedimiento de remoción en los puestos de libre designación supone restringir las facultades de las secretarías generales técnicas y de las direcciones generales.

  No existe ningún tipo de restricción, en este sentido, si el titular de un puesto de libre designación tiene tres evaluaciones negativas, las tendrá por decisión del propio titular del centro directivo o secretaría general técnica, bien directamente (porque evalúe él) bien indirectamente (porque confirme la evaluación hecha por personal dependiente del mismo); además, parece incongruente que a un empleado que esté ocupando un puesto obtenido por concursos las evaluaciones negativas hayan de suponer el inicio de un proceso de remoción y no suceda lo mismo con quien esté ocupando un puesto de libre designación, el cual precisamente tienes esta forma de provisión porque su desempeño entraña una mayor responsabilidad.

- Disposición adicional segunda, se señala que, si la primera evaluación está prevista para el año 2026 antes deberá haber disponible una aplicación y haberse proporcionado formación.

  La observación no es de naturaleza jurídica ni incluye ninguna propuesta de modificación de la disposición, por lo que no se modifica su redacción.

— Con fecha 2 de junio de 2025, se emite informe por parte de la Dirección General de Atención al Ciudadano y Transparencia, cuyas observaciones no se incorporan al texto por las razones que se motivan a continuación:

- El proyecto de decreto prevé la existencia de varias solicitudes, y se recuerda que los modelos tendrán que ser informados por ese centro directivo.

  Se trata de una cuestión de aplicación del decreto a la que habrá de dar cumplimiento en su momento, pero no se refiere al contenido del texto propuesto.

- Artículo 47.2, se indica que se debe recoger en el proyecto de decreto que la solicitud se presentará a través del registro electrónico, que el interesado deberá disponer de un certificado de firma electrónico y estar dado de alta en note, así como la dirección electrónica concreta a la que acceder a las notificaciones.

  El proyecto de decreto ya establece que las solicitudes se presentarán por medios electrónicos, conforme a lo previsto en el Decreto 188/2021, en el que ya se contienen las referencias necesarias al efecto.

  Por tanto, incluir lo propuesto, por un lado, no sería más que una reproducción de lo que ya figura en el Decreto 188/2021, citado, y, además, su contenido es propio de un acto o de una convocatoria, pero no de una norma reglamentaria. En suma, se considera innecesario incluir esta regulación, que será propia de las convocatorias o actos notificados/publicados, dictados en aplicación de este proyecto de decreto.

— Con fecha 4 de junio de 2025, se emite informe de la Dirección General de Gestión Económica y Personal de la Agencia de Seguridad y Emergencias, se incorpora la observación formulada en relación con el artículo 2 (exclusión expresa de los funcionarios en prácticas); en cuanto a sus sugerencias en relación con las disposiciones finales primera y tercera, en el sentido de que se prevea que los años que no sean tenidos en cuenta para determinar el nivel de carrera derivado del supuesto especial previsto en la primera de las disposiciones citadas, sí se tomen en consideración para los ulteriores avances de nivel, cabe indicar que esta previsión encontraría difícil acomodo con el carácter excepcional del sistema diseñado en la disposición adicional primera, de donde se deriva que, en todas las actuaciones posteriores a este primer reconocimiento de nivel, se sigan las reglas ordinarias previstas en el proyecto

de decreto. Asimismo, ha de tenerse en cuenta que esta medida tendría un impacto presupuestario actualmente no contemplado. Por consiguiente, no se acepta esta segunda observación.

— Con fecha 2 de junio de 2025, se emite informe del Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario de la Consejería de Medio ambiente, Agricultura e Interior, formulando una propuesta a incorporar como "artículo 39.bis. Méritos específicos para el personal investigador", dada la singularidad de los méritos que, a su juicio, se han de considerar en el proceso de la carrera profesional del personal investigador, que se encuentra estrechamente vinculada a la producción científica y la participación en proyectos de I+D+i.

No se incorpora esta propuesta porque el proyecto de decreto tiene naturaleza general y, por tanto, recoge una regulación común y homogénea para todos los ámbitos. Incluir disposiciones específicas por sectores rompería este principio de unidad, generando un marco normativo fragmentado que dificultaría la gestión coherente de la carrera profesional y podría dar lugar a desigualdades injustificadas.

Por otra parte, la mayoría de los méritos que se alegan como fundamento para un tratamiento diferenciado pueden ser perfectamente integrados en los méritos generales ya previstos en el proyecto de decreto.

Por tanto, no resulta necesario ni conveniente establecer categorías específicas de méritos a valorar, siendo preferible mantener una regulación común que garantice la equidad y facilite la aplicación del sistema.

— Con fecha 4 de junio de 2025, se emite informe de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Digitalización, en el que se realizan las siguientes observaciones que no se aceptan por las razones asimismo expuestas a continuación:

- En relación con el título II, se debería tener en cuenta al determinar la cuantía a percibir por el concepto de carrera profesional, el caso del personal laboral para que no se produzcan desigualdades.

Por lo que a esta propuesta se refiere, cabe señalar que en el título II, relativo al régimen retributivo, no se pueden incluir previsiones expresas sobre el personal laboral, dado que conforme al artículo 19 del TREBEP la carrera horizontal del personal laboral se tiene que regir por su propio convenio colectivo. En este sentido, el artículo 89.2 del Convenio colectivo para el personal laboral para el 2005-2008, prevé lo siguiente: “La carrera profesional horizontal se ajustará a los requisitos, plazos, procedimientos, efectos y, en general, al régimen jurídico que se encuentren establecidos en las normas legales y reglamentarias que regulen la misma respecto del personal funcionario de administración y servicios”.

En concreto, sobre la cuantía del complemento de carrera, no hay riesgo de un tratamiento desigual en tanto que en el artículo 177.2 del Convenio, se recoge la previsión de que “Su cuantía será igual para todo el personal de un mismo grupo de clasificación profesional en cada uno de sus correspondientes niveles de progresión. Las condiciones de percepción, período de devengo y demás cuestiones relativas a su implantación serán las que se establezcan normativamente para los grupos y subgrupos de clasificación del personal funcionario…”.

- Se propone que la valoración de la carrera profesional se tenga en cuenta en la evaluación del desempeño.

  No se accede a esta propuesta porque el proyecto ya contiene una regulación en el sentido sugerido (ver artículo 25).

- Con relación al personal dispensado de asistencia al trabajo por razones sindicades (artículo 56) se señala que parece excesivo que en caso de no haber sido objeto de evaluación se considere equivalente a un resultado de excelente.

  Desde una perspectiva estrictamente jurídica, la objeción planteada no se fundamenta en una infracción normativa, sino que responde a una cuestión de oportunidad o conveniencia administrativa. En este sentido, la crítica formulada constituye una valoración subjetiva sobre la opción regulatoria adoptada, sin que se identifique lesión alguna de derechos o principios jurídicos, lo que confirma que la alternativa recogida en el decreto es jurídicamente irreprochable y

responde a razones vinculadas a lo que doctrinal y jurisprudencialmente se ha calificado como “política legislativa”, conforme a la cual el órgano regulador tiene un amplio margen de discrecionalidad en la configuración concreta de cada figura regulada

Además, debe destacarse que el tratamiento previsto en el artículo relativo a los liberados sindicales es plenamente coherente con el que se establece para otras situaciones administrativas con reserva de puesto de trabajo, como son los supuestos de servicios especiales (art. 62) o de otras situaciones administrativas análogas (art. 63). En todos estos casos, se reconoce el derecho a la carrera profesional sin sujeción a evaluación, sin que se haya cuestionado la validez de dicho tratamiento en los artículos mencionados.

En consecuencia, eliminar la previsión específica para los representantes sindicales y mantenerla para el resto de las situaciones equivalentes podría interpretarse como una vulneración del principio de igualdad y, en particular, del derecho fundamental a la libertad sindical, al introducir un trato desigual no objetivamente justificado.

- Disposición adicional primera, apartado 2, se acepta la propuesta.

- Disposición adicional tercera: se rechaza la propuesta, que es coincidente con la planteada en el informe de la Dirección General de Gestión Económica y Personal de la Agencia de Seguridad y Emergencias más arriba analizado, y por las mismas razones que las expuestas respecto de este último.

— Con fecha 4 de junio de 2025, la Viceconsejería de Digitalización de la Consejería de Digitalización, formula dos observaciones:

- Primera observación, relativa al artículo 49.3, se acepta la propuesta.

- Segunda observación: no se acepta por las razones que se exponen a continuación:

En el bloque II: formación, innovación, transferencia y difusión del conocimiento, se sugiere que se valore no sólo la participación como ponente en jornadas o congresos organizados por la Comunidad de Madrid, sino en otras organizadas

por otras entidades externas en las que participe el empleado, comisionado a estos efectos por el correspondiente director general.

La objeción planteada responde a una cuestión de oportunidad administrativa. En consecuencia, su aceptación o rechazo no se basa en criterios de legalidad, sino en consideraciones de conveniencia y eficacia en la implementación del sistema.

En este sentido, cabe señalar que decisión de centrar el reconocimiento de méritos en la participación en congresos y jornadas organizados por la Comunidad de Madrid obedece a dos razones objetivas. En primer lugar, se presume que la participación en estos eventos responde al interés institucional, mientras que la asistencia a eventos organizados por entidades ajenas puede no estar alineada con los fines de la Administración. En segundo lugar, desde el punto de vista operativo, la información relativa a la participación en eventos propios está sistematizada e integrada en los sistemas de información corporativos, lo que permite su valoración automatizada y objetiva.

Por el contrario, la inclusión de eventos externos exigiría que el interesado aportase documentación justificativa, lo que rompería la automatización del proceso y obligaría a una verificación individualizada por parte de las comisiones evaluadoras. Esta circunstancia no solo incrementaría la carga administrativa, sino que también introduciría un margen de discrecionalidad que podría comprometer los principios de objetividad, igualdad y eficiencia en la gestión del procedimiento.

— Con fecha 3 de junio de 2025, la Secretaría General Técnica de la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades, formula una serie de consideraciones en cuanto al volumen y medios personales y materiales necesarios para la aplicación del sistema de carrera profesional horizontal, así como la formación necesaria que habrá de proporcionar al personal evaluador, que no procede analizar en la presente memoria pues son cuestiones de gestión administrativa y no de materia propia de una disposición reglamentaria; se realizan también las siguientes observaciones técnicas que se rechazan por los motivos que se exponen a continuación:

- En relación con el artículo 22, se considera necesario prever una regulación específica para el personal temporal, al menos en los siguientes aspectos: se sostiene que tres años con evaluaciones negativas para remover es un plazo excesivo; prever su exclusión en las bolsas de espera, en esos casos; aclarar si el cese de un personal laboral en un puesto de libre designación comporta o no su despido.

  En este sentido, cabe expresar que no resulta viable establecer un régimen jurídico diferenciado para el personal temporal respecto del personal funcionario de carrera o laboral fijo, ya que ello supondría incurrir en una discriminación contraria al Derecho de la Unión Europea y a la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, así como del Tribunal Supremo. La igualdad de trato entre personal temporal y fijo constituye un principio estructural del ordenamiento jurídico europeo y el propio, especialmente en lo relativo a condiciones de trabajo y derechos profesionales, con las únicas excepciones que deriven de forma imperativa de la propina naturaleza del vínculo temporal, lo que no es el caso.

  Por otro lado, los criterios de inclusión, permanencia o exclusión en las bolsas de empleo temporal están regulados en su normativa específica, que es la competente para establecer los efectos derivados de la remoción de un empleado temporal sobre su pertenencia a dichas bolsas. En consecuencia, no corresponde a este decreto regular esta materia, ya que excede su objeto y ámbito competencial.

  Asimismo, se argumenta que el decreto no puede regular los efectos del cese de un trabajador laboral en un puesto de libre designación, al tratarse de una materia reservada a la negociación colectiva. No obstante, esta cuestión ya se encuentra prevista en el artículo 82 del Convenio, que establece que el cese en un puesto de carrera comporta la asignación provisional de un puesto de igual categoría, lo que excluye la posibilidad de despido. Por tanto, no procede tampoco introducir regulación adicional en el decreto sobre este extremo y la materia está, efectivamente, ya contenida en la normativa convencional aplicable.

- En relación con el artículo 32, se propone sustituir la referencia a que los requisitos han de reunirse el 1 de enero por el 31 de diciembre.

  La sugerencia no es técnicamente correcta, pues, por ejemplo, los años de permanencia se computan como naturales (completos) y la evaluación también se hace por años naturales (completos): el 31 de diciembre todavía forma parte del año anterior, por lo no se reuniría el requisito de que el año de permanencia sea completo (faltaría un día) y tampoco que la evaluación fuera de un año completo (faltaría un día). Técnicamente lo correcto es lo que figura en el proyecto y no lo sugerido, por lo que se mantiene la redacción.

- En cuanto al artículo 37, se sugiere eliminar el requisito de que, para cambiar de nivel, además de alcanzar una puntuación total de 65 puntos sobre 100 (que se mantendría) se alcance al menos el 25 % de la puntuación posible en al menos tres de los bloques, pues se considera que lograrlo es más difícil para unos colectivos (especialmente el personal temporal) que para otros.

  La propuesta en cuestión plantea una modificación que, en la práctica, supone una rebaja de los estándares exigidos para la progresión en la carrera profesional, al permitir que un empleado pueda promocionar con un rendimiento destacado únicamente en unos pocos bloques de evaluación. Esta orientación desvirtúa el modelo diseñado, cuyo objetivo es fomentar un desarrollo profesional equilibrado y multidimensional. El sistema actual exige no solo una puntuación mínima global (65 puntos sobre 100), sino también haber alcanzado al menos el 25 % del máximo posible en, como mínimo, tres bloques distintos. Esta doble exigencia garantiza que el avance no se base en un rendimiento parcial o focalizado, sino en una implicación transversal con los distintos ámbitos de la función pública, como la evaluación del desempeño, la formación o el compromiso con el servicio público

  Además, no se sostiene el argumento de que existan colectivos que no puedan alcanzar ese umbral mínimo en tres bloques; bloques como los de evaluación, formación y absentismo son accesibles para cualquier empleado, independientemente de su situación contractual (fijo o temporal). La evaluación se basa en criterios objetivos y conocidos, la formación está abierta a todos los empleados y el absentismo se mide de forma inversa, premiando la asistencia

regular y excluyendo ausencias justificadas. Por tanto, no se aprecia una dificultad estructural que justifique la flexibilización propuesta.

En concreto en cuanto al bloque IV, puestos de especial desempeño, considera que está limitado sólo a quienes no teletrabajan o a quienes ocupen puestos en zonas geográficas de difícil cobertura. La observación se basa en una conclusión errónea, dado que el artículo 44 prevé dos supuestos posibles de puestos que se pueden considerar de especial cobertura, pero lo hace sólo a título de ejemplo y como un “númerus apertus”, pues lo que señala es que se aprobará un listado de tipos de puestos de trabajo que se pueden considerar de difícil cobertura (así, por ejemplo, podría darse que un puesto que sí admite teletrabajo y no esté en una zona geográfica alejada pueda sin embargo considerarse de especial cobertura, por ejemplo, porque tenga una jornada rotatoria o cuyas funciones principales sean de atención al ciudadano).

- Artículos 49 y 50, se sugiere aumentar los plazos de baremación de la comisión de verificación de uno a dos meses y de resolución del procedimiento de cinco a seis meses.

  En ambos casos se propone el incremento del plazo en base a un análisis subjetivo, de cuánto tiempo se considera necesario disponer para llevar a cabo dichas tareas, no trae causa en ninguna obligación legal ni deriva de la suma de unos plazos necesariamente previstos, por lo que no se encuentra fundamento legal alguno para incrementar dichos plazos inicialmente recogidos; por el contrario, son razones de oportunidad las que aconsejan respetar los mismos, a fin de que el proceso evaluador se lleve a cabo en un período lo más ajustado posible.

- Artículo 56, no se considera razonable dar una evaluación excelente en relación con el personal dispensado de asistencia al trabajo por razones sindicales. Esta misma observación es idéntica a la formulada por la Consejería de Digitalización y nos remitimos, por ello, a lo allí expuesto.

- Disposición adicional tercera: se rechaza la propuesta, que es coincidente con la planteada en el informe de la Dirección General de Gestión Económica y

Personal de la Agencia de Seguridad y Emergencias más arriba analizado, y por las mismas razones que las expuestas respecto de este último.

— Con fecha 2 de junio de 2025, se formula la siguiente observación por parte de la Dirección General de Deportes de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, en la que en relación con el artículo 34.1, se solicita incluir la excedencia por incompatibilidad entre las que se valoran a efectos del período mínimo de permanencia en un nivel de carrera para acceder a otro nivel superior.

No se puede aceptar esta inclusión porque va directamente en contra de lo dispuesto en el artículo 59.3 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, que establece que esta excedencia no se computa a efectos de trienios y ascensos, entre otros factores.

Cuestión distinta es que puedan ser reconocidos estos servicios, en su caso, conforme a la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, o según la excepción del último párrafo del propio artículo 59.3 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, pero entonces se computará solo si hay este reconocimiento expreso de servicios, no directamente como tal tipología de excedencia.

— Con fecha 3 de junio de 2025, la Secretaría General Técnica de la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades, formula las siguientes observaciones que son desestimadas por las razones que se expresan a continuación:

- En relación con el artículo 19 del proyecto, se considera discriminatorio que el personal directamente evaluado por el titular del centro directivo no pueda reclamar contra esa evaluación, cuando el resto de los empleados sí podrá reclamar ante dicho titular del centro directivo.

La alegación formulada en este punto carece de fundamento desde un punto de vista jurídico, porque no existe discriminación cuando se da distinto tratamiento a supuestos diferentes por razones objetivas, y éste es un caso de esta naturaleza, no es igual la situación de un empleado valorado por otro funcionario, de modo que se le ofrece la posibilidad de reclamación ante el titular del centro directivo para que éste adopte la decisión definitiva, que la situación de un

empleado que es directamente evaluado por el titular del centro directivo, de modo que al efectuar esa evaluación ya está dando su decisión definitiva directamente.

Además, la reclamación regulada en este precepto es contra un acto provisional y en su artículo 19 se prevé que contra la valoración definitiva (es decir, contra la que por una vía u otra decide el titular del centro directivo), se pueden interponer los recursos administrativos y judiciales que están previstos según el tipo de vinculación, lo que implica que el funcionario evaluado directamente por el titular del centro directivo, si no está de acuerdo con su decisión, podrá interponer recurso de alzada o de reposición, según el rango de dicho titular, por lo que no se le genera indefensión ni se le priva de la posibilidad de que se revise la decisión de titular del órgano.

Por último, cabe señalar que el artículo 109 de la Ley 39/2015, permite presentar en cualquier momento un escrito solicitando una subsanación, por lo que el que no haya un trámite específico de reclamación previsto en el proyecto de decreto no será óbice, en su caso, para corregir errores.

- Artículo 22, se solicita que se incluyan expresamente los efectos de la remoción o cese de las evaluaciones del desempeño en el personal laboral, y que se cite la normativa laboral sobre despido o extinción del contrato por causas objetivas.

  La primera observación no es jurídicamente posible, pues a lo que se alude es una cuestión de derecho laboral, no de derecho administrativo, por lo que el decreto sólo se puede remitir a lo que en cada caso establezca el convenio, que es el instrumento jurídico que puede prever estos efectos. En la actualidad, el convenio únicamente permite la remoción o el cese en puestos de carrera, pero si se trasladara esta regulación al decreto no sólo se invadiría un ámbito laboral –lo que viciaría de nulidad por falta de competencia a esta previsión del decreto- sino que además recogería una regulación que actualmente es la vigente hasta el 31 de diciembre de 2028, pero que puede cambiar en un futuro convenio.

  En cuanto a las referencias a los despidos o extinciones de contrato por razones objetivas, la misma excede también del objeto del artículo, pues el mismo hace referencia únicamente a los efectos sobre el puesto que se está desempeñando

por un funcionario o un laboral, no a la posibilidad de la extinción de su vínculo, lo cual es objeto de otras normas de carácter básico en materia de derecho laboral y de función pública, en el caso del personal funcionario sobre las causas de pérdida de su condición, y de legislación laboral sobre las causas de extinción de los contratos.

Sin perjuicio de que las evaluaciones negativas puedan constituir una herramienta de prueba de falta de capacidad para el desempeño de las funciones del empleado y, en su caso, ello pueda ser motivo de extinción del contrato, dichas evaluaciones serás solo una prueba, no un elemento desencadenante de ese despido por causas objetivas, lo cual excede, como queda dicho, del ámbito regulatorio del decreto.

- Artículo 32, se considera que la referencia en este precepto del proyecto de decreto a que no se podrá avanzar en la carrera en caso de sanción por falta muy grave en tanto no sea íntegramente cumplida o cancelada genera inseguridad, pues son dos figuras que tienen efectos en momentos diferentes. Esta observación parece originarse por una defectuosa comprensión del texto, que en ningún caso establece que tengan que darse los dos supuestos concurrentemente, sino que es suficiente con que se dé uno u otro (por eso utiliza una conjunción disyuntiva (cumplimiento o cancelación) en lugar de una conjunción copulativa (cumplimiento y cancelación).

  Por tanto, no admite confusión posible, pues conforme a su interpretación literal necesariamente se dará la condición requerida para que el empleado pueda volver a avanzar en cuanto se cumpla con una de las dos condiciones (y, por tanto, la primera que tenga lugar), sin necesidad de tener que esperar al cumplimiento de la otra.

- En 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, se alega, 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.

No se comparte el criterio mantenido en el informe: la evaluación del desempeño, aunque íntimamente ligada a la carrera profesional, es un proceso independiente de ésta, y los factores cualitativos recogidos en el PIT constituyen un elemento adicional de evaluación respecto de los cuantitativos, de modo que lo complementan. Los factores cuantitativos aportan objetividad y comparabilidad, mientras que los cualitativos capturan dimensiones más complejas y contextuales del desempeño, como la actitud, la innovación o la colaboración. En suma, los factores cualitativos únicamente operan dentro de la evaluación del desempeño y no en otros bloques y, dentro de la evaluación, tienen un carácter complementario de los factores cuantitativos.

Además, los bloques II y III del sistema de carrera profesional recogen diversa tipología de méritos a baremar, como los cursos realizados o impartidos, la participación en tribunales, etc, que puede acreditar el empleado de manera independente y que, en ningún caso, suponen una doble valoración de los mismos. Esta tipología de méritos es completamente diferente a la contenida en el bloque I, relativa a los resultados de la evaluación del desempeño, sin que su valoración interfiera ni se solape con la evaluación del desempeño.

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

  No se considera jurídicamente necesario incorporar dicha precisión, puesto que la observación, en realidad, confunde tipos de méritos con los méritos efectivos. La razón es que el propio artículo 33 del proyecto, ya delimita con claridad el marco temporal de valoración: cada nivel requiere un período de permanencia específico, y solo los méritos obtenidos dentro de ese nuevo período pueden ser tenidos en cuenta. Por tanto, la estructura normativa ya garantiza que los méritos valorados para un nivel no puedan ser reutilizados para otro, salvo que se trate de méritos nuevos, obtenidos en un período posterior. Esta interpretación es

coherente con el principio de progresividad y con la finalidad del sistema de carrera profesional, que busca incentivar el desarrollo continuo y no la mera acumulación de méritos pasados.

- Artículo 43.2.c), en la valoración de las funciones de tutorización en las prácticas de formación profesional o en las prácticas universitarias, se solicita que se valore no sólo al tutor sino a cualquier “docente” que intervenga en el proceso, aunque no tenga un nombramiento formal como tutor.

  No se considera ajustado a derecho, por los siguientes motivos:

  La normativa que regula las prácticas de formación profesional (artículo 14 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional) y de las prácticas académicas (artículo 10 y 11 del Real Decreto 92/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios) no prevé otra figura diferente al del tutor de cada alumno (como la de “docente” a la que se alude en el informe), ni prevé que pueda haber más de un tutor por alumno. Por tanto, lo que se solicita excede de lo previsto en la normativa estatal que regula esta materia.

  De aceptarse esta sugerencia, eso supondría una extensión potencialmente sin límites de las posibilidades de reconocer este mérito a un volumen muy amplio de empleados, en la medida en que bastaría con que en algún momento colaborara con el alumno en prácticas para ya ser potencialmente objeto de valoración como mérito.

  El tutor, de acuerdo con la normativa que regula esta materia, tiene otras obligaciones adicionales a las de “enseñar” a los alumnos, como son la de hacer informes, seguimiento, relacionarse con los responsables académicos, etc, y, además, asume una responsabilidad administrativa (es el responsable de los informes de seguimiento y de la valoración de las prácticas), por lo que no se considera oportuno dar un tratamiento igual a otros empleados que de alguna manera pueden colaborar, pero que no tienen un reconocimiento oficial, ni asumen ningún tipo de obligación legal o de responsabilidad por la actividad que

pudieran desarrollar, a diferencia de lo que sucede con el tutor. Por tanto, no se acepta la propuesta.

- Artículo 45, se indica que debe eliminarse, como supuesto de absentismo, el disfrutar de permisos y reducciones de jornada no causales, pues todos son causales, se conceden motivadamente y si las necesidades del servicio lo permiten, y si no ello podría dar lugar a reclamaciones y recursos.

  La propuesta parte de una confusión entre causa y motivación de los permisos y licencias, así como del alcance de las necesidades del servicio.

  Sobre el primer aspecto, a lectura de los artículos 48 y 49 del TREBEP y de los artículos correspondientes del Acuerdo Sectorial y el Convenio Colectivo relativos régimen de permisos y licencias, permite constatar claramente que sí hay permisos y reducciones causales (esto es, permisos que responden a un motivo concreto previsto en la normativa que lo regula) y permisos y reducciones no causales (es decir, permisos que dependen de la voluntad del empleado, sin que precise de la identificación del motivo específico por el que se solicita): por ejemplo, un permiso por matrimonio es causal y una licencia sin sueldo no lo es.

  En suma, todo permiso podrá tener una causa, incluso los no causales, pero cuando se habla de permisos causales y no causales, se alude jurídicamente a permisos con una causa legal o convencionalmente prevista, y permisos que no tienen una causa legal o convencionalmente prevista, sino que se basan en el propio interés del empleado.

  Sobre el segundo, no es verdad que todos los permisos/reducciones se sujeten a necesidades del servicio: los permisos causales se tiene que conceder en todo caso si queda acreditado el motivo previsto normativamente para su concesión, afecte o no negativamente al servicio; por el contrario, la concesión de un permiso no causal sí que está sujeta a las necesidades del servicio, dado que al responder únicamente a la voluntad del empleado, el órgano que lo concede debe comprobar si las necesidades del servicio permiten su concesión. Para constatar esta realidad, respecto de este segundo tipo de permisos, de nuevo es suficiente con consultar la normativa convencional para comprobar que las necesidades del servicio como causa de denegación de un permiso/reducción

sólo se referencian a los casos en que se trata de un permiso dependiente exclusivamente del interés del funcionario, sin que haya una causa legal que lo prevea.

Sobre el tercero, el que la concesión o denegación de un permiso sea motivada no le convierte en que sean permisos causales, pues la motivación de una posible denegación siempre será diferente en los causales y en los no causales.

En el primer caso, la denegación se motivará porque no se acredite la causa en que se fundamenta, mientras que la denegación de un permiso/reducción no causal no se puede fundamentar en que no se da la causa prevista legalmente (dado que no existe esta previsión normativa) sino en que las necesidades del servicio no lo permiten.

Conforme a lo que precede, no procede su aceptación, y el hecho de que se vayan a producir previsibles reclamaciones o recursos no justifica el cambio propuesto ya que éstas serán desestimables en aplicación del ordenamiento vigente, conforme se acaba de indicar.

- Artículo 47.3, se formulan tres observaciones, se corrige el error en la remisión al artículo 28 de la Ley 39/2015, y se desestiman las otras dos:

  La primera, en lo relativo a que existe una contradicción entre el primer párrafo (en el que se indica que la solicitud deberá indicar los méritos que se alegan) y el segundo (en el que se dice que los interesados no deberán aportar los documentos que ya obren en poder de la Administración). No hay la contradicción indicada, pues parece confundirse la alegación del mérito con su acreditación, cuando son dos figuras jurídica y materialmente diferentes. El primer párrafo del artículo 47 lo que determina es que el propio interesado tendrá que indicar qué méritos alega, por lo que no se tendrá en cuenta méritos no alegados por el propio empleado. El segundo párrafo lo que recoge es que, cuando se alegue un mérito, el empleado no tendrá que aportar la documentación acreditativa del mismo si está en poder de la Administración. En consecuencia, no existe la contradicción indicada en el informe analizado.

  La segunda que, en la práctica, las comisiones de verificación pueden tener dificultades para acceder a documentos ya existentes en la Administración, por

lo que debería indicarse que será posible hacer requerimientos directos de documentación a los interesados. El que pueda ser más o menos fácil acceder a la documentación que ya está en poder de la Administración es una cuestión de gestión que no permite que una norma reglamentaria se separe de lo establecido en una norma básica, por lo que no es posible incluir una previsión de requerimiento directo de documentación en el proyecto de decreto.

- Artículo 48.2, respecto del cual se hacen dos observaciones.

  Primera: se sugiere que se prevea la existencia de una comisión de verificación respecto del ámbito competencial de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería informante. Se acepta la sugerencia, si bien por razones sistemáticas se incluye no específicamente respecto del caso planteado en el informe, sino de manera genérica para cualquier Consejería que, en algún momento, pueda tener previsto dentro de su estructura orgánica una dirección general de este tipo.

  Segunda: se señala que el número de componentes de la comisión de verificación es excesivo, pues tendrá que ser al menos de 17 (9 de la administración y 8 de los sindicatos), por lo que debería preverse que hubiera titulares y suplentes para garantizar el quórum. Además, de que, si se crea la comisión de la Dirección General de Recursos Humanos, habría aún más representantes sindicales, de sindicatos con representación en los comités de empresa además de los más representativos.

  La observación parte de una comprensión incorrecta del proyecto de decreto. Este establece que habrá un único representante por cada sindicato que sea más representativo de forma conjunta para el personal funcionario y laboral. Sin embargo, el informe interpreta erróneamente que la representatividad se aplica por separado a cada colectivo, lo que lleva a duplicar el número de representantes sindicales (8 en lugar de 4). En consecuencia, el número total de miembros sería 9 y no 17.

  Aunque se podría valorar la inclusión de suplentes, no se considera necesaria para alcanzar el quórum (5 miembros). Además, resulta contradictorio que se critique un número elevado de miembros y, al mismo tiempo, se proponga

duplicarlo con suplentes. La propuesta llevaría así a 18 miembros (9 titulares y 9 suplentes), en lugar de los 9 que derivarían de la redacción actual.

A su vez, la referencia a un mayor número de miembros en la comisión de verificación dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos en el caso de que se aceptara su petición de que se prevea su existencia, dado que en su ámbito de actuación hay más sindicatos con presencia en los órganos de representación que en otras consejerías, también refleja una defectuosa interpretación de este precepto. Conforme se desprende de su lectura, éste no se refiere a la representatividad en el ámbito al que extienda su actuación cada comisión concreta, sino a los sindicatos más representativos en todo el sector de administración y servicios. Por tanto, también en esta comisión solo estarían legitimados 4 sindicatos, no todos los que tengan representación en un ámbito específico.

- Artículo 49.2, se incluye un plazo para resolver las reclamaciones de 5 días. En cuanto a la sugerencia de ampliar el plazo para que las comisiones formulen su propuesta provisional de 10 días hábiles a 20 días hábiles, se desestima ya que se considera que el plazo previsto es el adecuado, dado que no contraviene ningún plazo legal y es el que resulta congruente con el plazo total fijado para la terminación de este procedimiento fijado en 5 meses.

- Artículo 49.3, se acepta la supresión del “tablón de anuncios” como medio de comunicación.

- Artículo 50.1, se señala que como al plazo para resolver las reclamaciones hay que adicionar el plazo para notificar, el plazo de diez días para dictar la resolución definitiva resulta insuficiente.

  En este sentido, hay que tomar en consideración que la notificación de la resolución de la reclamación es un requisito de eficacia de dicha resolución, pero no constituye un trámite suspensivo del procedimiento principal. Por tanto, no impide que se dicte resolución definitiva, aunque la contestación a la reclamación aún no haya sido notificada, y es por ello que se mantiene el plazo previsto en el proyecto.

- Artículo 55, se señala una supuesta contradicción entre este precepto, que reconoce al personal eventual el derecho a la carrera profesional y al complemento correspondiente, y el artículo 62.3, que establece que dicho complemento no se abonará durante la situación de servicios especiales, salvo para altos cargos. La observación se basa en que los funcionarios que son nombrados como personal eventual pasan a la situación de servicios especiales, por lo que no deberían percibir el complemento.

  En respuesta a esta cuestión, cabe señalar que la observación parte de una interpretación incorrecta del régimen jurídico del personal eventual. El artículo 55 regula la carrera profesional del personal eventual por el hecho de serlo, con independencia de si previamente era funcionario de carrera o no. Es decir, el derecho a la carrera y al complemento se reconoce por la condición actual de eventual, no por la situación administrativa anterior.

  Cuando una persona que es funcionaria de carrera es nombrada personal eventual, coexisten dos vínculos jurídicos diferenciados: el vínculo anterior como funcionaria de carrera, que queda en situación de servicios especiales y se rige por el artículo 62.3; y, el vínculo actual como personal eventual, que se rige por el artículo 55.

  Por tanto, no existe contradicción: el complemento no se percibe por la situación de servicios especiales como personal funcionario, se percibe por el desempeño actual como personal eventual. El sistema garantiza que el complemento se perciba una sola vez, por la vinculación vigente (como eventual), y no por la situación administrativa anterior (como personal funcionario en servicios especiales).

  El propio artículo 55 prevé que, si el personal eventual proviene de la función pública de carrera, los servicios prestados como eventual se computarán para su carrera profesional como funcionaria cuando se produzca el reingreso. Esto refuerza la lógica de que se trata de regímenes distintos pero compatibles.

- Artículos 55.5 y 58.1, se solicita que las previsiones sobre el derecho a mantener la carrera cuando el personal eventual o los funcionarios interinos o de carrera pasan luego a ser personal laboral fijo se incluyan en estos artículos.

No es jurídicamente posible, pues el título II del decreto sólo puede aplicarse a situaciones propias de personal funcionario, nunca al personal laboral, pues lo prohíbe la legislación básica (artículo 19 del TREBEP).

No obstante, señalar que el convenio colectivo prevé ya que la carrera del personal laboral será la prevista para el personal funcionario (cuestión ya desarrollada anteriormente en este informe), y que, mediante resolución de la Dirección General de Función Pública, previa negociación sindical, se dictarán las instrucciones de adaptación pertinentes. Será en esas instrucciones en las que se podrá regular el caso del personal que siendo antes personal eventual o funcionarios de carrera adquiera la condición de personal laboral fijo.

- Artículo 56.2, se considera que el régimen de los dispensados sindicales se tiene que extender no sólo a los funcionarios, sino también al personal laboral.

  No es jurídicamente posible incluirlo en el proyecto de decreto porque en este no puede regular la carrera del personal laboral, como ya se ha señalado en anteriores ocasiones a lo largo de la presente MAIN, pero le será indirectamente aplicable conforme a las previsiones convencionales vigentes.

- Artículo 57, se considera que debería incluirse el caso del personal laboral que esté en situaciones asimiladas al servicio activo, y no sólo el caso de personal funcionario.

  No es jurídicamente posible incluirlo en el proyecto de decreto por las razones ya aducidas en la observación anterior.

- Artículo 59.3, se solicita que este artículo establezca expresamente que lo dispuesto para los funcionarios de carrera de la CM que acceden a otro cuerpo de la CM se aplique también a los funcionarios que estando en la CM por la vía del artículo 55 de la Ley 1/1986, aprueben una oposición en otra administración pública y regresen otra vez a la Comunidad de Madrid, a un puesto al que puedan acceder en virtud de su nuevo cuerpo en la otra administración.

  Este supuesto no es equiparable al del personal de otras administraciones públicas que trabaja en la Comunidad de Madrid porque ha accedido a su puesto vía el artículo 55. Aquí, el acceso a otro cuerpo se produce en una administración

distinta, y no guarda continuidad jurídica con la relación anterior en la Comunidad de Madrid. El regreso a la Comunidad de Madrid se produciría, en su caso, mediante una nueva convocatoria por el artículo 55, lo que implica una nueva relación administrativa.

Este supuesto está ya expresamente contemplado en el artículo 60 del proyecto de decreto, que regula las nuevas incorporaciones desde otras administraciones públicas. No se trata de una continuación de la carrera anterior, sino de un nuevo vínculo jurídico. Incluir lo propuesto supondría un trato más favorable sin base legal para quienes regresan a la Comunidad de Madrid tras haber estado previamente ocupando un puesto vía el artículo 55, frente a quienes acceden por primera vez por esa misma vía. Ambos casos deben tratarse igual, ya que en ambos se inicia una nueva relación con la Comunidad de Madrid.

- Disposición adicional primera, se considera que la referencia a que se reconocerá el nivel de carrera que por antigüedad proceda según los períodos de permanencia recogidos en el artículo 33 puede conducir a confusión, y que es mejor incluir un listado en esta disposición en el que diga qué nivel concreto procede según los años de antigüedad.

  No se alcanza a comprender la confusión a que se alude: en este sentido la disposición adicional es clara al regular que hay una equivalencia entre los años del artículo 33 y los años de antigüedad. Se considera, por tanto, innecesario incluir la propuesta.

  Además, se considera que el reconocimiento de la carrera profesional para quienes se incorporen entre el 1 de enero y el 30 de junio debería tener efectos desde la fecha efectiva de incorporación, y no de forma uniforme el 1 de julio. Se advierte que, de no hacerse así, podrían presentarse reclamaciones por parte de los afectados.

  La decisión de fijar una fecha única (1 de julio) para todos los empleados que se incorporen en el primer semestre del año responde a razones de simplificación y eficiencia administrativa. Establecer efectos individualizados según la fecha exacta de incorporación supondría una complejidad innecesaria en la gestión

económica y de recursos humanos del régimen transitorio, dificultando la planificación y ejecución presupuestaria.

La elección de una fecha común se enmarca dentro del ámbito de la política legislativa, es decir, del margen de discrecionalidad del legislador para optar entre distintas alternativas igualmente válidas desde el punto de vista jurídico. Esta opción no vulnera principios de igualdad o no discriminación, ya que la medida es objetiva, general y previsible y no se basa en criterios personales o arbitrarios, sino en una fecha límite clara y aplicable a todos por igual.

Aunque se presentaran reclamaciones, estas podrían ser desestimadas aplicando el propio decreto, que tiene naturaleza normativa y no constituye un acto administrativo individual. Por tanto, no se vulnera ningún derecho subjetivo, y la previsión normativa se mantiene dentro de los márgenes de legalidad.

- Disposición adicional tercera: se rechaza la propuesta, que es coincidente con la planteada en el informe de la Dirección General de Gestión Económica y Personal de la Agencia de Seguridad y Emergencias más arriba analizado, y por las mismas razones que las expuestas respecto de este último.

— Con fecha 3 de junio de 2025, se emite informe de la Dirección General de Enseñanzas Artísticas, de la Consejería de Educación Ciencia y Universidades, en el que se formulan las siguientes observaciones:

- Artículo 42, se solicita que se pueda valorar la docencia no sólo en planes de formación de empleados públicos promovidos por la Dirección General de Función Pública sino por cualquier otra dirección general. Así mismo, que se pueda valorar la participación en congresos, jornadas o seminarios organizados por cualquier dirección general.

  La finalidad del artículo 42 es reconocer y compensar la transmisión de conocimientos entre empleados públicos, en el marco de la gestión del conocimiento institucional y el relevo generacional. Por tanto, su ámbito de aplicación se limita a actividades formativas dirigidas específicamente a empleados públicos autonómicos.

La única dirección general con competencia legal para aprobar planes de formación dirigidos a empleados públicos de la Comunidad de Madrid es la Dirección General de Función Pública. Aunque otras direcciones generales pueden organizar actividades formativas, congresos o jornadas, sus destinatarios no son necesariamente empleados públicos autonómicos, sino que pueden incluir ciudadanos o personal de otras administraciones.

En el caso del Ente Madrid Digital, aunque tiene competencias en formación tecnológica, su modelo no contempla la figura de docente como tal, por lo que no encaja en el supuesto previsto en el artículo 42.

Ampliar el reconocimiento a actividades organizadas por cualquier dirección general introduciría inseguridad jurídica, al no existir un marco homogéneo de control, evaluación y acreditación de dichas actividades. Esto dificultaría la verificación objetiva de los méritos y comprometería la equidad del sistema de carrera profesional.

La participación en jornadas o congresos organizados por otras direcciones generales no garantiza que se trate de una acción formativa interna, ni que esté orientada a la capacitación del personal público. Por tanto, no se enmarca en el objetivo del artículo, que es fomentar la docencia interna como instrumento de desarrollo profesional.

- Artículo 43, se acepta la propuesta y se incluye la tutorización en enseñanzas artísticas.

— Con fecha 30 de mayo de 2025, se emite informe de la Dirección General de Educación Secundaria, Formación Profesional y Régimen Especial de la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades, en el que se formulan una serie de observaciones que se desestiman por las razones que a continuación se aducen:

- Artículo 6.4, se alega que este precepto no identifica qué personal de los centros docentes está sujeto a evaluación.

La alegación es errónea, pues ese personal está identificado en el artículo 2.2 del proyecto de decreto, conforme al cual se incluye dentro de su ámbito de aplicación al personal de administración y servicios, no al personal docente.

- Artículo 8, se alega que la norma no relaciona los objetivos del plan individual de trabajo con el perfil de los puestos de trabajo.

  La alegación es errónea, pues el artículo 10.1 dispone que los objetivos (e indicadores) se fijarán para cada empleado "según su ubicación dentro de la organización y la distribución del trabajo", es decir, según el puesto de trabajo que se ocupe.

- Artículo 8, se solicita añadir un apartado en el que se diga que en los centros descentralizados (como los docentes) el director del centro, junto con el equipo evaluador, aprobarán el plan de evaluación de cada trabajador.

  Esta propuesta parte de una interpretación incorrecta del sistema de evaluación previsto en el decreto. En este modelo, no existen "equipos evaluadores" ni "planes de evaluación" como tales, sino que cada responsable evalúa individualmente a sus empleados en función de los objetivos e indicadores establecidos en sus planes individuales de trabajo.

  Además, el director del centro no es quien fija los objetivos ni supervisa directamente el desempeño de cada trabajador. Su función es revisar las evaluaciones realizadas por los responsables, garantizando la objetividad del proceso. Si participara en la definición previa de los objetivos, su independencia como revisor quedaría comprometida, lo que vulneraría los principios de imparcialidad y separación de funciones del sistema.

  Por último, introducir una excepción para centros descentralizados rompería la coherencia del modelo general, generando inseguridad jurídica y posibles agravios comparativos entre empleados de distintos ámbitos. El sistema está diseñado para ser homogéneo y aplicable a toda la organización, por lo que esta propuesta no solo es innecesaria, sino que también resultaría contraproducente desde el punto de vista técnico y organizativo.

- Artículo 41.2, solicita desarrollar más las iniciativas de innovación docente.

No se acepta la propuesta ya que no se aporta justificación alguna, para ello, ni se recoge el contenido de la regulación a recoger.

- Artículo 42, se propone incluir dentro de la transferencia de conocimiento la tutorización de alumnos de formación profesional en centros docentes públicos que realicen sus prácticas en empresas.

  Esta alegación es inconsistente porque la transferencia de conocimiento prevista en el decreto es la que tiene lugar de empleado a empleado con el fin de gestionar el conocimiento interno y el relevo generacional, por lo que no tiene sentido valorar cualquier transferencia de conocimiento a ámbitos externos, como sería el caso propuesto.

  Además, la valoración de las funciones de tutorización de alumnos de Formación Profesional en prácticas ya está recogida en el artículo 43 del proyecto de decreto, como compromiso con el servicio público, si bien también en este caso sólo tiene sentido valorar esta función de tutorización cuando las prácticas tengan lugar en el seno de la Administración de la Comunidad de Madrid, no en empresas externas.

— Por parte de la Dirección General de Función Pública, se realizan los siguientes cambios en el texto de mejora de técnica normativa, a fin de dotar al texto de mayor seguridad jurídica:

- Artículo 9.1, se sustituye el término “ajustar” por el de “adecuar”.

- Artículo 32.1d), el final del segundo párrafo queda redactado de la siguiente manera, “dicho avance de nivel quedará sin efectos, procediéndose a dictar la correspondiente resolución que así lo acuerde, y tendrá que devolver las cuantías abonadas indebidamente percibidas”.

- Artículo 53.3, se añade en este apartado relativo al personal eventual que tuviera previamente la condición de funcionario de carrera, “tendrá derecho a que se le abone el complemento de carrera correspondiente al nivel que tuviera ya reconocido”.

Se van a solicitar los siguientes informes:

— Informe de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.5 del Decreto 52/2021, de 24 de marzo.

— Informe de la Abogacía General, conforme a lo dispuesto en el artículo 4.1.a) de la Ley 3/1999, de 30 de marzo, de Ordenación de los Servicios Jurídicos de la Comunidad de Madrid.

— Dictamen de la Comisión Jurídica Asesora, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5.3 c) de la Ley 7/2015, de 28 de diciembre, de Supresión del Consejo Consultivo.

V. DESCRIPCIÓN DE LA FORMA EN LA QUE SE REALIZARÁ SU EVALUACIÓN EX POST.

No se estima necesario llevar a cabo la evaluación ex post de esta norma, de conformidad con los artículos 3.3, 3.4, 7.4.e) y 13 del Decreto 52/2021, de 24 de marzo, en la medida en que no se prevén efectos sobre la economía general, ni afectación a la unidad de mercado, ni efectos significativos sobre la competencia. Tampoco afectará a las cargas administrativas y carece de impacto alguno en materia de género, infancia, menores, adolescencia o familia.

LA DIRECTORA GENERAL DE
FUNCIÓN PÚBLICA

Fdo.: María José Esteban Raposo.