



**DECRETO 68/2025, DE 3 DE SEPTIEMBRE, DEL
CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE REGULA
LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA
CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE
LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE
MADRID**



Estructura Decreto 68/2025

Artículo 1 Objeto

Artículo 2 Ámbito de aplicación

TÍTULO I Evaluación del desempeño

Capítulo I Definición, fines, criterios y principios (Arts. 3 y 4)

Capítulo II Intervinientes en el proceso de evaluación (Arts. 5, 6 y 7)

Capítulo III Plan individual de trabajo: objetivos y factores de evaluación (Arts. 8 al 15)

Capítulo IV Proceso de evaluación (Arts. 16 al 19)

Capítulo V Efectos de los procesos de evaluación (Arts. 20 al 25)

Capítulo VI Seguimiento y control (Arts. 26 y 27)

TÍTULO II Carrera profesional horizontal

Capítulo I Definición, fines y principios (Arts. 28 y 29)

Capítulo II Estructura y progresión en el sistema de carrera profesional horizontal (Arts. 30 al 45)

Capítulo III Procedimiento para el acceso a los distintos niveles de carrera profesional horizontal (Arts. 46 al 50)

Capítulo IV Efectos del reconocimiento del nivel de carrera profesional horizontal (Arts. 51 al 53)

Capítulo V Supuestos singulares (Arts. 54 al 64)

6 DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA Complementos personales transitorios

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA Derogación normativa

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA Habilitación normativa

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA Entrada en vigor



Artículo 1 Objeto

Regular la Evaluación del desempeño y el desarrollo de la carrera profesional horizontal del personal del sector de administración y servicios de la Comunidad de Madrid, de conformidad con:

- Artículos 16.3.a), 17 y 20 TREBEP 5/2015
- Disposición adicional decimocuarta Ley Función Pública C. Madrid 1/1986

Artículo 2 Ámbito de aplicación

TÍTULO I Evaluación del desempeño:

personal funcionario y laboral del sector de administración y servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid, sus organismos autónomos y entes públicos, cualquiera que sea la naturaleza permanente o temporal de su vinculación jurídica, así como al personal eventual.

TÍTULO II Carrera profesional horizontal:

personal funcionario del sector de administración y servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid sus organismos autónomos y entes públicos, cualquiera que sea la naturaleza permanente o temporal de su vinculación jurídica, y al personal eventual.

Personal laboral: se ajustará a lo que sobre esta materia establezca su propio convenio colectivo. (Art. 89 Convenio Colectivo)

Incluye además a otro personal



TÍTULO I Evaluación del desempeño

Capítulo I Definición, fines, criterios y principios

Artículo 3 Definición y fines

La evaluación del desempeño es el 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.

Artículo 4 Principios y criterios generales

El procedimiento de evaluación tendrá carácter anual y preceptivo para todo el personal.
El procedimiento está sujeto a los principios de transparencia, objetividad y no discriminación, racionalidad, proporcionalidad, y eficacia y eficiencia en su gestión. Se aplicará sin menoscabo del resto de los derechos de los empleados públicos y será motivado.
Criterios generales:
Planificación, participación, fiabilidad, revisión



TÍTULO I Evaluación del desempeño

Capítulo II Intervinientes en el proceso de evaluación

Artículo 5 Personal evaluable

Los incluidos en el art. 2 en servicio activo o equivalente

Para que pueda realizarse la evaluación de un empleado será necesario el desempeño efectivo de uno o varios puestos de trabajo, de forma continua o discontinua, durante **al menos un 30 % de la jornada anual del año que corresponda**

Artículo 6 Personal evaluador

La realizará con carácter general el empleado público que sea superior jerárquico directo
Funciones entre otras:

Diseñar PIT

Informar a la persona evaluada sobre su rendimiento y su desempeño, según los resultados del proceso continuo de su evaluación.

Formular indicaciones a la persona evaluada sobre los puntos de mejora identificados en la evaluación.

Detectar las necesidades de formación

Artículo 7 Titular del centro directivo

Asumirá las siguientes funciones:

a) Asegurar la coherencia de los PIT y los factores de evaluación con los objetivos marcados en cada una de las unidades organizativas de su ámbito, debiendo validar todos los planes individuales de trabajo

b) Garantizar que las evaluaciones se realizan dentro de los plazos y de acuerdo con el proceso establecido y con las instrucciones dictadas a estos efectos.

c) Revisar las valoraciones realizadas por los evaluadores, a la vista de las alegaciones y de los informes de evaluación emitidos en caso de que el empleado así lo solicite

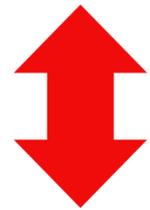
En el caso del personal evaluador y titular de centro directivo hay excepciones en las unidades descentralizadas que no se ajusten a la estructura general de los servicios centrales, tales como centros sociales, centros docentes o similares, las funciones asignadas por este artículo a los titulares de los centros directivos serán ejercidas por los respectivos directores de centro o equivalentes.



CAPÍTULO III PLAN INDIVIDUAL DE TRABAJO Y FACTORES DE EVALUACIÓN (Art. 8 a 14)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1ª evaluación en 2026 (DA2ª)



PLAN INDIVIDUAL DE TRABAJO (PIT)

- La ubicación del empleado dentro de la estructura administrativa.
- Los objetivos colectivos e individuales para el período propuesto.
- El sistema de factores que se aplicará a la medición del grado de consecución de los objetivos y el valor de referencia a alcanzar en cada caso.

OBJETIVOS COLECTIVOS

Anuales (también pueden ser plurianuales)
Se comunicará al personal antes del 30 de noviembre para adecuar PIT
El número de objetivos colectivos a los que se puedan vincular los objetivos individuales de cada empleado no será superior a cinco.

OBJETIVOS INDIVIDUALES

Objetivos de gestión relacionados con las competencias atribuidas a su unidad administrativa.
Objetivos estratégicos de mejora de los servicios públicos, alineados con el desarrollo de determinadas políticas públicas de especial interés en su unidad administrativa. Estos objetivos deberán ser cuantificables y medibles
El número de objetivos individuales será, de un mínimo de tres y un máximo de cinco.

FACTORES DE EVALUACIÓN

- Cuantitativos
 - Números
 - Porcentuales
 - Condicionales
- Cualitativos
- Habilidades y actitudes del empleado

Suscrito por la persona trabajadora y por el responsable de la unidad administrativa, con el visto bueno del titular del centro directivo.
EL PIT se confeccionaría de manera conjunta



Factores de evaluación

El conjunto de indicadores previstos en el plan individual de trabajo con la finalidad de medir y valorar el grado de consecución de los objetivos establecidos. MÁX. 100 PUNTOS

Factores cuantitativos (Art. 12)

Medirán la cantidad de trabajo desarrollado y el grado de consecución de los objetivos establecidos

Numéricos: el número de actuaciones. Al menos un **60 %** sobre el total

Porcentuales: permiten medir el grado, nivel o porcentaje de cumplimiento de un objetivo.

Condicionales: realización de una única actividad de especial relevancia para la consecución del objetivo de que se trate

MAX. 65 PUNTOS

Factores cualitativos (Art. 13)

Serán **5**

En base al ANEXO I

En el plan individual de trabajo se especificarán los factores cualitativos concretos

MÁX. 25 PUNTOS

Habilidades y aptitudes (Art. 14)

Serán **2**

En base al ANEXO II

De la naturaleza que correspondan según las características concretas de cada tipo de puesto y en función de las competencias personales y sociales identificadas para los mismos

MÁX. 10 PUNTOS

PUNTUACIÓN	RESULTADO
5	Quinto escalón
3,75	Cuarto escalón
2,5	Tercer escalón
1,25	Segundo escalón
0	Primer escalón

Serán homogéneos para el personal que tengan asignadas funciones o tareas similares



Valoración del cumplimiento de los objetivos individuales del empleado (Art. 17)

PUNTUACIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
FACTORES CUANTITATIVOS	HASTA 65 PUNTOS
FACTORES CUALITATIVOS	HASTA 25 PUNTOS
FACTORES HABILIDADES Y ACTITUDES	HASTA 10 PUNTOS
PUNTUACIÓN MÁXIMA	HASTA 100 PUNTOS

ESCALA DE RESULTADOS	
Insuficiente	entre 0 y 25 puntos
Inadecuado	entre 26 y 49 puntos
Suficiente	entre 50 y 64 puntos
Óptimo	entre 65 y 80 puntos
Excelente	entre 81 y 100 puntos

Puntuación mínima en cada factor: 30%	
FACTORES CUANTITATIVOS	19,5 PUNTOS
FACTORES CUALITATIVOS	7,5 PUNTOS
FACTORES HABILIDADES Y ACTITUDES	3 PUNTOS
Si no se llega a esa puntuación en alguno de los factores el resultado será inadecuado	

Los **valores cuantitativos se valoran mensualmente** mediante autoevaluación, validada por el personal evaluador **dentro de los primeros diez días del mes posterior** al que se esté evaluando.

Los **cualitativos y de habilidades y actitudes anualmente**

La valoración anual deberá estar finalizada por el personal evaluador antes del 31 de enero, inclusive, del año siguiente al que se va a evaluar





Capítulo V Efectos de los procesos de evaluación (Colectivos e individuales) (Art. 20 al 24)

Sobre la carrera profesional horizontal

Igual número de evaluaciones positivas que años necesarios de permanencia en cada nivel
Las evaluaciones del desempeño insuficientes o inadecuadas no darán lugar a retrocesos de nivel ni a la suspensión de la percepción del correspondiente complemento de carrera.

Sobre la permanencia en el puesto de trabajo

Tres evaluaciones negativas en cinco años
→ Remoción en concurso de méritos, puesto laboral y LD
→ Cese en el puesto libre designación FUCAs, laborales selección objetiva

Sobre la formación

Evaluaciones del desempeño insuficientes o inadecuadas: Recomendación formación
En caso de acumular dos o más: obligación de formación

Sobre las retribuciones

Complemento de productividad o concepto retributivo equiparable: evaluación óptima o excelente

Sobre la movilidad y la promoción interna

Los resultados favorables de la evaluación del empleado se podrán tener en cuenta en la participación de los procesos de movilidad administrativa, provisión de puestos de trabajo y promoción interna



sector administración autonómica



IMPORTANTE

**La evaluación del desempeño es obligatoria
La carrera profesional es voluntaria**



TÍTULO II CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL (Art. 28 al 64)

Principios generales

Voluntariedad
Individualización
Gradualidad
Carácter retribuido
Transparencia
Imparcialidad y
Objetividad
Evaluabilidad
Naturaleza consolidable

SOLICITUDES

A partir del primer año natural al siguiente en el que se haya cumplido el periodo mínimo de permanencia requerido para el acceso al nivel

Primer año 2027 (DA 3ª)

El mes de febrero

Plazo máximo para resolver será de 5 meses

El primer año habrá convocatoria, el resto se reiniciará en la misma fecha

Niveles y Tiempo mínimo de permanencia

NIVEL 1	al menos 5 años desde el ingreso
NIVEL 2	al menos 6 años desde el reconocimiento del primer nivel
NIVEL 3	al menos 6 años desde el reconocimiento del segundo nivel
NIVEL 4	al menos 6 años desde el reconocimiento del tercer nivel
NIVEL 5	al menos 6 años desde el reconocimiento del cuarto nivel

El tiempo de permanencia se calculará por años completos en situación de servicio activo

Y también en cualquiera de las siguientes situaciones administrativas: Servicios especiales, Excedencia por cuidado de familiares. Excedencia por razón de violencia de género y de violencia sexual. Excedencia por razón de violencia terrorista. Excedencia forzosa. Suspensión provisional, siempre que la misma no se convierta en suspensión firme. Cualquier otra situación que, en su caso, pueda establecerse que comporte el derecho al cómputo a efectos de antigüedad. Asimismo, serán computables los servicios reconocidos al amparo de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.



Méritos susceptibles de valoración

Bloque I: Evaluación del desempeño	Máximo 50 puntos
Bloque II: Formación, innovación, transferencia y difusión del conocimiento	Máximo 20 puntos
Bloque III: Compromiso con el servicio público	Máximo 10 puntos
Bloque IV: Puestos de especial desempeño	Máximo 10 puntos
Bloque V: Nivel de absentismo	Máximo 10 puntos
Puntuación máxima:	Máximo 100 puntos

Puntuación mínima exigible (en al menos 3 bloques)

Bloque I: Evaluación del desempeño	Puntuación mínima 12,5
Bloque II: Formación, innovación, transferencia y difusión del conocimiento	Puntuación mínima 5
Bloque III: Compromiso con el servicio público	Puntuación mínima 2,5
Bloque IV: Puestos de especial desempeño	Puntuación mínima 2,5
Bloque V: Nivel de absentismo	Puntuación mínima 2,5

Alcanzar al menos 65 puntos sobre un total máximo de 100 en la suma de la puntuación lograda en el conjunto de los méritos valorables.

Alcanzar al menos el 25% del total máximo de puntuación posible en, como mínimo, tres de los bloques establecidos en el artículo anterior.



BLOQUE I	BLOQUE II	BLOQUE III	BLOQUE IV	BLOQUE V																										
Evaluación del desempeño	Formación, innovación, transferencia y difusión del conocimiento	Compromiso con el servicio público	Puestos de especial desempeño	Nivel de absentismo																										
Máx. 50 puntos	Máx. 20 puntos	Máx. 10 puntos	Máx. 10 puntos	Máx. 10 puntos																										
<p>Las evaluaciones con resultados insuficientes o inadecuados no darán derecho a ninguna puntuación.</p> <p>El total será la suma de lo obtenido en cada año</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>Primer nivel de carrera:</td> <td>Segundo y sucesivos niveles de carrera:</td> </tr> <tr> <td>1. Evaluación excelente:</td> <td>10 puntos por cada año evaluado.</td> <td>8,34 puntos por cada año evaluado.</td> </tr> <tr> <td>2. Evaluación óptima:</td> <td>8 puntos por cada año evaluado.</td> <td>6,67 puntos por cada año evaluado.</td> </tr> <tr> <td>3. Evaluación suficiente:</td> <td>6 puntos por cada año evaluado.</td> <td>5 puntos por cada año evaluado.</td> </tr> </table>		Primer nivel de carrera:	Segundo y sucesivos niveles de carrera:	1. Evaluación excelente:	10 puntos por cada año evaluado.	8,34 puntos por cada año evaluado.	2. Evaluación óptima:	8 puntos por cada año evaluado.	6,67 puntos por cada año evaluado.	3. Evaluación suficiente:	6 puntos por cada año evaluado.	5 puntos por cada año evaluado.	<p>Formación Máx. 20 puntos</p> <table border="1"> <tr> <td>Por cada hora lectiva:</td> <td>0,10 puntos.</td> </tr> <tr> <td>Por cada itinerario formativo</td> <td>5 puntos.</td> </tr> <tr> <td>Por cada renovación de un itinerario:</td> <td>3 puntos</td> </tr> </table> <p>Innovación El conjunto de actividades realizadas dirigido al impulso de estrategias novedosas en materias propias de los distintos ámbitos profesionales de la administración pública, conducentes a la mejora de los servicios 1 punto por cada uno Máx. 5 puntos</p> <p>Difusión del conocimiento Actividades realizadas por el empleado dirigidas a la transmisión de su conocimiento técnico o profesional</p> <p>Docencia Por cada hora: 0,10 pts</p> <p>Intervención en congresos, jornadas: 0,50 puntos por cada acción Máx. 10 puntos</p>	Por cada hora lectiva:	0,10 puntos.	Por cada itinerario formativo	5 puntos.	Por cada renovación de un itinerario:	3 puntos	<p>inscrito en la bolsa de candidatos para participar como miembro en un órgano de selección 0,17 puntos por cada mes de inscripción en la bolsa De ser nombrado, no se presente una renuncia a participar sin una causa <i>Formar parte de Juntas de méritos</i> <i>Órganos de baremación de méritos para la selección de personal no permanente, Comisiones de verificación de las convocatorias para la progresión en la carrera profesional horizontal.</i> 0,50 puntos por cada año completo <i>Realizar labores de tutorización o mentorización</i></p>	<p>Aprobados por FP a) Puestos de trabajo ubicados en zonas geográficas respecto de las cuales se haya comprobado la especial dificultad en su cobertura. b) Puestos de trabajo que no sean susceptibles de desempeño en la modalidad de teletrabajo. 0,17 puntos por cada mes natural completo de desempeño de uno de estos tipos de puestos de trabajo</p>	<p>Puntuación inicial de 10 puntos</p> <table border="1"> <tr> <td>Incumplimiento del horario de obligado cumplimiento, ya se trate de horarios fijos, ya se trate de la parte obligatoria de los horarios flexibles, en más del 5 % de la jornada mensual correspondiente:</td> <td>-0,20 puntos por cada mes.</td> </tr> <tr> <td>usencia injustificada que represente al menos un 5 % de la jornada mensual del empleado:</td> <td>-1 punto por cada mes.</td> </tr> <tr> <td>Disfrute de permisos o licencias no causales y no retribuidos que superen el 5% de la jornada anual prevista para el empleado:</td> <td>-2 puntos por cada año o fracción superior a 6 meses; -1 punto por cada fracción entre 2 meses y 6 meses; y -0,50 puntos por cada fracción inferior a 3 meses.</td> </tr> <tr> <td>Reducciones de jornada por motivos particulares, no retribuidas y no causales, que excedan el 5% de la jornada anual ordinaria prevista:</td> <td>-2 puntos por cada año o fracción superior a 6 meses; -1 punto por cada fracción entre 3 meses y 6 meses; -0,50 punto por cada fracción inferior a 3 meses.</td> </tr> </table>	Incumplimiento del horario de obligado cumplimiento, ya se trate de horarios fijos, ya se trate de la parte obligatoria de los horarios flexibles, en más del 5 % de la jornada mensual correspondiente:	-0,20 puntos por cada mes.	usencia injustificada que represente al menos un 5 % de la jornada mensual del empleado:	-1 punto por cada mes.	Disfrute de permisos o licencias no causales y no retribuidos que superen el 5% de la jornada anual prevista para el empleado:	-2 puntos por cada año o fracción superior a 6 meses; -1 punto por cada fracción entre 2 meses y 6 meses; y -0,50 puntos por cada fracción inferior a 3 meses.	Reducciones de jornada por motivos particulares, no retribuidas y no causales, que excedan el 5% de la jornada anual ordinaria prevista:	-2 puntos por cada año o fracción superior a 6 meses; -1 punto por cada fracción entre 3 meses y 6 meses; -0,50 punto por cada fracción inferior a 3 meses.
		Primer nivel de carrera:	Segundo y sucesivos niveles de carrera:																											
1. Evaluación excelente:	10 puntos por cada año evaluado.	8,34 puntos por cada año evaluado.																												
2. Evaluación óptima:	8 puntos por cada año evaluado.	6,67 puntos por cada año evaluado.																												
3. Evaluación suficiente:	6 puntos por cada año evaluado.	5 puntos por cada año evaluado.																												
Por cada hora lectiva:	0,10 puntos.																													
Por cada itinerario formativo	5 puntos.																													
Por cada renovación de un itinerario:	3 puntos																													
Incumplimiento del horario de obligado cumplimiento, ya se trate de horarios fijos, ya se trate de la parte obligatoria de los horarios flexibles, en más del 5 % de la jornada mensual correspondiente:	-0,20 puntos por cada mes.																													
usencia injustificada que represente al menos un 5 % de la jornada mensual del empleado:	-1 punto por cada mes.																													
Disfrute de permisos o licencias no causales y no retribuidos que superen el 5% de la jornada anual prevista para el empleado:	-2 puntos por cada año o fracción superior a 6 meses; -1 punto por cada fracción entre 2 meses y 6 meses; y -0,50 puntos por cada fracción inferior a 3 meses.																													
Reducciones de jornada por motivos particulares, no retribuidas y no causales, que excedan el 5% de la jornada anual ordinaria prevista:	-2 puntos por cada año o fracción superior a 6 meses; -1 punto por cada fracción entre 3 meses y 6 meses; -0,50 punto por cada fracción inferior a 3 meses.																													



sector administración autonómica



EFFECTOS DEL RECONOCIMIENTO DE NIVEL

EFFECTOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS:
1 DE ENERO DEL AÑO DE EN EL QUE SE HAYA
FORMALIZADO LA CORRESPONDIENTE SOLICITUD

12 MENSUALIDADES

Nivel 1: 10 % del sueldo anual.

Nivel 2: 20 % del sueldo anual

Nivel 3: 30 % del sueldo anual.

Nivel 4: 40 % del sueldo anual.

Nivel 5: 50 % del sueldo anual

Sobre el importe fijado en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid de cada año respecto del concepto retributivo correspondiente al sueldo anual regulado en el artículo 73.a) de la Ley 1/1986, de 10 de abril, sin comprender, por tanto, la parte de sueldo incluido en las pagas extraordinarias.

PROMOCIÓN INTERNA Y PROVISIÓN DE
PUESTOS DE TRABAJO
se podrá considerar como mérito a valorar
en la fase de concurso de los
procedimientos de promoción interna y en
la provisión de puestos de trabajo por el
sistema de concurso de méritos



PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CREACIÓN DEL PIT O ADAPTACIÓN PIT TELETRABAJO
OBJETIVOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES Y ASIGNACIÓN DE
FACTORES CUANTITATIVOS, CUALITATIVOS Y HABILIDADES Y
ACTITUDES DEL EMPLEADO

MENSUALMENTE
AUTOEVALUACIÓN
VALIDACIÓN
FACTORES CUANTITATIVOS
ANTES 10 MES SIGUIENTE

ANUALMENTE
POR EL PERSONAL EVALUADOR
FACTORES CUALITATIVOS Y
HABILIDADES Y ACTITUDES
ANTES 31 ENERO

RECLAMACIÓN
5 DÍAS HÁBILES
AL TITULAR DEL CENTRO DIRECTIVO

EL EVALUADOR PONDRÁ A
DISPOSICIÓN DE LA PERSONA
EVALUADA ANTES DEL 15 DE ENERO

POR EL PERSONAL EVALUADOR: ASIGNACIÓN
DE LA PUNTUACIÓN OBTENIDA ANUALMENTE
Y SU ESCALA
ANTES 31 ENERO

RESOLUCIÓN
MÁX. 5 DÍAS HÁBILES
SILENCIO DESESTIMATORIO

PUNTUACIONES VÁLIDAS PARA LA CP
Suficiente: entre 50 y 64 puntos.
Óptimo: entre 65 y 80 puntos.
Excelente: entre 81 y 100 puntos.



sector administración autonómica



PROCEDIMIENTO CARRERA PROFESIONAL

Requisitos mínimos:

Nivel 1: antigüedad 5 años y 5 evaluaciones desempeño positivas

Niveles 2 al 5: 6 años de permanencia en el nivel anterior y 6 evaluaciones desempeño positivas

Obtención de la puntuación suficiente (suma 5 bloques: 65 o más)

Presentación de solicitud reconocimiento nivel de carrera: febrero del año siguiente al cumplimiento de requisitos

Las comisiones de verificación (administración y ooss) de cada consejería, OA o EP verificarán los resultados de las baremaciones y formulará propuesta baremación definitiva al órgano competente para resolver

SGT, GERENCIA, DGRRHH requerirán a los interesados la subsanación de los defectos en que pueda haber incurrido su solicitud dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción de dicho requerimiento

Elevarán a la comisión de verificación la propuesta provisional de valoración de todos los solicitantes, en el plazo máximo de un mes a contar desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes

Aprobarán la propuesta provisional de resolución en un plazo de diez días hábiles, tras lo cual se otorgará a los interesados un período de reclamación de 5 días hábiles; estas reclamaciones habrán de resolverse en otro plazo de 5 días hábiles, si bien, en caso de silencio, este tendrá carácter desestimatorio

Las SG, Gerencias dictarán las resoluciones que pongan fin a los diferentes procedimientos dentro del plazo de diez días siguientes a la finalización del plazo de contestación de las reclamaciones
Plazo máx resolver 5 meses desde fin presentación solicitudes





SUPUESTOS SINGULARES

PERSONAL INTERINO

- tiene derecho a la carrera profesional horizontal en las mismas condiciones que el funcionario de carrera, en tanto mantenga su vínculo temporal
- cesen en su vinculación temporal pero que sean posteriormente nombrados como tales, tendrán derecho a reanudar su carrera profesional horizontal a partir de su nueva incorporación, incluido el abono del complemento de carrera que, en su caso, pudieran tener anteriormente reconocido
- los servicios prestados con anterioridad, las evaluaciones del desempeño que no hubieran sido todavía objeto de valoración y el resto de los méritos serán tomados en consideración para consolidar el siguiente nivel

CAMBIO CUERPO O ESCALA

- Cambio de cuerpo, escala o especialidad pasarán a cobrar los niveles de carrera reconocidos en el nuevo cuerpo, escala o especialidad. Tanto por acceso por promoción interna o libre

FUCAS DESPUÉS DE HABER SIDO FUINS

- mantendrá su nivel de carrera, en su caso, previamente reconocido.
- los servicios prestados con anterioridad, las evaluaciones del desempeño que no hubieran sido todavía objeto de valoración y el resto de los méritos serán tomados en consideración para consolidar el siguiente nivel



SUPUESTOS SINGULARES

PERSONAL DISPENSADO
LABORES SINDICALES

Dispensa total:

Evaluación del desempeño:

- Si la dispensa se extendiera por todo el año natural o por un período superior al 70 % de la jornada anual: la media alcanzada en los tres, dos o un año inmediatamente precedentes. Si no hay evaluación previa de desempeño: evaluación excelente
- Dispensa sea igual o inferior al 70 % de la jornada anual: evaluación normal, ajustando valores a porcentaje trabajado

Resto de méritos: se reconocerá la parte proporcional correspondiente al número de años en que el funcionario permanezca en esta situación respecto de la puntuación máxima posible en cada bloque para el conjunto del período mínimo de permanencia establecido para el avance de nivel.

Dispensa parcial: tendrá igual tratamiento, incluida la evaluación del desempeño, que el otorgado a los funcionarios que presten servicios efectivos en la totalidad de su jornada.



SUPUESTOS SINGULARES

PERSONAL EN SERVICIO ACTIVO QUE NO PRESTE SERVICIOS EFECTIVOS

- conserva su derecho a la carrera profesional horizontal en iguales términos que los procedentes de no darse esta circunstancia,
- evaluación del desempeño: art. 56.2 (5.2) servicio efectivo durante al menos un 30 % de la jornada anual del año que corresponda
- si tuviera derecho a la percepción, total o parcial, de retribuciones con cargo a los créditos de la Administración de la Comunidad de Madrid, se incluirá entre ellas el complemento de carrera horizontal correspondiente al nivel que tenga consolidado,

PERSONAL EVENTUAL

- tiene derecho a la carrera profesional horizontal en las mismas condiciones que el funcionario de carrera, mientras conserve dicha vinculación
- quienes cesen en su vinculación temporal pero que sean posteriormente nombrados como tales, tendrán derecho a reanudar su carrera profesional horizontal a partir de su nueva incorporación, incluido el abono del complemento de carrera que, en su caso, pudieran tener anteriormente reconocido
- no se considerará que se haya producido interrupción si tras el cese como personal eventual como consecuencia del cese de la autoridad respecto de la cual realice sus funciones de asesoramiento o confianza especial recibe un nuevo nombramiento como personal eventual en el plazo máximo de un mes
- los servicios prestados con anterioridad, las evaluaciones del desempeño que no hubieran sido todavía objeto de valoración y el resto de los méritos serán tomados en consideración para consolidar el siguiente nivel



SUPUESTOS SINGULARES

EN SITUACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALES

- será computable a efectos del período mínimo de permanencia para avanzar de nivel, y durante ese período podrá acumular los méritos previstos en todo lo que sea compatible
- evaluación del desempeño: art. 56.2 (5.2) servicio efectivo durante al menos un 30 % de la jornada anual del año que corresponda
- en la situación de servicios especiales no se percibirá cantidad alguna en concepto de carrera profesional horizontal con cargo a los créditos propios de la Administración de la Comunidad de Madrid,
- un puesto de trabajo de alto cargo de la Administración o del sector público de la C. Madrid que no estén percibiendo ningún complemento de carrera o asimilado,

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS CON RESERVA DE PUESTO

- tendrá derecho a progresar en su carrera profesional horizontal en los mismos términos que los establecidos para el personal en situación de servicio activo
- será computable a efectos del período mínimo de permanencia para avanzar de nivel, y durante ese período podrá acumular los méritos previstos en todo lo que sea compatible
- evaluación del desempeño: art. 56.2 (5.2) servicio efectivo durante al menos un 30 % de la jornada anual del año que corresponda
- un puesto de trabajo de alto cargo de la Administración o del sector público de la C. Madrid que no estén percibiendo ningún complemento de carrera o asimilado,

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS SIN RESERVA DE PUESTO

- no será computable a efectos del período mínimo de permanencia para avanzar de nivel, y durante ese período podrá acumular los méritos previstos en todo lo que sea compatible
- La carrera profesional horizontal de este personal se iniciará o reanudará, según los casos, únicamente tras su reingreso al servicio activo o como consecuencia de su declaración posterior en servicios especiales o reserva de puesto



SUPUESTOS SINGULARES

PROCEDENTES DE OTRAS AAPP

- tendrán derecho a que se le conserven los avances en la carrera profesional horizontal que tuviera reconocido en su administración de origen según criterios Conferencia Sectorial de Administración Pública o convenios que puedan adoptarse
- En defecto a efectos de la homologación
 - Acreditación niveles de carrera profesional alcanzados en su Administración de origen y una antigüedad de servicios mínimos suficiente para el acceso al nivel establecido en la Administración de la Comunidad de Madrid según Anexo III
 - Si Admón de origen menos niveles que Admón C. Madrid, para la homologación de los niveles de carrera 4 y 5, será necesario acreditar máximo nivel en origen y al menos 23 o 29 años de servicios prestados, respectivamente
 - Si Admón de origen más niveles que Admón C. Madrid y estuvieran reconocidos, se les reconocerá el nivel 5 en la C. Madrid
 - De no existir carrera profesional en su Administración, se considerará personal de nuevo ingreso a efectos de carrera profesional

HOMOLOGACIÓN DE OTRAS CARRERAS PROFESIONALES

- Los funcionarios de carrera de cuerpos docentes no universitarios, el personal estatutario fijo del Servicio Madrileño de Salud y los funcionarios de carrera de cuerpos de la Administración de Justicia que, en virtud de los sistemas de movilidad previstos en sus propias disposiciones específicas, se encuentren prestando servicios puestos Laborales o Funcionarios Admón y Servicios tendrán derecho a que se homologuen los niveles de carrera que ya tuvieran consolidados en el ámbito de procedencia, criterios de equivalencia Anexo III (actualmente solo personal estatutario)
- De no existir carrera profesional en su ámbito, se considerará personal de nuevo ingreso a efectos de carrera profesional



sector administración autonómica



RÉGIMEN ESPECIAL DE APLICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

SERVICIO ACTIVO 1 DE ENERO 2025

- accederá directamente al nivel de carrera profesional horizontal correspondiente al número de años de antigüedad reconocida
- no se tendrán en cuenta a estos efectos los años naturales en los que hubiera tenido una evaluación negativa fondo de modernización
- efectos **administrativos: 1 de enero de 2025.**

SERVICIO ACTIVO ENTRE 1 DE ENERO Y 30 DE JUNIO 2025

- accederá directamente al nivel de carrera profesional horizontal correspondiente al número de años de antigüedad reconocida
- no se tendrán en cuenta a estos efectos los años naturales en los que hubiera tenido una evaluación negativa fondo de modernización
- **efectos económicos y administrativos: 1 de julio de 2025**, ajustándose estos últimos al calendario de aplicación de los niveles de carrera profesional

- Desde el 1 de enero del año 2025: cuantías correspondientes a los niveles 1 y 2.
- Desde el 1 de enero del año 2027: cuantía correspondiente a los niveles 3 y 4
- Desde el 1 de enero del año 2029: cuantía correspondiente al nivel 5.

El complemento personal transitorio será absorbido por el primer reconocimiento de nivel de carrera que le sea efectuado al correspondiente empleado