



REGLAMENTO

del

Complemento de Evaluación del Desempeño



**Propuesta de
Reglamento del
Comp. Evaluación del
Desempeño** Art 20 TREBEP

ÍNDICE

<u>INFORME JURÍDICO DE NECESIDAD, OPORTUNIDAD Y ADECUACIÓN NORMATIVA</u>	3
<u>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</u>	5
<u>PREÁMBULO</u>	7
<u>TÍTULO PRELIMINAR.- DISPOSICIONES GENERALES</u>	8
<u>Artículo 1. Objeto del Reglamento</u>	8
<u>Artículo 2. Naturaleza jurídica del Complemento de Evaluación del Desempeño</u>	8
<u>Artículo 3. Relación con la carrera profesional horizontal</u>	8
<u>Artículo 4. Ámbito de aplicación</u>	9
<u>Artículo 5. Principios generales del sistema de evaluación del desempeño</u>	9
<u>Artículo 6. Finalidad de la evaluación del desempeño</u>	10
<u>Artículo 7. Carácter negociado y desarrollo del sistema</u>	10
<u>Artículo 8. Voluntariedad inicial del sistema de evaluación del desempeño</u>	10
<u>TÍTULO I.- SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</u>	11
<u>Artículo 9. Naturaleza y finalidad del sistema de evaluación del desempeño</u>	11
<u>Artículo 10. Principios rectores del sistema de evaluación del desempeño</u>	12
<u>Artículo 11. Ámbito subjetivo de aplicación</u>	12
<u>Artículo 12. Estructura del sistema de evaluación del desempeño</u>	12
<u>Artículo 13. Autoevaluación</u>	13
<u>Artículo 14. Evaluación del responsable funcional o jerárquico</u>	13
<u>Artículo 15. Criterios generales de evaluación</u>	14
<u>TÍTULO II.- COMISIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</u>	14
<u>Artículo 16. Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño</u>	14
<u>Artículo 17. Composición de la Comisión Técnica</u>	14
<u>Artículo 18. Funcionamiento de la Comisión Técnica</u>	15
<u>Artículo 19. Funciones de la Comisión Técnica</u>	15
<u>TÍTULO III.- PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y GARANTÍAS</u>	15
<u>Artículo 20. Derecho a la revisión de la evaluación</u>	15
<u>Artículo 21. Garantías procedimentales</u>	16
<u>Artículo 22. Observación y seguimiento sindical</u>	16
<u>TÍTULO IV.- COMPLEMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</u>	16

REGLAMENTO del COMPLEMENTO de la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO.

<u>Artículo 23. Naturaleza del complemento</u>	16
<u>Artículo 24. Devengo y percepción</u>	16
<u>Artículo 25. Suspensión o pérdida del complemento</u>	17
<u>Artículo 26. Cuantía del Complemento de Evaluación del Desempeño</u>	17
<u>Disposición Adicional Única. Negociación y desarrollo económico del complemento.</u>	18
<u>Disposición transitoria única. Implantación del sistema</u>	18
<u>Disposición derogatoria única. Derogación normativa</u>	18
<u>Disposición final. Entrada en vigor</u>	18

I. Objeto del informe

El presente informe tiene por objeto justificar la necesidad, oportunidad y adecuación normativa de la aprobación del Reglamento del Complemento de Evaluación del Desempeño del personal al servicio de la Diputación Provincial de Zamora, conforme a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, se analiza la adecuación del proyecto reglamentario al marco jurídico vigente en materia de función pública, régimen local y negociación colectiva en el ámbito del empleo público.

II. Justificación de la necesidad de la norma

La aprobación del presente Reglamento responde a la necesidad de desarrollar en el ámbito organizativo de la Diputación Provincial de Zamora el sistema de evaluación del desempeño previsto en el ordenamiento jurídico del empleo público.

El artículo 20 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, establece que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

Asimismo, el artículo 24 del citado texto legal prevé que los resultados de dicha evaluación puedan tener incidencia en determinados aspectos de la gestión de recursos humanos, incluyendo los complementos retributivos vinculados al desempeño profesional.

No obstante, la normativa básica estatal no establece un modelo cerrado de evaluación, sino que habilita a cada Administración Pública para diseñar su propio sistema, adaptado a su estructura organizativa, a sus necesidades funcionales y a sus disponibilidades presupuestarias.

En consecuencia, resulta necesario que la Diputación Provincial de Zamora disponga de un marco reglamentario propio que permita regular de forma clara el sistema de evaluación del desempeño, garantizar la objetividad, transparencia y seguridad jurídica del procedimiento, y establecer los criterios generales de evaluación y el régimen del complemento retributivo vinculado a dicha evaluación.

III. Justificación de la oportunidad de la regulación

La implantación de sistemas de evaluación del desempeño constituye una tendencia consolidada en la modernización de la gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas, orientada a mejorar la calidad de los servicios públicos, reconocer el esfuerzo y compromiso profesional del personal empleado

REGLAMENTO del COMPLEMENTO de la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO.

público y fomentar una cultura organizativa basada en la responsabilidad y la mejora continua.

En el ámbito de la Administración Local, la implantación de estos sistemas debe realizarse de forma prudente, progresiva y garantista, teniendo en cuenta la diversidad de funciones y servicios existentes, así como las particularidades organizativas de cada entidad.

El Reglamento propuesto adopta este enfoque configurando el complemento de evaluación del desempeño como un instrumento de reconocimiento e incentivo positivo, basado en criterios objetivos y verificables y articulado mediante un procedimiento garantista que incluye la autoevaluación, la valoración del responsable jerárquico, la intervención de una comisión técnica colegiada y la posibilidad de revisión.

Asimismo, el sistema se concibe con carácter progresivo y negociado, permitiendo su implantación gradual en función de la experiencia organizativa acumulada, de la negociación colectiva y de las disponibilidades presupuestarias existentes.

IV. Adecuación a los principios de buena regulación

El proyecto de Reglamento se ajusta a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015.

1. Principio de necesidad

La norma responde a una necesidad real: regular el sistema de evaluación del desempeño y el complemento retributivo asociado, dando cumplimiento a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Principio de eficacia

La aprobación del Reglamento constituye el instrumento más adecuado para alcanzar el objetivo perseguido, al establecer un marco jurídico estable y garantista para la implantación del sistema.

3. Principio de proporcionalidad

La regulación se limita a establecer los elementos esenciales del sistema de evaluación del desempeño, evitando una regulación excesiva o innecesariamente rígida y permitiendo su desarrollo mediante negociación colectiva.

4. Principio de seguridad jurídica

El Reglamento se integra de forma coherente en el ordenamiento jurídico vigente, respetando el Estatuto Básico del Empleado Público, la normativa de régimen local y la normativa presupuestaria aplicable.

5. Principio de transparencia

La elaboración del Reglamento se somete a los procedimientos de negociación colectiva y tramitación normativa aplicables, garantizando la participación de la representación legal del personal.

6. Principio de eficiencia

La regulación evita cargas administrativas innecesarias y permite una implantación progresiva y adaptable a la capacidad organizativa de la Diputación Provincial de Zamora..

V. Adecuación al marco competencial

La Diputación Provincial de Zamora ostenta competencia para aprobar el presente Reglamento en virtud de lo dispuesto en el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que reconoce la potestad reglamentaria de las entidades locales, así como del artículo 20 del Estatuto Básico del Empleado Público.

VI. Conclusión

A la vista de lo expuesto, se considera que el Reglamento del Complemento de Evaluación del Desempeño responde a una necesidad organizativa real, resulta oportuno para la mejora de la gestión de los recursos humanos y se ajusta al marco jurídico vigente, por lo que se informa favorablemente su aprobación.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La evaluación del desempeño constituye, conforme a los artículos 20 y 24 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, un instrumento legítimo y reconocido del sistema de empleo público orientado a la mejora continua de los servicios públicos, al reconocimiento del esfuerzo y la profesionalidad del personal empleado público y a la incentivación del compromiso con los objetivos de la organización.

El Estatuto Básico del Empleado Público configura la evaluación del desempeño no como una obligación cerrada o un modelo único impuesto a las Administraciones Públicas, sino como una **posibilidad habilitante**, cuyo desarrollo concreto queda condicionado a la voluntad organizativa, a la negociación colectiva y a la adaptación a la realidad funcional de cada Administración. Esta configuración abierta exige que cualquier sistema de evaluación del desempeño se implante con pleno respeto a los principios de **seguridad jurídica, objetividad, transparencia, igualdad y negociación colectiva**, evitando fórmulas automáticas, punitivas o desproporcionadas.

En el ámbito de la Administración Local, y en particular en las entidades supramunicipales como las Diputaciones Provinciales, la implantación de sistemas de evaluación del desempeño presenta **singularidades específicas** derivadas de la diversidad de servicios, la heterogeneidad de funciones, la limitada capacidad de definición de objetivos individuales homogéneos y la necesidad de garantizar la cohesión organizativa y la cooperación entre unidades administrativas.

REGLAMENTO del COMPLEMENTO de la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO.

Por ello, la Diputación Provincial de Zamora aborda la regulación del complemento de evaluación del desempeño desde un enfoque prudente, garantista y progresivo, alejándose de modelos basados en la competencia individual exacerbada, en objetivos individuales de difícil medición o en sistemas evaluativos con efectos punitivos o excluyentes.

El presente Reglamento regula un **Complemento de Evaluación del Desempeño** concebido expresamente como un instrumento de **reconocimiento y estímulo**, y no como un mecanismo de control disciplinario, penalización del personal o sustitución encubierta de otros derechos profesionales. En este sentido, el complemento se diseña como una figura **independiente y diferenciada** del sistema de carrera profesional horizontal, evitando cualquier confusión entre ambos instrumentos y garantizando que la progresión profesional no quede condicionada a la superación de procesos evaluativos de carácter competitivo o subjetivo.

El modelo que se establece en este Reglamento se apoya en criterios objetivos, verificables y previamente conocidos, vinculados al adecuado cumplimiento de las funciones del puesto de trabajo, a la responsabilidad profesional, a la colaboración en el funcionamiento del servicio y al compromiso con la mejora continua de la organización.

Asimismo, el Reglamento articula un procedimiento garantista que incorpora diversas fases de evaluación —autoevaluación, valoración del responsable jerárquico, contraste técnico colegiado y eventual revisión— asegurando la motivación de las decisiones, la trazabilidad del proceso y la protección efectiva de los derechos del personal evaluado.

La implantación del sistema se concibe, además, como un proceso progresivo y flexible, susceptible de desarrollarse por fases y adaptarse a las disponibilidades organizativas y presupuestarias, evitando implantaciones abruptas que puedan generar disfunciones o inseguridad jurídica.

En definitiva, mediante el presente Reglamento la Diputación Provincial de Zamora establece un marco normativo propio para la regulación del Complemento de Evaluación del Desempeño, orientado a la mejora del servicio público, al reconocimiento del compromiso profesional y al fortalecimiento de la profesionalidad del personal empleado público, todo ello desde el respeto a los principios de objetividad, transparencia, participación sindical y seguridad jurídica que deben presidir la gestión moderna de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.

REGLAMENTO del COMPLEMENTO de la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO.

PREÁMBULO

Asimismo, el Reglamento incorpora un **sistema procedimental garantista**, que articula la evaluación a través de varias fases sucesivas —autoevaluación, valoración del responsable jerárquico, intervención de una comisión técnica colegiada y posibilidad de revisión—, asegurando la motivación de las decisiones, la trazabilidad del proceso y la protección efectiva de los derechos del personal evaluado. La participación y observación sindical se integran como elementos esenciales del modelo, en coherencia con el principio de negociación colectiva y con la naturaleza estatutaria del empleo público.

La implantación del Complemento de Evaluación del Desempeño se concibe, además, como un proceso **progresivo y flexible**, susceptible de aplicación por fases y de adaptación a las disponibilidades presupuestarias y a la experiencia organizativa acumulada, evitando implantaciones rígidas o generalizadas que puedan comprometer su viabilidad o generar desigualdades.

Este Reglamento se inspira en experiencias consolidadas desarrolladas en otras Administraciones Públicas, particularmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuya práctica ha permitido identificar modelos compatibles con los principios del empleo público. No obstante, su contenido se adapta expresamente a la **realidad organizativa, funcional y presupuestaria de la Diputación Provincial de Zamora**, sin traslaciones automáticas ni esquemas ajenos a su estructura administrativa.

En definitiva, mediante el presente Reglamento la Diputación Provincial de Zamora establece un marco normativo propio para la regulación del Complemento de Evaluación del Desempeño, orientado a la mejora del servicio público, al reconocimiento del compromiso profesional y al fortalecimiento de la profesionalidad del personal empleado público, todo ello desde el respeto a los principios de objetividad, transparencia, negociación colectiva y seguridad jurídica.

TÍTULO PRELIMINAR.- DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1. Objeto del Reglamento**

1.- El presente Reglamento tiene por objeto regular el **Complemento de Evaluación del Desempeño** del personal al servicio de la Diputación Provincial de Zamora, como instrumento de reconocimiento del adecuado desempeño profesional y de incentivación del compromiso con la mejora continua de los servicios públicos.

2.- El Complemento de Evaluación del Desempeño se configura como un **complemento retributivo de carácter variable**, vinculado al resultado de un proceso de evaluación objetiva del desempeño, conforme a los principios y garantías establecidos en el presente Reglamento.

3.- El Reglamento establece los **criterios generales**, el procedimiento de evaluación, los órganos intervinientes y las garantías aplicables, sin perjuicio de su desarrollo progresivo mediante acuerdos de negociación colectiva y de las disponibilidades presupuestarias.

Artículo 2. Naturaleza jurídica del Complemento de Evaluación del Desempeño

1.- El Complemento de Evaluación del Desempeño tiene naturaleza **retributiva**, de carácter no consolidable, variable y condicionado al resultado del proceso de evaluación regulado en este Reglamento.

2.- En ningún caso el complemento tendrá carácter fijo, permanente o automático, ni generará derechos adquiridos para ejercicios futuros por el mero transcurso del tiempo.

3.- El reconocimiento o no del complemento:

- a) No tendrá carácter sancionador.
- b) No producirá efectos disciplinarios.
- c) No implicará valoración negativa del personal que no lo perciba.

4.- La no superación del proceso de evaluación o la no percepción del complemento **no podrá producir efectos desfavorables** en materia de carrera profesional, provisión de puestos, promoción, formación, estabilidad en el empleo ni en ningún otro derecho profesional.

Artículo 3. Relación con la carrera profesional horizontal

1.- El Complemento de Evaluación del Desempeño es **independiente, autónomo y compatible** con el sistema de carrera profesional horizontal regulado por la Diputación Provincial de Zamora.

2.- La percepción del complemento:

REGLAMENTO del COMPLEMENTO de la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO.

- a) No condiciona el acceso, permanencia o progresión en la carrera profesional horizontal.
- b) No sustituye ni acelera la progresión entre Grados de Desarrollo Profesional.
- c) No constituye requisito para el reconocimiento de ningún grado de carrera profesional.

3.- En ningún caso podrá configurarse la evaluación del desempeño como un sistema de “**carrera profesional encubierta**”, ni utilizarse para introducir progresiones automáticas o aceleradas ajenas al Reglamento específico de carrera profesional.

Artículo 4. Ámbito de aplicación

1.- El presente Reglamento será de aplicación al **personal funcionario de carrera, personal funcionario interino y personal laboral fijo** de la Diputación Provincial de Zamora que se encuentre en situación de servicio activo o en cualquier otra situación que conlleve reserva de puesto de trabajo.

2.- La participación en el sistema de evaluación del desempeño tendrá carácter:

- a) **Voluntario**, cuando así se determine en la fase de implantación.
- b) **Progresivo**, conforme a lo que se acuerde en negociación colectiva.

3.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación:

- a) El personal eventual.
- b) El personal laboral temporal.
- c) El personal que preste servicios mediante contratos o relaciones jurídicas distintas de las previstas en el apartado primero.

Artículo 5. Principios generales del sistema de evaluación del desempeño

El sistema de evaluación del desempeño regulado en el presente Reglamento se rige por los siguientes principios:

- a) **No punitivo**, orientado exclusivamente al reconocimiento del adecuado desempeño profesional.
- b) **Objetividad**, mediante criterios claros, verificables y conocidos con carácter previo.
- c) **Transparencia**, garantizando la información al personal sobre criterios, fases y resultados.
- d) **Igualdad y no discriminación**, evitando cualquier trato desigual injustificado.
- e) **Garantía procedimental**, asegurando la intervención de distintos niveles de valoración y la posibilidad de revisión.

- f) Participación sindical**, mediante observación y seguimiento del sistema.
- g) Adecuación organizativa**, ajustando la evaluación a la realidad funcional de los servicios
- h) Progresividad y sostenibilidad**, atendiendo a las disponibilidades presupuestarias y a la experiencia acumulada.

Artículo 6. Finalidad de la evaluación del desempeño

1.- La evaluación del desempeño tiene como finalidad:

- a)** Reconocer el adecuado cumplimiento de las funciones propias del puesto de trabajo.
- b)** Incentivar el compromiso profesional y la mejora continua.
- c)** Contribuir a la calidad y eficacia de los servicios públicos.
- d)** Fomentar la corresponsabilidad y la cultura organizativa orientada al servicio público.

2.- En ningún caso la evaluación del desempeño tendrá por objeto:

- a)** Establecer rankings o comparaciones individuales entre empleados públicos.
- b)** Introducir sistemas de competencia individualizada.
- c)** Imponer objetivos individuales inasumibles o ajenos a la realidad del puesto.
- d)** Sustituir los mecanismos disciplinarios legalmente establecidos.

Artículo 7. Carácter negociado y desarrollo del sistema

1.- El diseño concreto de los criterios de evaluación, los indicadores aplicables, la cuantía del complemento y las fases de implantación del sistema se realizará mediante **negociación colectiva**, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

2.- El sistema podrá implantarse:

- a)** De forma progresiva.
- b)** Por áreas, servicios o colectivos homogéneos.
- c)** Mediante experiencias piloto, cuando así se acuerde.

3.- Cualquier modificación sustancial del modelo de evaluación del desempeño requerirá **negociación previa** con la representación legal del personal.

Artículo 8. Voluntariedad inicial del sistema de evaluación del desempeño

La participación en el sistema de evaluación del desempeño regulado en el presente Reglamento tendrá carácter voluntario en su fase inicial de implantación, constituyendo un derecho individual del personal empleado público y no una obligación impuesta de forma general.

REGLAMENTO del COMPLEMENTO de la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO.

La incorporación voluntaria al sistema de evaluación del desempeño no podrá generar efectos desfavorables, directos ni indirectos, para el personal que decida no participar en dicha fase inicial, ni afectar a sus derechos profesionales, retributivos, de carrera, provisión de puestos o condiciones de trabajo.

La eventual extensión del carácter obligatorio del sistema, total o parcial, requerirá en todo caso:

- a) La previa evaluación de su funcionamiento.
- b) La negociación colectiva con la representación legal del personal.
- c) La aprobación expresa mediante norma reglamentaria o acuerdo del órgano competente.

En ningún caso la evaluación del desempeño podrá utilizarse como instrumento de control disciplinario, sanción encubierta, ni como requisito excluyente para el acceso o mantenimiento de otros derechos profesionales.

TÍTULO I.- SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 9. Naturaleza y finalidad del sistema de evaluación del desempeño

1.- El sistema de evaluación del desempeño regulado en el presente Reglamento tiene por finalidad:

- a) La **mejora continua de la calidad de los servicios públicos** prestados por la Diputación Provincial de Zamora.
- b) El **reconocimiento del esfuerzo profesional**, la implicación y el compromiso del personal empleado público.
- c) La detección de necesidades formativas, organizativas y de mejora de los procesos de trabajo.
- d) La incentivación positiva del desempeño adecuado, conforme a criterios objetivos y homogéneos.

2.- La evaluación del desempeño se concibe como un **instrumento de gestión no punitivo**, no excluyente y orientado a la mejora organizativa, sin que pueda derivar en consecuencias disciplinarias automáticas ni en perjuicios profesionales para el personal evaluado.

3.- El sistema regulado en este Reglamento es **independiente del sistema de carrera profesional horizontal**, sin que la evaluación del desempeño condicione el acceso, progresión o reconocimiento de los Grados de Desarrollo Profesional.

4.- La evaluación del desempeño no tendrá carácter competitivo entre empleados públicos, ni se articulará mediante rankings, comparaciones individuales o sistemas de concurrencia excluyente.

REGLAMENTO del COMPLEMENTO de la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO.

Artículo 10. Principios rectores del sistema de evaluación del desempeño

El sistema de evaluación del desempeño se regirá por los siguientes principios:

- a) **Objetividad**, mediante la aplicación de criterios claros, previamente definidos y verificables.
- b) **Transparencia**, garantizando el conocimiento previo de los criterios, procedimientos y efectos de la evaluación.
- c) **Igualdad y no discriminación**, asegurando un tratamiento homogéneo para todo el personal incluido en su ámbito de aplicación.
- d) **Participación y garantías procedimentales**, incluyendo autoevaluación, contraste técnico y posibilidad de revisión.
- e) **Proporcionalidad**, evitando exigencias desmedidas o inasumibles en relación con los medios disponibles.
- f) **Seguridad jurídica**, mediante procedimientos reglados y trazables.
- g) **Orientación a la mejora**, y no al castigo, la exclusión o la penalización económica.

Artículo 11. Ámbito subjetivo de aplicación

1.- El sistema de evaluación del desempeño será de aplicación al personal funcionario de carrera, personal funcionario interino y personal laboral fijo de la Diputación Provincial de Zamora que se encuentre en situación de servicio activo o en situación administrativa que conlleve reserva de plaza o de puesto de trabajo.

2.- La aplicación efectiva del sistema podrá realizarse de forma **progresiva**, por colectivos, áreas, servicios o tipologías de puestos, en función de las disponibilidades organizativas y presupuestarias, previa negociación colectiva.

3.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación:

- a) El personal eventual.
- b) El personal laboral temporal.
- c) El personal en situaciones administrativas sin reserva de puesto.

Artículo 12. Estructura del sistema de evaluación del desempeño

1.- El sistema de evaluación del desempeño se articulará mediante un **modelo mixto y garantista**, integrado por las siguientes fases:

- a) Autoevaluación de la persona empleada pública.
- b) Evaluación del responsable funcional o jerárquico.
- c) Contraste y validación técnica.
- d) Revisión, en su caso, por el órgano competente.
- e) Observación y seguimiento sindical.

REGLAMENTO del COMPLEMENTO de la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO.

2.- Ninguna de las fases tendrá carácter autónomo ni excluyente por sí sola, debiendo integrarse todas ellas de forma conjunta en la valoración final.

3.- La ponderación de las distintas fases se establecerá reglamentariamente o mediante acuerdo negociado, garantizando que la autoevaluación tenga un peso real y efectivo en el resultado final.

Artículo 13. Autoevaluación

1.- La autoevaluación constituye un **elemento esencial del sistema de evaluación del desempeño** y deberá realizarse de forma obligatoria para quienes participen en el mismo.

2.- Mediante la autoevaluación, la persona empleada pública valorará su propio desempeño profesional conforme a los criterios y factores previamente establecidos, aportando, en su caso, información descriptiva sobre:

- a)** El desarrollo de las funciones propias del puesto.
- b)** La organización del trabajo.
- c)** La participación en tareas colectivas.
- d)** Las dificultades organizativas detectadas.
- e)** Las necesidades de mejora o formación.

3.- La autoevaluación no podrá ser desestimada de forma automática ni ignorada en el proceso evaluador, debiendo ser analizada y contrastada de manera motivada.

Artículo 14. Evaluación del responsable funcional o jerárquico

1.- La evaluación del responsable funcional o jerárquico se realizará con carácter técnico y objetivo, atendiendo al desempeño global del personal evaluado y no a criterios subjetivos o personales.

2.- Dicha evaluación deberá:

- a)** Basarse exclusivamente en los criterios previamente establecidos.
- b)** Estar motivada de forma sucinta pero suficiente.
- c)** Referirse a aspectos funcionales y organizativos, y no a valoraciones personales.

3.- En ningún caso la evaluación del responsable podrá fundamentarse en:

- a)** Objetivos individuales inasumibles o no previamente definidos.
- b)** Comparaciones con otros empleados públicos.
- c)** Valoraciones ajenas al desempeño profesional.

REGLAMENTO del COMPLEMENTO de la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO.

Artículo 15. Criterios generales de evaluación

1.- Los criterios de evaluación del desempeño tendrán carácter **general, homogéneo y común**, sin perjuicio de las adaptaciones funcionales necesarias por tipo de puesto o área de actividad.

2.- Con carácter orientativo, los criterios podrán agruparse en los siguientes ámbitos.

- a)** Cumplimiento adecuado de las funciones del puesto.
- b)** Organización y gestión del trabajo.
- c)** Responsabilidad profesional y compromiso con el servicio público.
- d)** Colaboración y trabajo en equipo.
- e)** Uso adecuado de los medios y recursos disponibles.

3.- En ningún caso los criterios de evaluación se configurarán como objetivos individualizados de producción cuantitativa desligados de la realidad organizativa del servicio.

TÍTULO II.- COMISIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 16. Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño

1.- Se crea la **Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño** como órgano colegiado de carácter técnico, con funciones de contraste, validación, seguimiento y garantía del sistema de evaluación regulado en el presente Reglamento.

2.- La Comisión tendrá **naturaleza no resolutoria**, sin perjuicio de las funciones de propuesta que le correspondan, y actuará con plena independencia técnica y sujeción a los principios de objetividad, imparcialidad y transparencia.

3.- La Comisión será nombrada por la Presidencia de la Diputación Provincial de Zamora o por el órgano competente en materia de personal, previa negociación con la representación legal del personal.

Artículo 17. Composición de la Comisión Técnica

1.- La Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño estará integrada, al menos, por:

- a)** Un Presidente o Presidenta.
- b)** Tres vocales con perfil técnico en materia de personal, organización o gestión pública.
- c)** Un Secretario o Secretaria, con voz pero sin voto.

2.- Formarán parte de la Comisión, en todo caso, **representantes de la parte social**, designados por las organizaciones sindicales con representación en la Diputación, que participarán con voz y función de observación y garantía del procedimiento.

REGLAMENTO del COMPLEMENTO de la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO.

3.- Podrán incorporarse asesores técnicos externos o internos cuando la naturaleza de los asuntos a tratar lo requiera, con voz pero sin voto.

4.- Se designarán suplentes para todos los miembros titulares.

Artículo 18. Funcionamiento de la Comisión Técnica

1.- La Comisión no podrá reunirse ni adoptar acuerdos sin la asistencia de al menos la mitad más uno de sus miembros, entre los que deberán estar presentes el Presidente y el Secretario o quienes les sustituyan.

2.- Las propuestas se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes.

3.- Las actuaciones de la Comisión se documentarán mediante actas, garantizando la trazabilidad del procedimiento.

Artículo 19. Funciones de la Comisión Técnica

Corresponde a la Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño:

- a)** Verificar la correcta aplicación de los criterios y procedimientos de evaluación.
- b)** Contrastar las evaluaciones emitidas cuando existan discrepancias relevantes.
- c)** Resolver las solicitudes de revisión presentadas por el personal evaluado.
- d)** Proponer mejoras del sistema de evaluación.
- e)** Velar por la igualdad de trato y la ausencia de sesgos o desviaciones.
- f)** Elevar propuestas al órgano competente para la adopción de resoluciones definitivas.

TÍTULO III.- PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y GARANTÍAS

Artículo 20. Derecho a la revisión de la evaluación

1.- El personal participante en el sistema de evaluación del desempeño tendrá derecho a solicitar la **revisión motivada** de su evaluación cuando no esté conforme con el resultado obtenido.

2.- La solicitud de revisión se formulará por escrito, en el plazo que se determine reglamentariamente, y deberá ser resuelta de forma expresa.

3.- La revisión será tramitada por la Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño, que podrá:

- a)** Confirmar la evaluación.
- b)** Modificarla de forma motivada.
- c)** Proponer la repetición parcial del proceso evaluador.

Artículo 21. Garantías procedimentales

1.- En todo el proceso de evaluación del desempeño se garantizarán:

- a)** El derecho de audiencia.
- b)** El acceso a la información relevante.
- c)** La motivación de las evaluaciones.
- d)** La confidencialidad de los datos personales.

2.- Ninguna evaluación podrá producir efectos económicos sin haber superado todas las fases del procedimiento y, en su caso, el trámite de revisión.

Artículo 22. Observación y seguimiento sindical

1.- Las organizaciones sindicales con representación en la Diputación Provincial de Zamora participarán en el **seguimiento del sistema de evaluación del desempeño**, a través de su presencia en la Comisión Técnica.

2.- Dicha participación tendrá como finalidad:

- a)** Garantizar la correcta aplicación del Reglamento.
- b)** Detectar disfunciones o desigualdades.
- c)** Proponer mejoras del sistema.

3.- El seguimiento sindical no afectará a la confidencialidad de las evaluaciones individuales.

TÍTULO IV.- COMPLEMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**Artículo 23. Naturaleza del complemento**

1.- El Complemento de Evaluación del Desempeño tiene naturaleza **retributiva, variable y no consolidable**, y se vincula exclusivamente al resultado del proceso de evaluación regulado en este Reglamento.

2.- Dicho complemento es **independiente del complemento de carrera profesional horizontal**, sin que exista vinculación automática entre ambos sistemas.

Artículo 24. Devengo y percepción

1.- El derecho a la percepción del complemento se generará exclusivamente cuando se haya superado de forma favorable el proceso de evaluación del desempeño.

2.- El complemento se devengará en los términos y cuantías que se determinen en la correspondiente convocatoria o acuerdo presupuestario, dentro de los límites establecidos en la normativa vigente.

REGLAMENTO del COMPLEMENTO de la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO.

Artículo 25. Suspensión o pérdida del complemento

1.- El complemento de evaluación del desempeño podrá suspenderse o no devengarse cuando:

- a)** No se participe voluntariamente en el sistema.
- b)** No se supere el proceso de evaluación.
- c)** Se pierdan los requisitos reglamentarios.

2.- La no percepción del complemento no tendrá en ningún caso carácter sancionador ni disciplinario.

Artículo 26. Cuantía del Complemento de Evaluación del Desempeño

1.- El Complemento de Evaluación del Desempeño tiene naturaleza retributiva, carácter variable y no consolidable, y se vincula exclusivamente al resultado del proceso de evaluación regulado en el presente Reglamento..

2.- La percepción del complemento estará condicionada a la superación favorable del proceso de evaluación del desempeño, en los términos establecidos en el presente Reglamento y en las correspondientes convocatorias o acuerdos de aplicación.

3.- Las cuantías del complemento se determinarán mediante acuerdo de negociación colectiva, dentro de los límites establecidos en cada ejercicio presupuestario y conforme a la normativa vigente en materia de función pública y estabilidad presupuestaria.

4.- Con carácter orientativo para su implantación inicial, las cuantías anuales máximas del Complemento de Evaluación del Desempeño podrán establecerse de acuerdo con la siguiente distribución por grupos de clasificación profesional:

GRUPO	€/año	€/mes
A1	1.800,00 €	150,00 €
A2	1.500,00 €	125,00 €
B	1.200,00 €	100,00 €
C1	1.080,00 €	90,00 €
C2	960,00 €	80,00 €
AP	900,00 €	75,00 €.

5.- La asignación del complemento se realizará atendiendo a criterios objetivos, transparentes y previamente conocidos, vinculados al resultado global del proceso de evaluación del desempeño, sin que en ningún caso tenga carácter sancionador ni excluyente.

REGLAMENTO del COMPLEMENTO de la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO.

6.- La implantación económica del complemento podrá realizarse de forma progresiva, por fases, tramos o colectivos homogéneos, en función de las disponibilidades presupuestarias y de los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva.

DISPOSICIONES

Disposición Adicional Única. Negociación y desarrollo económico del complemento.

El desarrollo económico del Complemento de Evaluación del Desempeño será objeto de negociación colectiva específica, sin perjuicio de la plena vigencia del sistema de evaluación regulado en el presente Reglamento, que podrá implantarse con carácter previo o simultáneo a dicho desarrollo económico.

Disposición transitoria única. Implantación del sistema

La implantación efectiva del sistema de evaluación del desempeño regulado en el presente Reglamento podrá realizarse de forma progresiva, por áreas, servicios o colectivos homogéneos, previa negociación colectiva con la representación legal del personal y en función de las disponibilidades organizativas y presupuestarias existentes.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en el presente Reglamento.

Disposición final Entrada en vigor

El presente Reglamento entrará en vigor una vez aprobado definitivamente por el Pleno de la Diputación Provincial de Zamora y publicado íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.