

Dictamen Núm. 242/2026

V O C A L E S :

Baquero Sánchez, Pablo
Presidente
Díaz García, Elena
Menéndez García, María Yovana
Iglesias Fernández, Jesús Enrique
Santiago González, Iván de

Secretario General:
Iriondo Colubi, Agustín

El Pleno del Consejo Consultivo del Principado de Asturias, en sesión celebrada el día 1 de octubre de 2026, con asistencia de las señoras y los señores que al margen se expresan, emitió por unanimidad el siguiente dictamen:

“El Consejo Consultivo del Principado de Asturias, a solicitud de V. E. de 4 de septiembre de 2026 -registrada de entrada el día 16 del mismo mes-, examina el expediente relativo al proyecto de Decreto por el que se aprueba el Reglamento de la Evaluación del Desempeño y se modifica el Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias.

De los antecedentes que obran en el expediente resulta:

1. Contenido del proyecto

El preámbulo del proyecto de decreto sometido a consulta comienza por recoger los presupuestos y antecedentes normativos de la regulación que aborda, en concreto, situados en la perspectiva estatal y partiendo de lo señalado los artículos 103.1 y 149.1.18.^a de la Constitución, alude a lo

establecido en la normativa básica, en particular al 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; seguidamente, desde la perspectiva autonómica, tras citar los artículos 10.1.1 y 15.3 del Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias, alude al tratamiento de la materia en la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público, más concretamente en el Capítulo II del Título VIII, cuyo desarrollo aborda el reglamento proyectado partiendo de la experiencia adquirida con ocasión de la implantación y desarrollo del sistema a través del Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias.

Continúa el preámbulo consignando las principales novedades que, respecto de la normativa actualmente en vigor, introduce la norma en elaboración y así se indica que “la evaluación que hasta ahora se insertaba en el procedimiento para el reconocimiento de las categorías personales de la carrera horizontal, pasa a tener alcance obligatorio y general, como evaluación del desempeño predicable de todos los empleados públicos del ámbito de aplicación del reglamento”, lo que tiene consecuencias “no sólo en la carrera horizontal, sino también en provisión de puestos de trabajo, formación y retribuciones complementarias”. Todo ello conlleva derogaciones y modificaciones del texto del Decreto 37/2011 para adecuarlo a la nueva disposición.

Se destaca asimismo en el preámbulo que la norma proyectada se ajusta a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Por otro lado, se refiere que la iniciativa se ha sometido a consulta pública previa y al trámite de audiencia, que ha sido objeto de negociación colectiva, informándose a la Junta de Personal Funcionario y que se ha sometido a informe de la Viceconsejería de

Presupuestos y Financiación Autonómica y de la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos.

La parte dispositiva del proyecto de Decreto consta de un artículo único, dos disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El artículo único establece que la norma tiene por objeto “aprobar el Reglamento de la evaluación del desempeño, cuyo texto se inserta a continuación y modificar el Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias”.

Las disposiciones adicionales, ambas tituladas, tratan de la sustitución de las referencias normativas contenidas en el Decreto 37/2011, de 11 de mayo y efectuadas a la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública, por las correspondientes a la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público, actualmente en vigor, y la publicación de un texto consolidado del citado Decreto 37/2011, de 11 de mayo, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la nueva norma.

La disposición derogatoria única, deja sin efecto los artículos 25 a 37 y 39 a 45, ambos inclusive, el Título III y el anexo III del Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, aprobado por Decreto 37/2011, de 11 de mayo y, asimismo, “cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto”.

Mediante la disposición final primera, se procede a la “Modificación del Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, aprobado por Decreto 37/2011, de 11 de mayo”. A través de la disposición final segunda, se habilita a la persona titular de la Consejería competente en materia de empleo público “para dictar cuantas disposiciones resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de lo previsto

en el presente decreto; en concreto, para aprobar los modelos normalizados a los que se sujetarán la fijación y acreditación del cumplimiento de los objetivos colectivos que conforman la evaluación del desempeño y el informe de evaluación; así como cuantos otros modelos resulten necesarios para la ejecución de la evaluación del desempeño”. Por último, la disposición final tercera cuenta con tres apartados, en el primero se fija la entrada en vigor de la norma en elaboración “a los dos meses de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*”, matizando seguidamente los restantes que “Sin perjuicio de lo anterior, el periodo anual de desempeño a efectos de lo dispuesto en el artículo 3.2 del reglamento que se aprueba, se iniciará el 1 de enero del año siguiente al de su entrada en vigor” y que “Hasta el inicio efectivo del primer periodo anual de desempeño previsto en el apartado anterior y la plena aplicación el sistema de evaluación del desempeño regulado en este reglamento, continuará siendo de aplicación el Reglamento de la Carrera Horizontal de los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias en los términos vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de este Decreto”.

Se inserta a continuación el “Reglamento de la evaluación del desempeño” compuesto por un total de 29 artículos, todos ellos titulados y estructurados en un título preliminar y dos títulos, más un anexo.

El Título preliminar, bajo la rúbrica “Disposiciones generales” comprende los artículos 1 a 3 que se ocupan del “Objeto”, “Ámbito subjetivo de aplicación” y “Periodicidad de la evaluación del desempeño”, respectivamente.

El Título I, intitulado “Evaluación del desempeño”, está dividido en 5 capítulos. El capítulo I, dedicado a la cuestión “Personal evaluado y personal evaluador”, comprende los artículos 4 a 6 que se ocupan del “Personal evaluado”, el “Personal evaluador” y las “Obligaciones del personal evaluador y consecuencias en caso de incumplimiento”. El capítulo II, trata el “Procedimiento de evaluación del desempeño” y abarca los artículos 7 a 11,

relativos a las "Unidades de evaluación", la "Fijación de objetivos individuales y colectivos", la "Entrevista", la "Elaboración del informe de evaluación" y la "Finalización del procedimiento". El capítulo III, dedicado al "Contenido de la evaluación del desempeño", está integrado por un total de cinco artículos, en los que se regulan, sucesivamente, las siguientes cuestiones: "Factores de desempeño", "Dimensiones evaluables", "Área de desempeño de tarea", "Área de desempeño contextual y organizacional" y "Área de objetivos colectivos". El capítulo IV se refiere al "Resultado de la evaluación del desempeño" y, en los artículos 17 y 18 aborda la "Escala de valoración" y la "Calificación de la evaluación del desempeño". Finalmente, el capítulo V, bajo la rúbrica "Efectos de la evaluación del desempeño" comprende los artículos 19 a 27 y está dividido internamente en tres secciones. La primera de ellas aborda la cuestión de los "Efectos de los periodos no evaluados y del resultado positivo en la evaluación del desempeño" y en ella se integran los artículos 19 a 21 referentes a los "Efectos de la evaluación del desempeño", los "Periodos de desempeño no evaluables" y los "Efectos de la evaluación positiva". La sección segunda, intitulada "Efectos de la evaluación negativa", contiene los artículos 22 a 25, relativos a los "efectos de la evaluación negativa", los "Efectos de la primera evaluación negativa", los "Efectos de la segunda evaluación negativa consecutiva" y los "Efectos de la tercera y sucesivas evaluaciones negativas consecutivas". La tercera sección aborda la cuestión referente a la "Reversión de los resultados negativos en la evaluación del desempeño" y comprende los artículos 26 y 27 que aluden a "La reversión de los resultados negativos de la evaluación del desempeño" y los "Efectos de la reversión", respectivamente.

El título II, bajo la rúbrica de "Comisión de evaluación del desempeño", contiene los artículos 28 y 29 que se ocupan de la "Naturaleza, adscripción y composición" y las "Funciones" de la Comisión.

Finalmente, en el anexo se abordan las “Dimensiones evaluables”.

2. Contenido del expediente

El procedimiento se inicia, a propuesta de la Dirección General de Empleo Público, por Resolución de la titular de la Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo de 11 de diciembre de 2024.

Consta que la iniciativa fue sometida a consulta pública previa, a través de su inserción en el Portal de Participación de la Administración del Principado de Asturias entre el 13 y el 27 de diciembre de 2024, sin que recibiera ninguna aportación.

Se incorporan al expediente, a continuación, el informe de impactos por razón de género, en la infancia y la adolescencia y sobre la unidad de mercado, la memoria justificativa, el informe relativo al coste y beneficio de la norma y la memoria económica, documentos todos ellos suscritos por el Director General de Empleo Público con fecha 12 de marzo de 2025.

El día 19 de marzo de 2025 la Consejera de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo resuelve someter la norma en proyecto a audiencia de los interesados y demás personas y entidades afectadas. El texto se publica en el Portal AsturiasParticipa, con plazo de presentación de alegaciones desde el 26 de marzo al 8 de abril de 2025, recibándose en plazo las de una interesada.

Con fecha 25 de abril de 2025 la Secretaria General Técnica de la Consejería instructora solicita informe de la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos.

Los días 22 y 23 de julio de 2025, respectivamente, el Director General de Empleo Público suscribe el informe de impacto demográfico así como una memoria explicativa de los cambios introducidos en la norma durante la negociación colectiva al que se adjunta un anexo con el texto resultante.

Con fecha 24 de julio de 2025 la Secretaria de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias certifica, con el visto bueno del Presidente, que la norma se analizó por la Mesa durante nueve jornadas alcanzándose finalmente acuerdo el día 23 de julio de 2025.

El día 30 de julio de 2025 el Director General de Empleo Público suscribe una nueva memoria económica teniendo en cuenta la modificación del proyecto en el marco de la negociación colectiva.

Mediante Resolución de la Consejera de 5 de agosto de 2025 se dispone la apertura de un nuevo trámite de audiencia a los interesados y demás personas y entidades afectadas.

Con fecha 22 de agosto de 2025 se solicita nuevo informe de la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos que emite informe favorable el día 9 de septiembre de 2025.

El texto proyectado se remite, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 2/1995, de 13 de marzo, sobre régimen jurídico de la Administración del Principado de Asturias, a los titulares de las Secretarías Generales Técnicas de las restantes Consejerías que integran la Administración del Principado de Asturias para la formulación de las observaciones que consideren oportunas. Formula alegaciones en dicho trámite la Jefa de la Inspección General de Servicios, las cuales son objeto de análisis por el Director General de Empleo Público en un informe fechado el 2 de octubre de 2025.

El día 3 de octubre de 2025 el Director General de Empleo Público suscribe un informe en el que justifica la introducción de ciertos cambios en los artículos 23, 24 y 25 de la norma proyectada al haberse detectado la “falta de previsión de los efectos negativos en materia de provisión de puestos tramitados conforme al procedimiento de libre designación”.

El 9 de octubre de 2025, la Jefa del Servicio de Gestión Presupuestaria, con el conforme de la Directora General de Presupuestos y Finanzas, informa que “de la propuesta cabe esperar un incremento del gasto de naturaleza

estructural en capítulo I” que “tendrá mayor incidencia en ejercicios futuros conforme las medidas contenidas en la propuesta vayan extendiendo sus efectos” así como un impacto “en el gasto de personal de los consorcios”, si bien “en la memoria económica que acompaña a la propuesta no se recoge ninguna previsión cuantificada del incremento de gasto asociado a la propuesta ni de la incidencia en ejercicios futuros, por lo que no es posible hacer una valoración de la repercusión presupuestaria prevista”.

El día 15 de octubre de 2025 el Director General de Empleo Público suscribe una memoria en la que, a propuesta de la Secretaría General Técnica de la Consejería instructora, precisa la redacción de que ha de darse a la última modificación incorporada como mejora de técnica normativa respecto de los efectos de la evaluación del desempeño en el ámbito de los puestos de libre designación.

Con fecha 17 de octubre de 2025 el Director General de Empleo Público elabora una “memoria económica complementaria” en la que analiza algunas de las consideraciones efectuadas en el informe de la Dirección General de Presupuestos y Finanzas a fin de “matizar el impacto económico y presupuestario” que tendrá la inclusión en el ámbito de aplicación de la norma de los consorcios adscritos a la Administración del Principado de Asturias, el carácter obligatorio de la evaluación del desempeño y las modificaciones propuestas respecto a la promoción interna vertical y la homologación de sistemas de carrera horizontal.

Se incorpora al expediente a continuación un nuevo texto de la norma proyectada.

El día 20 de octubre de 2025, la Secretaria General Técnica de la Consejería instructora informa favorablemente la norma proyectada.

Se incorporan al expediente, a continuación, una tabla de vigencias y el cuestionario para la valoración de propuestas normativas debidamente cumplimentado.

Con fecha 20 de octubre de 2025 el Director General de Empleo Público suscribe un informe en el que analiza las observaciones formuladas por la Comisión de Secretarías y Secretarios Generales Técnicos al proyecto de decreto.

El día 18 de mayo de 2026 el Director General de Empleo Público elabora un informe relativo a las últimas modificaciones incorporadas al decreto en proyecto por la Secretaría General Técnica instructora.

Mediante Resolución de la Consejera de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo, de 2 de junio de 2026, se decide someter el proyecto a nuevo trámite de audiencia que se extiende desde el 14 al 27 de julio de 2026, sin que se formulen alegaciones en dicho trámite.

Con fecha 10 de julio de 2026 la Secretaria General de la Consejería interesa que el texto se someta de nuevo a la pertinente negociación de la disposición de carácter general y se solicite el informe de la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos.

El día 4 de agosto de 2026, el Director General de Empleo Público elabora un informe relativo al análisis jurídico y presupuestario de “los últimos cambios en el proyecto de decreto” que, según se expresa, justificaron la reapertura de “determinados trámites procedimentales, en particular los relativos a la audiencia y a la negociación colectiva”.

Con fecha 6 de agosto, la Secretaria de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias certifica que la norma se analizó por la Mesa durante tres jornadas alcanzándose finalmente acuerdo el día 6 de agosto de 2026.

Obra en el expediente la certificación expedida por la Adjunta de Sección II del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Empleo Público, fechada el 6 de agosto de 2026, de la que resulta que se informó a la Junta de Personal Funcionario.

Con fecha 7 de agosto de 2026 el Secretario de la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos certifica el informe favorable de la citada Comisión al proyecto de decreto.

El día 14 de agosto de 2026 una Analista Presupuestaria suscribe, con la conformidad de la Viceconsejera de Presupuestos y Financiación Autonómica, un informe en el que concluye que en la memoria económica e informes complementarios que acompañan a la propuesta se estima “un incremento del coste de personal en términos anuales por importe de 20.179,67 euros”, si bien “no se recoge ninguna previsión cuantificada del incremento del gasto asociado a la propuesta y todas sus medidas en conjunto. Adicionalmente, cabe señalar que las cifras estimadas por parte de la Dirección General de Empleo Público no se han revisado ni actualizado considerando el tiempo transcurrido para la tramitación de la propuesta, teniendo en cuenta las modificaciones que han tenido lugar en las retribuciones y sus complementos, lo que podría suponer una infravaloración de los posibles impactos. Tampoco se pone de manifiesto en el expediente la incidencia de la propuesta sobre los ejercicios futuros, por lo que no es posible hacer una valoración de la repercusión presupuestaria”.

Con fecha 20 de agosto de 2026 desde la Secretaría General Técnica instructora se remite el texto a las restantes Consejerías para que formulen las observaciones que consideren oportunas, recibándose las del Director General de Personal Docente de la Consejería de Educación.

El día 31 de agosto de 2026 el Director General de Empleo Público suscribe un informe complementario “en respuesta al informe de Presupuestos de fecha 14 de agosto”, en el que afirma no compartir la conclusión relativa a la “supuesta inexistencia de una previsión cuantificada de la incidencia económica del proyecto de decreto”, ya que se ha realizado una estimación económica tomando como referencia las plantillas, el modelo retributivo vigente y los escenarios de implantación gradual del sistema. Entiende, por tanto, que lo que existe es “únicamente discrepancia acerca del

grado de detalle o actualización de las magnitudes utilizadas” a cuyo efecto sostiene que “la finalidad de la memoria económica (...) no consiste en anticipar con absoluta exactitud el coste efectivo futuro de la medida, sino posibilitar una valoración razonable de su incidencia presupuestaria y de su compatibilidad con los recursos públicos disponibles” y que en el caso de que se trata resulta “técnicamente imposible determinar *ex ante* con precisión absoluta el impacto efectivo del sistema” considerando que “la evaluación del desempeño tiene carácter anual” y que “los resultados efectivos dependen del rendimiento acreditado por cada empleado”. No obstante lo anterior, se analiza seguidamente la repercusión presupuestaria derivada de la introducción, en la segunda fase de negociación, de una disposición adicional quinta en la que vienen a encajar los procesos de integración del personal de las Escuelas de Educación Infantil, cuyo complemento de carrera ascendería en el ejercicio presupuestario 2027-2028 a 198.039,10 €. Asimismo, se informa que “si la entrada en vigor del Decreto afectara al ejercicio 2027, las previsiones de gastos derivadas de este Decreto han sido incluidas en las estimaciones de gastos de personal remitidas desde esta Dirección General para la elaboración del Plan Económico y Financiero 2026-2027, dentro del epígrafe ‘Incrementos de plantilla 2027 y resto’, con una previsión de dotación económica de 10.000.000 €”.

Con fecha 1 de septiembre de 2026 el Director General de Empleo analiza en un informe las observaciones formuladas por la Dirección General de Personal Docente de la Consejería de Educación.

El día 2 de septiembre de 2026, la Secretaria General Técnica de la Consejería instructora emite un nuevo informe en el que concluye que “el proyecto de decreto no suscita dudas de legalidad, ni en cuanto a sus aspectos competenciales, ni en cuanto a su técnica normativa, tramitación o contenido, por lo que se informa favorablemente.

Se incorpora al expediente, a continuación, una nueva tabla de vigencias así como el cuestionario para la valoración de propuestas normativas.

El proyecto de decreto es examinado e informado favorablemente por la Comisión de Secretarios/as Generales Técnicos/as en la reunión celebrada el 2 de septiembre de 2026, no obstante, dicha Comisión aprecia, según consta en la certificación emitida por la Secretaria de la citada Comisión, que “se ha modificado la *vacatio legis* de la norma pasando de seis a dos meses, con posterioridad al trámite de negociación colectiva lo que pudiera afectar a la tramitación del procedimiento”.

3. En este estado de tramitación, mediante escrito de 4 de septiembre de 2026, V. E. solicita al Consejo Consultivo del Principado de Asturias que emita dictamen sobre consulta preceptiva relativa al proyecto de Decreto por el que se aprueba el Reglamento de la Evaluación del Desempeño y se modifica el Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias.

A la vista de tales antecedentes, formulamos las siguientes consideraciones fundadas en derecho:

PRIMERA.- Objeto del dictamen y competencia

El expediente remitido se refiere a un proyecto de Decreto por el que se aprueba el Reglamento de la Evaluación del Desempeño y se modifica el Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias.

El dictamen de este Consejo se insta como preceptivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.1, letra e) de la Ley del Principado de Asturias 1/2004, de 21 de octubre, en relación con el artículo 18.1, letra e) del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo, aprobado por Decreto 75/2005, de 14 de julio, y a solicitud del Presidente del Principado de Asturias, en los términos de lo establecido en los artículos 17, apartado a) y 40.1, letra a) de la Ley y del Reglamento citados, respectivamente. Entiende este Consejo que la solicitud resulta atendible en los términos planteados -esto es, como consulta preceptiva en expedientes relativos a "Proyectos de reglamentos o disposiciones de carácter general que se dicten en ejecución de las leyes, así como sus modificaciones"-, puesto que el proyecto de decreto encuentra amparo en lo establecido en lo establecido en los artículos 99 y 100 de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público, en los que se remite al desarrollo reglamentario la regulación de los procedimientos para la evaluación del desempeño que "garantizarán la participación del personal empleado público y, en el caso de que concluyan con resultado negativo, irán seguidos de la aplicación de medidas correctoras y de mejora", así como la determinación de "los efectos que puedan derivarse en caso de la obtención de tres o más resultados negativos y consecutivos en la evaluación del desempeño".

SEGUNDA.- Tramitación del procedimiento y contenido del expediente

El procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general se encuentra regulado en el título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPAC), en los preceptos no afectados por la Sentencia del Tribunal Constitucional 55/2018, de 24 de mayo -ECLI:ES:TC:2018:55-, y en los artículos 32 a 34 de la Ley 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración del Principado de Asturias (en adelante Ley de Régimen Jurídico del Principado de Asturias), en la redacción vigente al momento del

dictado de la resolución de inicio de procedimiento de elaboración del decreto sometido a dictamen -11 de diciembre de 2024-, debiendo considerarse también lo pautado en el *Protocolo para la elaboración y mejora de la calidad de las disposiciones de carácter general en el Principado de Asturias*, elaborado por la Comisión de Simplificación Administrativa y aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de diciembre de 2017 (*Boletín Oficial del Principado de Asturias* de 5 de enero de 2018).

El procedimiento para la elaboración del decreto se inicia mediante Resolución de la Consejera de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo, de 11 de diciembre de 2024, a propuesta de la Dirección General de Empleo Público.

Obran en el expediente las memorias justificativa y económica, la tabla de vigencias, el cuestionario para la valoración de propuestas normativas, incluido en la Guía para la elaboración y control de disposiciones de carácter general, aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias de fecha 2 de julio de 1992, y los sucesivos borradores de la norma hasta su texto definitivo sometido a dictamen.

Se han efectuado, las evaluaciones de impacto en materia de género (en cumplimiento de lo previsto en la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género), en la infancia y en la adolescencia (artículo 22 *quinquies* de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil) y en el artículo 14 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

Asimismo, aunque este trámite no sería exigible atendida la fecha de incoación del procedimiento de elaboración del decreto, se ha incorporado al expediente el informe de impacto demográfico establecido en el artículo 8 de la Ley 2/2024, de 30 de abril, de Impulso Demográfico y estructurado por Resolución de 9 de julio de 2025, de la Consejería de Presidencia, Reto

Demográfico, Igualdad y Turismo, por la que se aprueban las directrices, criterios, instrucciones y metodología para la elaboración de impacto demográfico en los proyectos de ley, decretos y planes estratégicos sectoriales que sean tramitados por la Administración del Principado de Asturias.

La iniciativa ha sido objeto del trámite de consulta pública previa a la redacción del texto, conforme a lo establecido en el artículo 133.1 de la LPAC. Igualmente se ha sometido al trámite de audiencia de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 133.2 de la referida Ley.

Por otro lado, se ha recabado el pertinente informe en materia presupuestaria, necesario en todos los proyectos de decreto a tenor de lo establecido en el artículo 38.2 del texto refundido del Régimen Económico y Presupuestario, aprobado por Decreto Legislativo del Principado de Asturias 2/1998, de 25 de junio.

El proyecto de decreto ha sido sometido al trámite de consulta de la de la Junta de Personal Funcionario. Obra asimismo en el expediente certificación acreditativa del tratamiento del proyecto en el ámbito de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias.

Igualmente obra incorporado al expediente un informe, emitido por la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos, al amparo de lo establecido en el artículo 21.2.c) de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público.

Por otra parte, la norma proyectada se ha enviado a las restantes Consejerías que integran la Administración del Principado de Asturias en trámite de observaciones y se ha emitido informe favorable por la Secretaría General Técnica de la Consejería instructora y por la Comisión de Secretarios/as Generales Técnicos/as.

Asimismo, la norma proyectada está incluida en el Plan Normativo de la Administración del Principado de Asturias para 2026 aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de enero de 2026, por lo que el proyecto

presentado se ajusta a la planificación prevista por la Administración autonómica.

Finalmente consta la publicación del expediente de elaboración de la norma en el Portal de Transparencia, con lo que se cumple lo establecido a tal respecto en el artículo 7.c) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en el que se señala que “Cuando sea preceptiva la solicitud de dictámenes, la publicación se producirá una vez que estos hayan sido solicitados a los órganos consultivos correspondientes sin que ello suponga, necesariamente, la apertura de un trámite de audiencia pública”.

En definitiva, debemos concluir que la tramitación del proyecto resulta acorde con lo establecido en el título VI de la LPAC y en los artículos 32 a 34 de la Ley de Régimen Jurídico del Principado de Asturias.

TERCERA.- Base jurídica y rango de la norma

De conformidad con lo establecido en el artículo 149.1.18.^a de la Constitución española corresponde al Estado la competencia exclusiva para el establecimiento de “las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios”. En ejercicio de esta competencia se aprobó inicialmente la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en la que se abordó por primera vez la cuestión relativa a la evaluación del desempeño de los empleados públicos y posteriormente por 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.

Por otra parte, a tenor de lo establecido en el artículo 10.1.1 del Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias, nuestra Comunidad Autónoma tiene competencia exclusiva en materia de “organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno”. En ejercicio de dicha competencia y de acuerdo con la legislación del Estado corresponde a la

Comunidad Autónoma el “establecimiento del régimen estatutario de sus funcionarios” según lo establecido en el artículo 15.1 del mismo Estatuto.

En ejercicio de las competencias asumidas y de acuerdo con la normativa básica estatal se aprobó primero el Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se establece el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias y después la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público que dedica sus artículos 99 y 100 a la evaluación del desempeño y remite a la ordenación reglamentaria la regulación de los procedimientos en la materia.

En el marco descrito, se somete a dictamen de este Consejo Consultivo el proyecto de Decreto por el que se aprueba el Reglamento de la Evaluación del Desempeño y se modifica el Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias.

Con base en lo anteriormente expuesto, y teniendo en cuenta las competencias asumidas en su Estatuto de Autonomía y la normativa señalada, debemos considerar, con carácter general, que el Principado de Asturias resulta competente para dictar la norma objeto de este dictamen y que el rango de la disposición en proyecto -decreto- es el adecuado, según lo establecido en el artículo 25.h) de la Ley 6/1984, de 5 de julio, del Presidente y del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias y en el artículo 21.2 de la LRJPA.

CUARTA.- Observaciones de carácter singular al proyecto

En los apartados siete y ocho de la disposición final primera del texto proyectado, relativo a la modificación de los artículos 20.1 y 21 del Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, se incluye como precepto modificado la letra d) que sin embargo, mantiene la redacción vigente, por tanto, en ambos casos y para evitar cualquier

confusión debe suprimirse la referencia a esta letra d), que en realidad no se modifica.

En el apartado dieciséis de la disposición final primera del texto del proyecto, por la que se introduce una nueva disposición transitoria quinta, aun cuando del título se infiere que se trata de un precepto aplicable a la nueva regulación que se introduce en el artículo 14 del Reglamento, respecto a la forma de considerar los servicios y puntuación obtenida en el progreso de categoría profesional obtenida en el cuerpo o escala desde el que se promociona, por claridad convendría añadir al apartado primero de la disposición, el inciso final, “de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 del Reglamento de Evaluación del Desempeño”, a modo de cláusula de cierre.

En relación a la disposición final tercera, sobre la entrada en vigor del Decreto, se advierte, como pone de manifiesto la observación formulada por la Comisión de Secretarios Generales Técnicos, que, en el texto sometido a nuestro Dictamen se ha modificado respecto a las versiones anteriores del proyecto, así se ha fijado en dos meses el plazo para la entrada en vigor de la disposición general, mientras que en la redacción anterior se establecía en seis meses. La referida observación pone de manifiesto que esta modificación se produce “con posterioridad al trámite de negociación colectiva lo que pudiera afectar a la tramitación del procedimiento”. El artículo 37.1 letra d) del TREBEP somete preceptivamente a negociación con la representación de los empleados públicos “las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño”. En el expediente consta que el proyecto de disposición general fue sometido a negociación en las reuniones mantenidas los días 9 y 15 de mayo, 11, 18 y 25 de junio, 3, 10, 17 y 23 de julio de 2025 (doc. 23 del expediente); 17 y 30 de julio y 6 de agosto de 2026 en la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias (doc. 80 del expediente) e informado el 6 de agosto de 2026 por la Junta de Personal (doc. 81 del expediente). Asimismo, consta en el expediente un documento (doc. 19) de 23 de julio de 2025 titulado

“Memoria explicativa de cambios en el texto del Proyecto de decreto por el que se aprueba el Reglamento de la evaluación de desempeño durante la negociación colectiva y anexo con el texto resultante”, que documenta los cambios introducidos en el proyecto normativo tras ese primer bloque de negociación colectiva. Finalmente, fruto de estas negociaciones la Consejería instructora introdujo modificaciones en el texto (doc. 83 del expediente administrativo), que afectaron a la disposición final primera en lo que se refiere a la modificación de los artículos 14 y 15 y la introducción de una nueva disposición adicional en el citado Reglamento de Carrera Horizontal; así como a los artículos 4, 7, 9, 10, 11, 17, 21, 23, 25, 26, 27 y 29 del propio Reglamento de Evaluación del Desempeño, si bien, la disposición final tercera del texto del proyecto distribuido tras esta negociación, mantenía la entrada en vigor a los seis meses de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Reparamos que tanto en las versiones anteriores como en la que finalmente se ha elevado al Consejo Consultivo, la efectividad del periodo de evaluación se establecía “el 1 de enero del año siguiente a su entrada en vigor”, para hacerlo coincidir con el año natural, de modo que la duración de la *vacatio legis* es relevante para determinar el inicio efectivo del nuevo régimen de evaluación. En estos términos y de acuerdo con la justificación que ofrece la Administración (doc. 102 del expediente) el acortamiento de la *vacatio legis* en dos meses pretende garantizar la puesta en funcionamiento del sistema de evaluación del desempeño el 1 de enero de 2027, asumiendo que el proyecto sea aprobado antes del transcurso de los dos meses anteriores a aquella fecha. Más que por motivos de seguridad jurídica, que son a los que expresamente aduce la Administración, se trata de aplicar con mayor agilidad la nueva reglamentación, que como acredita el expediente no solo no fue negociada sino que se alcanzó sobre los elementos sustanciales del sistema de evaluación del desempeño, un acuerdo en el seno de la Mesa General de Negociación.

Así las cosas, no cabe duda de que el texto de la norma ha sido objeto de negociación, de acuerdo con los términos en que la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo la reputa como válida, así, la Sentencia de 27 de octubre de 2014 -ECLI:ES:TS:2014:4391- (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7.ª) afirma que, “para que exista una válida negociación resulta inexcusable que haya tenido lugar una efectiva confrontación de las proposiciones contrapuestas, sobre la materia que haya de ser objeto de negociación, que cada uno de los interlocutores quiera libremente hacer valer en defensa de sus intereses; y esto, a su vez, exige que dichos interlocutores hayan recibido, en las condiciones debidas, los elementos de información que les resultan indispensables para formular sus proposiciones”. Adicionalmente, de la información contenida en el expediente de elaboración de la disposición, se deduce dos circunstancias relevantes a estos efectos, de un lado que las negociaciones versaron fundamentalmente sobre la extensión subjetiva y reglas sustantivas que regirían el sistema de evaluación, y no sobre el momento temporal en que esta se iba a hacer efectiva, por ejemplo, las negociaciones sí incidieron en el plazo previsto en la disposición adicional segunda para la publicación del texto consolidado del Reglamento de la Carrera Horizontal (doc. 19). Y de otro lado que, las diferentes memorias económicas que han acompañado al texto -de 12 de marzo de 2025 (doc. 8), la complementaria posterior a la finalización de la negociación colectiva, de 30 de julio de 2025 (doc. 20) y la complementaria de 17 de octubre de 2025 (doc. 69)- asumen la posibilidad de la implantación inmediata del nuevo sistema de evaluación de desempeño, puesto que no hacen ninguna observación en contrario, lo que revela que no se proyectó una aplicación distinta a la de que la nueva evaluación de desempeño se hiciese efectiva en el año natural siguiente al de su aprobación. Además, debe advertirse que el establecimiento de una *vacatio legis* tiene por finalidad garantizar a los destinatarios de la norma el conocimiento material de la misma, y también a la propia Administración encargada de aplicarla

prepararse para hacerlo, los dos meses previstos es un tiempo que estimamos razonable y suficiente, teniendo en cuenta además, que la inclusión de una *vacatio legis* es en sí una excepción al régimen general de entrada en vigor que prevé el artículo 2.1 del Código Civil. En consecuencia, que esta *vacatio legis* haya sido modulada por la Administración para permitir que el próximo año pueda instaurarse el nuevo sistema de evaluación del desempeño no afecta al derecho de negociación que, como hemos señalado, ha sido profuso en este expediente, ni tampoco impide que haya un lapso de tiempo razonable para que todos los actores implicados puedan conocer y aplicar convenientemente el nuevo régimen de evaluación que implanta la norma que se proyecta.

QUINTA.- Observaciones de carácter singular al proyecto de Reglamento

La redacción del tercer párrafo del artículo 9.1 es confusa y debe redactarse de forma clara, la referencia que el precepto hace “a los responsables señalados en los párrafos anteriores” remite, en principio, al personal evaluador, que por definición, según el artículo 5.1 del propio proyecto es “el superior jerárquico inmediato de la persona evaluada”, lo que dificulta conocer el sentido y finalidad que pueda tener este párrafo.

En el apartado 4 del artículo 9 se emplea la expresión “serán comunicados al personal evaluado de forma que tenga constancia de los mismos”, siendo más preciso señalar “de forma que se tenga constancia de su puesta a disposición o recepción de los mismos”.

En el artículo 18.1, párrafo segundo, se observa un error tipográfico, debiendo decir “Deberán estar motivadas (...)”.

El artículo 21.2 letra b) vincula la obtención de una evaluación positiva excelente a la asignación del complemento de productividad remitiéndose a la

norma retributiva que regule tal complemento, de modo que la segunda frase de la letra resulta redundante y procede su supresión.

El artículo 25 del proyecto de reglamento es el específico desarrollo reglamentario del artículo 100.3 letra f) de la Ley de Empleo Público, que dispone: “Reglamentariamente se determinarán los efectos que puedan derivarse en caso de la obtención de tres o más resultados negativos y consecutivos en la evaluación del desempeño”. Sin embargo, en algunos casos, y al margen de la errónea numeración de los apartados y subapartados de los artículos 24 y 25, que debe corregirse, el precepto no establece efectos distintos a los previstos para el caso de obtener una segunda evaluación negativa consecutiva. No obstante, reparamos en que al regular los efectos sobre la provisión de puestos de trabajo, el ordinal 2.º de la letra b) del artículo 25 del texto proyectado, se refiere al artículo 100.3 letra b) de la Ley de Empleo Público, que contempla los efectos en el caso de obtención de un segundo resultado negativo y consecutivo en la evaluación del desempeño, si bien, el proyecto de reglamento lo hace en los siguientes términos: “en el primer procedimiento de provisión de puestos de trabajo que se convoque a continuación de la segunda evaluación negativa consecutiva y no habiéndose convocado un concurso”, este último inciso genera confusión puesto que al concurso como procedimiento de provisión le resultaría de aplicación los efectos previstos en el precepto, sin que haya razones jurídicas -ni se deduzcan del propio artículo- para excepcionar a esta forma de provisión, de modo que no puede inferirse que se trata de un efecto agravado al legalmente previsto para el caso de la obtención de una segunda evaluación negativa consecutiva, así las cosas, procede que el precepto se remita, en este punto, a los efectos previstos para aquel caso, esto es, al artículo anterior.

En relación al artículo 27 letra c) ordinal 1.º, por las razones indicadas en la observación hecha al artículo 21.2 letra b) procede suprimir por redundante el inciso siguiente a la expresión “en la normativa retributiva aplicable”.

En mérito a lo expuesto, el Consejo Consultivo del Principado de Asturias dictamina que el Principado de Asturias ostenta competencia para dictar la norma proyectada y que, una vez consideradas las observaciones contenidas en el cuerpo de este dictamen, puede someterse a la aprobación del órgano competente.”

V. E., no obstante, resolverá lo que estime más acertado.

Gijón, a la fecha de la última firma electrónica

V.º B.º

EXCMO. SR. PRESIDENTE DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.-