

UNA APROXIMACIÓN A LA PRÁCTICA RECIENTE EN MATERIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

JARDUNA EBALUATZEAREN ARLOAN ORAINTSUKO
JARDUNERA HURBILTZEA

AN APPROACH TO RECENT PRACTICE IN
PERFORMANCE EVALUATION

César Gallastegi Aranzabal
Profesor de Derecho Administrativo
Universidad de Deusto / Deustuko Unibertsitatea
cga@deusto.es

<https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.29.2026.ab.08>

Recibido: 05/02/2026

Aceptado: 18/02/2026

© 2026 IVAP. Este es un artículo de acceso abierto distribuido
bajo los términos de la licencia Creative Commons Reconoci-
miento – NoComercial – SinObraDerivada (by-nc-nd)





Sumario:

I. Introducción: la evaluación del desempeño en el Estatuto Básico del Empleado Público.—II. Configuración general de la evaluación del desempeño.—III. Características que debe reunir un sistema de evaluación del desempeño.—IV. Conexiones de la evaluación del desempeño en el ámbito de la relación jurídica de empleo público.—V. Referencias bibliográficas.

I. Introducción: la evaluación del desempeño en el Estatuto Básico del Empleado Público

1. Sobre el objeto de este artículo

El objetivo de estas líneas es ofrecer una visión general de la cuestión que centra este número monográfico de la revista —esto es, la evaluación del desempeño—, mediante el repaso de su régimen jurídico y el tratamiento que ha recibido por la jurisprudencia, así como la identificación de algunas de las cuestiones más problemáticas que su aplicación genera. Por tanto, nos hemos permitido la licencia de alterar el formato típico de esta sección de crónica jurisprudencial y hemos redactado un texto menos encorsetado de lo habitual, con el objetivo de ofrecer una visión omnicompreensiva, incluyendo para ello referencias a los textos legales y las aportaciones doctrinales más recientes, dentro de los límites de extensión de nuestra sección.

En consecuencia, ofrecemos al final de este artículo, modificando su estructura usual, el listado completo de las referencias bibliográficas citadas a lo largo del texto. Al respecto, señalaremos que nos hemos centrado en trabajos publicados en los últimos cinco años (dando por ya conocidos tanto los trabajos de quienes publicaron sobre la materia previamente —Almeida Cerredá, Álvarez García, Arroyo Yanes, Gorriti Bontigui, Linde Paniagua, Noguera Portero, Padilla Ruiz, Pastora Calle, Sánchez Morón, Todolí Signes—, como otras obras de las autoras y los autores ahora citados por sus trabajos más recientes, y teniendo en cuenta que los materiales a los que se aludirá a continua-

ción recogen en buena medida todas esas aportaciones más antiguas) y de cierta extensión (pues existen aquí y allá —v. gr. *El Consultor de los Ayuntamientos* o *Diario La Ley*— concisas crónicas, comentarios o consultas de interés); en cuanto a materiales de examen de la jurisprudencia sobre el tema, además de la utilidad de las referencias que aparecen en las obras de la bibliografía aportada, se dan por conocidas por el público lector las fuentes habituales en la materia, incluyendo entre ellas, además de aquellas de origen público (*Cuadernos de casación. Función pública*) o las de reconocidas publicaciones (tales como las periódicas síntesis de la jurisprudencia casacional más significativa sobre empleo público que se vienen publicando en la revista *Documentación Administrativa*, de la mano de José Ramón Chaves García y Juan José Rastrallo Suárez), otros novedosos y ágiles formatos, como blogs de internet.

2. Contenidos del Estatuto Básico del Empleado Público

Como es conocido, la legislación básica sobre la materia se materializó a través del artículo 20 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público —recomendación contenida en el Informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto básico del Empleado Público—, y su texto permanece inalterado en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

En ese artículo vigésimo se nos aparece en líneas generales, respecto a la mentada figura de la evaluación del desempeño, de qué se trata (art. 20.1), cómo se debe realizar (art. 20.2 y 20.5) y para qué se llevará a cabo (20.3 y 20.4). Pero, por otra parte, el Estatuto, en



realidad, apenas se pronuncia sobre cómo habrá de concretarse ese procedimiento o qué criterios habrán de tenerse en cuenta para medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Nos proponemos desgranar, en adelante, los contenidos de los cinco apartados que conforman el art. 20 TREBEP —en conexión con su desarrollo legislativo y su valoración jurisprudencial—, y su aplicación a las personas empleadas públicas. Como primera conclusión sobre la regulación establecida por el Estatuto apuntamos que se otorga un amplio margen de libertad para que las administraciones públicas configuren sus sistemas de evaluación del desempeño.

Resulta oportuno citar, antes de proseguir la explicación, otros pasajes de la TREBEP. Así, recordemos que el Estatuto contiene una disposición final sobre la entrada en vigor de sus contenidos, que conlleva que la evaluación del desempeño que se pretenda implantar en virtud del mandato legal quede supeditada al desarrollo normativo posterior, mientras que las normas preexistentes sobre evaluación del desempeño mantienen su vigencia en tanto no resulten incompatibles con el Estatuto («Disposición final cuarta. Entrada en vigor. 1. Lo establecido en los capítulos II y III del título III, excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto. [...] 2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto»).

Exponente de este planteamiento de desarrollo normativo —el más reciente en el momento de escribir estas líneas y al que recurriremos en los siguientes apartados de este artículo— lo encontramos en la Comunidad de Madrid: Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid (en concreto, Disposición adicional decimocuarta, introducida por la Ley 9/2024, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2025) y su desarrollo reglamentario a través del 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 (en adelante, Decreto 68/2025 CM).

En otros contextos, el desarrollo ha sido desigual —según leemos en González Hernández (2022) y Quésada Lumbreras (2024)—. Así, a falta de concreción reglamentaria *a posteriori* sobre nuestro tema en el

marco de la negociación colectiva que a tales efectos se lleve a cabo, para la Administración General del Estado la referencia sería el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo —en adelante, RDL 6/2023—, sobre el que se puede consultar a Rodríguez Duque (2024); en Euskadi, la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, con activación, en 2024, de un proceso orientado a su desarrollo reglamentario; en Andalucía, en este preciso momento se está trabajando sobre el proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la administración general de la Junta de Andalucía, etc. —una visión general resumida de los regímenes jurídico autonómicos sobre la materia nos lo da Quésada Lumbreras (2024, 212) o sobre Extremadura, Brufao Curiel, Bravo Díaz y Torres Ventosa, 2025—; en las administraciones locales también ha habido numerosas actuaciones (a modo de ejemplo: González Hernández, 2025).

De igual manera, cabe encontrar numerosos ejemplos en España de regulaciones especiales de carrera profesional y evaluación del desempeño para modalidades (ej. teletrabajo, ámbito que eclosionó recientemente por motivos conocidos y donde se ha impulsado a la idea de la evaluación del desempeño —véase, a modo de resumen, Vida Fernández, R. (2024)—, sectores delimitados (ej. docencia), personal estatutario (ej. personal sanitario) o de otro tipo de organismos y entidades (ej. personal de parlamentos), temática que, en principio, no contemplaremos, para centrarnos en las administraciones territoriales).

Otros artículos (más allá del art. 20) del Estatuto de interés para la materia que nos ocupa los iremos intercalando en los apartados siguientes, a medida que desarrollemos el tema.

II. Configuración general de la evaluación del desempeño

Iniciamos el examen del artículo de referencia del TREBEP con la mirada puesta en el primero de sus apartados («Artículo 20. *La evaluación del desempeño*. 1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño



de sus empleados. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados»). En este apartado primero se identifican dos ideas principales: por una parte, se define de manera general la evaluación del desempeño; por otra, se fija la obligación de su implantación.

1. Concepto

Según lo expuesto anteriormente, contamos con una definición de la evaluación del desempeño en el art. 20.1 TREBEP («procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados»). Apunta Gallardo (2025, 30) sobre la definición del TREBEP que: «Parece que “medir” se refiere a criterios cuantitativos y “valorar” a criterios cualitativos. El logro de resultados parece también aproximarse a los primeros, y la conducta profesional y el rendimiento a los segundos».

Completamos la definición del TREBEP con la descripción dada en el RDL 6/2023, para el ámbito de la Administración del Estado («Artículo 116. *La evaluación del desempeño*. Concepto y fines. 1. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual anualmente se valora la conducta profesional y se mide el rendimiento o el logro de resultados de las empleadas y empleados públicos, con la finalidad de mejorar la productividad de las diferentes unidades y la calidad de los servicios públicos. Dicha evaluación partirá de la planificación estratégica y tendrá en cuenta los recursos, objetivos y resultados de cada unidad o centro directivo como marco de valoración objetiva y objetivo») y la del reglamento madrileño (art. 3.1 Decreto 68/2025 CM: «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»).

En síntesis, la evaluación del desempeño se trata de un procedimiento, en el sentido de proceso o mecanismo, periódico, que valora cualitativa y cuantitativamente la actividad profesional de las personas empleadas públicas sometidas al mismo, y que despliega sus efectos sobre varios campos, contando con una dimensión individual y otra más amplia o colectiva.

Señalemos algunos detalles de la regulación madrileña, a los que más adelante volveremos (Decreto 68/2025 CM). Así, encontramos en el art. 3.2: fines de la evaluación (individuales y colectivos); y en el art. 4: características generales (anual y preceptivo

para todo el personal), objeto, criterios generales para la evaluación (fundamentados en la medición y valoración del trabajo realizado y la competencia y profesionalidad técnica del personal objeto de evaluación, basándose en el cumplimiento de objetivos de carácter colectivo e individual y en la fijación de indicadores de resultados, preferentemente susceptibles de expresión numérica), principios del procedimiento (transparencia, objetividad y no discriminación, racionalidad, proporcionalidad, y eficacia y eficiencia en su gestión), ajustándose a varios criterios generales (planificación, participación, fiabilidad y revisión).

2. Obligación del establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño y su diseño por la legislación de desarrollo correspondiente

Pasamos a la segunda idea que aparece en el art. 20.1 TREBEP: se impone una obligación a las Administraciones Públicas («Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados»). Esto es, las Administraciones Públicas están obligadas a establecer un sistema de evaluación del desempeño —así lo impone el literal del artículo citado—, pero no se trata de una obligación de desarrollo inmediato ni es posible aplicar el contenido del artículo como un modelo de evaluación (el artículo no bosqueja un modelo cerrado, sino que exige un desarrollo normativo a concretar en cada administración; sin ese despliegue normativo, la evaluación proyectada en el TREBEP no puede desplegar efectos).

Sobre el desarrollo normativo, recordemos la *sentencia de veintisiete de abril de 2022* (497/2022, recurso núm. 2116/2020, ECLI:ES:TS:2022:1698, Sala de Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, Sección 4.ª); y, dada al día siguiente, sobre la misma cuestión: *sentencia de veintiocho de abril de 2022* (500/2022, recurso núm. 710/2020, ECLI:ES:TS:2022:1700, Sala de Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, Sección 4.ª). Según leemos en la primera de esas dos sentencias, por auto de 15 de julio de 2021 se admitió a trámite el recurso de casación, precisando como una de las cuestiones que revestían interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia «si tratándose de personal docente no universitario, una administración pública puede regular la remoción por evaluación negativa al encontrarse habilitada por una norma autonómica preexistente al Estatuto Básico, o, si, por el contrario, no se encuentra habilitada para ello y es necesario el desarrollo normativo previsto en la disposición final cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público» (FD 2).



Señala el Tribunal Supremo sobre la evaluación del desempeño en esa sentencia: «El artículo 20 del EBEP lo que hace es regular la evaluación del desempeño como un elemento central de la relación funcional, al que quedan sujetos todos los empleados públicos, que será tomado en consideración a efectos de la carrera profesional horizontal, de la formación, de la provisión de puestos de trabajo y para la percepción de las retribuciones complementarias. Para ello dispone que se fijen sistema de valoración que se adecúen a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, siendo ese sistema el mecanismo para determinar el rendimiento. Y dentro de ese sistema global contempla la relación entre la evaluación y la continuidad y cese en puestos obtenidos por concurso. Todo ello sujeto al desarrollo que efectúen las leyes autonómicas que se dicten en su desarrollo ex disposición final cuarta, apartado segundo, del EBEP de 2007 (hoy disposición final cuarta, apartado primero, del EBEP de 2015)» (FD 4); y en lo relativo a la respuesta a la cuestión de interés casacional: «tratándose de personal docente no universitario, la Administración autonómica catalana no puede regular reglamentariamente la remoción del puesto obtenido por concurso, por evaluación negativa del cumplimiento, con apoyo en el artículo 75 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, siendo necesario el desarrollo legislativo previsto en la disposición final cuarta del EBEP» (FD 4).

En resumen, no puede regularse reglamentariamente la remoción del personal funcionario del puesto obtenido por concurso, a causa de una evaluación negativa del desempeño (lo cual es una de sus virtualidades, según es conocido, tal y como repasaremos más adelante en otro apartado referido a los efectos de la evaluación del desempeño), al amparo del texto manejado por la administración catalana (Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública) sin el necesario desarrollo legislativo previsto en la DF 4.^a EBEP.

Por otra parte, contamos con la *sentencia de trece de junio de 2023* (791/2023, recurso núm. 3654/2021, ECLI:ES:TS:2023:2800, Sala de Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, Sección 4.^a) que trata sobre la posibilidad de implantar un sistema de carrera profesional y sus efectos retributivos (otra cuestión ligada a la evaluación del desempeño, que se desarrollará en el apartado posterior dedicado a los efectos derivados de la evaluación del desempeño) mediante norma reglamentaria sin cobertura legal (literalmente

quedan delimitados así los términos de la cuestión de interés casacional: «si se ajusta a derecho, la aprobación por parte de una entidad local de un reglamento para el desarrollo de la carrera horizontal de sus funcionarios, teniendo presente la Disposición Final 4 de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en ausencia, en su ámbito de aplicación, de las leyes de Función Pública a las que alude el artículo 16.3 del citado texto legal, todo ello en el marco de los artículos 137 y 149.1.18 de la Constitución y la jurisprudencia constitucional en la materia» FD 2).

La respuesta del Tribunal Supremo sobre la cobertura legal del reglamento para el desarrollo de un sistema de carrera horizontal en la Diputación de Jaén y sus organismos públicos en base al Estatuto es la siguiente: «aspectos notables del citado Estatuto, entre los que se encuentra el ahora examinado de la carrera horizontal, vieron demorada su entrada en vigor, sin la fijación de plazo alguno, hasta que se aprobara la norma legal de desarrollo de la Ley que aprueba el Estatuto de 2007. El sistema de carrera horizontal previsto en el Estatuto citado no imponía a todas las Administraciones Públicas, como señala la exposición de motivos, un único modelo predeterminado de carrera horizontal, pues el Estatuto Básico permite que se configuren modelos de carrera horizontal, desvinculada de los cambios de puesto de trabajo y basada en el desarrollo de las competencias y en el rendimiento. De modo que el diseño de carrera horizontal que establecían los artículos 16 y 17 del citado Estatuto, al tener acomodo sistemático en el Capítulo II del Título III, se encontraba, en definitiva, entre aquellas partes del Estatuto cuya producción de efectos quedaba diferida hasta que se entrara en vigor la correspondiente Ley de la Función Pública de desarrollo. Teniendo en cuenta que el citado Estatuto tenía por objeto, según disponía el artículo 1.1, establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación. Y que, en concreto, respecto de la regulación de la carrera horizontal solo contenía un genérico esbozo que debía ser completado por la ley de desarrollo, desde luego no por cada entidad local. En definitiva, el Reglamento de la Diputación de Jaén que regula, en los términos que antes señalamos, la carrera horizontal, no sólo se ha aprobado al margen del sistema de competencias que establecen los artículos 137 y 149.1.18.^a de la CE, sino que ha incumplido de las previsiones legales que establecía el Estatuto de 2007, que precisaban para la vigencia de la carrera horizontal, que se hubiera aprobado la correspondiente Ley de desarrollo de la norma básica. La autonomía local, y la potestad de autoorganización, no permiten a las Entidades locales regular cada una, de modo autónomo e independiente, materias como la carrera profesional que precisan de una regulación previa por Ley formal



de desarrollo del escueto diseño legal contenido en el Estatuto de 2007» (FD 6). Téngase en cuenta, por tanto, que, pese a la invocación por la administración del principio constitucional de autonomía local, según el Tribunal Supremo se ha dictado la norma reglamentaria sin habilitación al respecto, yendo en contra de las previsiones legales expresas disposición final cuarta y el artículo 16.3 del Estatuto). La interpretación que hace la sentencia se ajusta a la doctrina contenida en las sentencias previas del Tribunal Supremo citadas más arriba (y la de cinco de mayo de 2022, (recurso núm. 1558/2020).

Rodríguez Rodríguez, M. & Rosselló Hernández, S. (2024, 119) señalan: «Castilla y León, Aragón, la Diputación de Valladolid, la Diputación de Jaén son ejemplos de entidades que han hecho uso de tal potestad regulando un sistema de carrera profesional horizontal. Antes de detallar cómo han regulado distintas administraciones públicas la carrera profesional horizontal, y a la vista de que tal regulación, como vemos, ha sido llevada a cabo por Diputaciones provinciales, debe hacerse una primera apreciación: y es que, tal y como ha expresado el Tribunal Supremo, el desarrollo que se haga debe respetar el reparto competencial de la Constitución española. Y es que, no puede obviarse que la posibilidad establecida en el Estatuto de regular la carrera profesional horizontal, se hace depender del oportuno y obligado desarrollo mediante la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de que se trate, lo que lleva a concluir que hasta que tal previsión sea recogida en la Ley de Función Pública autonómica pertinente, no podrá conformarse ni regularse tal sistema por parte de una entidad local, puesto que supondría el quebranto del reparto competencial recogido en el artículo 149.1.18.^a de nuestra Constitución».

Finalmente, haremos alusión, entre otras sobre el mismo tema, a la *sentencia de seis de marzo de 2024* (246/2024, recurso núm. 398/2023, ECLI: ES:TSJCV:2024:573, Sala de Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sección 2.^a). Esta sentencia (que cita, entre otras, la recogida más arriba STS 791/2023), responde, en definitiva, a una funcionaria municipal que interpuso recurso de apelación frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente; la apelante había solicitado previamente sin éxito al ayuntamiento alicantino de El Campello el establecimiento del sistema de evaluación de desempeño a efectos de carrera profesional horizontal; posteriormente el Juzgado entendió que no concurría la inactividad administrativa denunciada en el recurso contencioso-administrativo, dado que la Administración había iniciado la tramitación para el establecimiento del sistema de evaluación del desem-

peño. Sin embargo, el tribunal de apelación considera que, pese a la existencia de actuaciones preparatorias, el ayuntamiento no había culminado la implantación del sistema, por lo que incurría en una conducta dilatoria incompatible con el cumplimiento de un deber legal; en consecuencia, estima parcialmente el recurso y ordena a la corporación local que, en el plazo máximo de seis meses, impulse y concluya los trámites legalmente exigibles para la aprobación, por el órgano competente, de la correspondiente normativa reglamentaria destinada a establecer un sistema de grados de desarrollo profesional, con determinación de los requisitos y procedimientos de acceso a cada uno de ellos, así como del régimen retributivo correspondiente (a la postre, en diciembre de 2025, se ha publicado la resolución de alegaciones y aprobación definitiva del reglamento de carrera y evaluación del desempeño del personal del ayuntamiento).

Entre tanto se han dictado varias sentencias relacionadas con peticiones de este tipo (es decir, peticiones desestimadas por el ayuntamiento concernido sobre el establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño y carrera profesional, y que resultan atendidas judicialmente), de las que citamos la última: *sentencia de cuatro de abril de 2025* (229/2025, recurso núm. 87/2025, Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sección 2.^a), en la que se señala: «en aplicación de la doctrina ya expresada por esta Sala en sentencias anteriores, en tanto resuelven la totalidad de la cuestiones planteadas, procede la estimación de la demanda, sin que la documental aportada por el Ayuntamiento resulte suficiente para justificar otro pronunciamiento, dado el lapso de tiempo transcurrido tanto desde la normativa que establecía la obligación de dictar la norma reglamentaria como desde el dictado y publicación de la primera de las sentencias de esta Sala sobre la cuestión, sin que se haya acreditado que la totalidad de la actividad que ha ido pautando el Ayuntamiento a partir de julio de 2024 responda a trámites reglados en el procedimiento de aprobación de norma reglamentaria ni resulte acreditada la eficacia de dicha actividad, al no constar finalmente aprobado el Reglamento» (FD 2).

3. Personal evaluable

¿Sobre quienes se debe aplicar la evaluación del desempeño? Atendiendo a la dimensión colectiva de la figura, señala Cialti (2025, 223): «Para comprobar el buen funcionamiento de las AAPP, la medición del desempeño de su personal representa un instrumento central y estratégico. Ello debería conducir a extender su realización a todas las personas emplea-



das públicas, no solo respecto a la naturaleza de su vínculo con la Administración, sino también independientemente de la duración de ese vínculo, sea fijo o temporal. Especialmente para el personal laboral, ya se ha señalado que una evaluación del desempeño podría constituir un parámetro de evaluación de los principios de mérito y capacidad y permitir superar ciertas dificultades para sancionar el abuso de la temporalidad en las AAPP españolas. En este sentido, en virtud del principio de no discriminación, no se puede excluir al personal laboral no fijo ni a los funcionarios interinos del acceso a los procesos de evaluación del desempeño.

El texto del Estatuto se refiere genéricamente a los «empleados» (art. —20.1. TREBEP). En la regulación reglamentaria se trata la cuestión (Decreto 68/2025 CM. Artículo 5. *Personal evaluable*. 1. Tendrá la consideración de personal evaluable todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Decreto que se encuentre en situación de servicio activo en el caso del personal funcionario o en una situación equivalente en el supuesto del personal laboral, así como el personal eventual). En definitiva, se entiende que la evaluación del desempeño se predica de todas las personas empleadas públicos.

Ahora bien, los efectos de la evaluación del desempeño (sobre la carrera, las retribuciones...) plantean el debate clásico de la inclusión de las personas que revisten carácter temporal. Al respecto, citaremos una sentencia donde, más allá de la aceptación del derecho al reconocimiento del grado personal para la persona funcionaria interina, se cuestiona si una persona interina cesada puede ejercitar dicha pretensión; se trata de la *sentencia de dos de julio de 2025* (903/2025, recurso núm. 5645/2023, ECLI:ES:TS:2025:3105, Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, Sección Cuarta); quedó fijado el siguiente interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia: «Si el derecho al reconocimiento del grado personal con base en el artículo 70.2 del Reglamento aprobado por el Real Decreto 364/1995, como determina entre otras, la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de noviembre de 2018 (recurso de casación 1781/2017), es extensible o no a los funcionarios interinos que no han adquirido la condición de funcionarios de carrera. Si la vigencia de la acción para solicitar el reconocimiento del grado personal consolidado, ejercida por parte de quienes fueron funcionarios interinos de un determinado cuerpo, está condicionada al mantenimiento de la relación profesional en el mismo cuerpo, o a la adquisición de un nuevo nombramiento interino en dicho cuerpo, o si es posible solicitarlo en el caso de ser funcionario interino en un diferente Cuerpo, así como si los artículos 21.1. letra d) de la Ley 30/1984 y 70.4 del

Real Decreto 364/1995 son aplicables a los funcionarios interinos» (FD 2).

La Administración autonómica recurrente en casación defendía que no era viable reconocer el grado personal consolidado a quien ya no era funcionario interino sin haber adquirido la condición de funcionario de carrera, como tampoco en el caso de prestar servicios en otro cuerpo. El Tribunal Supremo manifiesta: «La primera cuestión planteada en el auto de admisión, relativa al reconocimiento del grado personal consolidado a los funcionarios interinos, fue decidida en la citada sentencia de esta Sala y Sección n.º 1082/2024 que establece, como doctrina casacional, la equiparación entre el funcionario interino y el funcionario de carrera, si la relación de empleo temporal es de larga duración con abuso de temporalidad [...] Esta doctrina se reproduce en la citada sentencia de esta Sala y Sección n.º 513/2025, que analiza asimismo la segunda de las cuestiones planteadas en el auto de admisión relativa a los condicionantes y efectos del reconocimiento del grado personal consolidado a los funcionarios interinos»; y más adelante: «La fundamentación recogida en estas dos sentencias da respuesta a las alegaciones de las partes, debiendo ser reconocido el grado personal consolidado al funcionario interino por el desplazamiento de la normativa nacional que se produce en los casos de abuso de la temporalidad en relaciones de empleo temporal de larga duración, por la primacía del Derecho comunitario, lo que despliega sus efectos cuando es nombrado funcionario interino en el mismo Grupo, Cuerpo o Escala o, en su caso, cuando adquiere la condición de funcionario de carrera en los términos establecidos legalmente, estando legitimado el funcionario interino para solicitar el reconocimiento, incluso en el caso de haber sido cesado, bien entendido que los efectos, caso de reconocerse la consolidación de grado, solo se despliegan en el grupo, cuerpo o escala en el que presta o prestó sus servicios como funcionario interino inicialmente, o en el caso de adquisición de la condición de funcionario de carrera, en los términos previstos en la normativa de empleo público» (FD 4).

En respuesta a las cuestiones de interés casacional se señala: «debemos reiterar la doctrina casacional expresada en las sentencias citadas en el anterior fundamento: 1.º) en cuanto a la primera cuestión, declaramos que, al amparo del Acuerdo Marco —y en coherencia con su finalidad— si la relación de empleo temporal es de larga duración, con abuso de la condición de interino, tal funcionario interino tiene derecho al reconocimiento del grado en las mismas condiciones que los funcionarios de carrera. 2.º) en cuanto a la segunda cuestión, declaramos que la vigencia de la acción para solicitar el reconocimiento del grado personal consolidado, ejercida por parte de quienes fue-



ron funcionarios interinos de un determinado cuerpo, no está condicionada al mantenimiento de la relación profesional en el mismo cuerpo ni a la adquisición de un nuevo nombramiento interino en dicho cuerpo, si bien los efectos solo se despliegan en el mismo grupo, cuerpo o escala en el que presta o prestó sus servicios como funcionario interino inicialmente, o en el caso de adquisición de la condición de funcionario de carrera, en los términos previstos en la normativa de empleo público» (FD 5).

En otras palabras, si la relación de empleo temporal es de larga duración, con abuso de la condición de interino, la persona funcionaria interina tiene derecho al reconocimiento del grado en las mismas condiciones que las personas funcionarias de carrera, y la vigencia de la acción para solicitar el reconocimiento del grado personal consolidado, ejercida por parte de quienes fueron personas funcionarias interinas de un determinado cuerpo, no está condicionada al mantenimiento de la relación profesional en el mismo cuerpo ni a la adquisición de un nuevo nombramiento interino en dicho cuerpo, si bien los efectos solo se despliegan en el mismo grupo, cuerpo o escala en la que presta o prestó sus servicios con carácter de interino, o en el caso de adquisición de la condición de persona funcionaria de carrera, en los términos previstos en la normativa de empleo público. Más sentencias (sobre todo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana) sobre personas funcionarias interinas se pueden examinar en López Martínez, J., & López Egea, M. (2024, 147-174).

En la normativa madrileña, en torno a la carrera horizontal, encontramos dos artículos de interés: Artículo 54. *Personal interino* («1. El personal funcionario interino tiene derecho a la carrera profesional horizontal en las mismas condiciones que el funcionario de carrera, en tanto mantenga su vínculo temporal con la Administración. 2. Los funcionarios interinos que 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, y ello mientras conserven el nuevo vínculo. Asimismo, los servicios prestados con anterioridad al nuevo nombramiento que no hubieran sido todavía objeto de valoración para acceder a un nivel o para avanzar a otro, así como las evaluaciones del desempeño obtenidas en esos períodos anteriores de prestación de servicios y el resto de los méritos que haya podido adquirir durante dichos períodos serán tomados en consideración para consolidar el siguiente nivel. 3. De adquirir posteriormente la condición de funcionario de carrera, se estará a lo previsto en el artículo 58») y Artículo 58. *Funcionarios de carrera que acceden tras haber prestado servicios de carácter temporal*.

Por otra parte, el artículo 20 TREBEP es aplicable al personal laboral. La evaluación del desempeño puede considerarse, por tanto, como un mecanismo de control específico del empleo público con virtualidad sobre el personal laboral (Desdentado Daroca, 2024, 136). Sobre la promoción del personal laboral, el TREBEP lo reconoce, en el art. 14, entre los derechos de carácter individual de las personas empleadas públicas, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio («c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.») y el art. 19 TREBEP se refiere su carrera y promoción, remitiéndose a la legislación laboral común («Artículo 19. *Carrera profesional y promoción del personal laboral*. 1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional. 2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.»).

En términos generales, Desdentado Daroca (2024, págs. 84-90 y 130-131) resume así la cuestión de la carrera profesional para el personal laboral: a) el derecho a la carrera profesional y a la progresión interna del personal temporal no tiene el mismo alcance que para el personal fijo; b) el reconocimiento al personal temporal del derecho a la carrera horizontal no plantea problemas, porque esta modalidad de carrera se basa en la valoración de la trayectoria profesional y la evaluación del desempeño, sin que se produzca un cambio de puesto de trabajo; c) no se puede reconocer al empleado temporal el derecho a la carrera vertical, por cuanto esta implica un cambio de puesto de trabajo, esto es, una desvinculación indebida respecto del puesto de trabajo para cuyo desempeño fue nombrado; d) más problemático es el caso del personal indefinido no fijo; debe tener los mismos derechos que el personal fijo, pero en la medida que sean compatibles con su naturaleza: sí puede admitírsele la carrera horizontal, pero no la carrera vertical que implique cambio de puesto, pues se desnaturalizaría la figura.

4. La evaluación del desempeño y su negociación

El Estatuto sitúa entre las materias negociables con las personas empleadas públicas la evaluación del desempeño (Artículo 37. *Materias objeto de negociación*. 1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias si-



güentes: [...] d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño»).

Por tanto, sobre el papel de la negociación colectiva, apunta Cialti (2025, 227): «aunque la evaluación del desempeño se encuentre en el reglamento administrativo de cada Administración, no se puede obviar la existencia de otros instrumentos jurídicos que pueden influir en su régimen jurídico. En este sentido, se considera como materia objeto de negociación, «las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño» (art. 37.1 d EBEP), por lo que el reglamento administrativo deberá tomar en consideración las aportaciones del proceso negociado».

En otro artículo del Estatuto (Artículo 19. *Carrera profesional y promoción del personal laboral*. 1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional. 2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos). Según señala Cabello (2025, 405): «El referido texto estatutario solo prevé, y sin un desarrollo exhaustivo, la promoción profesional, es decir, la carrera vertical. Los convenios colectivos han seguido las directrices de esa norma, sin valorar el concepto de carrera profesional, más característico de las relaciones de carácter administrativo en las Administraciones Públicas».

La materia retributiva, en general, ha sido incluida como objeto tradicional en el ámbito de lo negociable (Agut García, C. *et al.*, 2025, 602 y 639; Salvador Escoto, V. J., 2023). Más información sobre la actividad de juntas, delegados de personal y representación de las personas trabajadoras, en Roqueta Buj (2022, 29).

III. Características que debe reunir un sistema de evaluación del desempeño

Del literal de la redacción del art. 20.2 TREBEP se desprenden cuatro ideas básicas («Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos»); esto es, transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. Además, se incluye una regla sobre su aplicación: que no se produzca menoscabo de los derechos de las personas empleadas públicas evaluadas.

1. Los principios generales

Las consecuencias que se derivan de cada una de estas cuatro ideas pueden sintetizarse en los términos que se exponen a continuación: a) transparencia (reglas conocidas ex ante: criterios, pesos, evidencias), b) objetividad (indicadores verificables y trazables), c) imparcialidad (evaluadores con reglas de abstención/recusación; control de sesgos), y d) no discriminación (incluida discriminación indirecta: conciliación, discapacidad, etc.).

2. Reglas sobre su aplicación

En cuanto a las reglas sobre su aplicación, ya hemos señalado que el 20.2 *in fine* contempla una regla sobre su aplicación: que no se produzca menoscabo de los derechos de las personas empleadas públicas evaluadas. Siguiendo a Cialti (2025, 225-226): «Una primera interpretación literal conduce a considerar que la evaluación del desempeño no puede conducir a una involución de las condiciones de trabajo de las personas empleadas públicas (...) Sin embargo, parece más convincente otra interpretación según la cual «los derechos de los empleados públicos» refieren la necesidad de contar con criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, ya contemplados el art. 20.2 EBEP (...) perdería todo su sentido y su esencia un proceso de evaluación negativa del desempeño que no supondría un impacto negativo para la persona empleada pública considerada, por ejemplo, el no reconocimiento de un plus de productividad o la no consecución de un mejor puesto de trabajo. Ahora bien, resulta clave la diferencia entre la evaluación del desempeño y el régimen disciplinario. Únicamente en caso extremo, la evaluación del desempeño puede permitir detectar comportamientos que pueden ser susceptibles de sanción. Si se llegara a producir (p. e., un retroceso en la estructura de la escala funcional), no sería por efecto del proceso de evaluación del desempeño, que solo fue un instrumento, sino que sería efecto de un proceso disciplinario, ineludible cuando se trata de una involución en la carrera profesional o en los niveles retributivos de las personas empleadas públicas». Más información sobre la incidencia en la privacidad del personal del control y su procesamiento en Roqueta Buj (2022, 29).

3. Obligatoriedad de la evaluación

El Estatuto no se pronuncia con claridad sobre esta cuestión. Señala Cialti (2025, 226): «cabe apuntar la



discusión doctrinal sobre el carácter obligatorio o no para la persona empleada pública de someterse a un proceso de evaluación de su desempeño. Ciertamente, si las leyes de desarrollo lo deciden, se zanja la discusión y su obligatoriedad no presta a discusión. Pero, cabe preguntarse si su obligatoriedad queda garantizada en el marco del EBEP o queda condicionada a la actuación de las leyes de desarrollo, dada la fórmula del art. 20.1 EBEP en virtud del cual «las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados» y del art. 14 c) EBEP relativo al derecho «a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación». Consideramos que los objetivos de la Administración Pública justifican la obligatoriedad de los sistemas de evaluación del desempeño, con las garantías correspondientes».

En la normativa de desarrollo que estamos tomando como referencia, la madrileña, el mandato es diáfano (Decreto 68/2025 CM. «Artículo 4. *Principios y criterios generales*. 1. El procedimiento de evaluación tendrá carácter anual y preceptivo para todo el personal»). Cuestión distinta es la cuestión de la obligatoriedad en ámbitos conectados con la evaluación del desempeño (así, como sabemos, la carrera profesional horizontal es voluntaria para el personal, pero la continuidad en puestos obtenidos por concurso deviene en obligatoriedad de sometimiento a la evaluación a la persona que los desempeña, etc.).

4. Otras reglas formales

Si continuamos examinando la forma de la evaluación podemos traer aquí otras reglas que aparecen a lo largo del art. 20: a) en caso de utilización de la evaluación del desempeño para determinar la no continuidad en puestos obtenidos por concurso —lo examinaremos más adelante— deberá darse audiencia al interesado y la resolución del procedimiento será motivada (art. 20.4 «La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada»); b) el sistema de evaluación del desempeño, que deberá ser objetivo (idea ya señalada en el art. 20.2, como hemos recogido unas líneas más arriba), deberá ser establecido previamente a generar efectos su aplicación sobre la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado

c) del artículo 24 y el cese del puesto de trabajo que se haya logrado por el procedimiento de concurso (art. 20.5 «La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño»).

5. Diseño de un sistema de evaluación

En cuanto al diseño concreto de la evaluación del desempeño, nada dice el Estatuto. Si observamos normativa de desarrollo, en Madrid (Decreto 68/2025 CM), encontramos, dentro del Título I (Evaluación del desempeño), partes como: el Capítulo II. Intervinientes en el proceso de evaluación (Artículo 5. *Personal evaluable*, Artículo 6. *Personal evaluador*, Artículo 7. *Titular del centro directivo*); el Capítulo III. Plan individual de trabajo: objetivos y factores de evaluación (Artículo 8. *Plan individual de trabajo*, Artículo 9. *Objetivos colectivos*, Artículo 10. *Objetivos individuales*, Artículo 11. *Factores de evaluación*, Artículo 12. *Factores cuantitativos*, Artículo 13. *Factores cualitativos*, Artículo 14. *Factores relacionados con las habilidades y actitudes del empleado*, Artículo 15. *Reglas adicionales*); el Capítulo IV. Proceso de evaluación (Artículo 16. *Acreditación del cumplimiento de los objetivos colectivos de la unidad*, Artículo 17. *Valoración del cumplimiento de los objetivos individuales del empleado*, Artículo 18. *Cálculo de los resultados de la evaluación*, Artículo 19. *Procedimiento*) y Capítulo VI. Seguimiento y control (Artículo 26. *Verificación de los factores cuantitativos* y Artículo 27. *Medidas generales de seguimiento y control*).

Algunas de las cuestiones que surgen en torno a la configuración de un sistema de evaluación pasan por la determinación del personal evaluador o el diseño concreto de la evaluación. Sobre la primera cuestión, quién debe evaluar, señala Cialti (2025, 229): «Dado que el EBEP pasa de puntillas sobre esta cuestión, las leyes de desarrollo tendrán especial importancia. Al ser conscientes de que la subjetividad es siempre un riesgo consustancial a las interacciones humanas, se trata de limitarla, estableciendo cortafuegos. Así, además de los supuestos de abstención y recusación, resulta fundamental proporcionar a las personas evaluadoras una formación contundente sobre esos aspectos para que sean conscientes. Igualmente, frente a los riesgos discriminatorios, aunque reducidos respecto al proceso de acceso al empleo público, pero que persisten naturalmente en la evaluación del desempeño, el EBEP aporta siempre la misma res-



puesta al calificar como infracción disciplinaria muy grave cualquier actuación que vulnera el principio de no discriminación».

Concretamente, quien puede evaluar puede ser la persona que sea superior jerárquica (especialmente en pequeñas administraciones; se trataría de la figura idónea por su posición, pero que, a la vez, presenta más dudas de objetividad) u otro tipo de agentes (más sencillo en entidades de gran tamaño; incluso nuevos órganos independientes de evaluación, de carácter técnico y de ámbito autonómico, con presencia de representantes del personal), así como la combinación de ambos modelos, con opción de revisión (recursos administrativos y judiciales) ante una evaluación negativa o que cuenta con la discrepancia de la persona evaluada.

La actuación de la persona evaluadora debe realizarse bajo los principios de imparcialidad y objetividad (por ello, indicadores de carácter cuantitativo o numérico ofrecen mayores garantías y fiabilidad, evitando interpretaciones subjetivas, si bien se corre el riesgo limitarse a una apreciación meramente cuantitativa del trabajo prestado) mediante técnicas que no devengan tediosas y eternas (pues otro riesgo de este tipo de procesos reside en la burocratización e incremento de trabajo en detrimento del servicio a la ciudadanía). En todo caso, «el método de evaluación requiere previamente una definición y determinación de las tareas y expectativas de cada puesto de trabajo, lo que remite a otras cuestiones de estructuración del empleo público, como las RPT» (Cialti, 2025, 231).

Sobre la cuestión de la defensa de la persona evaluada, según lo adelantado unas líneas más arriba, leemos en la normativa de Madrid, en el apartado segundo del art. 19 Decreto 68/2025 CM: «El interesado podrá formular una reclamación contra dichos resultados, incluyendo en ella todas las alegaciones que considere convenientes y acompañándola de la documentación que asimismo estime relevante, en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el día siguiente a aquel en que tenga a su disposición dichos resultados. Esta reclamación se dirigirá al titular del centro directivo correspondiente, siempre que no sea este el responsable directo del empleado, en cuyo caso no cabrá revisión alguna de un superior jerárquico. La resolución de la reclamación se adoptará y se notificará al empleado en un plazo máximo de cinco días hábiles, y, en caso de silencio, este será desestimatorio, de conformidad con lo previsto en el artículo 25.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. En dicha resolución se consignarán los resultados definitivos de evaluación, sin perjuicio de los recursos administrativos o judiciales que al efecto procedan, según el tipo de vinculación jurídica del empleado evaluado. 3. La valoración será motivada, especialmente en lo que se

refiere a los factores cualitativos y a los factores ligados a las habilidades y actitudes del empleado».

En cuanto al detalle del proceso evaluativo, siguiendo con la normativa de la Comunidad de Madrid, no aparece entre los elementos de su configuración la entrevista. Rastrollo estudia en profundidad esta figura de la entrevista (o entrevistas, pues existe la posibilidad de que coexistan tres tipos de entrevista en el proceso de evaluación) y señala que «en los últimos años ha cobrado especial relevancia la entrevista de evaluación, ya que permite incorporar un elemento clave en la gestión del desempeño: un *feedback* eficaz. Asimismo, la entrevista de evaluación permite potenciar de manera eficiente la evaluación del desempeño dirigida a la mejora y al desarrollo del personal en base a objetivos definidos conjuntamente por evaluador y evaluado» (2024, 9).

Por citar alguna normativa que sí la contiene, recurrimos al Reglamento por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño en la Diputación de Valencia; ahí aparece un artículo, el art. 29, sobre la entrevista (Título II. evaluación del desempeño. Capítulo V. Proceso de la evaluación del desempeño. Artículo 29. *Entrevista de evaluación del desempeño*. Artículo 30. *Informe de evaluación del desempeño*. Artículo 31. *Revisión del informe de evaluación del desempeño*. Artículo 32. *Autoevaluación*). Asimismo, se contempla la entrevista en el Reglamento de evaluación del desempeño y rendimiento y la carrera profesional horizontal del personal del Ayuntamiento de València: Artículo 46. *La entrevista de evaluación anual* (varias regulaciones de esa comunidad autónoma —de la Diputación de Alicante, Ayuntamiento de Valencia y Ayuntamiento de Castelló de la Plana— en Martínez Pastor, J. I., 2025).

IV. Conexiones de la evaluación del desempeño en el ámbito de la relación jurídica de empleo público

1. Conexiones establecidas por el art. 20 TREBEP

El para qué de la evaluación del desempeño es variado. Como primera idea, señalemos que, más allá de los efectos individuales, se pueden apreciar efectos



colectivos. Tal distinción de partida la podemos observar en la normativa de desarrollo dada para la Administración General del Estado (RDL 6/2023, art. 118.1) o en la de Comunidad de Madrid (Decreto 68/2025 CM, «Artículo 20. Clases de efectos. 1. Los resultados del proceso de evaluación tendrán dos tipos de efectos: colectivos e individuales. 2. 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. 3. Los efectos individuales afectan exclusivamente al empleado objeto de evaluación, y serán al menos los que se regulan en los artículos siguientes»).

En ocasiones se establecen consecuencias, incluso económicas, derivadas de la evaluación grupal (así, el Reglamento del sistema de evaluación del desempeño de la Diputación de Valladolid y sus organismos autónomos —publicada en el *Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid* (BOPV), n.º 2, 4 de enero de 2017— establece en su art. 7: « Los efectos de la parte grupal de la ED son independientes de los estipulados para la parte de carácter individual. La obtención de una calificación «positiva» en la ED de carácter grupal —con independencia del resultado de la evaluación individual de sus miembros— se retribuirá mediante la percepción de un «complemento de rendimiento profesional en equipo», a percibir por todo el personal de cada unidad organizativa que haya prestado servicios efectivos en la misma, con excepción de las situaciones especiales que se determinan en la disposición octava»).

En cuanto a la legislación básica, esta cuestión de los efectos se nos aparece en los apartados tercero y cuarto del artículo 20 TREBEP. En concreto, se nos habla de cinco ámbitos, relacionados sobre todo con la dimensión individual, que pasamos a desarrollar seguidamente.

A) La carrera profesional horizontal

La primera vinculación que aparece en el art. 20.3 TREBEP es la que une evaluación del desempeño con la carrera horizontal. Se trata la carrera horizontal, dentro de las modalidades de carrera, aquella que supone una progresión profesional, pero sin cambio de puesto; en ese proceso, la evaluación del desempeño serviría, según el desarrollo legal que se establezca, como base para resolverla. Esta modalidad de carrera presenta gran interés en administraciones pequeñas; permite realmente que la persona empleada progrese sin necesidad de saltar a otra plaza (que tal vez no

existe ni es pertinente que exista como única salida para complacer los deseos del personal de realizar carrera); en otras palabras, lo característico de la carrera horizontal es que el puesto de trabajo y las funciones de la persona funcionaria concreta no varían. El efecto inmediato sería el cobro de la remuneración ligada a los grados o escalones en los que se articule la carrera horizontal. Puede consultarse sobre la materia toda la línea de investigación de Càmaras Mas (2021, 2022, 2022, 2023a, 2023b, 2023c).

Como explica Gallardo (2025, 37): «La capacidad profesional que se desarrolla en la carrera, ¿en qué consiste? Se ha identificado a veces con el tiempo de práctica profesional (antigüedad), aunque cada vez se valoran más otros aspectos, como el tipo de puestos desempeñados, el rendimiento o los conocimientos adquiridos posteriormente al acceso inicial al puesto (actualización y perfeccionamiento). [...] El avance en la carrera profesional no supone en una simple formalidad, sino que está ligado a un complemento retributivo que se alcanza una vez que se llega al correspondiente grado o nivel de carrera. Se trata de un concepto similar al del complemento de productividad, que en este caso sería fijo y periódico. Pero esto no significa que el complemento de carrera profesional elimine o sustituya al de productividad, pues ambos son compatibles e incluso pueden derivarse de un mismo proceso de evaluación del desempeño» y más adelante: «La progresión en la carrera profesional puede dar lugar a casos en los que empleados que realizan las mismas tareas reciban distinta remuneración, porque uno haya progresado más que el otro y tenga un nivel más avanzado y un complemento retributivo superior: en este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, 1304/2022, de 15 de julio, consideró que «aun admitiendo *secundum imaginationem* lo afirmado en la demanda de que el hoy recurrente realiza las mismas funciones que los técnicos de hacienda destinados en su misma dependencia de recaudación en Valencia, con los que establece la comparación, con ello no se justifica que haya realizado los cometidos propios de un puesto de trabajo distinto al suyo y dotado de superiores complementos. El desempeñado es el propio de su subgrupo y lo que ocurre es que por virtud del sistema de carrera horizontal se encuentra en un tramo inferior que sus compañeros. En casos así, en rigor, no cabe reconocer el desempeño de un puesto superior y distinto a aquél para el que se fue nombrado al darse la circunstancia singular que justifica los diferentes complementos, cual es, los repetiremos una vez más, la derivada de la implantación de la carrera horizontal, que determina los complementos que se perciben».

Las referencias de partida en el TREBEP a la carrera horizontal serían las siguientes: Artículo 16. *Concepto*,



principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera («Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades: a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto [...] 4. Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito»); y Artículo 17. *Carrera horizontal de los funcionarios de carrera* («Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas: a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones [...] b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida»).

En el RDL 6/2023 se define, en art. 122.1, en estos términos: «La carrera horizontal consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional del personal funcionario de carrera mediante su progresión a través del ascenso en un sistema de tramos, definidos como las etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo». A continuación, señala su carácter voluntario y establece varias reglas para su ordenación y aplicación. Antes, en el art. 119.2, se ha dicho: «La evaluación del desempeño positiva de cada período evaluado se tendrá en cuenta para su aplicación en la progresión en los tramos de la carrera profesional horizontal».

¿Cómo parece regulado en la normativa de la Comunidad de Madrid (Decreto 68/2025 CM)? Transcribimos: «Artículo 21. *Efectos sobre la carrera profesional horizontal*. 1. La evaluación del desempeño constituye el elemento central en la progresión de la carrera profesional horizontal del empleado. A estos efectos, para avanzar de nivel de carrera es necesario obtener un número de evaluaciones positivas anuales en el período objeto de consideración igual al número de años de permanencia mínima en cada nivel, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33. 2. Las evaluaciones del desempeño insuficientes o inadecuadas no da-

rán lugar a retrocesos de nivel ni a la suspensión de la percepción del correspondiente complemento de carrera». En la Ley de la Función Pública de la Comunidad de Madrid ya se señala que la regulación incluye al personal temporal, siguiendo los pronunciamientos de los tribunales de justicia al respecto (igualdad entre personas trabajadoras fijas y temporales). La carrera profesional horizontal queda integrada entre las condiciones de trabajo y, por tanto, no se puede excluir automáticamente a temporales cuando están en situación comparable, siguiendo a la Directiva 1999/70/CE. Gallardo (2025, 39) en este punto, añade: «Por ejemplo, en la Sentencia 1452/2021, del Tribunal Supremo, de 10 de diciembre de 2021, y otras más recientes en el mismo sentido, como la Sentencia 664/2025 del Tribunal Supremo, de 29 de mayo, sobre el derecho del profesorado universitario con dedicación a tiempo parcial a percibir el complemento de productividad vinculado a los sexenios reconocidos por su actividad investigadora». Hay que aclarar que para la carrera profesional horizontal del personal laboral se atenderá a su convenio colectivo (sin que nada se diga en el Decreto 68/2025 sobre una aplicación supletoria de la normativa para el personal funcionario).

B) *La formación*

Según el art. 20.3 TREBEP, la evaluación del desempeño puede tener efectos en la formación de la persona empleada pública, sin que en el texto legal se desarrollen las implicaciones de tal idea. En términos generales, la formación aparece en el Estatuto como un derecho individual (art. 14 g) y un principio de conducta para las personas empleadas públicas (art. 54.8). Señala Cialti (2025, 135) que la formación continua «está configurada como un deber de los empleados públicos que las organizaciones públicas podrán exigir al personal a su servicio, así como ser objeto de medición».

¿Cómo aparece esta cuestión desarrollada normativamente? En el RDL 6/2023, aparece la formación entre los efectos de la valoración del desempeño (art.119.1.e), incluyendo incluso la obligatoriedad de la formación: «Valoración de las necesidades formativas, incluyendo aquéllas que hayan de ser ofertadas a las empleadas y empleados públicos con carácter obligatorio, e incentivando la participación en acciones formativas voluntarias»; y seguidamente, art. 119.2 in fine: «Asimismo, servirá para la identificación de necesidades formativas o la promoción de la participación en las mismas»).

En la normativa de la Comunidad de Madrid el detalle es mayor (Decreto 68/2025 CM: «Artículo 23. *Efectos sobre la formación*. 1. En caso de evaluaciones del desempeño insuficientes o inadecuadas, se ofre-



cerá al empleado la participación voluntaria en aquellas acciones formativas que, a juicio del evaluador, del titular de la unidad administrativa de destino o del correspondiente órgano competente en materia de personal, puedan ser aconsejables para superar las deficiencias concretas detectadas. 2. La participación en estas acciones formativas por parte del empleado tendrá carácter obligatorio cuando se acumulen dos o más evaluaciones insuficientes o inadecuadas consecutivas»).

C) *La provisión de puestos de trabajo*

Según el TREBEP (art. 16.3), la carrera vertical supone el ascenso en la estructura de la organización, mediante la adscripción de la persona funcionaria a puestos de trabajo de rango o nivel superior. La provisión puede hacerse mediante concurso o libre designación (art. 78.2). En el concurso se valorarán los méritos y capacidades, y, en su caso, aptitudes (art. 79.1). Es lógico, por tanto, que la evaluación del desempeño tenga su papel en estos procesos.

Un par de apuntes tomados de la legislación de desarrollo del Estatuto. En la Administración General del Estado (art. 119.2 RDL 6/2023), se señala: «La evaluación del desempeño positiva de cada período evaluado se tendrá en cuenta en la valoración del mérito de experiencia en los procesos de selección y provisión». Y en la ley vasca (Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco): «Artículo 100. *Valoración de los concursos y reglas adicionales*. 1. En los concursos para la provisión de puestos de trabajo se valorará, especialmente, la adecuación de las competencias del candidato o la candidata al perfil funcional del puesto de trabajo. En todo caso, serán objeto de valoración: a) Los resultados de la evaluación del desempeño, siempre que exista».

En el desarrollo reglamentario de la Comunidad de Madrid (Decreto 68/2025 CM) se determina lo siguiente: «Artículo 25. Efectos 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, conforme a lo previsto en la normativa aplicable, en los textos convencionales y, en su caso, en las correspondientes convocatorias».

D) *Las retribuciones complementarias ligadas al desempeño*

Son tres las referencias normativas de partida a invocar sobre esta cuestión. En primer lugar, el art. 20.3 EBEP señala que la evaluación tiene incidencia en

las retribuciones complementarias; además, el art. 24, que regula las retribuciones complementarias, establece que las leyes de cada Administración Pública establecerán la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, atendiendo a varios factores, entre los que se encuentra (y se entiende que entre todas ellas la ligada a la evaluación es la que aparece en tercer lugar): «c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos»; finalmente, el art. 24.5, que manda, que: «La aplicación [...] de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto [...] requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo».

Consecuentemente aparece este efecto de la evaluación del desempeño en legislaciones de desarrollo, de las que tomaremos nuevamente como ejemplo la de la Comunidad de Madrid («Artículo 24. *Efectos sobre las retribuciones*. 1. La percepción por el personal funcionario del complemento de productividad previsto en el artículo 74.c) de la Ley 1/1986, de 10 de abril, o concepto retributivo equiparable que genere el derecho a su abono como consecuencia del especial rendimiento, interés o iniciativa manifestados en la consecución de los objetivos establecidos, requerirá para su abono tener un resultado en la evaluación óptima o excelente en el ejercicio a que corresponda el período objeto de retribución. 2. Igual requisito será exigible para el abono al personal laboral de conceptos retributivos equiparables al complemento de productividad, según lo establecido en su respectiva norma convencional»). Estas cantidades suelen ser de conocimiento del personal y los sindicatos (ej. en el Real Decreto-ley 6/2023, art. 119.4, se señala que «las cantidades que perciba el personal empleado público por este concepto serán de conocimiento del resto del personal de su ámbito, así como de los representantes sindicales»).

Sobre este complemento, vamos a citar una sentencia clave de 2019 y una más moderna, de 2022, ambas del Tribunal Supremo (teniendo en cuenta la existencia de jurisprudencia previa, incluso la ligada al equivalente previo de este complemento, esto es, el tradicional complemento de productividad funcional, destinado a desaparecer, y que nos permite indagar sobre su naturaleza y correcto entendimiento, con cuestiones como su asignación lineal, anticipada, cíclica o permanente). Comenzamos, pues, por la *sentencia de cuatro de diciembre de 2019* (1674/2019, recurso núm. 46/2018, Sala de Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, Sección 4.^a) donde se manifiesta que se puede recortar el complemento de



productividad de una funcionaria debido a una disminución de su rendimiento; el complemento de productividad no se consolida, no genera derechos sobre periodos sucesivos, sino que se reconoce un margen de discrecionalidad de la Administración para recortarlo si disminuye la productividad: «De la regulación queda claro que lo asignado en un determinado período de tiempo no significa idéntica asignación en otro, sino que se realizará según las apreciaciones que correspondan (FD 4).

En cuanto al segundo pronunciamiento, el más reciente, se trata de la *sentencia de veintidós de noviembre de 2022* (1584/2022, recurso núm. 2575/2021, ECLI: ES:TS:2022:4292, Sala de Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, Sección 4.^a): «En el auto de admisión se indica con claridad que las normas a tomar en consideración para responder a la cuestión de interés casacional se encuentran en las dos disposiciones legales básicas sobre función pública en lo que se refiere a las retribuciones complementarias, pues tal carácter tiene el denominado complemento de productividad. i) Artículo 23.3 c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. [...] ii) Artículo 24 c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. [...] De la redacción de ambas normas se concluye que solo cabe retribución complementaria que tenga una previsión legal. No basta con invocar infracción del principio de igualdad retributiva ante una reclamación como la suscitada cuando carece de cobertura legal» (FD 5). Esta resolución es reproducida en sentencias posteriores tales como las siguientes: STS 1765/2023, de 21 de diciembre (recurso de casación 8898/2021), STS 277/2024, de 21 de febrero (recurso de casación 4339/2022) y, más recientemente, STS 303/2025, 19 de marzo de 2025 (recurso de casación 5158/2022).

E) *La continuidad en puestos obtenidos por concurso*

El art. 20.4 EBEP prevé que la continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quede vinculada a la evaluación del desempeño: «La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine». Sobre la forma, el texto legal establece a continuación explícitamente dos garantías: la audiencia al interesado y que se trate de una resolución motivada («dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada»).

Además, el art. 20.5 EBEP afirma que el cese del puesto obtenido por concurso requiere el establecimiento previo al efecto de un sistema objetivo («y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedi-

miento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo»).

Nada se concreta sobre esta cuestión —los efectos de la evaluación de desempeño negativa sobre la continuidad en el puesto de trabajo— en el RDL 6/2023. Por su parte, en el artículo correspondiente a esta cuestión en la normativa madrileña (art. 22 Decreto 68/2025 CM) aparecen conjuntamente la remoción del puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos y el cese en el puesto de libre designación («Artículo 22. *Efectos sobre la permanencia en el puesto de trabajo* (1. Cuando un empleado en un periodo de cinco años consecutivos acumule tres evaluaciones del desempeño insuficientes o inadecuadas, por el órgano en cada caso competente se iniciará de oficio un proceso de remoción del puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos, en el caso del personal funcionario, o se procederá necesariamente al cese si el puesto es de libre designación. 2. El procedimiento de remoción en el puesto obtenido por concurso o de cese en el caso de puestos de libre designación se ajustará a lo que al respecto esté establecido en el ordenamiento vigente respecto de estas dos figuras, y el funcionario afectado tendrá las garantías de puesto de trabajo previstas en dicha normativa. 3. En el caso del personal laboral, procederá igualmente el inicio de un procedimiento de remoción o cese en el puesto de trabajo, en los términos dispuestos en el convenio colectivo que sea de aplicación»).

Sobre el particular señala Gallardo (2025, 41): «Nos llama la atención el artículo 22, relativo a los efectos en la continuidad del puesto de trabajo, que ha previsto que cuando un empleado en un periodo de cinco años consecutivos acumule tres evaluaciones del desempeño insuficientes o inadecuadas, por el órgano en cada caso competente se iniciará de oficio un proceso de remoción del puesto de trabajo obtenido por concurso de méritos, en el caso del personal funcionario, o se procederá necesariamente al cese si el puesto es de libre designación (...) El artículo 20 del EBEP se refiere al puesto ganado en un concurso y solo a ese caso; por su parte, la disposición adicional decimocuarta de la LFPCM remite al meritado artículo 20 del EBEP: no mencionan un puesto al que se haya accedido por libre disposición. No obstante este silencio, nos parece que la extensión de la regla de remoción del puesto del que reiteradamente tiene un desempeño negativo a los nombramientos por libre designación presenta dos aspectos que pueden considerarse provechosos: uno, coloca en igualdad de condiciones al que accedió a un puesto mediante libre disposición con los empleados que han accedido



por concurso, y dos, facilita el cese de un empleado ineficaz que, de otra forma, sólo podría ser removido por orden del superior que lo nombró por confianza. En otras palabras, si es admisible que a un puesto se acceda por libre disposición, parece razonable que el que así accedió no quede «blindado» frente las consecuencias de no rendir adecuadamente en ese puesto».

En el reglamento de la Diputación de Valladolid, anteriormente citado, también se recoge la cuestión que estamos tratando de la continuidad (en concreto, en el artículo 14: «La obtención, durante tres evaluaciones del desempeño consecutivas, de una calificación «Insuficiente» o «No aceptable» dentro de la ED de carácter individual implicará la remoción de un puesto de trabajo obtenido por concurso»).

Recordemos que la sentencia de veintiocho de abril de 2022 del Tribunal Supremo ya citada (en el apartado II.2 de este artículo: sentencia 500/2022, 28 de abril de 2022, ECLI: ES:TS:2022:1700, recurso núm. 710/2020) fue dictada en torno a un caso de remoción del puesto de trabajo ganado por concurso.

2. Otras conexiones de la evaluación del desempeño más allá del art. 20 TREBEP

Además de las señaladas en el art. 20 TREBEP, es posible anotar otras situaciones en el empleo público en las que la evaluación del desempeño puede estar presente y desplegar efectos. Así, apuntamos las siguientes conexiones:

A) Sanciones disciplinarias y extinción del vínculo

La evaluación del desempeño podría jugar un papel de interés en torno al régimen disciplinario del personal. Así, en el art. 95.2g) TREBEP se tipifica, como falta muy grave, «el notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas», lo que podría ser sancionado incluso con la separación del servicio firme (según el Título VII del Estatuto y las leyes de empleo público de desarrollo que se dictasen). Obviamente la prueba de la comisión de tal falta podría establecerse a través, entre otros medios, de los resultados de la evaluación del desempeño.

Distinta cuestión es la no superación de la evaluación del desempeño y las consecuencias negativas que puede atribuírsele, según el ámbito en que nos movamos. Así, explica Roqueta Buj (2022, 30): «según la STS (CA) de 3 de enero de 2013 (rec. 165/2011), ni el EBEP ni la LMRFP se establece entre los posibles

efectos derivados de la evaluación del desempeño, el de la pérdida del grado personal alcanzado, que en todo caso constituiría una sanción no prevista en el art. 96 del EBEP y que en consecuencia requiere, a tenor de lo dispuesto en el apartado 1.g) de dicho precepto, una previsión de norma legal. Y, por ello, se declara la nulidad del Acuerdo negociado por el Ayuntamiento en el extremo relativo a la pérdida del grado personal consolidado como consecuencia de la acumulación negativa de puntos tras la evaluación del desempeño».

En varias legislaciones autonómicas se recoge el retroceso en la carrera horizontal: el tramo o escalón alcanzado por una persona funcionaria solo puede perderse en caso de sanción disciplinaria de demérito; por ejemplo, en la Ley vasca (art. 90.6): «Los grados de desarrollo profesional, una vez reconocidos, serán objeto de consolidación, si bien, las administraciones públicas vascas podrán prever, en la regulación de sus respectivos modelos de carrera profesional, la posibilidad, con carácter excepcional, de pérdida del grado consolidado, así como las consecuencias derivadas de dicha circunstancia».

B) Remoción de personas candidatas en las bolsas de trabajo temporal

Queremos referirnos a la posibilidad de excluir a personas candidatas que aparecen inscritas en una bolsa de trabajo temporal cuando, tras haber prestado servicios, concurre una evaluación de su desempeño negativa. En efecto, un resultado desfavorable en la evaluación individual del desempeño podrá determinar la exclusión de la persona empleada pública de la bolsa de empleo para la provisión de puestos de trabajo de carácter temporal en la que se encuentre integrada la persona y corresponda a esa evaluación (así se establece, por ejemplo en el anteriormente citado Reglamento del sistema de evaluación del desempeño de la Diputación de Valladolid y sus organismos autónomos, en el artículo 14: «La obtención de una evaluación del desempeño de carácter individual negativa, supondrá la exclusión del/la empleado/a público/a de la correspondiente bolsa de empleo para el desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal de la cual forme parte».

Se entiende que debe existir previsión expresa de tal circunstancia en las bases o norma reguladora (con fórmulas como la de que será causa de exclusión de la bolsa de empleo el haber obtenido informe desfavorable del responsable del servicio de la entidad correspondiente) y que para su aplicación será necesario que se haya generado previamente el correspondiente informe (motivado, con derecho de defensa, y revisión judicial).



Apunta Gallardo (2025, 36): «Esta cuestión ha sido admitida por los tribunales en ámbito sustantivo, si bien resulta curiosa la diferente consideración de aspectos de procedimiento por un tribunal del orden social y otro del contencioso-administrativo: véase la Sentencia 982/2020 de 10 de agosto, del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, y la Sentencia 54/2021 de 29 de enero del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-administrativo».

C) Prolongación de servicios

La idea de la prolongación en el servicio activo más allá de la jubilación aparece en el Estatuto (art. 67.3: «en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación»).

Veamos algún ejemplo de legislación autonómica sobre el personal funcionario, supeditada habitualmente a una suerte de evaluación de su capacidad. En Galicia —Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia— se desarrolla la cuestión (Artículo 68. *Jubilación*. [...] el personal funcionario puede solicitar, con una antelación mínima de tres meses y máxima de cuatro meses a la fecha en la que cumpla la edad de jubilación forzosa, la prolongación de la permanencia en la situación de servicio activo. Esta prolongación se concederá, en su caso, por períodos de un año, renovables anualmente a solicitud de la persona interesada presentada con un plazo de antelación mínimo de tres meses y máximo de cuatro meses a la fecha de finalización de la prolongación concedida, hasta el cumplimiento de la edad máxima legalmente establecida. Las solicitudes de prolongación de la permanencia en la situación de servicio activo y de sus prórrogas se resolverán de forma motivada, previo informe del órgano competente en materia de personal de la Administración pública en la que el solicitante preste servicios, con base en los siguientes criterios: [...] b) Resultados de la evaluación del desempeño de la persona solicitante o, en su defecto, rendimiento o resultados obtenidos por la misma. En particular, se tendrá en cuenta el absentismo observado durante el año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud. En la ley vasca se recoge la idea más escuetamente (art. 67.3: «el personal funcionario podrá solicitar, en el plazo que se establezca reglamentariamente, la prolongación de la permanencia en el servicio activo, como máximo hasta que cumpla setenta años de edad y siempre que sea considerado apto para el servicio, en los supuestos que se consig-

nen en un plan de ordenación del empleo público o en las normas presupuestarias correspondientes»).

En cualquier caso, la cuestión de la jubilación forzosa (al cumplir la edad legalmente establecida) ha sufrido una evolución normativa dispar y atendiendo a distintas dinámicas sociales y económicas (con regulaciones, por ejemplo, que admitían alargar la edad de jubilación cuando fuera necesario completar periodos de cotización para acceder a la pensión o admitiéndola sin tal condición o ni siquiera contemplándola).

D) Evaluación del personal directivo

Finalmente, nos referiremos al personal directivo profesional (art. 13 TREBEP); por las características del personal directivo, la evaluación del desempeño se presenta como legitimadora del propio nombramiento y como instrumento de control de su actividad, amén de base para su cese. En el último número ordinario de esta revista (número veintinueve), nos referíamos en el primer epígrafe de la habitual crónica de jurisprudencia a varias sentencias del Tribunal Supremo que se ocupaban de la figura del personal directivo.

Como recordábamos entonces, esta figura fue incluida por primera vez de manera general en el Estatuto Básico del Empleado Público, en 2007, con la idea de configurar un grupo profesional destinado a desempeñar ciertos cargos de alta dirección administrativa con subordinación a las directrices de las autoridades de las que dependía; además, señalábamos entonces, la regulación de esta figura en el Estatuto es limitada, reducida al artículo 13 (bajo la rúbrica de «*Personal directivo profesional*»), donde, por una parte, se posibilita —sin imponerlo— que legislación de desarrollo introduzca y regule para su ámbito de aplicación el personal directivo, y, por otra, se establecen unos breves principios (en cuatro apartados) en que debe basarse tal regulación futura.

Precisamente, en uno de esos escuetos apartados, se habla de la evaluación de su trabajo («3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados»). Si se entiende que el cese de personas de esta categoría no puede ser arbitrario, sino que debe recibir la debida motivación, resulta evidente que en esa tarea el diseño de una evaluación de desempeño cobra sentido.

Sobre el personal directivo público profesional en la Administración del Estado, el RDL 6/2023 determina lo siguiente: «Artículo 127. *Nombramiento, duración del nombramiento y cese del personal directivo público*. [...] 2. El nombramiento del personal directivo público tendrá una duración máxima de cinco años,



que podrá ser renovable por períodos idénticos, a propuesta del órgano competente para la designación, siempre que la persona designada mantenga los requisitos para el nombramiento y no obtenga evaluaciones negativas en el desempeño de su función.

3. El cese del personal directivo público profesional corresponderá al mismo órgano competente para su nombramiento y se producirá por la concurrencia de alguna de las siguientes causas, que deberán ser motivadas: [...] c) Por la existencia de una evaluación negativa de su gestión, en los términos que establezcan las normas que desarrollen la evaluación de este personal». Sobre regulaciones autonómicas y detalles sobre la evaluación y sus efectos en el personal directivo puede consultarse la obra *Memento práctico. Empleado público 2026-2027* (Agut García, C. et al., 2025, 40-42), amén de trabajos sobre este tema tales como los publicados por Briones-Gamarra, Ó., González-Cacheda, B., & Varela-Álvarez, E. J. (2025), Cortés-Abad, Ó. (2024) Fariña Guillén, J. F. (2025).

V. Referencias bibliográficas

- Agut García, C. et al. (2025). *Memento práctico. Empleado público 2026-2027*. Lefebvre El Derecho.
- Briones-Gamarra, Ó., González-Cacheda, B., & Varela-Álvarez, E. J. (2025). Profesionalización de la función directiva pública en España desde una perspectiva autonómica. *Documentación Administrativa*, 15, 9-24. <https://doi.org/10.24965/da.11561>
- Brufao Curiel, P., Bravo Díaz, C., & Torres Ventosa, J. J. (2025). Propuestas para la reforma del empleo público en Extremadura. *Documentación Administrativa*, 15, 92-105. <https://doi.org/10.24965/da.11554>
- Càmara Mas, R. (2021). La carrera administrativa horizontal. Especial referencia a la administración local. *Revista Vasca de Administración Pública*, 121, 295-336. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvap.121.2021.07>
- Càmara Mas, R. (2022). Una aproximación al objeto de la evaluación el desempeño de los empleados públicos en la carrera administrativa horizontal. *Revista Aragonesa De Administración Pública*, 59, 334-361. <https://doi.org/10.71296/raap.19>
- Càmara Mas, R. (2023). La evaluación del desempeño de los empleados públicos. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 19, 214-233. <https://doi.org/10.24965/reala.11090>
- Càmara Mas, R. (2023). El complemento de carrera. Un elemento esencial de la carrera administrativa horizontal en la Administración local. *Cuadernos de Derecho Local*, 61, 273-296. https://www.gobiernolocal.org/publicaciones/2023/QDL61/QDL61_08_Roger_Camara.pdf
- Càmara Mas, R. (2023). El curt recorregut de la carrera administrativa horitzontal per a l'Administració local catalana. *Revista Catalana de Dret Públic*. 67, 2023, 133-150. <https://doi.org/10.58992/rcdp.i67.2023.4021> (nota: este artículo, así como los cuatro anteriores, están insertos y pueden leerse íntegramente en su tesis doctoral, defendida en febrero de 2024: «La carrera administrativa horizontal. Especial referència a l'Administració local». Universitat Rovira i Virgili. <http://hdl.handle.net/10803/690470>).
- Cialti, P.H. (2025). *Empleo público: Una lectura laboral a partir de la Constitución española. Laboralización, temporalidad, desempeño y negociación colectiva*. Aranzadi La Ley.
- Cortés-Abad, Ó. (2024). Situación de la dirección pública profesional en España: Análisis comparado en el sector público estatal y autonómico. *Documentación Administrativa*, 12, 8-27. <https://doi.org/10.24965/da.11386>
- Desdentado Daroca, E. (2024). *Las relaciones laborales en las administraciones públicas* (5.ª ed.). Bomarzo.
- Fariña Guillén, J. F. (2025). La dirección pública profesional en España: Su caracterización institucional desde la red de expertos. *Documentación Administrativa*, 15, 62-76. <https://doi.org/10.24965/da.11599>
- Gallardo Pernas, E. (2025). La nueva regulación de la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño en la Comunidad de Madrid: El Decreto 68/2025, de 3 de septiembre. *Revista Jurídica de la Comunidad de Madrid*, 9, 25-47. https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/revista_juridica_septiembre_2025_0.pdf
- González Hernández, M. J. (2022). La evaluación del desempeño en el ámbito público: Un recorrido desigual. *Documentación Administrativa*, 9, 75-91. <https://doi.org/10.24965/da.11139>
- González Hernández, M. J. (2025). La innovación en recursos humanos: La experiencia del Ayuntamiento de Los Realejos y el trabajo por objetivos. *Revista Canaria de Administración Pública*, 5, 109-135. <https://doi.org/10.36151/RCAP.5.5>
- López Martínez, J., & López Egea, M. (2024). *Reclamaciones de los funcionarios interinos*. Sepin.
- Martínez Pastor, J. I. (2025). *La función pública valenciana en el ámbito local tras la entrada en vigor de la Ley 4/2021, de 16 de abril: Análisis normativo, sentencias relevantes y retos de futuro*. Colex.
- Quesada Lumbreras, J. E. (2024). La evaluación del desempeño en las administraciones públicas: régimen jurídico y requerimientos para su configuración. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 62, 203-228. <https://doi.org/10.71296/raap.344>
- Rastrullo Suárez, J. J. (2024). La entrevista de evaluación o la necesidad de objetivar los procesos de medición del desempeño en el sector público. *Revista Vasca de Ges-*



ción de Personas y Organizaciones Públicas, 26, 8-25.
<https://doi.org/10.47623/ivap-rvvp.26.2024.01>

Rodríguez Duque, F. (2024). Estudio del R.D.-L 6/2023 de 19 de diciembre, así como su posible aplicación en la Administración Local. *El Consultor de los Ayuntamientos*, 11, 64-73.

Rodríguez Rodríguez, M. & Rosselló Hernández, S. (2024) Cómo mejorar los resultados de la administración a través de la retención del talento: El liderazgo transformacional y la carrera profesional horizontal. *Revista Canaria de Administración Pública*, 4, 101-133. <https://doi.org/10.36151/RCAP.4.4>

Roqueta Buj, R. (2022). *El derecho a la progresión en la carrera profesional y a la promoción interna de los empleados públicos*. Bomarzo.

Salvador Escoto, V. J. (2023). La negociación de la carrera profesional horizontal. En Á. Martín-Pozuelo López & A. Todolí Signes (Dir.). *La negociación colectiva en el sector público*, (53-82). Tirant lo Blanch.

Vida Fernández, R. (2024). Las condiciones laborales del teletrabajo en el empleo público español (particular referencia a la evaluación del desempeño). *Revista Iberoamericana de Gobierno Local*, 27. <https://revista.cigob.net/download/d897bda0-500b-41e0-ab05-47ae33a774b8/>