PAE Laboral y Funcionario

infórmate

Síguenos en redes

www.feccoo-madrid.org

CCOO enseñanza

09 de Septiembre 2025

Evaluación del desempeño y Carrera Profesional Horizontal del Personal de Administración y Servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid

Evaluación del Desempeño:

- Tendrá un carácter anual.
- La medición y la valoración del desempeño se realizará en función de los objetivos individuales y colectivos alcanzados. Y se expresará numéricamente.
- La evaluación del desempeño se usará para el ascenso en el Sistema de Carrera Profesional Horizontal de todo el personal de Administración y Servicios.
- Deberá de cumplir los siguientes principios:

+ Transparencia	**+ No discriminación**	**+ Proporcionalidad**
+ Objetividad	**+ Racionalidad**	**+ Eficacia y Eficiencia**

- Para ser aplicada, el trabajador deberá haber desempeñado un trabajo efectivo, de al menos un 30% de la jornada anual, en uno o varios puestos.
- El evaluador será el superior jerárquico directo. En el caso de los centros docentes esta función será desarrollada por los Directores.
- Las **funciones del evaluador** serán:

  - ☞ Diseñar un plan individual de trabajo.
  - ☞ Velar por el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores.
  - ☞ Observar, registrar y valorar, de manera motivada, el desempeño del empleado.
  - ☞ Informar a la persona evaluada sobre su rendimiento.
  - ☞ Formular indicaciones a la persona evaluada.
  - ☞ Detectar las necesidades de formación.

C/ Lope de Vega, 38, 4ª planta | Tel: 915368771 | Correo electrónico: pae.educacionmadrid@fe.ccoo.es

- El **plan individual** de trabajo recogerá:
  - Ubicación del empleado**.**
  - Objetivos individuales y colectivos.
  - Factores que serán medidos según la consecución de objetivos. Y su valor numérico.

- Los **objetivos colectivos** serán determinados por un centro superior al Director, antes del último trimestre del año, y comunicado antes del 30 de noviembre. Teniendo que realizar estos la alineación entre los objetivos colectivos e individuales.
- Y los objetivos individuales asignados a cada empleado serán de gestión y estratégicos.
- Todos los planes individuales incluirán factores cuantitativos (máx. 65 puntos), cualitativos (máx.25 puntos) y factores relacionados con las habilidades y actitudes del empleado (max.10 puntos). Está en el documento anexo.

Los factores cuantitativos se evaluarán mensualmente, dentro de los 10 días posteriores al mes evaluado. Y los cualitativos antes del 31 de enero del año siguiente al ejercicio objeto de evaluación. Teniendo que mostrar los resultados, el evaluador, antes del 15 de enero.

La valoración de los factores cualitativos y de habilidades-actitudes del trabajador, por parte del evaluador, deberá ser motivada y pública para ser consultada.

El interesado (trabajador) podrá formular reclamación de los resultados del evaluador, en el plazo de 5 días hábiles a partir del día siguiente de la publicación de estos. Y la respuesta a la reclamación será emitida a los 5 días hábiles y sí hay silencio será desestimatorio.

- Cálculo de resultados: Máximo 100 puntos:
  - **Insuficiente:** 0-25 puntos
  - **Inadecuado:** 26-49 puntos
  - **Suficiente:** 50-64 puntos
  - **Óptimo:** 65-80 puntos
  - **Excelente:** 81-100 puntos

- La evaluación insuficiente o inadecuada por parte del evaluador, no supondrá ni retroceso ni suspensión en el complemento de Carrera Profesional. Aunque no se podrá avanzar de nivel si no obtienes un número de evaluaciones positivas anuales igual al número de años de permanencia en cada nivel.
- El evaluador podrá indicar al trabajador acciones formativas, que serán voluntarias, salvo que se sumen dos o más evaluaciones insuficientes, que entonces serán obligatorias.

- La evaluación tendrá efectos positivos sobre la promoción interna y sobre los procesos de movilidad administrativa.
- Como reglas adicionales, se señala:

    - Se calculará la actividad realizada en los tres ejercicios anteriores al año de evaluación.
    - Sí la evaluación realizada en dos ejercicios consecutivos es superior a un 20% se elevará la cuantía asignada.

- Habrá un seguimiento de resultados por parte de los órganos de seguimiento del Acuerdo sectorial de personal funcionario y del Convenio Colectivo Único del personal laboral del sector de Administración y Servicios.

Carrera Profesional Horizontal:

- Es una progresión voluntaria de nivel sin cambiar de puesto de trabajo, dentro del grupo o subgrupo al que está adscrito el cuerpo, escala y especialidad al que pertenezca el trabajador. Y está basada en la evaluación del desempeño.
- Principios Generales:

+Individual	**+Transparente**
+Voluntaria	**+Imparcial y objetiva (según parámetros establecidos)**
+Gradual	**+Evaluable (evaluación del desempeño)**
+Retribuida	**+Naturaleza consolidable (salvo sanción)**

- Presenta una estructura de 5 niveles consecutivos: 1,2,3,4,5.
- Para adquirir el primer nivel e ir avanzando, el trabajador de modo voluntario deberá presentar una solicitud dentro del plazo establecido. Acreditando los méritos necesarios para avanzar de nivel. Y podrá avanzar siempre que aporte la puntuación mínima necesaria.
- El avance será siempre progresivo, sin poder saltarse niveles.
- Los **requisitos** requeridos para la Carrera Profesional deberán cumplirse a 1 de enero del año de presentación de solicitudes. Los requisitos son: (véase tabla)
- Permanencia mínima exigible en cada nivel antes de pasar al siguiente. Este tiempo se calculará por años completos de servicio activo. Y habrá situaciones como excedencias por familiares, por violencia de género y violencia sexual, por violencia terrorista, forzosa, servicios especiales.
- Tener número de evaluaciones del desempeño suficientes (igual al número de años de permanencia en el nivel).

- No se podrán valorar más de una vez los mismos méritos.
- La puntuación mínima exigible será de 65 puntos sobre el máximo de 100 puntos en el conjunto de méritos valorables y puntuación de al menos un 25% del total máximo de puntuación posible en tres de los bloques señalados en el siguiente punto.
- Bloques de valoración: (Véase tabla en el documento completo)

    - **Bloque I:** Evaluación del desempeño. Max 50 p.(puntos)
    - **Bloque II:** Formación, Innovación, Transferencia y Difusión del conocimiento Max 20 p.
    - **Bloque III:** Compromiso Público. Max 10 p.
    - **Bloque IV:** Puestos Especial Desempeño. Max 10 p.
    - **Bloque V:** Nivel de Absentismo. Max 10 p.

- Las faltas Disciplinarias Graves y Muy Graves firmes impedirán que se avance en la Carrera Profesional.

Procedimiento para el acceso a la Carrera Profesional:

- El procedimiento a llevar a cabo en esta primera puesta en marcha será de oficio.
- Para años sucesivos, ya que tendrá carácter anual, será mediante apertura de plazo para presentación de solicitudes.
- Se abrirá cada mes de febrero de cada año natural.
- Se solicitará de forma voluntaria el paso de nivel, a partir del primer año natural al siguiente en el que se haya cumplido el periodo mínimo de permanencia requerido para el acceso al primer nivel o en el nivel de carrera inmediatamente inferior que corresponda.
- Se presentará de forma telemática la solicitud de participación.
- Puede que exista el sistema de autobaremación para la justificación de méritos. Aunque no será necesario la presentación de la documentación si la Administración la tiene.
- Cada Consejería constituirá una Comisión de Verificación de los resultados de la baremación. Publicándose los nombres de los miembros en el BOCM.
- Esta comisión dispondrá de máximo 1 mes para presentar los resultados y los trabajadores 5 días hábiles como periodo de reclamación.
- Los resultados se publicarán en el portal web de la Comunidad de Madrid.
- El plazo máximo para resolver será de 5 meses desde el día siguiente a la finalización del plazo de presentación de reclamaciones.
- El silencio administrativo será desestimatorio.

El complemento de Carrera Profesional se pagará en 12 mensualidades, aplicando la proporcionalidad en las jornadas parciales. Y se retrotraerá al día 1 de enero del año de la solicitud.

Los interinos tienen derecho a la Carrera Profesional Horizontal. Y aunque cesen los interinos, cuando vuelvan a ser contratados vuelven a tener derecho a reanudar la carrera en la posición que tuvieran anteriormente reconocida. Teniendo en consideración los nuevos méritos para consolidar el nivel que le correspondiera.

El personal eventual tiene derecho a la Carrera Profesional Horizontal al igual que el personal funcionario de carrera, mientras conserve su vinculación. Y si la interrupción no ha sido superior a 1 mes entre la fecha de cese y la fecha de efectos del nombramiento.

Tiempo mínimo de permanencia

El tiempo mínimo de permanencia necesario para poder acceder a cada nivel, es el que se detalla a continuación:

a) **Primer nivel**, al menos 5 años desde el ingreso.

b) **Segundo nivel**, al menos 6 años desde el reconocimiento del primer nivel.

c) **Tercer nivel**, al menos 6 años desde el reconocimiento del segundo nivel.

d) **Cuarto nivel**, al menos 6 años desde el reconocimiento del tercer nivel.

e) **Quinto nivel**, al menos 6 años desde el reconocimiento del cuarto nivel.

Efectos retributivos: complemento de carrera profesional horizontal

La escala de porcentajes aplicables en cada nivel de cada grupo o subgrupo de clasificación es la siguiente:

a) **Nivel 1: 10 %** del sueldo anual.

b) **Nivel 2: 20 %** del sueldo anual.

c) **Nivel 3: 30 %** del sueldo anual.

d) **Nivel 4: 40 %** del sueldo anual.

e) **Nivel 5: 50 %** del sueldo anual.

Calendario de aplicación de los efectos retributivos de la carrera profesional horizontal

Los efectos económicos de la carrera profesional horizontal se ajustarán al siguiente calendario de implantación, con independencia del nivel de carrera reconocido administrativamente a cada empleado:

a) **Desde el 1 de enero del año 2025**: cuantías correspondientes a los **niveles 1 y 2**.

b) **Desde el 1 de enero del año 2027**: cuantía correspondiente a los **niveles 3 y 4**.

c) **Desde el 1 de enero del año 2029**: cuantía correspondiente al **nivel 5**.