

Anexo II (a)

Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la adecuación retributiva de carácter excepcional denominada "complemento de experiencia operativa y desarrollo profesional para la gestión de emergencias" para el personal laboral integrado en la Agencia EMA.

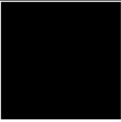
RELACIÓN DE DOCUMENTOS

TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES

Nº de orden	Denominación del documento
1	Memoria económica y funcional.
2	Informe de la Dirección General de Planificación y Organización del Sector Público Andaluz.
3	Informe de la Dirección General de Presupuestos.
4	Propuesta de preacuerdo relativo al complemento de experiencia operativa y desarrollo profesional para la gestión de las emergencias.

En virtud de lo establecido en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para la transparencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y dando cumplimiento a las Instrucciones de coordinación para asegurar la homogeneidad en el tratamiento de la información en cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo, se emite la presente propuesta sobre la aplicación de los límites de acceso de los documentos que integran el expediente relativo al asunto indicado.

Fdo.: Tomás Burgos Gallego
Viceconsejero de Presidencia

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	TOMAS BURGOS GALLEGO	14/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 1/1	

Memoria económica y funcional a la propuesta de retribución de un complemento de experiencia operativa y desarrollo profesional para la gestión de las emergencias.

Se redacta esta memoria a los efectos de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026, que establece la necesidad de solicitar informe preceptivo de la consejería con competencia en materia de Hacienda.

Mediante Acuerdo de 26 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de 12 de noviembre de 2025, por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de Función Pública de Andalucía. En el Acuerdo de la Mesa General se contempla dentro de sus objetivos principales el de optimizar las condiciones laborales del personal del sector público. En este sentido dice expresamente el Acuerdo que *“una Administración moderna necesita personal cualificado, motivado y comprometido. Mejorar la calidad del empleo público –a través de formación, estabilidad, desarrollo profesional y condiciones laborales adecuadas– permite contar con personas capaces de afrontar los retos de transformación digital, agilización de trámites y optimización de procedimientos administrativos y atención ciudadana de calidad”*.

El citado acuerdo tiene como objetivo establecer el marco de referencia para el desarrollo de las políticas de personal en los próximos años. En él se recogen los elementos clave que orientarán dicha evolución, siendo uno de ellos la adecuación, actualización y modernización de los convenios colectivos del personal que presta servicios en el Sector Público Instrumental (SPI) y avanzar en su ordenación.

La presente memoria se adecua plenamente a lo previsto en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 12 de noviembre de 2025, ratificado por el Consejo de Gobierno, en particular en lo relativo a:

- El principio de no incremento de masa salarial en términos homogéneos.
- La orientación hacia modelos de productividad vinculada al desempeño y la experiencia profesional.
- La aplicación de las excepciones de carácter singular y excepcional previstas en la normativa presupuestaria.
- La necesidad de establecer mecanismos de control, seguimiento y evaluación continua.

1. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.

La Agencia de Emergencias de Andalucía (en adelante la Agencia) nace con la vocación estratégica de optimizar los procedimientos de respuesta ante las emergencias de protección civil, asumiendo la responsabilidad de dar soporte administrativo y técnico a la gestión integral definida por la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía, coordinando los servicios de respuesta y los organismos y entidades autonómicas y locales que intervienen en la resolución de las distintas tipologías de emergencia.



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 1/20	



La actuación propuesta se orienta a garantizar la adecuación del convenio a las nuevas exigencias organizativas. La homologación de las condiciones de la plantilla integrada es una necesidad para la entidad que facilita la gestión y una política acorde de recursos humanos y de eficacia hacia la finalidad del propio ente público. Además, esta armonización es también un derecho de los trabajadores sobre una base de igualdad de trato y de creación de una única cultura laboral y cohesión de la plantilla.

La presente propuesta tiene naturaleza de reordenación interna de los recursos humanos y retributivos, sin que en ningún caso suponga incremento de la masa salarial en términos homogéneos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 8/2025, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2026.

A tal efecto, las medidas contempladas se articulan mediante la optimización de estructuras, redistribución funcional de efectivos, revisión de procesos y adecuación de perfiles, garantizando el cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Se incorporan expresamente mecanismos de seguimiento, control del gasto y revisión de desviaciones, que permitirán verificar en todo momento la neutralidad del impacto económico y adoptar, en su caso, las medidas correctoras necesarias.

Esta retribución en concepto de complemento de productividad ligado al bagaje profesional aconseja incorporar indicadores de eficiencia en los procesos laborales que normalmente mejoran con la experiencia. Dado que la experiencia profesional mejora la eficiencia en el puesto debido a la práctica reiterada en distintos escenarios asociada a ese trabajo, cuanto mayor sea la veteranía en el puesto, mejor debe ser el desempeño. En síntesis, se trata de alinear la evaluación del desempeño con la experiencia, para que se traduzca en una mayor eficacia profesional.

Para el personal de extinción de incendios y emergencias y aquel que les da soporte, la experiencia no es solo una cuestión de fidelidad y eficacia, sino también de seguridad en situaciones críticas.

La productividad y la experiencia se amplifican mutuamente. Existe una relación mutuamente potenciadora entre la productividad y la experiencia: los empleados más satisfechos y estables en el trabajo son más productivos, y los empleados más productivos tienden a ser más felices en el trabajo. Más del 80 % de los trabajadores encuestados indica que mejorar aún más su experiencia laboral mejoraría su productividad. Además, los trabajadores satisfechos con su experiencia laboral son aproximadamente el doble de productivos. Al destacar la correlación positiva entre las opiniones de los empleados y la productividad, estos hallazgos subrayan la necesidad de que las organizaciones se centren en mejorar los componentes de la experiencia laboral.

En el ámbito de las Emergencias, la experiencia es un activo técnico: un trabajador con 15 años de servicio reduce el tiempo de respuesta y comete menos errores que uno con 2 años: la incorporación de un complemento de " Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional", retribuye por un lado el grado de especialización técnica y constituye un complemento funcional y por otro la implicación del empleado público en la consecución de los objetivos de la Agencia.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 2/20	



Con fecha 7 de mayo de 2026, se emite informe AJ-CSPEP 2026/55 sobre propuesta de retribución del complemento de experiencia operativa y desarrollo profesional para la gestión de las emergencias. En el mismo se pone de manifiesto la pertinencia de acreditar la concurrencia de circunstancias específicas que afecten a unos puestos concretos, igualmente de forma específica, en relación a la interpretación que en general se ha venido dando a disposiciones similares a la contenida en el artículo 12.3 de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026.

En este sentido, la introducción de este complemento responde a la necesidad de adaptar la retribución de los puestos específicos del personal laboral propio integrado en la Agencia mediante la Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba el Protocolo de Integración de Personal en la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, así como mediante Resolución de 30 de marzo de 2026, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se modifica el Protocolo de Integración de Personal en la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía aprobado mediante Resolución de 26 de marzo de 2025 como consecuencia de la ampliación de funciones derivada de la puesta en marcha de la Agencia de Emergencias. Estos puestos han visto incrementada su actividad más allá de la lucha contra incendios forestales, puesto que el operativo INFOCA actúa como un servicio de intervención en diversas emergencias ambientales y de protección civil, especialmente aquellas que ocurren en el medio natural, como inundaciones, intervención en emergencias derivadas de fenómenos meteorológicos adversos, búsqueda y rescate de personas desaparecidas, etc.

Es precisamente la experiencia acumulada de estos profesionales en la gestión de incendios forestales y de interfaz, y su participación ocasional en apoyo a emergencias de otras tipologías, lo que les hace especialmente aptos, en aras de la modernización y optimización de nuestros servicios públicos, para su incorporación a los grupos de intervención general y logística de los distintos planes especiales de emergencias de Andalucía, lo que supone en sí mismo la optimización de los recursos públicos de intervención en emergencias como mejora de la calidad de la atención a la ciudadanía.

Las actuaciones se realizarán dentro del marco legal y presupuestario vigente y del marco que, consecuencia del Acuerdo de 26 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, establecerán específicamente en el ámbito de la Comisión de negociación y consulta del Sector Público Instrumental.

El modelo de productividad ajustado por experiencia ajusta las métricas tradicionales de objetivos multiplicándola por un factor de experiencia.

Para la definición de este concepto retributivo se deben tener en consideración:

- Por un lado, debe existir un componente cuya evaluación se sustente en base a la especialización técnica y la adquisición de nuevas competencias,
- Por otro debe existir un componente vinculado a la implicación del empleado público en la consecución de los objetivos de la Agencia cuya evaluación se sustente sobre Indicadores Clave de Rendimiento que deben

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 3/20	



evolucionar más allá del volumen de actividad e incorporar elementos cualitativos relacionados con la experiencia.

El complemento de “Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional” tiene naturaleza de complemento funcional vinculado a la productividad y al desempeño efectivo del puesto, orientado a reconocer la especialización técnica, la experiencia operativa y la contribución al logro de objetivos organizativos.

En ningún caso podrá ser considerado como complemento de antigüedad, ni como mecanismo de recuperación indirecta de la misma, careciendo de carácter consolidable y no generando derechos automáticos de percepción.

Asimismo, su percepción es incompatible con cualquier eventual complemento de antigüedad futuro, debiendo ajustarse su configuración a los principios de singularidad y excepcionalidad previstos en la normativa presupuestaria aplicable.

La eficacia del preacuerdo que se impulsa y de las medidas retributivas en él contenidas queda expresamente condicionada a:

- a) La emisión de los informes preceptivos favorables por parte de los órganos competentes en materia de Hacienda y sector público instrumental.
- b) La obtención de las autorizaciones que resulten exigibles conforme a la normativa presupuestaria.
- c) El cumplimiento de las limitaciones relativas a la masa salarial y demás reglas de estabilidad presupuestaria.

En consecuencia, no se producirá aplicación automática de las medidas, quedando supeditada su entrada en vigor al cumplimiento íntegro de las condiciones anteriores.

2.- PROPUESTA DE ACUERDO DE EMPRESA PARA MODIFICAR EL ACTUAL CONVENIO COLECTIVO EN RELACIÓN CON LAS RETRIBUCIONES.

2.1 CREACIÓN DEL COMPLEMENTO DE EXPERIENCIA OPERATIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL.

Se acuerda establecer un complemento de productividad denominado de ***"Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional"*** destinado a incentivar la especialización técnica, la adquisición de nuevas competencias, la excelencia en el servicio, la seguridad en las intervenciones y la transmisión del conocimiento técnico del personal.

El antiguo complemento personal de antigüedad irá integrando de manera gradual conforme se vaya desarrollando la implantación el complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional.

En el supuesto de que un futuro marco normativo permitiera la creación de un nuevo complemento de antigüedad, si alguna de las partes solicitara la creación de dicho complemento de antigüedad se produciría,

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 4/20	



caso de alcanzarse un acuerdo, la extinción del complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional, velando siempre por la estabilidad económica de la plantilla.

Dicho complemento se compone de dos módulos:

- a) Módulo de experiencia operativa y desarrollo profesional
- b) Módulo de evaluación del desempeño personal

ESTRUCTURA DEL INCENTIVO:

Metodología de determinación de las cuantías de los complementos de experiencia operativa y desarrollo profesional.

La determinación de las cuantías correspondientes a los complementos de experiencia operativa y desarrollo profesional se ha fundamentado en un análisis empírico y estructurado de la plantilla efectiva de la Agencia, tomando como base el estudio detallado de la antigüedad y trayectoria profesional del personal incorporado.

A estos efectos se acompaña hoja excel con estudio realizado.

En primer lugar, se ha partido del tratamiento de la base de datos de efectivos, en la que se recoge información individualizada relativa a fecha de incorporación, grupo profesional y situación administrativa. A partir de dicha información, se ha realizado una segmentación de la plantilla en función de variables clave, principalmente:

- Antigüedad efectiva en el desempeño de funciones operativas o técnicas.
- Grupo o nivel profesional.
- Distribución real de efectivos por categorías homogéneas.

Este análisis ha permitido identificar patrones claros de concentración de efectivos en determinados tramos de experiencia, observándose una presencia significativa de personal con trayectorias prolongadas en el ámbito de la gestión de emergencias, lo que confirma la relevancia del capital humano acumulado descrito en la memoria.

En segundo lugar, sobre la base de dicha distribución, se han definido tramos de experiencia operativa, contruidos de forma coherente con la progresión profesional real de la plantilla. Estos tramos no responden únicamente a criterios temporales, sino que incorporan la lógica funcional del puesto, en línea con lo señalado en la memoria respecto a que la experiencia en emergencias genera capacidades críticas como la toma de decisiones, la anticipación y la coordinación interinstitucional.

A continuación, se ha procedido a la asignación de cuantías económicas a cada tramo mediante un enfoque combinado:

- Criterio de proporcionalidad interna: se ha garantizado que la progresión económica entre tramos sea coherente con el incremento de valor aportado por la experiencia acumulada.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 5/20	



• Criterio de homogeneización: se ha buscado la convergencia con estructuras retributivas análogas dentro del sector público instrumental, evitando distorsiones entre colectivos con funciones equivalentes.

En el caso específico del complemento de desarrollo profesional, su cuantificación se ha vinculado adicionalmente a la progresión competencial y a la adquisición de habilidades especializadas, en coherencia con el modelo descrito en la memoria, donde se reconoce que la formación continua y la experiencia práctica constituyen elementos indisolubles del desempeño eficaz en la gestión de emergencias.

Por su parte, el complemento de experiencia operativa se ha configurado como un instrumento directo de reconocimiento de la permanencia y del conocimiento aplicado en situaciones reales, incorporando así los criterios establecidos en la normativa para retribuir factores como la especial dificultad técnica, la responsabilidad y la experiencia acumulada.

Finalmente, el modelo resultante permite:

- Reflejar de forma objetiva la estructura real de la plantilla.
- Vincular la retribución a elementos funcionales y no exclusivamente temporales.
- Garantizar la compatibilidad con las limitaciones legales y presupuestarias.
- Reforzar la retención y motivación del personal con mayor valor estratégico.

En consecuencia, las cuantías propuestas no son arbitrarias, sino que derivan directamente del análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla, alineándose con los principios de eficiencia, equidad y sostenibilidad que rigen la presente memoria.

Así, se ha clasificado la plantilla en función de la experiencia de los distintos grupos conforme a la siguiente tabla:

	Clusterización Experiencia					Total general
	G01	G02	G03	G04		
No Procede	1	10	6	668	124	808
3 a 5 años		4	11	299	64	378
6 a 9 años		6	8	211	12	238
10 a 13 años		3	1	12		16
14 a 17 años		9	25	102	3	139
18 a 23 años		117	99	496	10	722
24 a 29 años		51	49	202	12	314
30-años o más		36	181	629	23	869
Total general		1	236	380	2.619	248

Del estudio realizado a que se ha hecho referencia se ha realizado simulación de las cuantías del complemento de desarrollo profesional y experiencia operativa para cada tramo, que serían las siguientes:

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 6/20	



Importe económico por Cluster				
	G01	G02	G03	G04
No Procede				
3 a 5 años	706,56 €	621,36 €	475,80 €	403,32 €
6 a 9 años	1.413,12 €	1.242,72 €	951,60 €	806,64 €
10 a 13 años	2.352,84 €	2.069,13 €	1.584,41 €	1.343,06 €
14 a 17 años	3.299,64 €	2.901,75 €	2.221,99 €	1.883,50 €
18 a 23 años	4.239,36 €	3.728,16 €	2.854,80 €	2.419,92 €
24 a 29 años	5.652,48 €	4.970,88 €	3.806,40 €	3.226,56 €
30-años o más	7.065,60 €	6.213,60 €	4.758,00 €	4.033,20 €

El importe total del complemento se descompone en un 70% del complemento de desarrollo profesional y el 30% del complemento de desempeño individual, con los importes que se detallan por tramo de antigüedad y grupo. En este sentido el desglose de este importe por complemento de desarrollo profesional y complemento de desempeño individual sería el siguiente:

Importe económico por Cluster Complemento de desarrollo Profesional				
	G01	G02	G03	G04
3 a 5 años	494,59 €	434,95 €	333,06 €	282,32 €
6 a 9 años	989,18 €	869,90 €	666,12 €	564,65 €
10 a 13 años	1.646,99 €	1.448,39 €	1.109,09 €	940,14 €
14 a 17 años	2.309,74 €	2.031,23 €	1.555,39 €	1.318,45 €
18 a 23 años	2.967,55 €	2.609,71 €	1.998,36 €	1.693,94 €
24 a 29 años	3.956,74 €	3.479,62 €	2.664,48 €	2.258,59 €
30-años o más	4.945,92 €	4.349,52 €	3.330,60 €	2.823,24 €

Importe económico por Cluster Complemento de Desempeño Individual				
	G01	G02	G03	G04
3 a 5 años	211,97 €	186,41 €	142,74 €	121,00 €
6 a 9 años	423,94 €	372,82 €	285,48 €	241,99 €
10 a 13 años	705,85 €	620,74 €	475,32 €	402,92 €
14 a 17 años	989,89 €	870,53 €	666,60 €	565,05 €
18 a 23 años	1.271,81 €	1.118,45 €	856,44 €	725,98 €
24 a 29 años	1.695,74 €	1.491,26 €	1.141,92 €	967,97 €
30-años o más	2.119,68 €	1.864,08 €	1.427,40 €	1.209,96 €

El importe final del incentivo anual se determinará mediante la aplicación de un **Componente de desarrollo profesional (DP)** que representa la cuantía base, potenciado por un **Factor de Experiencia Operativa (EO)**, según la siguiente fórmula:

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 7/20	



Total a Percibir = (Cuantía Base DP) × EO.

a) Módulo de experiencia operativa y desarrollo profesional.

Cuantía económica base establecida para el componente de desarrollo profesional (DP) (Cuantía Base).

Grupo	Complemento Anual
G01	494,59 €
G02	434,92 €
G03	333,10 €
G04	282,34 €

Factor de Experiencia Operativa (EO)

Sobre la cuantía base, superados los umbrales establecidos para la acreditación del módulo, se multiplicará por el factor de Experiencia Operativa (EO)

El factor Experiencia Operativa (EO) reconocerá el capital intelectual y la experiencia operativa del personal de la Agencia mediante los porcentajes progresivos detallados, según la siguiente escala:

0 a 2 años	0
3	1
6	2
10	3,33
14	4,67
18	6
24	8
30	10

La aplicación de la escala correspondiente a cada persona trabajadora se realizará con los datos consolidados de experiencia operativa correspondientes al último día de cada trimestre.

La retribución se percibirá en 12 mensualidades, pudiéndose prorratear en las 14 pagas anuales.

b) Módulo de evaluación del desempeño personal.

Medirá y valorará la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados, que mejorará la gestión pública, fomentar el aprendizaje permanente y reconocer la profesionalidad.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 8/20	



El importe final del incentivo anual se determinará mediante la aplicación de un **Componente de Evaluación del Desempeño (EDP)** que representa la cuantía base, potenciado por un Factor de Experiencia Operativa (EO) y ajustado por el Resultado de la Evaluación del Desempeño (REDP), según la siguiente fórmula:

$$\text{Total a Percibir} = (\text{Cuantía Base EDP}) \times \text{EO} \times \text{REDP}$$

El desempeño se evaluará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, basándose en la media ponderada de los Indicadores Clave de Rendimiento que permiten medir la eficacia de las actividades, las estrategias y los procesos de la Agencia. En lo que se refiere a la aplicación de dicho complemento en el ejercicio 2026 y por una única ocasión, el coeficiente multiplicador será igual a uno de forma generalizada.

Por la Dirección de la Agencia, previa negociación colectiva, se establecerán los factores valorables, así como la acreditación de estos y los umbrales mínimos para su percepción.

El sistema de evaluación del desempeño se configurará sobre la base de una metodología completa, objetiva, verificable y previamente definida, que garantice la transparencia y la trazabilidad del proceso.

A tal efecto:

- Se establecerán indicadores claros, medibles y conocidos previamente por el personal, tanto en su dimensión individual como colectiva.
- Se garantizará el derecho a conocer resultados, formular alegaciones y solicitar revisión.

El sistema deberá evitar cualquier margen de discrecionalidad, asegurando su adecuación a los principios de objetividad, publicidad e imparcialidad.

Los **Indicadores Clave de Rendimiento** del personal de las unidades y servicios operativos de atención a emergencias y del personal de estructura se establecerán bajo criterios comunes, garantizando la igualdad en la evaluación del desempeño, sin perjuicio de su adaptación a las funciones específicas de cada puesto de trabajo. Deberán definirse de forma clara y objetiva, garantizando en todo caso su carácter alcanzable.

La **evaluación del desempeño** tendrá una dimensión individual y podrá incorporar una dimensión colectiva en todos los casos, siempre que esta esté debidamente definida y no genere perjuicios:

- **Indicadores Clave de Rendimiento Individual (60%):** Medirá la eficacia técnica del puesto mediante indicadores objetivos, claros, medibles y previamente establecidos y conocidos por la persona trabajadora.

Indicadores Clave de Rendimiento Grupal/Campaña (40%): Medirá el resultado global del servicio, garantizando que su aplicación no penalice individualmente por circunstancias fuera del control del trabajador

La evaluación individual se basará en el grado de cumplimiento de los objetivos previamente fijados, así como en la valoración de la conducta profesional, que deberá sustentarse en criterios objetivos, definidos y verificables, evitando en todo caso valoraciones subjetivas o no previamente conocidas.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 9/20	



Con el fin de garantizar la objetividad, equidad y transparencia, la evaluación del desempeño será realizada por el mando superior inmediato, incorporando mecanismos de contraste que incluyan:

- la participación de más de un evaluador o sistemas de validación,
- el derecho de la persona trabajadora a conocer los criterios y resultados de su evaluación,
- la posibilidad de formular alegaciones,
- un procedimiento de revisión en caso de discrepancia con los resultados de la evaluación.

Se constituirá una **Comisión de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño**, de carácter paritario, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá las siguientes funciones:

- a) Conocer previamente los criterios de actuación relacionados con los procesos de evaluación del desempeño, participar en su definición, valorar su desarrollo y sus resultados, y proponer medidas de mejora.
- b) Conocer, analizar e informar las quejas, reclamaciones o discrepancias que pudieran plantearse en relación con el procedimiento de evaluación, garantizando la audiencia de la persona trabajadora afectada.
- c) Velar por la correcta aplicación de los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo de todo el proceso de evaluación del desempeño.
- d) Revisar el funcionamiento general del sistema de evaluación, pudiendo solicitar la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones, respetando en todo caso la normativa de protección de datos.
- e) Elevar a la dirección de la Agencia informes y recomendaciones.

La creación de esta Comisión no comportará ningún gasto.

Componente de Evaluación del Desempeño (EDP)

.Cuantía económica base establecida para el componente de Evaluación del Desempeño (EDP) (Cuantía Base).

.CUANTÍA ECONÓMICA BASE ESTABLECIDA PARA EL INCENTIVO ANUAL (Cuantía Base).

Grupo	Complemento Anual
G01	211,97 €
G02	186,39 €

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 10/20	



G03	142,76 €
G04	121,00 €

FACTOR DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (EDP)

El derecho a la percepción del componente de Evaluación del Desempeño (EDP) quedará condicionado a la obtención de un nivel mínimo de cumplimiento del 65 %, de conformidad con los criterios establecidos en el sistema de evaluación.

En caso de no alcanzarse dicho umbral:

- No procederá la percepción del componente.
- No se generará derecho alguno en ejercicios posteriores.
- No resultará de aplicación el factor de experiencia asociado.

Esta limitación se configura como requisito habilitante y no meramente modulador del complemento.

Factor de Experiencia Operativa (EO)

Sobre la cuantía base, superados los umbrales establecidos para la acreditación del módulo, se multiplicará por el factor de Experiencia Operativa (EO).

El factor Experiencia Operativa (EO) reconocerá el capital intelectual y la experiencia operativa del personal de la Agencia mediante los porcentajes progresivos detallados, según la siguiente escala:

0 a 2 años	0
3	1
6	2
10	3,33
14	4,67
18	6
24	8
30	10

La retribución de este factor se percibirá con carácter anual en el mes de abril.

De acuerdo con lo anterior el importe total de la cuantía base del complemento teniendo en cuenta ambos factores es:

Grupo	Complemento Anual	Módulo de experiencia operativa y desarrollo profesional	Módulo de Evaluación del Desempeño
G01	706,56 €	494,59 €	211,97 €

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 11/20	



G02	621,31 €	434,92 €	186,39 €
G03	475,85 €	333,10 €	142,76 €
G04	403,35 €	282,34 €	121,00 €

Estas cantidades serán revalorizadas conforme a la Ley General de Presupuestos.

Asimismo, procede indicar que el complemento se aplicará conforme a criterios de proporcionalidad y equidad, garantizando su adecuada adaptación a la diversidad de situaciones laborales.

En particular:

- Se establecerá su percepción proporcional en supuestos de trabajo a tiempo parcial.
- Se adaptará su cuantía en los casos de personal discontinuo o con períodos de actividad no homogéneos.

Todo ello asegurando el respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Cualquier modificación futura del sistema retributivo que pudiera afectar, directa o indirectamente, a la masa salarial requerirá la tramitación de un nuevo expediente completo, con sometimiento a informe y autorización de los órganos competentes.

En este sentido, deberá ser tenido en cuenta que:

- No podrán introducirse mejoras automáticas ni revisiones implícitas.
- Las variaciones deberán justificarse en términos de singularidad y excepcionalidad.

Este mecanismo se establece con la finalidad de evitar desviaciones del gasto y garantizar el control permanente del sistema.

2.2 MODIFICACION DEL ARTÍCULO 93.2 DEL CONVENIO COLECTIVO

Complemento personal para aquellos trabajadores que acrediten una experiencia en la empresa superior a los 30 años

Este complemento personal se le reconocerá a aquellas personas trabajadoras que acrediten una experiencia en la empresa superior a los 30 años se les reconocerá un complemento personal de acuerdo con las siguientes cuantías anuales.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 12/20	



Importe	G I	G II	G III	G IV
Entre 30 y 32 años	706,56 €	621,31 €	475,85 €	403,35 €
Entre 33 y 35 años	1.413,12 €	1.242,62 €	951,71 €	806,70 €
Entre 36 y 38 años	2.119,68 €	1.863,93 €	1.427,56 €	1.210,05 €
Mayor de 39 años	2.826,24 €	2.485,24 €	1.903,42 €	1.613,40 €

Una vez generado el derecho, el abono de estos complementos se realizará en 12 mensualidades. Estas cantidades serán revalorizadas conforme a la Ley General de Presupuestos.

Teniendo en cuenta la composición actual de la plantilla la valoración económica de su aplicación sería la siguiente:

Total	G I	G II	G III	G IV	TOTAL
Entre 30 y 32 años	9.185,28 €	85.119,47 €	225.552,90 €	6.453,60 €	326.311,25 €
Entre 33 y 35 años	15.544,32 €	21.124,54 €	17.130,78 €	806,70 €	54.606,34 €
Entre 36 y 38 años	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Mayor de 39 años	0,00 €	4.970,48 €	0,00 €	0,00 €	4.970,48 €
	24.729,60 €	111.214,49 €	242.683,68 €	7.260,30 €	385.888,07 €

Debe tenerse en cuenta que la edad media de incorporación a la plantilla es actualmente más elevada que en etapas anteriores, por lo que la incidencia de este complemento tenderá a ser menor. Esto se debe a que un menor número de personas trabajadoras alcanzará los niveles más altos de antigüedad dentro de la empresa, reduciendo así el volumen de efectivos situados en los tramos superiores del complemento. En consecuencia,

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 13/20	



el impacto económico global de esta medida será previsiblemente limitado, al concentrarse su aplicación en un colectivo más reducido.

Por otra parte, si se tiene en cuenta el colectivo al que se aplicaría el complemento, la previsión de su incidencia debe ajustarse aún más a la baja. En este sector, es previsible un adelanto de la edad de jubilación debido a la aplicación de coeficientes reductores asociados a la penosidad, peligrosidad y exigencia física del puesto, lo que implica que muchas personas trabajadoras accederán a la jubilación antes de alcanzar tramos muy elevados de antigüedad. Como consecuencia, el número de efectivos que podrían situarse en los niveles superiores del complemento —especialmente a partir de los 36 o más años de servicio— será previsiblemente reducido. En este sentido, la combinación de una incorporación más tardía a la plantilla y una salida anticipada del mercado laboral limita significativamente el colectivo potencial beneficiario, moderando así el impacto económico global del complemento.

- Absorción complemento personal actual:

La propuesta de Acuerdo de empresa contempla la absorción progresiva del complemento de personal actual así en los porcentajes de 65% (2026), 80% (2027) y 100% (2028). Teniendo en cuenta que el complemento de personal actual asciende a 1.200.000 euros, la absorción se realizaría de la siguiente manera:

Año 2026: Se integrará el 65% del importe en el nuevo complemento.

Año 2027: Se integrará el 80% del importe en el nuevo complemento.

Año 2028: Se integrará el 100% del importe en el nuevo complemento”

El complemento nuevo (385.888,07 €) actuaría como tope máximo a percibir por antigüedad, por lo que el exceso del complemento antiguo sobre el nuevo se reduce año a año según el % de absorción, actuando la absorción sobre el excedente reduciéndolo año a año según el porcentaje indicado (1.200.000,00 – 385.888,07 = 814.111,93 €).

					Remanente	Complemento
Tabla de absorción progresiva (complemento percibido = antiguo ajustado)					814.111,93	385.888,07
Año	% absorción	Excedente absorbido (€)	Excedente remanente (€)	Complemento percibido (€)		
2.026	65,00 %	529.172,75	284.939,18	670.827,25		
2.027	80,00 %	651.289,54	162.822,39	548.710,46		
2.028	100,00 %	814.111,93	,00	385.888,07		

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 14/20	



3.- CONTENIDO ECONÓMICO E IMPLANTACIÓN PROGRESIVA DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DENOMINADO DE "DESARROLLO PROFESIONAL Y EXPERIENCIA OPERATIVA".

3.1 Aplicación del complemento de desarrollo profesional y experiencia operativa.

Los importes previstos en la propuesta de acuerdo se percibirán desde el 1 de enero de 2026.

3.2 Importe anual del Complemento de desarrollo profesional y experiencia operativa.

Las cuantías anuales serán las que figuran en las tablas adjuntas:

Año 2026

Módulo de desarrollo profesional y experiencia operativa ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	346,21 €	692,43 €	1.152,89 €	1.616,82 €	2.077,29 €	2.769,72 €	3.462,14 €
G02	304,47 €	608,93 €	1.013,87 €	1.421,86 €	1.826,80 €	2.435,73 €	3.044,66 €
G03	233,14 €	466,28 €	776,36 €	1.088,77 €	1.398,85 €	1.865,14 €	2.331,42 €
G04	197,63 €	395,25 €	658,10 €	922,92 €	1.185,76 €	1.581,01 €	1.976,27 €

Módulo de evaluación del desempeño personal ajustado por Factor de Experiencia (En el ejercicio 2026 no hay resultado de la evaluación del desempeño).							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01							
G02							
G03							
G04							

Año 2027

Módulo de desarrollo profesional y experiencia operativa ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	494,59 €	989,18 €	1.646,99 €	2.309,74 €	2.967,55 €	3.956,74 €	4.945,92 €
G02	434,95 €	869,90 €	1.448,39 €	2.031,23 €	2.609,71 €	3.479,62 €	4.349,52 €
G03	333,06 €	666,12 €	1.109,09 €	1.555,39 €	1.998,36 €	2.664,48 €	3.330,60 €
G04	282,32 €	564,65 €	940,14 €	1.318,45 €	1.693,94 €	2.258,59 €	2.823,24 €

Módulo de evaluación del desempeño personal ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	84,79 €	169,57 €	282,34 €	395,96 €	508,72 €	678,30 €	847,87 €
G02	74,56 €	149,13 €	248,30 €	348,21 €	447,38 €	596,51 €	745,63 €
G03	57,10 €	114,19 €	190,13 €	266,64 €	342,58 €	456,77 €	570,96 €
G04	48,40 €	96,80 €	161,17 €	226,02 €	290,39 €	387,19 €	483,98 €

Año 2028

Módulo de desarrollo profesional y experiencia operativa ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	494,59 €	989,18 €	1.646,99 €	2.309,74 €	2.967,55 €	3.956,74 €	4.945,92 €

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 15/20	



G02	434,95 €	869,90 €	1.448,39 €	2.031,23 €	2.609,71 €	3.479,62 €	4.349,52 €
G03	333,06 €	666,12 €	1.109,09 €	1.555,39 €	1.998,36 €	2.664,48 €	3.330,60 €
G04	282,32 €	564,65 €	940,14 €	1.318,45 €	1.693,94 €	2.258,59 €	2.823,24 €

Módulo de evaluación del desempeño personal ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	211,97 €	423,94 €	705,85 €	989,89 €	1.271,81 €	1.695,74 €	2.119,68 €
G02	186,41 €	372,82 €	620,74 €	870,53 €	1.118,45 €	1.491,26 €	1.864,08 €
G03	142,74 €	285,48 €	475,32 €	666,60 €	856,44 €	1.141,92 €	1.427,40 €
G04	121,00 €	241,99 €	402,92 €	565,05 €	725,98 €	967,97 €	1.209,96 €

4.- SITUACIÓN TRANSITORIA DURANTE EL PERIODO 2026 – 2028.

La finalización del antiguo complemento personal de antigüedad hacia el nuevo modelo retributivo, según lo previsto en el apartado 2.1, se llevará a cabo de forma progresiva mediante la aplicación del siguiente calendario:

Año 2026: Se integrará el 65% del importe en el nuevo complemento.

Año 2027: Se integrará el 80% del importe en el nuevo complemento.

Año 2028: Se integrará el 100% del importe en el nuevo complemento.

Durante el ejercicio 2026, y en tanto no exista evaluación del desempeño correspondiente a un ejercicio completo previo, el módulo de Evaluación del Desempeño (EDP) no será de aplicación.

En todo caso:

- El devengo de los complementos tendrá carácter no retroactivo,
- Y quedará vinculado al ejercicio inmediatamente anterior en el que exista información evaluable disponible.

El presente régimen transitorio se mantendrá exclusivamente hasta la plena implantación del sistema de evaluación del desempeño.

5. PREVISIONES PARA LOS EJERCICIOS PRESUPUESTARIOS 2026-2028.

Teniendo en cuenta la composición del complemento de experiencia operativa y desarrollo profesional para la gestión de las emergencias, la previsión presupuestaria para los años 2026 a 2030 sería la siguiente:

En el **año 2026** el **70%** del componente de desarrollo profesional y el **0%** del componente de desempeño individual:

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 16/20	



Año 2026

0,7 G01-3 a 5 años = +C29*C4*\$J\$26

Importe económico por Cluster Complemento de desarrollo Profesional

	G01	G02	G03	G04	
3 a 5 años	1.384,86 €	3.349,13 €	69.709,46 €	12.648,12 €	87.091,56 €
6 a 9 años	4.154,57 €	4.871,46 €	98.385,92 €	4.743,04 €	112.155,00 €
10 a 13 años	3.458,68 €	1.013,87 €	9.316,35 €	0,00 €	13.788,91 €
14 a 17 años	14.551,39 €	35.546,45 €	111.054,86 €	2.768,75 €	163.921,46 €
18 a 23 años	243.042,51 €	180.853,04 €	693.830,59 €	11.857,61 €	1.129.583,75 €
24 a 29 años	141.255,48 €	119.350,83 €	376.757,47 €	18.972,17 €	656.335,95 €
30 años o más	124.637,18 €	551.084,18 €	1.466.463,18 €	45.454,16 €	2.187.638,71 €
Todos	532.484,67 €	896.068,97 €	2.825.517,84 €	96.443,85 €	4.350.515,34 €

Año 2026

0

Importe económico por Cluster Complemento de Desempeño Individual

	G01	G02	G03	G04	
3 a 5 años	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
6 a 9 años	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
10 a 13 años	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
14 a 17 años	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
18 a 23 años	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
24 a 29 años	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
30 años o más	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Todos	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Año 2026 TOTAL

Importe económico por Cluster Complemento de desarrollo Profesional

	G01	G02	G03	G04	
3 a 5 años	1.384,86 €	3.349,13 €	69.709,46 €	12.648,12 €	87.091,56 €
6 a 9 años	4.154,57 €	4.871,46 €	98.385,92 €	4.743,04 €	112.155,00 €
10 a 13 años	3.458,68 €	1.013,87 €	9.316,35 €	0,00 €	13.788,91 €
14 a 17 años	14.551,39 €	35.546,45 €	111.054,86 €	2.768,75 €	163.921,46 €
18 a 23 años	243.042,51 €	180.853,04 €	693.830,59 €	11.857,61 €	1.129.583,75 €
24 a 29 años	141.255,48 €	119.350,83 €	376.757,47 €	18.972,17 €	656.335,95 €
30 años o más	124.637,18 €	551.084,18 €	1.466.463,18 €	45.454,16 €	2.187.638,71 €
Todos	532.484,67 €	896.068,97 €	2.825.517,84 €	96.443,85 €	4.350.515,34 €

En el **año 2027** el **30%** del componente de desarrollo profesional y el **40%** del componente de desempeño individual:

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 17/20	



Año 2027		0,3				
Importe económico por Cluster		Complemento de desarrollo Profesional				
	G01	G02	G03	G04		
3 a 5 años	593,51 €	1.435,34 €	29.875,48 €	5.420,62 €	37.324,95 €	
6 a 9 años	1.780,53 €	2.087,77 €	42.165,40 €	2.032,73 €	48.066,43 €	
10 a 13 años	1.482,29 €	434,52 €	3.992,72 €	0,00 €	5.909,53 €	
14 a 17 años	6.236,31 €	15.234,19 €	47.594,94 €	1.186,61 €	70.252,05 €	
18 a 23 años	104.161,08 €	77.508,45 €	297.355,97 €	5.081,83 €	484.107,32 €	
24 a 29 años	60.538,06 €	51.150,36 €	161.467,49 €	8.130,93 €	281.286,84 €	
30 años o más	53.415,94 €	236.178,94 €	628.484,22 €	19.480,36 €	937.559,45 €	
Todos	228.207,72 €	384.029,56 €	1.210.936,22 €	41.333,08 €	1.864.506,57 €	
Año 2027		0,4				
Importe económico por Cluster		Complemento de Desempeño Individual				
	G01	G02	G03	G04		
3 a 5 años	339,15 €	820,20 €	17.071,70 €	3.097,50 €	21.328,55 €	
6 a 9 años	1.017,45 €	1.193,01 €	24.094,51 €	1.161,56 €	27.466,53 €	
10 a 13 años	847,02 €	248,30 €	2.281,56 €	0,00 €	3.376,88 €	
14 a 17 años	3.563,61 €	8.705,25 €	27.197,11 €	678,06 €	40.144,03 €	
18 a 23 años	59.520,61 €	44.290,54 €	169.917,70 €	2.903,90 €	276.632,76 €	
24 a 29 años	34.593,18 €	29.228,77 €	92.267,14 €	4.646,25 €	160.735,33 €	
30 años o más	30.523,39 €	134.959,39 €	359.133,84 €	11.131,63 €	535.748,26 €	
Todos	130.404,41 €	219.445,46 €	691.963,55 €	23.618,90 €	1.065.432,33 €	
Año 2027		TOTAL				
Importe económico por Cluster		Complemento de desarrollo Profesional				
	G01	G02	G03	G04		
3 a 5 años	932,66 €	2.255,54 €	46.947,19 €	8.518,12 €	58.653,50 €	
6 a 9 años	2.797,98 €	3.280,78 €	66.259,91 €	3.194,29 €	75.532,96 €	
10 a 13 años	2.329,32 €	682,81 €	6.274,28 €	0,00 €	9.286,41 €	
14 a 17 años	9.799,92 €	23.939,45 €	74.792,05 €	1.864,67 €	110.396,08 €	
18 a 23 años	163.681,69 €	121.798,99 €	467.273,66 €	7.985,74 €	760.740,08 €	
24 a 29 años	95.131,24 €	80.379,13 €	253.734,62 €	12.777,18 €	442.022,17 €	
30 años o más	83.939,33 €	371.138,33 €	987.618,06 €	30.611,99 €	1.473.307,70 €	
Todos	358.612,13 €	603.475,02 €	1.902.899,77 €	64.951,98 €	2.929.938,90 €	

En el **año 2028**, el **60%** restante del componente de desempeño individual:

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 18/20	



Año 2028	0,6				
Importe económico por Cluster Complemento de Desempeño Individual					
	G01	G02	G03	G04	
3 a 5 años	508,72 €	1.230,29 €	25.607,56 €	4.646,25 €	31.992,82 €
6 a 9 años	1.526,17 €	1.789,52 €	36.141,77 €	1.742,34 €	41.199,80 €
10 a 13 años	1.270,54 €	372,44 €	3.422,33 €	0,00 €	5.065,31 €
14 a 17 años	5.345,41 €	13.057,88 €	40.795,66 €	1.017,09 €	60.216,04 €
18 a 23 años	89.280,92 €	66.435,81 €	254.876,54 €	4.355,86 €	414.949,13 €
24 a 29 años	51.889,77 €	43.843,16 €	138.400,70 €	6.969,37 €	241.103,00 €
30 años o más	45.785,09 €	202.439,09 €	538.700,76 €	16.697,45 €	803.622,38 €
Todos	195.606,61 €	329.168,19 €	1.037.945,33 €	35.428,35 €	1.598.148,49 €
Año 2028	TOTAL				
Importe económico por Cluster Complemento de desarrollo Profesional					
	G01	G02	G03	G04	
3 a 5 años	508,72 €	1.230,29 €	25.607,56 €	4.646,25 €	31.992,82 €
6 a 9 años	1.526,17 €	1.789,52 €	36.141,77 €	1.742,34 €	41.199,80 €
10 a 13 años	1.270,54 €	372,44 €	3.422,33 €	0,00 €	5.065,31 €
14 a 17 años	5.345,41 €	13.057,88 €	40.795,66 €	1.017,09 €	60.216,04 €
18 a 23 años	89.280,92 €	66.435,81 €	254.876,54 €	4.355,86 €	414.949,13 €
24 a 29 años	51.889,77 €	43.843,16 €	138.400,70 €	6.969,37 €	241.103,00 €
30 años o más	45.785,09 €	202.439,09 €	538.700,76 €	16.697,45 €	803.622,38 €
Todos	195.606,61 €	329.168,19 €	1.037.945,33 €	35.428,35 €	1.598.148,49 €

En relación con lo anterior el resultado de la aplicación de la medida propuesta sería el siguiente:

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 19/20	

**Año 2026 a 2028****Importe económico por Cluster Complemento de desarrollo Profesional**

	G01	G02	G03	G04		
3 a 5 años	1.978,37 €	4.784,47 €	99.584,94 €	18.068,74 €	124.416,52 €	
6 a 9 años	5.935,10 €	6.959,23 €	140.551,32 €	6.775,78 €	160.221,43 €	
10 a 13 años	4.940,97 €	1.448,39 €	13.309,08 €	0,00 €	19.698,44 €	
14 a 17 años	20.787,70 €	50.780,65 €	158.649,80 €	3.955,36 €	234.173,51 €	
18 a 23 años	347.203,58 €	258.361,49 €	991.186,56 €	16.939,44 €	1.613.691,07 €	
24 a 29 años	201.793,54 €	170.501,18 €	538.224,96 €	27.103,10 €	937.622,78 €	
30-años o más	178.053,12 €	787.263,12 €	2.094.947,40 €	64.934,52 €	3.125.198,16 €	
	760.692,39 €	1.280.098,53 €	4.036.454,06 €	137.776,94 €	6.215.021,91 €	

Año 2026 a 2028**Importe económico por Cluster Complemento de Desempeño Individual**

	G01	G02	G03	G04		
3 a 5 años	847,87 €	2.050,49 €	42.679,26 €	7.743,74 €	53.321,36 €	
6 a 9 años	2.543,62 €	2.982,53 €	60.236,28 €	2.903,90 €	68.666,33 €	
10 a 13 años	2.117,56 €	620,74 €	5.703,89 €	0,00 €	8.442,19 €	
14 a 17 años	8.909,02 €	21.763,13 €	67.992,77 €	1.695,15 €	100.360,07 €	
18 a 23 años	148.801,54 €	110.726,35 €	424.794,24 €	7.259,76 €	691.581,89 €	
24 a 29 años	86.482,94 €	73.071,94 €	230.667,84 €	11.615,62 €	401.838,34 €	
30-años o más	76.308,48 €	337.398,48 €	897.834,60 €	27.829,08 €	1.339.370,64 €	
	326.011,02 €	548.613,66 €	1.729.908,88 €	59.047,26 €	2.663.580,82 €	

Año 2026 a 2028 TOTAL**Importe económico por Cluster Complemento de desarrollo Profesional**

	G01	G02	G03	G04		
3 a 5 años	2.826,24 €	6.834,96 €	142.264,20 €	25.812,48 €	177.737,88 €	
6 a 9 años	8.478,72 €	9.941,76 €	200.787,60 €	9.679,68 €	228.887,76 €	
10 a 13 años	7.058,53 €	2.069,13 €	19.012,97 €	0,00 €	28.140,63 €	
14 a 17 años	29.696,72 €	72.543,78 €	226.642,57 €	5.650,51 €	334.533,58 €	
18 a 23 años	496.005,12 €	369.087,84 €	1.415.980,80 €	24.199,20 €	2.305.272,96 €	
24 a 29 años	288.276,48 €	243.573,12 €	768.892,80 €	38.718,72 €	1.339.461,12 €	
30-años o más	254.361,60 €	1.124.661,60 €	2.992.782,00 €	92.763,60 €	4.464.568,80 €	
	1.086.703,41 €	1.828.712,19 €	5.766.362,94 €	196.824,19 €	8.878.602,73 €	

EL DIRECTOR GERENTE

Fdo.: Alejandro García Hernández

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOAQUIN ALEJANDRO GARCIA HERNANDEZ	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 20/20	

**CONSEJERÍA DE SANIDAD, PRESIDENCIA Y
EMERGENCIAS.
Dirección Gerencia de la Agencia de Seguridad y
Gestión Integral de Emergencias de Andalucía.
ASEMA.**

Fecha: la de la firma electrónica.

Asunto: Informe Acuerdo.

c/ Inca Garcilaso, 2.
41092 – Sevilla.

**INFORME SOBRE ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA AGENCIA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN
INTEGRAL DE EMERGENCIAS DE ANDALUCÍA (EMA)**

Con fecha 11 de mayo de 2026, se recibe, para informe de esta Dirección General, expediente relativo al Acuerdo derivado de la negociación colectiva del marco regulador de condiciones laborales específicas en la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, exponiendo lo siguiente:

“Mediante Acuerdo de 26 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de 12 de noviembre de 2025, por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de Función Pública de Andalucía. En el Acuerdo de la Mesa General se contempla dentro de sus objetivos principales el de optimizar las condiciones laborales del personal del sector público. En este sentido dice expresamente el Acuerdo que “una Administración moderna necesita personal cualificado, motivado y comprometido. Mejorar la calidad del empleo público –a través de formación, estabilidad, desarrollo profesional y condiciones laborales adecuadas– permite contar con personas capaces de afrontar los retos de transformación digital, agilización de trámites y optimización de procedimientos administrativos y atención ciudadana de calidad”.

El citado acuerdo tiene como objetivo establecer el marco de referencia para el desarrollo de las políticas de personal en los próximos años. En él se recogen los elementos clave que orientarán dicha evolución, siendo uno de ellos la adecuación, actualización y modernización de los convenios colectivos del personal que presta servicios en el Sector Público Instrumental (SPI) y avanzar en su ordenación.

En este contexto, para acompañar la profunda reestructuración en la que se encuentra inmersa la Agencia, se iniciará una negociación orientada a establecer criterios homogéneos que garanticen la equidad entre trabajadores promoviendo una estructura retributiva más justa y coherente que facilite una adecuada gestión del factor humano y una óptima gestión de sus procesos.

Asimismo, se persigue que en este proceso se tenga en consideración que la pérdida de relevancia de los complementos salariales vinculados a la permanencia en el puesto introducidos en el último convenio colectivo debe ser compensada mediante la incorporación, en este acuerdo, de complementos salariales de carácter funcional que valoren tanto la productividad del trabajador como la experiencia adquirida en el desempeño del puesto.

Plaza Nueva, 4.
Tfno.: 954782403
dgpospa cjalfp@juntadeandalucia.es



Es copia auténtica de documento electrónico

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	CARLOS MARINE PLA	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 1/4	



Se trata de implantar un modelo de productividad que incorpora la experiencia laboral, de forma que no solo mide la cantidad y calidad de los servicios, sino que pondera el desempeño basándose en la experiencia acumulada (conocimiento, eficiencia, calidad, mentoría) del trabajador en la Agencia, en los términos previsto en la memoria justificativa que se acompaña a la presente solicitud, en la que a si mismo se define el concepto retributivo propuesto”.

El modelo propuesto tiene, como objetivo, el establecimiento de un nuevo complemento de desarrollo profesional y experiencia operativa, así como la modificación del artículo 93.2 del convenio colectivo.

La modificación retributiva se plantea en el marco del artículo 12.3 de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026, que establece que, “*lo dispuesto en el apartado 2 (En el año 2026, las retribuciones del personal del sector público andaluz, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional tercera, no experimentarán incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Para el personal laboral, esta previsión se aplicará a la masa salarial en los términos que se establecen en el artículo 18) debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo*”.

En este caso, conforme establece la disposición adicional undécima de la precitada Ley 8/2025 del Presupuesto, “*La competencia para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 12.3 de la presente ley, cuando se refiera al personal laboral no sujeto al VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de las entidades instrumentales del sector público andaluz, corresponderá al Consejo de Gobierno a propuesta de la Consejería a la que esté adscrita o de la que dependa la entidad instrumental, a iniciativa de esta última, y previo informe favorable de las Consejerías competentes en materia de Hacienda y de sector público instrumental*”.

A este respecto, procede señalar que la Agencia ha incorporado al expediente la propuesta de Acuerdo, incluyendo la justificación de la propuesta y su valoración económica.

Igualmente, consta en el expediente, informe del Gabinete Jurídico, de fecha 7 de mayo, respecto a la adecuación a las limitaciones al incremento de masa salarial, “**INFORME AJ-CSPEP 2026/55 SOBRE PROPUESTA DE RETRIBUCIÓN DEL COMPLEMENTO DE EXPERIENCIA OPERATIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL PARA LA GESTIÓN DE LAS EMERGENCIAS**”.

El Decreto 211/2024, de 24 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, en su artículo 13.b) determina que a la persona titular de la Dirección General de Planificación y Organización del Sector Público Andaluz le corresponden, además de las previstas con carácter general en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, las siguientes competencias:

“8.ª La emisión de los informes preceptivos sobre determinación y modificación de las condiciones retributivas del personal laboral común no incluido en el VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y personal directivo de las entidades instrumentales y consorcios del sector público de Andalucía”.

Analizado el mismo se observa que el precuerdo remitido tiene por objeto regular las condiciones laborales del personal procedente de AMAYA tras su subrogación en la Agencia, quedando circunscrito el ámbito de aplicación del preacuerdo únicamente a dicho personal.

La propuesta se inserta en un proceso de reordenación estructural derivado de la creación de ASEMA y la integración de personal procedente de la Agencia del Medio Ambiente y del Agua de Andalucía. Desde el

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	CARLOS MARINE PLA	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 2/4	



punto de vista organizativo, en los términos requeridos por el precitado informe del Gabinete Jurídico, la misma justificaría una modificación sustancial del contenido funcional de los puestos, con incremento de su exigencia técnica, responsabilidad operativa y coordinación bajo mando único. Ello conlleva la creación de un complemento que estará vinculado a la profesionalización, la experiencia y desempeño, lo que se considera compatible con un modelo de gestión por competencias y evaluación del desempeño alineado con la lógica de integración funcional, tras sendos procesos de integración del personal adscrito al operativo INFOCA procedente de la Agencia del Medio Ambiente y del Agua de Andalucía.

El diseño del complemento responde a las directrices del Acuerdo de 6 de mayo de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de 10 de febrero de 2025, que establece la constitución de la Comisión de Negociación y Consulta del Sector Público Instrumental e impulsa la homogeneización de estructuras retributivas, la sustitución de automatismos (antigüedad) por criterios funcionales y su vinculación a objetivos.

Dicha medida contribuye a la ordenación y racionalización del sistema retributivo, favoreciendo la coherencia interorganizativa dentro del sector público instrumental, evitando, en suma, la proliferación de conceptos retributivos rígidos no vinculados al desempeño, contribuyendo a la sostenibilidad organizativa a medio plazo.

En opinión de este Centro Directivo el complemento propuesto presenta rasgos propios de un complemento funcional de productividad, puesto que, en el mismo, se identifican las siguientes características:

• Está basado en factores objetivos:

- grupo profesional.
- experiencia acreditada.
- evaluación del desempeño.

• Está vinculado a:

- resultados.
- objetivos.
- calidad del servicio.

Dichas características permiten su integración en sistemas modernos de gestión de recursos humanos y diferenciarlo claramente de complementos automáticos (antigüedad) que no serían compatibles con los principios del EBEP sobre evaluación del desempeño.

La integración progresiva del complemento de antigüedad en la estructura retributiva de la entidad (2026-2028), implica la transición desde un modelo estático vinculado al tiempo de servicio prestado, hacia otro más dinámico en el que concurren dos factores, la experiencia y el desempeño. Desde el punto de vista organizativo permite mejorar la gestión estratégica del talento, favoreciendo la alineación entre carrera profesional y necesidades operativas, reduciendo rigideces estructurales. Sin perjuicio de ello, debe destacarse la necesidad de dotar al sistema de sistemas de evaluación de riesgo alineados con las Directivas comunitarias relativas periodos de descanso, periodos de referencia y descansos compensatorios para jornadas extendidas y desplazamientos.

En opinión de este Centro Directivo la propuesta se configura como una reordenación interna coherente con el principio de eficiencia en la asignación de recursos públicos, alineándose con la exigencia de singularidad y excepcionalidad en adecuaciones retributivas. No obstante, debe recordarse la necesidad

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	CARLOS MARINE PLA	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 3/4	



anteriormente expresada de implantar instrumentos de evaluación objetivos, verificables y transparentes que aseguren la neutralidad en el tratamiento de la masa salarial y dotar al sistema de medidas de seguimiento del impacto organizativo de la propuesta, particularmente durante el periodo transitorio.

Es cuanto procede informar, salvo mejor criterio fundamentado en derecho, sin perjuicio del pronunciamiento en materia económico-financiera emitido por la Consejería competente en materia de Hacienda, en el ámbito de competencias de este Centro Directivo.

EL DIRECTOR GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN
DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ,

Fdo.: Carlos Mariné Pla.

Es copia auténtica de documento electrónico

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	CARLOS MARINE PLA	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 4/4	

Fecha: la que se indica al pie de firma

AGENCIA DE EMERGENCIAS DE ANDALUCÍA

Ref.:

Dirección Gerencia

Asunto : Informe para firma preacuerdo y Acuerdo
C.Gobierno

Se ha recibido escrito de esa Agencia de Emergencias de Andalucía (Bandeja INT/2026/1807453) solicitando el informe sobre los aspectos presupuestario y económico-financiero establecido en el artículo 24 de la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para la determinación y modificación de las condiciones retributivas o de trabajo con incidencia económico-presupuestaria del personal laboral no sujeto al VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de las agencias, sociedades mercantiles del sector público andaluz, consorcios, fundaciones y demás entidades a que se refiere el artículo 5 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía. La emisión de este informe es competencia de esta Dirección General en virtud de lo establecido en el artículo 11.1.k) del Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social.

En el escrito se solicita informe, conforme a lo establecido en el artículo 24.2.c) de la Ley del Presupuesto, para la firma del acuerdo en la Agencia de Emergencias de Andalucía, al objeto de crear un nuevo complemento de desarrollo profesional y experiencia operativa, modificar el artículo 93.2 del convenio colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, aplicable al personal integrado procedente de dicha Agencia, y regular la gestión del procedimiento de emergencias al margen de los incendios forestales.

A este respecto, dado que conforme a la Disposición Adicional Undécima de la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para 2026, corresponde al Consejo de Gobierno a propuesta de la Consejería a la que esté adscrita o de la que dependa la entidad instrumental, a iniciativa de esta última y previo informe favorable de las Consejerías competentes en materia de Hacienda y de sector público instrumental, la aprobación de las adecuaciones retributivas del personal laboral no sujeto al VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de las entidades instrumentales del sector público andaluz; debemos indicar que el informe actual se emite tanto respecto a la firma del acuerdo en la entidad como a la propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno que apruebe las adecuaciones retributivas contenidas en la propuesta.

Con relación a la solicitud planteada, ya se emitió informe favorable, de fecha 06/05/2026, en expediente CV_00016_2026 para el inicio de las negociaciones; si bien se exponía en dicho informe que en la solicitud que se tramitara para la firma del acuerdo debía aportarse informe del Gabinete Jurídico respecto a la adecuación a las limitaciones al incremento de masa salarial, justificación de que el ámbito subjetivo de las propuestas comprende exclusivamente al personal integrado en EMA procedente de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, confirmación de que la obtención de una EDP inferior al 65% implicará que no se perciba ningún importe por el módulo de evaluación del desempeño personal, aclaración adicional respecto al factor Resultado de la Evaluación del Desempeño (REDP), confirmación de la ponderación de los

C/ Juan Antonio de Vizarrón, s/n
Edif. Torretriana. Isla de la Cartuja, 41092-Sevilla

T: 955065003
dgpresupuestos.registro.cehyfe@juntadeandalucia.es



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 1/9	



complementos en función de la jornada anual efectiva de los contratos fijos discontinuos, a jornada parcial y similares, y confirmación de que las propuestas realizadas serían incompatibles con cualquier compromiso o requerimiento respecto a complementos de antigüedad del citado personal.

En este sentido, se incorpora al actual expediente informe del Gabinete Jurídico solicitado respecto a la adecuación a las limitaciones al incremento de masa salarial, y se especifica en la propuesta de acuerdo que la obtención de una EDP inferior al 65% implicará que no se perciba ningún importe por el módulo de evaluación del desempeño personal, que se ponderan los complementos en función de la jornada anual efectiva y que las propuestas realizadas son incompatibles con cualquier compromiso o requerimiento respecto a complementos de antigüedad del citado personal.

Asimismo, se especifica que la propuesta se enmarca en el marco del Acuerdo de Empresa, instrumento adecuado para regular materias organizativas y de gestión interna relativas al personal subrogado, y que la propuesta de acuerdo tiene por objeto regular las condiciones laborales del personal procedente de AMAYA tras su subrogación en EMA, quedando circunscrito su ámbito de aplicación a dicho personal.

El contenido de la propuesta se estructura en justificación de la misma, ámbito de aplicación, complemento de desarrollo profesional y experiencia operativa, modificación respecto al artículo 93.2 del convenio colectivo, aplicación progresiva durante el periodo 2026 a 2028 y regulación del procedimiento de emergencias al margen de los incendios forestales:

- Justificación y Marco Normativo: Establece la necesidad de optimizar la respuesta ante emergencias bajo un mando único y define la personalidad jurídica de la nueva Agencia.
- Ámbito de Aplicación: que definido en el punto 2 del texto que el acuerdo regula las condiciones del personal subrogado procedente de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA), indicando que queda circunscrito el ámbito de aplicación del preacuerdo a dicho personal.
- Creación del Complemento de Productividad: se regula en el punto 3.1 el nuevo "Complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional", el cual se divide en dos módulos: uno de desarrollo profesional (basado en cuantía base y años de experiencia) y otro de evaluación del desempeño (basado en indicadores de rendimiento individual y grupal).

Según se recoge en el preacuerdo, este Complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional posee una naturaleza estrictamente funcional y productiva, vinculada al desempeño efectivo y la especialización técnica, por lo que la experiencia acumulada no constituye antigüedad ni genera derechos automáticos por el mero transcurso del tiempo. Bajo su régimen de incompatibilidad, este incentivo es incompatible con el reconocimiento de nuevos complementos de antigüedad en el mismo ámbito funcional, estableciendo la sustitución gradual de los conceptos actuales y una cláusula de extinción en caso de que un futuro marco legal permitiera recuperar la antigüedad, evitando así duplicidades retributivas y asegurando la estabilidad económica de la plantilla.

- El punto 3.2 del preacuerdo propone la modificación del Artículo 93.2 del convenio colectivo para establecer dos tipos de complementos personales destinados a garantizar la estabilidad económica y reconocer la veteranía del personal:
 - Complemento personal no absorbible: Se crea para compensar las diferencias económicas negativas que pudieran surgir tras la implantación del nuevo sistema retributivo. Este concepto se mantendrá actualizado según los incrementos de la Ley de Presupuestos y solo tendrá carácter absorbible en caso de promoción a un puesto de nivel superior, evitando que el salario resultante supere al del nuevo puesto.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 2/9	



- Complemento personal por experiencia superior a 30 años: Se establece un reconocimiento económico específico para los trabajadores que acrediten más de tres décadas en la empresa. Este complemento se abona en 12 mensualidades y se estructura en cuatro tramos, con cuantías anuales que varían según el grupo profesional. Asimismo se indica que las cantidades que serán revalorizadas conforme a la Ley General de Presupuestos.
- El contenido económico e implantación se recoge en el punto 4 del texto: Detalla en las tablas salariales las cuantías por grupos profesionales y el cronograma de aplicación desde el 1 de enero de 2026. Además, indica que para el personal con contratos a tiempo parcial o en modalidades de trabajo discontinuo, la cuantía de ambos módulos se percibirá de forma proporcional al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el año.
- En el punto 5 se recoge el régimen transitorio para el periodo 2026-2028 donde se establece un calendario para la integración gradual del antiguo complemento de antigüedad en el nuevo sistema con los siguientes porcentajes: 65% en 2026, 80% en 2027 y 100% en 2028. Asimismo se recoge en dicho punto que durante el primer año de aplicación, el módulo de Evaluación del Desempeño (EDP) no será aplicable debido a la inexistencia de datos evaluables del ejercicio anterior. El devengo de los nuevos complementos tendrá carácter no retroactivo y el régimen transitorio se mantendrá estrictamente hasta que el sistema de evaluación esté plenamente operativo.

Además, la garantía establecida en el punto 5 del preacuerdo, que se denomina "Garantía de neutralidad retributiva y control", especifica que el cambio al nuevo modelo tiene la naturaleza de una reordenación que no debe suponer un incremento neto de la masa salarial en términos homogéneos. Asimismo establece mecanismos de verificación para asegurar que se cumpla esta neutralidad, se establece el desarrollo interno de seguimiento periódico del impacto económico y sistemas de evaluación diseñados para verificar que no haya variaciones en la masa salarial. Por último, indica que cualquier desviación será objeto de revisión por la Comisión de Seguimiento.

- Para finalizar, en el punto 6 se realiza la propuesta de acuerdo para la regulación de emergencias al margen de los incendios forestales: Incorpora un marco específico para la intervención del operativo INFOCA en emergencias de protección civil ajenas a los incendios forestales, garantizando derechos de voluntariedad, descansos y compensaciones fundamentándose en principios de excepcionalidad y proporcionalidad. Esta normativa establece que la modificación de cuadrantes o jornadas solo podrá ocurrir en situaciones de emergencia declarada, priorizando siempre la adscripción voluntaria y garantizando el respeto a los derechos de conciliación, sin que quepa penalización por motivos justificados. Asimismo, se blindan los descansos mínimos irrenunciables, se asegura la participación y control sindical mediante información inmediata sobre las activaciones y se incluye una cláusula de garantía que declara nula toda movilización extraordinaria que incumpla lo estipulado o la legislación vigente.

Respecto a la incidencia económica de la propuesta, en la memoria económica se expone lo siguiente:

- Complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional:

Respecto al nuevo complemento de desarrollo profesional y experiencia operativa, se aclara que el módulo de desarrollo profesional y experiencia operativa se determina mediante un componente de Desarrollo Profesional (DP) potenciado por un Factor de Experiencia Operativa (EO), según la fórmula "Total a percibir = Cuantía base DP x EO".

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 3/9	



Por contra, el Módulo de Evaluación del Desempeño Personal se determina mediante un componente de Evaluación del Desempeño (EDP) potenciado por el mismo Factor de Experiencia Operativa (EO) y ajustado por el Resultado de la Evaluación del Desempeño (REDP), según la fórmula “Total a Percibir = Cuantía Base EDP x EO x REDP.

Siendo los componentes base DP y EDP, y el Factor de Experiencia Operativa (EO) los siguientes, por lo que resultarían los importes máximos indicados en caso de factor máximo REDP:

Grupo	Módulo de desarrollo profesional y experiencia operativa	Módulo de Evaluación del Desempeño
G01	494,59 €	211,97 €
G02	434,92 €	186,39 €
G03	333,10 €	142,76 €
G04	282,34 €	121,00 €

0 a 2 años	0
3	1
6	2
10	3,33
14	4,67
18	6
24	8
30	10

Importe económico por Cluster Complemento de desarrollo Profesional

	G01	G02	G03	G04
3 a 5 años	494,59 €	434,95 €	333,06 €	282,32 €
6 a 9 años	989,18 €	869,90 €	666,12 €	564,65 €
10 a 13 años	1.646,99 €	1.448,39 €	1.109,09 €	940,14 €
14 a 17 años	2.309,74 €	2.031,23 €	1.555,39 €	1.318,45 €
18 a 23 años	2.967,55 €	2.609,71 €	1.998,36 €	1.693,94 €
24 a 29 años	3.956,74 €	3.479,62 €	2.664,48 €	2.258,59 €
30-años o más	4.945,92 €	4.349,52 €	3.330,60 €	2.823,24 €

Importe económico por Cluster Complemento de Desempeño Individual

	G01	G02	G03	G04
3 a 5 años	211,97 €	186,41 €	142,74 €	121,00 €
6 a 9 años	423,94 €	372,82 €	285,48 €	241,99 €
10 a 13 años	705,85 €	620,74 €	475,32 €	402,92 €
14 a 17 años	989,89 €	870,53 €	666,60 €	565,05 €
18 a 23 años	1.271,81 €	1.118,45 €	856,44 €	725,98 €
24 a 29 años	1.695,74 €	1.491,26 €	1.141,92 €	967,97 €
30-años o más	2.119,68 €	1.864,08 €	1.427,40 €	1.209,96 €

Por tanto, el resultado máximo de coste presupuestario de la aplicación de la medida propuesta (incluyendo Módulo de desarrollo profesional y experiencia operativa y de evaluación del desempeño personal), conforme al personal actual al que aplicaría, sería el siguiente:

Importe económico por Cluster Complemento de desarrollo Profesional

	G01	G02	G03	G04	TOTAL
3 a 5 años	2.826,24 €	6.834,96 €	142.264,20 €	25.812,48 €	177.737,88 €
6 a 9 años	8.478,72 €	9.941,76 €	200.787,60 €	9.679,68 €	228.887,76 €
10 a 13 años	7.058,53 €	2.069,13 €	19.012,97 €	0,00 €	28.140,63 €
14 a 17 años	29.696,72 €	72.543,78 €	226.642,57 €	5.650,51 €	334.533,58 €
18 a 23 años	496.005,12 €	369.087,84 €	1.415.980,80 €	24.199,20 €	2.305.272,96 €
24 a 29 años	288.276,48 €	243.573,12 €	768.892,80 €	38.718,72 €	1.339.461,12 €
30-años o más	254.361,60 €	1.124.661,60 €	2.992.782,00 €	92.763,60 €	4.464.568,80 €
	1.086.703,41 €	1.828.712,19 €	5.766.362,94 €	196.824,19 €	8.878.602,73 €

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR EDUARDO LEON LÁZARO

11/05/2026

VERIFICACIÓN

PÁG. 4/9



Si bien, tal y como se exponía en la propuesta de inicio de negociaciones, se especifica que la aplicación sería gradual durante los ejercicios 2026 a 2028, adaptándose los módulos a dichos ejercicios, y resultando así un importe máximo de 4,35 millones y 7,28 millones para los ejercicios 2026 y 2027 respectivamente según las tablas adjuntas aportadas y conforme a los siguientes importes de los módulos.

Año 2026

Módulo de desarrollo profesional y experiencia operativa ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	346,21 €	692,43 €	1.152,89 €	1.616,82 €	2.077,29 €	2.769,72 €	3.462,14 €
G02	304,47 €	608,93 €	1.013,87 €	1.421,86 €	1.826,80 €	2.435,73 €	3.044,66 €
G03	233,14 €	466,28 €	776,36 €	1.088,77 €	1.398,85 €	1.865,14 €	2.331,42 €
G04	197,63 €	395,25 €	658,10 €	922,92 €	1.185,76 €	1.581,01 €	1.976,27 €

Año 2027

Módulo de desarrollo profesional y experiencia operativa ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	494,59 €	989,18 €	1.646,99 €	2.309,74 €	2.967,55 €	3.956,74 €	4.945,92 €
G02	434,95 €	869,90 €	1.448,39 €	2.031,23 €	2.609,71 €	3.479,62 €	4.349,52 €
G03	333,06 €	666,12 €	1.109,09 €	1.555,39 €	1.998,36 €	2.664,48 €	3.330,60 €
G04	282,32 €	564,65 €	940,14 €	1.318,45 €	1.693,94 €	2.258,59 €	2.823,24 €

Módulo de evaluación del desempeño personal ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	84,79 €	169,57 €	282,34 €	395,96 €	508,72 €	678,30 €	847,87 €
G02	74,56 €	149,13 €	248,30 €	348,21 €	447,38 €	596,51 €	745,63 €
G03	57,10 €	114,19 €	190,13 €	266,64 €	342,58 €	456,77 €	570,96 €
G04	48,40 €	96,80 €	161,17 €	226,02 €	290,39 €	387,19 €	483,98 €

Año 2028

Módulo de desarrollo profesional y experiencia operativa ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	494,59 €	989,18 €	1.646,99 €	2.309,74 €	2.967,55 €	3.956,74 €	4.945,92 €
G02	434,95 €	869,90 €	1.448,39 €	2.031,23 €	2.609,71 €	3.479,62 €	4.349,52 €
G03	333,06 €	666,12 €	1.109,09 €	1.555,39 €	1.998,36 €	2.664,48 €	3.330,60 €
G04	282,32 €	564,65 €	940,14 €	1.318,45 €	1.693,94 €	2.258,59 €	2.823,24 €

Módulo de evaluación del desempeño personal ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	211,97 €	423,94 €	705,85 €	989,89 €	1.271,81 €	1.695,74 €	2.119,68 €
G02	186,41 €	372,82 €	620,74 €	870,53 €	1.118,45 €	1.491,26 €	1.864,08 €
G03	142,74 €	285,48 €	475,32 €	666,60 €	856,44 €	1.141,92 €	1.427,40 €
G04	121,00 €	241,99 €	402,92 €	565,05 €	725,98 €	967,97 €	1.209,96 €

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR

EDUARDO LEON LÁZARO

11/05/2026

VERIFICACIÓN

PÁG. 5/9



- Calendario para la integración gradual del antiguo complemento de antigüedad:

Por otro lado, se mantiene en la propuesta que la finalización del antiguo complemento personal de antigüedad hacia el nuevo modelo retributivo, se llevará a cabo de forma progresiva mediante la aplicación del siguiente calendario, originándose por tanto un menor coste presupuestario estimado en 1.232,311,17€ con la siguiente evolución:

Año 2026: Se integrará el 65% del importe en el nuevo complemento.

Año 2027: Se integrará el 80% del importe en el nuevo complemento.

Año 2028: Se integrará el 100% del importe en el nuevo complemento.

- Modificación del Artículo 93.2 del convenio colectivo

Respecto al artículo 93.2 del convenio colectivo aplicable al personal integrado en EMA procedente de AMAYA, se propone su aplicación en los siguientes términos:

a) Mantener la redacción del complemento personal no absorbible en términos similares al actual convenio colectivo.

b) Complemento personal para aquellos trabajadores que acrediten una experiencia en la empresa superior a los 30 años, abonable en 12 mensualidades y de acuerdo con las siguientes cuantías anuales, que conforme a la actual plantilla integrada en EMA totalizaría un coste retributivo de 385.888,07 euros:

	G I	G II	G III	G IV
Entre 30 y 32 años	706,56 €	621,31 €	475,85 €	403,35 €
Entre 33 y 35 años	1.413,12 €	1.242,62 €	951,71 €	806,70 €
Entre 36 y 38 años	2.119,68 €	1.863,93 €	1.427,56 €	1.210,05 €
Mayor de 39 años	2.826,24 €	2.485,24 €	1.903,42 €	1.613,40 €

Personas	G I	G II	G III	G IV	TOTAL
Entre 30 y 32 años	13	137	474	16	640
Entre 33 y 35 años	11	17	18	1	47
Entre 36 y 38 años					0
Mayor de 39 años	0	2	0	0	2
	24	156	492	17	689

Total	G I	G II	G III	G IV	TOTAL
Entre 30 y 32 años	9.185,28 €	85.119,47 €	225.552,90 €	6.453,60 €	326.311,25 €
Entre 33 y 35 años	15.544,32 €	21.124,54 €	17.130,78 €	806,70 €	54.606,34 €
Entre 36 y 38 años	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Mayor de 39 años	0,00 €	4.970,48 €	0,00 €	0,00 €	4.970,48 €
	24.729,60 €	111.214,49 €	242.683,68 €	7.260,30 €	385.888,07 €

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 6/9	



- Propuesta de acuerdo para la regulación de emergencias al margen de los incendios forestales:

Finalmente, se incluye en la propuesta un acuerdo para la regulación de emergencias al margen de los incendios forestales, al objeto de garantizar la seguridad jurídica del personal y de la organización, y sin incidencia en la masa salarial y limitada a los términos estricta y legalmente previstos en el convenio de aplicación.

En otro orden de cosas, y atendiendo a las observaciones formuladas por el Gabinete Jurídico sobre la necesidad de que la motivación se centre estrictamente en las características objetivas de los puestos de trabajo, y no en circunstancias personales del personal afectado, que permitan justificar plenamente al Consejo de Gobierno el carácter singular y excepcional de la propuesta, conforme a los requisitos exigidos por el artículo 12.3 de la Ley de Presupuestos, el órgano gestor ha procedido a justificar técnicamente dicho carácter singular y excepcional de la propuesta conforme a dichos requisitos. De este modo, la adecuación retributiva se fundamenta en una modificación real de la estructura operativa y una ampliación de las funciones asignadas a los puestos

Sobre este particular, la memoria económica y funcional indica lo siguiente:

“En este sentido, la introducción de este complemento responde a la necesidad de adaptar la retribución de los puestos específicos del personal laboral propio integrado en la Agencia mediante la Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba el Protocolo de Integración de Personal en la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, así como mediante Resolución de 30 de marzo de 2026, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se modifica el Protocolo de Integración de Personal en la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía aprobado mediante Resolución de 26 de marzo de 2025 como consecuencia de la ampliación de funciones derivada de la puesta en marcha de la Agencia de Emergencias. Estos puestos han visto incrementada su actividad más allá de la lucha contra incendios forestales, puesto que el operativo INFOCA actúa como un servicio de intervención en diversas emergencias ambientales y de protección civil, especialmente aquellas que ocurren en el medio natural, como inundaciones, intervención en emergencias derivadas de fenómenos meteorológicos adversos, búsqueda y rescate de personas desaparecidas, etc.

Es precisamente la experiencia acumulada de estos profesionales en la gestión de incendios forestales y de interfaz, y su participación ocasional en apoyo a emergencias de otras tipologías, lo que les hace especialmente aptos, en aras de la modernización y optimización de nuestros servicios públicos, para su incorporación a los grupos de intervención general y logística de los distintos planes especiales de emergencias de Andalucía, lo que supone en sí mismo la optimización de los recursos públicos de intervención en emergencias como mejora de la calidad de la atención a la ciudadanía”

Dado que esta justificación se fundamenta en la adecuación de perfiles, la especialización técnica y de reordenación interna de la Agencia, se considera que el análisis de este extremo excede del carácter estrictamente económico-financiero para incidir directamente en la organización y planificación de los recursos humanos del sector instrumental. Por consiguiente, se considera que este planteamiento merece una revisión y valoración por parte de la Dirección General del Sector Público Instrumental de forma que se valide la concurrencia de las condiciones excepcionales que facultan la adecuación retributiva, con carácter previo a su elevación al Consejo de Gobierno.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 7/9	



Conclusiones

Se mantiene la incidencia económica máxima de la propuesta realizada para el inicio de negociaciones, conforme al siguiente desglose:

	Año 2026	Año 2027	Año 2028 y siguientes
Complemento de desarrollo profesional y experiencia operativa	4.350.515,34	7.280.454,24	8.878.602,73
Absorción complemento personal en sustitución complemento antigüedad	-915.060,82	-1.037.177,61	-1.200.000,00
Complemento antigüedad >30 años	385.888,07	385.888,07	385.888,07
TOTAL	3.821.342,59	6.629.164,70	8.064.490,80

Respecto a la financiación de la propuesta, la misma se enmarca en el Acuerdo de 26 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, lo cual se confirma mediante escrito de la propia Secretaría General para la Administración Pública. A este respecto, en los informes preceptivos realizados por este Centro Directivo relativos al acuerdo general y en el expediente que lo sustenta, se expuso que las negociaciones que se inicien en las distintas entidades del Sector Público Instrumental (SPI) se ajustarán a los límites establecidos por las consignaciones económicas de cada entidad y a la normativa presupuestaria vigente en cada momento, mediante la adopción de medidas organizativas, tales como revisión y racionalización de funciones, reasignación de tareas, optimizando perfiles profesionales y cargas de trabajo, o la implantación de sistemas de trabajo flexible, o la redefinición de estructuras orgánicas, como pudieran ser la agrupación de categorías profesionales o la mejora de procesos internos, respetando en todo caso la masa salarial en términos homogéneos; y las negociaciones que se inicien deberán ajustarse a los límites derivados de la tasa de reposición de efectivos.

A este respecto y tal como se indicó en dichos informes preceptivos al acuerdo de negociación colectiva general, debido a la amplitud del alcance del proceso de modernización del Sector Público Instrumental y a la naturaleza preliminar de las propuestas presentadas, no existe dotación presupuestaria de reserva alguna para ninguna de las entidades involucradas en dicho acuerdo de negociación colectiva general.

En este sentido, la habilitación de la cobertura presupuestaria necesaria para la adopción de los acuerdos definitivos queda no solo estrictamente supeditada a la justificación plena y fehaciente del cumplimiento de las limitaciones legales a la masa salarial, evaluada siempre en términos de estricta homogeneidad, sino que dependerán de su acreditación en términos de eficiencia organizativa y estabilidad financiera, asegurando que la reordenación propuesta no suponga un incremento del gasto público no amparado por las excepciones legales vigentes.

Sin perjuicio de lo anteriormente indicado para el conjunto del sector público instrumental, hay que indicar que la Agencia de Emergencias de Andalucía está siendo objeto de una especial referencia desde su creación por parte del Presupuesto de la Junta de Andalucía en la asignación de recursos adicionales presupuestarios. No obstante, es obligado decir que la presente propuesta, en el caso en que los escenarios presupuestarios de financiación adicional para recursos propios en el conjunto de la Junta de Andalucía no resultaran sostenibles, podría conllevar la adopción de medidas de reorganización operativa, incluyendo la eliminación o amortización de plazas de la plantilla presupuestaria de la entidad afectada no esenciales, la limitación a la cobertura de interinidades por vacante o sustituciones, la aplicación de posibles ahorros tales como el derivado de pago delegado de IT, etc....., debiendo ser todo ello objeto de análisis permanente por este centro directivo durante el proceso de elaboración de los presupuestos. Sin perjuicio de lo anterior, la Agencia deberá incluir en el anteproyecto de los presupuestos siguientes que se elaboren las cantidades incluidas en la citada propuesta para la asignación en los escenarios presupuestarios de la correspondiente financiación, en su caso.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 8/9	



Por último, se informa que la actuación propuesta agota cualquier tipo de financiación adicional prevista procedente de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía que se tenía reservada para incremento de dotaciones de plantilla presupuestaria en la entidad.

Por tanto, una vez analizada la solicitud, y respecto a los aspectos presupuestario y económico-financiero, atendiendo tanto a la financiación indicada, como al hecho de que la propuesta realizada ahora se formula en términos similares a los informados favorablemente para el inicio de las negociaciones, esta Dirección General informa favorablemente la actuación propuesta.

Dado que el soporte documental y el objeto de valoración coinciden en ambos trámites legales, el presente pronunciamiento despliega una doble eficacia jurídica:

- Como informe previo antes de firma previsto en el artículo 24.2 c) de la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Como informe favorable de la Consejería competente en materia de Hacienda, exigido por la disposición adicional undécima de la citada Ley. Una vez acreditado que la propuesta constituye una adecuación retributiva de naturaleza singular y excepcional, sustentada en un proceso de reordenación interna que garantiza la estricta neutralidad de la masa salarial en términos de homogeneidad, tal como se indica en los informe que acompañan al expediente.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN		PÁG. 9/9	

PROPUESTA DE PREACUERDO RELATIVO AL COMPLEMENTO DE EXPERIENCIA OPERATIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL PARA LA GESTIÓN DE LAS EMERGENCIAS.

1.- JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA:

La Agencia de Emergencias de Andalucía (en adelante la Agencia) nace con la vocación estratégica de optimizar los procedimientos de respuesta ante las emergencias de protección civil, asumiendo la responsabilidad de dar soporte administrativo y técnico a la gestión integral definida por la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía, coordinando los servicios de respuesta y los organismos y entidades autonómicas y locales que intervienen en la resolución de las distintas tipologías de emergencia.

Autorizada su creación mediante el Decreto – ley 2/2023, de 11 de abril, por el que se adoptan medidas en materia de emergencias y gestión, prevención y extinción de incendios forestales y se autoriza la creación de la Agencia de Seguridad y Gestión de Emergencias de Andalucía, tendrá personalidad jurídica pública diferenciada y plena capacidad jurídica y de obrar, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión en los términos previstos en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Los Estatutos de la Agencia, aprobados mediante el Decreto 270/2024, de 16 de diciembre, y modificados mediante el Decreto-ley 5/2026, de 20 de abril, por el que se modifica el Decreto-ley 2/2023, de 11 de abril, por el que se adoptan medidas en materia de emergencias y gestión, prevención y extinción de incendios forestales y se autoriza la creación de la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, así como otras normas organizativas y en materia de emergencias, establecen como objeto de la misma, la coordinación, gestión y ejecución técnica y ejecutiva, bajo un mando único, del operativo de emergencias que sea de competencia autonómica, así como las producidas en el medio natural que por cualquier causa se produzcan en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La puesta en operación de la Agencia supone por tanto la optimización de los procedimientos de respuesta ante las emergencias de protección civil, mediante la unificación en una misma estructura de todos aquellos recursos de los que dispone la Comunidad Autónoma, así como la coordinación, con independencia de su titularidad, de todos aquellos medios y recursos de titularidad pública y privada que participan en la labor de protección de la vida e integridad física de las personas, los bienes y el medio ambiente.

Así, la Agencia asume la responsabilidad de dar soporte administrativo y técnico a la gestión integral definida por la Ley 2/2002, de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía, afianzando la definición de la gestión de las emergencias.

Tras la aprobación de los Estatutos, se produjo la integración del personal laboral procedente de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Con su integración en la nueva Agencia, dicho personal, tanto el adscrito al Servicio Operativo de Extinción de Incendios Forestales (SEIF) como el que realiza tareas administrativas transversales, ha visto ampliado el objeto de su intervención, antes limitado al ámbito de las emergencias

relacionadas con los incendios forestales, para integrarse en el nuevo modelo de gestión integral de las emergencias, con lo que deben afrontar nuevas competencias profesionales.

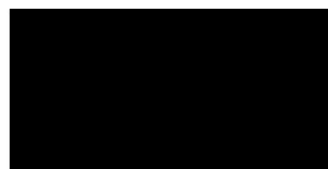
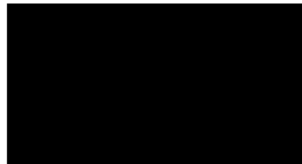
El Decreto 69/2024, de 4 de marzo, por el que se establece el contenido y efectos de la declaración de emergencia de interés general de Andalucía y se aprueba el Plan Territorial de Emergencias de Protección Civil de Andalucía, incorpora por primera vez al dispositivo INFOCA al grupo operativo de intervención y de logística.

La trayectoria profesional desarrollada por este personal constituye un activo estratégico para la Agencia, fruto de años de experiencia, formación continua y conocimiento aplicado en situaciones de emergencia, en las que dicho valor acumulado resulta de vital importancia. Este recorrido no solo refleja competencias técnicas consolidadas, sino también un conjunto de habilidades transversales —tales como la capacidad de resolución rápida de problemas, la adaptación a cambios organizativos y el manejo eficiente de recursos— que únicamente pueden adquirirse mediante la práctica prolongada en el puesto.

La gestión de emergencias ambientales requiere un conjunto de competencias altamente especializadas que solo pueden adquirirse mediante una combinación de formación técnica, experiencia operativa y participación directa en situaciones reales de riesgo. En este contexto, la trayectoria profesional del empleado constituye un capital laboral estratégico, esencial para garantizar la eficacia, la coordinación y la seguridad en intervenciones de emergencia.

A lo largo de su carrera, el personal ha desarrollado un conjunto de conocimientos y habilidades que mejoran la capacidad de respuesta institucional. Entre los principales elementos que conforman este capital laboral destacan:

- Conocimiento profundo de unos procesos tanto técnicos como administrativos complejos, que requieren además celeridad en su aplicación. Su experiencia acumulada le permite comprender con precisión los flujos de trabajo, las particularidades operativas y las necesidades de coordinación entre áreas, al objeto de dar una respuesta rápida a las distintas situaciones derivadas de la gestión de las emergencias.
- Experiencia práctica difícilmente sustituible. Las habilidades obtenidas mediante años de desempeño representan un valor necesario para la Agencia, ya que implica aprendizaje tácito desarrollado en contexto real de emergencia, no asimilable a otros contextos. Esta experiencia acumulada se traduce en capacidad para evaluar escenarios, anticipar la evolución de un incidente y aplicar medidas, tanto operativas como administrativas que le dan soporte, de contención y mitigación con eficiencia.
- Relaciones profesionales y redes de colaboración. Las emergencias implican la intervención simultánea de múltiples actores: protección civil, cuerpos de seguridad, autoridades ambientales, empresas especializadas, cuerpos de bomberos y entidades locales. El personal, que se encuentra además ubicado por todo el territorio andaluz, ha construido, a lo largo del tiempo, redes de colaboración y comunicación fluida que mejoran la eficiencia y reducen los tiempos de reacción en un entorno descentralizado que requiere de rápidas respuestas.
- Capacidad de anticipación y toma de decisiones. La trayectoria del personal le permite identificar patrones, prever incidencias y proponer mejoras basadas en experiencias previas contrastadas. La experiencia en emergencias ha consolidado habilidades de análisis rápido, priorización, liderazgo operativo y gestión segura de equipos en situaciones de riesgo. Este tipo de criterio profesional no puede improvisarse ni transferirse fácilmente, ya que procede de la propia experiencia en incidentes reales.



Es precisamente la experiencia acumulada de estos profesionales en la gestión de incendios forestales y de interfaz, y su participación ocasional en apoyo a emergencias de otras tipologías, lo que les hace especialmente aptos, en aras de la modernización y optimización de nuestros servicios públicos, para su incorporación a los grupos de intervención general y logística de los distintos planes especiales de emergencias de Andalucía, lo que supone en sí mismo la optimización de los recursos públicos de intervención en emergencias como mejora de la calidad de la atención a la ciudadanía.

El Acuerdo de 26 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de 12 de noviembre de 2025, por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de Función Pública de Andalucía, establece para el periodo 2025 – 2030, entre otras, la siguiente medida: “Adecuación, actualización y modernización de los convenios colectivos del personal que presta servicios en el Sector Público Instrumental (SPI) y avanzar en su ordenación.”.

Para ello dispone:

- a) La tramitación de los convenios se ha de ajustar a los límites y criterios que se establezcan en el acuerdo, por parte de cada entidad que lo promueva, de acuerdo con lo establecido en la normativa presupuestaria que resulte de aplicación.
- b) A este respecto debe reseñarse que, a la vista de las limitaciones existentes al incremento de masa salarial recogidas en la normativa básica estatal y autonómica, que fijan un marco de contención y estabilidad presupuestaria y de ausencia de financiación adicional o expresa para cubrir posibles costes derivados de la homogeneización, reordenación o mejora de condiciones laborales o retributivas como consecuencia de dicha modernización de convenios, en todo caso se deberán respetar dichas limitaciones, mediante la adopción de medidas organizativas, tales como revisión y racionalización de funciones, reasignación de tareas, optimizando perfiles profesionales y cargas de trabajo, o la implantación de sistemas de trabajo flexible, o la redefinición de estructuras orgánicas, como pudieran ser la agrupación de categorías profesionales o la mejora de procesos internos, respetando en todo caso la masa salarial en términos homogéneos.
- c) En este sentido podrán abordarse adecuaciones retributivas en tanto en cuanto se extingan algunos puestos y se creen nuevos puestos con retribuciones diferentes, lo que no alteraría la masa salarial en términos homogéneos.
- d) Para la aplicación de estas medidas debe tenerse en cuenta, en todo caso, el contexto social de aplicación de estas. Así, en un proceso de negociación colectiva sujeto a las limitaciones existentes al incremento de masa salarial recogidas en la normativa básica estatal y autonómica, que fijan un marco de contención y estabilidad presupuestaria y de ausencia de financiación adicional o expresa para cubrir posibles costes derivados de la homogeneización, reordenación o mejora de condiciones laborales o retributivas como consecuencia de dicha modernización de convenios, en todo caso se deberán respetar dichas limitaciones, mediante la adopción de medidas organizativas, tales como revisión y racionalización de funciones, reasignación de tareas, optimizando perfiles profesionales y cargas de trabajo, o la implantación de sistemas de trabajo flexible, o la redefinición de estructuras orgánicas, como pudieran ser la agrupación de categorías profesionales o la mejora de procesos internos, respetando en todo caso la masa salarial en términos homogéneos.

- e) A la vista de estas limitaciones al incremento de masa salarial recogidas en la normativa básica estatal y autonómica, y salvo que por normativa básica se establezca financiación adicional o expresa que permita incrementar dicha masa salarial, solo podrán llevarse a cabo aquellas adecuaciones retributivas derivadas de la aplicación de convenios o acuerdos en vigor, que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.
- f) Los complementos vinculados con la permanencia han de realizarse incorporando complementos salariales funcionales que tienen en cuenta la productividad del personal o la mayor experiencia y permanencia en el trabajo, vinculada al desarrollo profesional.
- g) Las adecuaciones retributivas de carácter singular y excepcional amparadas en las excepciones previstas en el artículo 12.3 de la Ley 7/2024 del Presupuesto (por especial dificultad técnica, responsabilidad, consecución de objetivos, etc.), deberán seguir el procedimiento de autorización establecido en la Disposición Adicional Décima de dicha ley, debiendo ser aprobadas en Consejo de Gobierno, previo informes favorables de las consejerías competentes en materia de Hacienda y sector público instrumental.
- h) Las actuaciones se realizarán dentro del marco legal y presupuestario vigente. En consecuencia, las partes firmantes, siempre dentro de las previsiones presupuestarias autorizadas y respetando el marco legal y presupuestario vigente, establecerá, en el ámbito de la Comisión de negociación y consulta del Sector Público Instrumental, la aplicación en el marco específico de negociación del sector instrumental del presente acuerdo alcanzado en el seno de negociación de la Mesa General de Negociación Común.
- i) Será en cada uno de los expedientes que se tramiten, donde deberá acreditarse la necesidad y el cumplimiento de las limitaciones legales a la masa salarial. En este supuesto se facilitaría la cobertura presupuestaria necesaria siempre que se halle dentro de las estimaciones máximas efectuadas por la Dirección General de Planificación y Organización del Sector Público Andaluz para toda la vigencia del acuerdo. Dicha cantidad se repartirá de manera equilibrada en el tiempo y su fin será acometer un plan de reestructuración de sectores concretos para modernizar nuestros servicios públicos, gestionar de manera eficiente los recursos y mejorar la calidad de la atención al ciudadano.

En este contexto, para acompasar la profunda reestructuración en la que se encuentra inmersa el operativo INFOCA con su inclusión en la Agencia, la negociación debe orientarse a establecer criterios que garanticen la equidad entre trabajadores promoviendo una estructura retributiva más justa y coherente con las nuevas atribuciones asumidas.

Asimismo, se persigue que en este proceso se tenga en consideración que la pérdida de relevancia de los complementos salariales vinculados a la permanencia en el puesto introducidos en el último convenio colectivo debe ser compensada mediante la incorporación, en este acuerdo, de complementos salariales de carácter funcional que valoren tanto la productividad del trabajador como la experiencia adquirida en el desempeño del puesto.

Se trata de implantar un modelo de productividad que incorpora la experiencia laboral, de forma que no solo mide la cantidad y calidad de los servicios, sino que pondera el desempeño basándose en la experiencia acumulada (conocimiento, eficiencia, calidad, mentoría) del trabajador. La evidencia muestra que los empleados con mayor experiencia y formación son más productivos, y que las ganancias de productividad debido a la experiencia pueden ser significativamente mayores que las ganancias salariales.

Por ello resulta importante, que el proceso de reordenación del dispositivo contribuya a reforzar la cohesión del sistema integral de gestión de las emergencias, garantizar condiciones laborales dignas y favorezca una organización más flexible, más inclusiva y alineada con los objetivos estratégicos de las políticas públicas de actualización y modernización de la planificación autonómica de protección civil y emergencias y de la ejecución de la misma.

Esta actuación se orienta a garantizar la adecuación del convenio a las nuevas exigencias organizativas. La actualización de las condiciones de la plantilla integrada es una necesidad derivada de las nuevas atribuciones funcionales por su incorporación a la Agencia y un derecho de los trabajadores en base a un incremento de sus funciones.

Esta retribución en concepto de complemento de productividad ligado al bagaje profesional aconseja incorporar indicadores de eficiencia en los procesos laborales que normalmente mejoran con la experiencia.

Dado que la experiencia profesional mejora la eficiencia en el puesto debido a la práctica reiterada en distintos escenarios asociada a ese trabajo, cuanto mayor sea la veteranía en el puesto, mejor debe ser el desempeño. En síntesis, se trata de alinear la evaluación del desempeño con la experiencia, para que se traduzca en una mayor eficacia profesional.

Para el personal de extinción de incendios y emergencias y aquel que les da soporte, la experiencia no es solo una cuestión de fidelidad y eficacia, sino también de seguridad en situaciones críticas.

La productividad y la experiencia se amplifican mutuamente. Existe una relación mutuamente potenciadora entre la productividad y la experiencia: los empleados más satisfechos y estables en el trabajo son más productivos, y los empleados más productivos tienden a ser más felices en el trabajo. Más del 80 % de los trabajadores encuestados indica que mejorar aún más su experiencia laboral mejoraría su productividad. Además, los trabajadores satisfechos con su experiencia laboral son aproximadamente el doble de productivos. Al destacar la correlación positiva entre las opiniones de los empleados y la productividad, estos hallazgos subrayan la necesidad de que las organizaciones se centren en mejorar los componentes de la experiencia laboral.

En el ámbito de las emergencias, la experiencia es un activo técnico: un trabajador con 15 años de servicio reduce el tiempo de respuesta y comete menos errores que uno con 2 años: la incorporación de un complemento de "Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional", retribuye por un lado el grado de especialización técnica y constituye un complemento funcional y por otro la implicación del empleado público en la consecución de los objetivos de la Agencia.

Las actuaciones se realizarán dentro del marco legal y presupuestario vigente y del marco que, consecuencia del de 26 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, establecerán específicamente en el ámbito de la Comisión de negociación y consulta del Sector Público Instrumental.

El modelo de productividad ajusta las métricas tradicionales de objetivos multiplicándola por un factor de experiencia.

Para la definición de este concepto retributivo se deben tener en consideración:

- Por un lado, debe existir un componente cuya evaluación se sustente en base a la especialización técnica y la adquisición de nuevas competencias,
- Por otro debe existir un componente vinculado a la implicación del empleado público en la consecución de los objetivos de la Agencia cuya evaluación se sustente sobre

Indicadores Clave de Rendimiento que deben evolucionar más allá del volumen de actividad e incorporar elementos cualitativos relacionados con la experiencia.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PREACUERDO DE EMPRESA.

El presente precuerdo tiene por objeto regular las condiciones laborales del personal procedente de AMAYA tras su subrogación en la Agencia, quedando circunscrito el ámbito de aplicación del precuerdo a dicho personal. En todo caso, dicho precuerdo será de aplicación previa adhesión expresa del trabajador al sistema.

El Marco normativo aplicable deviene de los siguientes preceptos:

2.1. Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores: efectos de la subrogación

El art. 44 ET establece que el convenio colectivo de origen se mantiene solo de forma provisional hasta su expiración o hasta que entre en vigor un nuevo convenio aplicable a la unidad transmitida. Este mantenimiento es, por tanto, transitorio, no indefinido.

Asimismo, si la unidad transmitida conserva autonomía organizativa, los representantes del personal mantienen su mandato, tal como ha confirmado el Tribunal Supremo (sentencia 14/03/2024).

2.2. Legitimación negociadora (art. 87.1 ET)

En el ámbito de empresa pueden negociar:

- el comité de empresa o delegados de personal, o
- las secciones sindicales, siempre que sumen mayoría y acuerden asumir la negociación.

2.3. Límites legales y presupuestarios:

El Acuerdo de Empresa debe respetar:

Las materias reservadas al convenio sectorial, conforme al art. 84.2 ET.

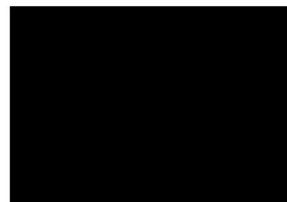
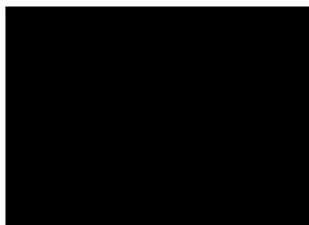
Las disposiciones de la Ley 8/2025 de Presupuestos de Andalucía 2026, especialmente en relación con retribuciones, masa salarial y coste de personal (arts. 12-24).

Cualquier actuación que implique incremento de coste requiere validación de disponibilidad presupuestaria y adecuación legal.

2.4. Idoneidad del instrumento: el Acuerdo de Empresa

El Acuerdo de Empresa es el instrumento adecuado para regular materias organizativas y de gestión interna relativas al personal subrogado, tales como:

- integración de sistemas,
- clasificación profesional,
- jornada,
- turnos,
- conciliación,



-procesos internos.

Este instrumento tiene naturaleza contractual y alcance limitado: no posee la jerarquía de un convenio estatutario y no puede invadir materias reservadas al ámbito sectorial, especialmente en materia salarial.

3.- PROPUESTA DE ACUERDO DE EMPRESA PARA MODIFICAR EL ACTUAL CONVENIO COLECTIVO EN RELACION A LAS RETRIBUCIONES:

3.1 CREACION DEL COMPLEMENTO DE EXPERIENCIA OPERATIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL.

Se acuerda establecer un complemento de productividad denominado de "Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional " destinado a incentivar la especialización técnica, la adquisición de nuevas competencias, la excelencia en el servicio, la seguridad en las intervenciones y la transmisión del conocimiento técnico del personal.

El antiguo complemento personal de antigüedad se irá integrando de manera gradual conforme se vaya desarrollando la implantación del complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional conforme al apartado 5 de este acuerdo.

En el supuesto de que un futuro marco normativo permitiera la creación de un nuevo complemento de antigüedad, si alguna de las partes solicitara la creación de dicho complemento se produciría, caso de alcanzarse un acuerdo, la extinción del complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional, velando siempre por la estabilidad económica de la plantilla.

ESTRUCTURA DEL COMPLEMENTO:

El complemento de productividad se compone de dos módulos:

a) Módulo de experiencia operativa y desarrollo profesional.

El importe final del incentivo anual se determinará mediante la aplicación de un Componente de desarrollo profesional (DP) que representa la cuantía base, potenciado por un Factor de Experiencia Operativa (EO), según la siguiente fórmula:

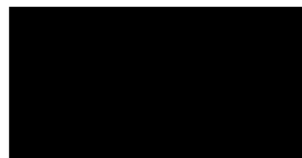
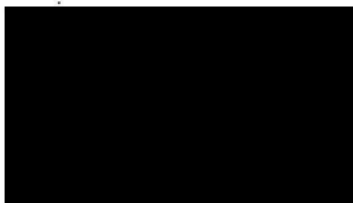
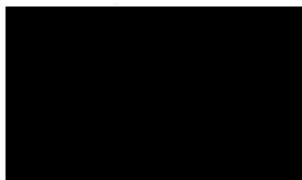
Total a Percibir = (Cuantía Base DP) × EO.

Cuantía económica base establecida para el componente de desarrollo profesional (DP) (Cuantía Base).

Grupo	Complemento Anual
G01	494,59 €
G02	434,92 €
G03	333,10 €
G04	282,34 €

Factor de Experiencia Operativa (EO)

Sobre la cuantía base, superados los umbrales establecidos para la acreditación del módulo, se multiplicará por el factor de Experiencia Operativa (EO)



El factor Experiencia Operativa (EO) reconocerá el capital intelectual y la experiencia operativa del personal de la Agencia mediante los porcentajes progresivos detallados, según la siguiente escala:

0 a 2 años	0
3	1
6	2
10	3,33
14	4,67
18	6
24	8
30	10

La aplicación de la escala correspondiente a cada persona trabajadora se realizará con los datos consolidados de experiencia operativa correspondientes al último día de cada trimestre.

La retribución se percibirá en 12 mensualidades, pudiéndose prorratear en las 14 pagas anuales.

b) Módulo de evaluación del desempeño personal.

Medirá y valorará la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados, que mejorará la gestión pública, fomentará el aprendizaje permanente y reconocerá la profesionalidad.

El importe final del incentivo anual se determinará mediante la aplicación de un Componente de Evaluación del Desempeño (EDP) que representa la cuantía base, potenciado por un Factor de Experiencia Operativa (EO) y ajustado por el Resultado de la Evaluación del Desempeño (REDP), según la siguiente fórmula:

$$\text{Total a Percibir} = (\text{Cuantía Base EDP}) \times \text{EO} \times \text{REDP}$$

El desempeño se evaluará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, basándose en la media ponderada de los Indicadores Clave de Rendimiento que permiten medir la eficacia de las actividades, las estrategias y los procesos de la Agencia.

Por la Dirección de la Agencia, previa negociación colectiva, se establecerán los factores valorables así como la acreditación de estos y los umbrales mínimos para su percepción.

Los Indicadores Clave de Rendimiento del personal de las unidades y servicios operativos de atención a emergencias y del personal de estructura se establecerán bajo criterios comunes, garantizando la objetividad en la evaluación del desempeño, sin perjuicio de su adaptación a las funciones específicas de cada puesto de trabajo. Deberán definirse de forma clara y objetiva, garantizando en todo caso su carácter alcanzable.

La evaluación del desempeño tendrá una dimensión individual y podrá incorporar una dimensión colectiva en todos los casos, siempre que esta esté debidamente definida y no genere perjuicios.

- **Indicadores Clave de Rendimiento Individual (60%):** Medirá la eficacia técnica del puesto mediante indicadores objetivos, claros, medibles y previamente establecidos y conocidos por la persona trabajadora.
- **Indicadores Clave de Rendimiento Grupal/Campaña (40%):** Medirá el resultado global del servicio, garantizando que su aplicación no penalice individualmente por circunstancias fuera del control del trabajador

La evaluación individual se basará en el grado de cumplimiento de los objetivos previamente fijados, así como en la valoración de la conducta profesional, que deberá sustentarse en criterios objetivos, definidos y verificables, evitando en todo caso valoraciones subjetivas o no previamente conocidas.

Con el fin de garantizar la objetividad, equidad y transparencia, la evaluación del desempeño será realizada por el mando superior inmediato, incorporando mecanismos de contraste que incluyan:

- la participación de más de un evaluador o sistemas de validación,
- el derecho de la persona trabajadora a conocer los criterios y resultados de su evaluación,
- la posibilidad de formular alegaciones
- un procedimiento de revisión en caso de discrepancia con los resultados de la evaluación.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño, de carácter paritario, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá las siguientes funciones:

a) Conocer previamente los criterios de actuación relacionados con los procesos de evaluación del desempeño, participar en su definición, valorar su desarrollo y sus resultados, y proponer medidas de mejora.

b) Conocer, analizar e informar las quejas, reclamaciones o discrepancias que pudieran plantearse en relación con el procedimiento de evaluación, garantizando la audiencia de la persona trabajadora afectada.

c) Velar por la correcta aplicación de los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo de todo el proceso de evaluación del desempeño.

d) Revisar el funcionamiento general del sistema de evaluación, pudiendo solicitar la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones, respetando en todo caso la normativa de protección de datos.

e) Elevar a la dirección de la Agencia informes y recomendaciones.

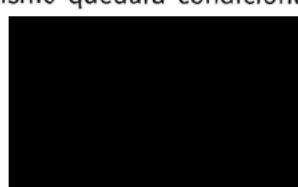
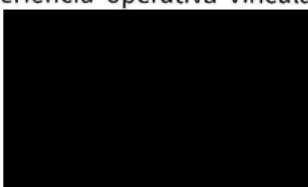
Dicha Comisión estará compuesta por un representante de cada organización sindical firmante del Acuerdo y el mismo número por parte de la Dirección de la Agencia, sin perjuicio de la obligada negociación de condiciones de trabajo en los órganos de negociación que correspondan.

Cuantía económica base establecida para el componente de Evaluación del Desempeño (EDP) (Cuantía Base).

Grupo	Complemento Anual
G01	211,97 €
G02	186,39 €
G03	142,76 €
G04	121,00 €

Factor de evaluación del desempeño (EDP)

La percepción del componente de Evaluación del Desempeño (EDP) y, en su caso, la aplicación del factor multiplicador de experiencia operativa vinculada al mismo quedará condicionada a la



obtención por parte de la persona trabajadora de un resultado mínimo del 65% en la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio de referencia.

La no superación de dicho umbral determinará la imposibilidad de percepción del módulo correspondiente, sin que ello genere derecho consolidado alguno.

La metodología de cálculo y fórmula íntegra del sistema de evaluación del desempeño será pública y de general conocimiento, asegurando en todo caso su objetividad, publicidad y verificabilidad.

Factor de experiencia operativa (EO)

Sobre la cuantía base, superados los umbrales establecidos para la acreditación del módulo, se multiplicará por el factor de Experiencia Operativa (EO).

El factor Experiencia Operativa (EO) reconocerá el capital intelectual y la experiencia operativa del personal de la Agencia mediante los porcentajes progresivos detallados, según la siguiente escala:

0 a 2 años	0
3	1
6	2
10	3,33
14	4,67
18	6
24	8
30	10

La retribución de este factor se percibirá con carácter anual en el mes de abril,

De acuerdo con lo anterior el importe total de la cuantía base del complemento teniendo en cuenta ambos factores es:

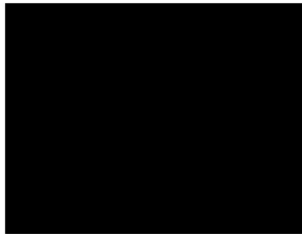
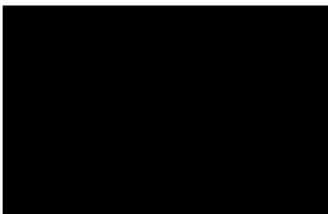
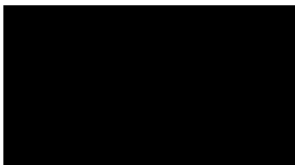
Grupo	Módulo de experiencia operativa y desarrollo profesional	Módulo de Evaluación del Desempeño	Complemento Anual
G01	494,59 €	211,97 €	706,56 €
G02	434,92 €	186,39 €	621,31 €
G03	333,10 €	142,76 €	475,85 €
G04	282,34 €	121,00 €	403,35 €

Estas cantidades serán revalorizadas conforme a la Ley General de Presupuestos.

NATURALEZA FUNCIONAL DEL COMPLEMENTO Y RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDAD.

El complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional tiene naturaleza estrictamente funcional y productiva, quedando vinculado al desempeño efectivo, la especialización técnica y la consecución de objetivos.

En consecuencia:



a) La experiencia operativa considerada en su determinación no constituye antigüedad, ni comporta el reconocimiento de derechos automáticos o progresiones retributivas por el mero transcurso del tiempo.

b) Su percepción estará condicionada, en todo caso, al cumplimiento de los requisitos de evaluación del desempeño y a los resultados obtenidos.

c) El complemento será incompatible con el reconocimiento de nuevos complementos de antigüedad referidos al mismo ámbito funcional, procediéndose, en su caso, a la integración o sustitución gradual de los conceptos retributivos existentes en los términos previstos en este Acuerdo.

d) Las partes firmantes manifiestan expresamente que el presente sistema retributivo no generará expectativas de consolidación automática ni equivalencias con sistemas tradicionales vinculados a la permanencia. En este sentido, no serán atendidas nuevas demandas por dicho concepto mientras se aplique el nuevo sistema.

3.2 MODIFICACION DEL ARTÍCULO 93.2 QUE QUEDA REDACTADO COMO SIGUE:

2. Se establecen dos tipos de complementos personales:

a) Complemento personal no absorbible: Las diferencias económicas que se produjeran con la aplicación del nuevo sistema retributivo establecido en el convenio colectivo, se recogerán a través de un complemento personal de carácter no absorbible.

Para la configuración de este complemento, no se tendrán en cuenta los complementos que pudieran percibirse con carácter absorbible.

Este complemento se mantendrá en su cuantía actualizándose con los incrementos anuales establecidos con carácter general en la ley de presupuestos. Tendrá el carácter de absorbible en las promociones a un puesto de nivel superior.

La cantidad por absorber se corresponde con la diferencia de retribución total entre los dos puestos, de forma que nunca pueda percibirse un salario superior al establecido para el nuevo puesto.

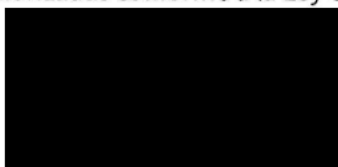
b) Se establece un complemento personal para aquellos trabajadores que acrediten una experiencia en la empresa superior a los 30 años.

Este complemento personal se le reconocerá a aquellas personas trabajadoras que acrediten una experiencia en la empresa superior a los 30 años se les reconocerá un complemento personal de acuerdo con las siguientes cuantías anuales.

	G I	G II	G III	G IV
Entre 30 y 32 años	706,56 €	621,31 €	475,85 €	403,35 €
Entre 33 y 35 años	1.413,12 €	1.242,62 €	951,71 €	806,70 €
Entre 36 y 38 años	2.119,68 €	1.863,93 €	1.427,56 €	1.210,05 €
Mayor de 39 años	2.826,24 €	2.485,24 €	1.903,42 €	1.613,40 €

Una vez generado el derecho, el abono de estos complementos se realizará en 12 mensualidades.

Estas cantidades serán revalorizadas conforme a la Ley General de Presupuestos.



4.- CONTENIDO ECONÓMICO E IMPLANTACIÓN PROGRESIVA DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DENOMINADO DE "EXPERIENCIA OPERATIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL"

4.1 Aplicación del complemento de experiencia operativa y desarrollo profesional.

Los importes previstos en el presente acuerdo se percibirán desde el 1 de enero de 2026.

4.2 Importe anual del Complemento de experiencia operativa y desarrollo profesional.

Las cuantías anuales serán las que figuran en las tablas adjuntas

Año 2026

Módulo de experiencia operativa y desarrollo profesional ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30-años
G01	346,21 €	692,43 €	1.152,89 €	1.616,82 €	2.077,29 €	2.769,72 €	3.462,14 €
G02	304,47 €	608,93 €	1.013,87 €	1.421,86 €	1.826,80 €	2.435,73 €	3.044,66 €
G03	233,14 €	466,28 €	776,36 €	1.088,77 €	1.398,85 €	1.865,14 €	2.331,42 €
G04	197,63 €	395,25 €	658,10 €	922,92 €	1.185,76 €	1.581,01 €	1.976,27 €

Módulo de evaluación del desempeño personal ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30-años
G01							
G02							
G03							
G04							

Año 2027

Módulo de experiencia operativa y desarrollo profesional ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30-años
G01	494,59 €	989,18 €	1.646,99 €	2.309,74 €	2.967,55 €	3.956,74 €	4.945,92 €
G02	434,95 €	869,90 €	1.448,39 €	2.031,23 €	2.609,71 €	3.479,62 €	4.349,52 €
G03	333,06 €	666,12 €	1.109,09 €	1.555,39 €	1.998,36 €	2.664,48 €	3.330,60 €
G04	282,32 €	564,65 €	940,14 €	1.318,45 €	1.693,94 €	2.258,59 €	2.823,24 €

Módulo de evaluación del desempeño personal ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30-años
G01	84,79 €	169,57 €	282,34 €	395,96 €	508,72 €	678,30 €	847,87 €
G02	74,56 €	149,13 €	248,30 €	348,21 €	447,38 €	596,51 €	745,63 €
G03	57,10 €	114,19 €	190,13 €	266,64 €	342,58 €	456,77 €	570,96 €
G04	48,40 €	96,80 €	161,17 €	226,02 €	290,39 €	387,19 €	483,98 €

Año 2028

Módulo de experiencia operativa y desarrollo profesional ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30-años
G01	494,59 €	989,18 €	1.646,99 €	2.309,74 €	2.967,55 €	3.956,74 €	4.945,92 €

G02	434,95 €	869,90 €	1.448,39 €	2.031,23 €	2.609,71 €	3.479,62 €	4.349,52 €
G03	333,06 €	666,12 €	1.109,09 €	1.555,39 €	1.998,36 €	2.664,48 €	3.330,60 €
G04	282,32 €	564,65 €	940,14 €	1.318,45 €	1.693,94 €	2.258,59 €	2.823,24 €

Módulo de evaluación del desempeño personal ajustado por Factor de Experiencia							
Grupo	3 a 5 años	6 a 9 años	10 a 13 años	14 a 17 años	18 a 23 años	24 a 30 años	> 30 años
G01	211,97 €	423,94 €	705,85 €	989,89 €	1.271,81 €	1.695,74 €	2.119,68 €
G02	186,41 €	372,82 €	620,74 €	870,53 €	1.118,45 €	1.491,26 €	1.864,08 €
G03	142,74 €	285,48 €	475,32 €	666,60 €	856,44 €	1.141,92 €	1.427,40 €
G04	121,00 €	241,99 €	402,92 €	565,05 €	725,98 €	967,97 €	1.209,96 €

Proporcionalidad en función de la jornada.

En los supuestos de prestación de servicios a tiempo parcial o bajo modalidades de trabajo discontinuo, la cuantía del complemento de Experiencia Operativa y Desarrollo Profesional, en cualquiera de sus módulos, se percibirá de forma proporcional al tiempo de trabajo efectivamente realizado, en atención a la jornada anual de referencia equivalente a tiempo completo.

Dicha proporcionalidad se aplicará sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos de evaluación y desempeño exigidos para cada módulo.

5.- SITUACION TRANSITORIA DURANTE EL PERIODO 2026 - 2028

La finalización del antiguo complemento personal de antigüedad hacia el nuevo modelo retributivo, según lo previsto en el apartado 2.1, se llevará a cabo de forma progresiva mediante la aplicación del siguiente calendario:

Año 2026: Se integrará el 65% del importe en el nuevo complemento.

Año 2027: Se integrará el 80% del importe en el nuevo complemento.

Año 2028: Se integrará el 100% del importe en el nuevo complemento.

Régimen aplicable al ejercicio 2026.

Durante el ejercicio 2026, y en tanto no exista evaluación del desempeño correspondiente a un ejercicio completo previo, el módulo de Evaluación del Desempeño (EDP) no será de aplicación.

En todo caso:

- El devengo del complemento de evaluación del desempeño, tendrá carácter no retroactivo,

- Y quedará vinculado al ejercicio inmediatamente anterior en el que exista información evaluable disponible.

El presente régimen transitorio se mantendrá exclusivamente hasta la plena implantación del sistema de evaluación del desempeño.

Garantía de neutralidad retributiva y control

La implantación del presente sistema tendrá carácter de reordenación interna sin incremento neto de masa salarial, en términos homogéneos.

A tal efecto, se establecerán mediante desarrollo interno:

- mecanismos periódicos de seguimiento del impacto económico,
- y sistemas de evaluación que permitan verificar el cumplimiento de dicha neutralidad.

Cualquier desviación será objeto de revisión en el seno de la Comisión de Seguimiento.

6.- PROPUESTA DE ACUERDO DE EMPRESA PARA LA REGULACIÓN DE EMERGENCIAS AL MARGEN DE LOS INCENDIOS FORESTALES.

I. Ámbito funcional y fundamento jurídico

La presente propuesta tiene por objeto regular las condiciones de trabajo aplicables al personal adscrito al operativo INFOCA en la atención de emergencias en el marco de las funciones de Protección Civil en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se fundamenta en lo dispuesto en:

- . El Estatuto de los Trabajadores.
- . La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- . La Ley 17/2015 del Sistema Nacional de Protección Civil.
- . El Plan INFOCA.
- . El Convenio Colectivo de aplicación al personal de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía o entidad que asuma la gestión del operativo.

II. Principios rectores

1. Legalidad y jerarquía normativa.
2. Excepcionalidad, necesidad y proporcionalidad.
3. Equidad en la asignación de servicios y carácter preferente del criterio de voluntariedad.
4. Garantía de la seguridad y salud laboral.
5. Cumplimiento de la jornada máxima, descansos y derechos de conciliación recogidos en el convenio colectivo.
6. Participación sindical efectiva.

III. Activación y carácter excepcional

1. La modificación de cuadrantes, jornadas, o descansos únicamente podrá producirse en situaciones de emergencia declarada (Situación Operativa 1 o superior).
2. Dichas medidas tendrán carácter **extraordinario, temporal y motivado**, debiendo justificarse documentalmente.

3. Queda expresamente excluida su utilización para cubrir necesidades estructurales, carencias de plantilla o deficiencias organizativas ordinarias.
4. Para mantener la operatividad de los equipos se podrá activar la GNP ante situaciones sobrevenidas.

IV. Régimen específico para emergencias meteorológicas

Cuando de las previsiones meteorológicas se deduzca la necesidad de movilización extraordinaria para mitigar las consecuencias de las emergencias derivadas de dichos fenómenos, la Agencia garantizará un preaviso suficiente tanto a los trabajadores como a sus representantes sindicales.

V. Régimen de adscripción al servicio

1. La cobertura de servicios extraordinarios se realizará con carácter preferente mediante adscripción voluntaria.
2. En caso de insuficiencia de personal voluntario, la asignación se realizará conforme a criterios objetivos.
3. Se garantizará el respeto a los derechos de conciliación reconocidos legal y convencionalmente, no teniendo ningún tipo de penalización en el caso de que por motivos justificados en días de descanso no se pueda atender a la activación de la emergencia.

VI. Jornada, descansos y compensaciones

1. En ningún caso podrán superarse los límites establecidos en el convenio colectivo y demás normativa de aplicación.
2. Se garantizará el descanso mínimo entre jornadas y el descanso semanal.
3. Toda interrupción o modificación de descansos dará lugar a las compensaciones previstas en el convenio colectivo, en los mismos términos que la interrupción de vacaciones.
4. El disfrute de los descansos compensatorios será irrenunciable y deberá realizarse en un plazo determinado.

VII. Límites a la disponibilidad

1. La disponibilidad no podrá tener carácter permanente ni implícito.
2. Se respetarán los límites legales de horas extraordinarias.

VIII. Derechos de información y control sindical

1. Cuando la situación de emergencia lo permita, deberá iniciarse un proceso de consulta no superior a 24 horas con la representación legal de las personas trabajadoras
2. La representación legal de las personas trabajadoras será informada de forma inmediata de:

• Activaciones.

. Modificaciones de cuadrantes.

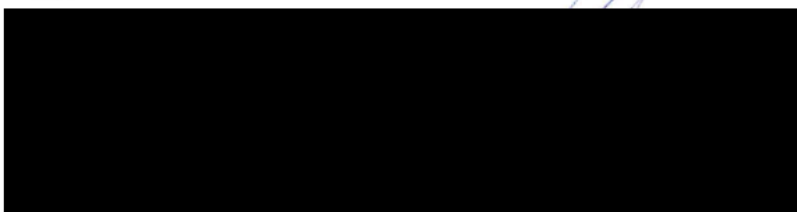
. Criterios aplicados.

3. Se garantizará su participación en la evaluación posterior de cada activación.

IX. Cláusula de garantía

Cualquier movilización extraordinaria que incumpla esta regulación, o la normativa legal y convencional de aplicación, será considerada nula a todos los efectos.

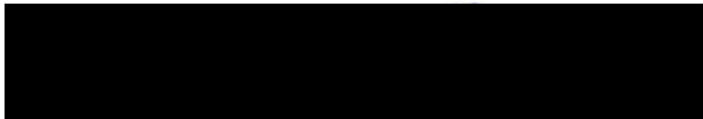
EL DIRECTOR GERENTE DE LA AGENCIA DE EMERGENCIAS DE ANDALUCÍA



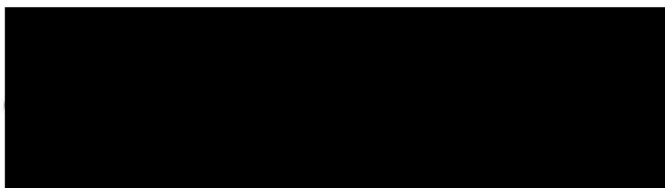
EL REPRESENTANTE SINDICAL DE UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES



EL REPRESENTANTE SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS



EL REPRESENTANTE SINDICAL CSIF



EL REPRESENTANTE SINDICAL DE CGT



EL REPRESENTANTE SINDICAL UITA

