

Anexo II (a)

Decreto 91/2026, de 12 de mayo, por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la administración general de la Junta de Andalucía.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS (Orden cronológico):

TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES

Núm. de orden	Denominación del documento
1.	Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 16 de mayo de 2025 por la que se establece el trámite de consulta pública previa
2.	Informe de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa
3.	Negociación colectiva en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía celebrada el día 24 de noviembre de 2025
4.	Acuerdo de Inicio de 10 de diciembre de 2025
5.	Resolución de 10 de diciembre de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública por la que se somete al trámite de audiencia el proyecto de decreto
6.	Resolución de 11 de diciembre de 2025, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública por la que se acuerda someter a información pública el proyecto de decreto
7.	Informe de la SGAP
8.	Observaciones de la Unidad de Igualdad de Género
9.	Informe de la Secretaría General Técnica de valoración de la MAIN
10.	Informe de la Secretaría General Técnica de valoración del proyecto de decreto
11.	Informe de la DGP
12.	Comunicación a la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.
13.	Informe del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía
14.	Remisión al Instituto Andaluz de la Mujer
15.	Diligencia cumplimiento de obligaciones de publicidad activa
16.	Dictamen Consejo Consultivo de Andalucía
17.	Memoria de Análisis de Impacto Normativo





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.

Fdo.: Ana María Corredera Quintana
Viceconsejera de Justicia, Administración
Local y Función Pública

ANA MARIA CORREDERA QUINTANA		13/05/2026	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAMADN9AFYG7KZLVGK753KZCAUN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Páginas 1-5

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ESTABLECE EL TRÁMITE DE CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA ELABORACIÓN POR LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone en su artículo 20 que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de su personal, entendiendo por tal el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Asimismo, prevé en su artículo 17 que las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de esta norma podrán regular la carrera horizontal del personal funcionario de carrera, la cual se define en el artículo 16 como la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

Con posterioridad, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, ha regulado en su artículo 59 la evaluación del desempeño, como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional del personal funcionario y el rendimiento o el logro de resultados, con la finalidad de mejorar la eficiencia de la Administración y la calidad de los servicios públicos. Y en su artículo 50 establece que el personal funcionario de carrera tiene derecho a la promoción profesional, que se articulará a través de la carrera profesional, entendida como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Una de las modalidades a través de las que se desarrollará la carrera profesional es la carrera horizontal, consistente, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 52, en el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño, a través de un sistema de tramos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de acuerdo con la valoración positiva, objetiva y reglada que se establece a tal efecto, y conforme a los principios ya indicados.

En ambas materias la Ley 5/2023, de 7 de junio, prevé el desarrollo reglamentario. Así, en su artículo 60.4 se dispone que reglamentariamente se establecerán, previa negociación colectiva, los sistemas de evaluación del desempeño, la atribución de competencias para efectuar la evaluación con criterios objetivos y la periodicidad con la que se llevará a cabo, así como también los órganos técnicos de carácter colegiado a los que corresponda la revisión de las evaluaciones realizadas. Por su parte, en sus artículos 52 y 53 se establece la necesidad de desarrollo reglamentario, previa negociación colectiva, de los términos en que se llevará a cabo la valoración de los elementos a tener en cuenta, así como, entre otras materias, los años de permanencia necesarios para el inicio y el ascenso a cada tramo.

Tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal se han incorporado al régimen jurídico del personal de la Administración de la Junta de Andalucía tras la aprobación y entrada en vigor de la Ley 5/2023,



ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		16/05/2025	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJA7AECBEGQZYFX3VJ36C8UBHPLE	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



de 7 de junio, constituyendo una de las novedades más esenciales de su regulación. En este punto es donde hay que subrayar la necesidad y oportunidad de la norma, debido a la inexistencia de una regulación previa y también a la finalidad que se persigue con la misma, que es mejorar la eficiencia de la Administración y la calidad de los servicios públicos y favorecer el desarrollo profesional del personal, a través de una regulación integradora donde se establezcan de forma clara, el ámbito de aplicación, los órganos competentes, los sistemas aplicables, los requisitos, los derechos y obligaciones y los efectos de su aplicación.

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, atribuye a la Secretaría General para la Administración Pública la elaboración y tramitación de las disposiciones de carácter general y de los instrumentos de colaboración, directrices, planes y programas relativos a su ámbito de competencias.

De conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con carácter previo a la elaboración de un proyecto de reglamento se sustanciará una consulta pública, a través del portal web de la Administración competente, en la que se recabará la opinión de los sujetos y organizaciones más representativos afectados por la futura norma. Asimismo, establece el artículo 45.1.a) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que, con carácter previo a la elaboración de un proyecto de reglamento, se sustanciará una consulta pública en los términos establecidos en la normativa básica estatal y en la Ley 7/2017, de 27 diciembre, de Participación Ciudadana de Andalucía. Dicha ley, en su artículo 28.2 párrafo primero, establece que, con carácter previo al inicio del procedimiento de elaboración de una ley o un reglamento, se sustanciará una consulta pública a través del Portal de la Junta de Andalucía, pudiendo producirse la participación de la ciudadanía por cualquier medio admisible en derecho.

En virtud de lo expuesto anteriormente, así como en cumplimiento del Acuerdo de 27 de diciembre de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para habilitar la participación pública en el procedimiento de elaboración normativa a través del portal de la Junta de Andalucía,

RESUELVO

La apertura del trámite de consulta pública previa al procedimiento de elaboración del proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración general de la Junta de Andalucía, durante un plazo de quince días hábiles desde el siguiente al de su publicación en el portal web de la Junta de Andalucía:

<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/participacion/normativa/consulta-previa.html>

EL SECRETARIO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Fdo: Arturo E. Domínguez Fernández.

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		16/05/2025	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJA7AECBEGQZYFX3VJ36C8UBHPLE	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ANEXO

CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA ELABORACIÓN POR LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

De conformidad con lo previsto en los artículos 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, 45.1.a) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía y 28.2 de la Ley 7/2017, de 27 diciembre, de Participación Ciudadana de Andalucía, en relación con lo dispuesto en el Acuerdo de 27 de diciembre de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para habilitar la participación pública en el procedimiento de elaboración normativa a través del portal de la Junta de Andalucía, con el objetivo de mejorar y facilitar la participación de la ciudadanía, organizaciones y asociaciones más representativas potencialmente afectadas por la futura norma, con carácter previo a la elaboración del proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración general de la Junta de Andalucía, se sustancia la presente consulta pública para recabar su opinión acerca de los siguientes extremos:

a) Denominación:

Proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración general de la Junta de Andalucía .

b) Antecedentes de la norma:

Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, que regula en sus artículos 52 a 55 y 59 a 62 la carrera horizontal y la evaluación del desempeño, respectivamente.

Con carácter específico, en su artículo 60.4 se dispone que reglamentariamente se establecerán, previa negociación colectiva, los sistemas de evaluación del desempeño, la atribución de competencias para efectuar la evaluación con criterios objetivos y la periodicidad con la que se llevará a cabo, así como también los órganos técnicos de carácter colegiado a los que corresponda la revisión de las evaluaciones realizadas. Por su parte, en sus artículos 52 y 53 se establece la necesidad de desarrollo reglamentario, previa negociación colectiva, de los términos en que se llevará a cabo la valoración de los elementos a tener en cuenta, así como, entre otras materias, los años de permanencia necesarios para el inicio y el ascenso a cada tramo.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ostenta competencias para la aprobación de esta norma de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, concretamente en sus artículos 47, 76 y 136. En este sentido, la disposición final primera.1 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, faculta al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y a las Consejerías competentes en materia de Función Pública, Educación, Salud y



ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		16/05/2025	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	BndJADY7U73ZKPHD53CMU3332KFQTX	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Justicia, así como a los órganos correspondientes de las restantes Administraciones Públicas a las que resulta de aplicación dicha Ley, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean necesarias para su desarrollo, así como para acordar las medidas necesarias para garantizar la efectiva ejecución e implantación de las previsiones contenidas en la misma.

c) Problemas que se pretenden solucionar:

Con esta norma se busca regular tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal del personal funcionario de carrera de la Administración general de la Junta de Andalucía, como elementos clave para mejorar la eficiencia de la Administración y la calidad de los servicios públicos y favorecer el desarrollo profesional del personal.

d) Necesidad y oportunidad de su aprobación:

Tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal se han incorporado al régimen jurídico del personal de la Administración de la Junta de Andalucía tras la aprobación y entrada en vigor de la Ley 5/2023, de 7 de junio, constituyendo una de las novedades más esenciales de su regulación. Este nuevo marco jurídico debe venir complementado con un desarrollo reglamentario en todas aquellas materias en que así se prevea. Siendo el contenido de este futuro proyecto de decreto una de ellas, resulta necesario comenzar los trámites para su aprobación.

e) Objetivos de la norma:

El proyecto de decreto contendrá una regulación integradora, abordando, entre otros aspectos, el ámbito de aplicación, los órganos competentes, los sistemas aplicables, los requisitos, los derechos y obligaciones y los efectos de su aplicación.

f) Posibles soluciones alternativas:

Para conseguir los objetivos de esta propuesta de norma no procede otra solución alternativa, en tanto que se da cumplimiento al mandato legal contenido en la Ley 5/2023, de 7 de junio, que contempla el desarrollo reglamentario en estas materias.

g) E-mail para recibir las aportaciones:

Quienes así lo consideren pueden hacer llegar sus opiniones sobre los aspectos planteados en este documento a través del siguiente buzón de correo electrónico, incluyendo en el correo su nombre y apellidos o razón social o denominación de la entidad a la que represente.:

participa.cjalfp@juntadeandalucia.es

h) Más información:

No se aporta más documentación.



i) Plazo de participación:

El plazo de participación es de quince días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación de la consulta.

EL SECRETARIO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Fdo: Arturo E. Domínguez Fernández.

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		16/05/2025	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	BndJADY7U73ZKPHD53CMU3332KFQTX	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

CERTIFICACIÓN DEL ACUERDO ADOPTADO POR LA COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL DE COORDINACIÓN Y RACIONALIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SESIÓN CELEBRADA EL 13 DE NOVIEMBRE DE 2025.

En Sevilla, con fecha 13 de noviembre de 2025, D. David Barrada Abís, en calidad de Secretario suplente de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa según el artículo 5.5 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, y de conformidad con las funciones atribuidas por el artículo 16 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, (B.O.E. núm. 236, de 2 de octubre de 2015),

CERTIFICO

Que en la sesión de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa celebrada el 13 de noviembre de 2025, se ha adoptado el siguiente Acuerdo en el punto dos del orden del día, relativo a informar de la creación de la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, de la Comisión Técnica Central de Homologación y de la Comisión Central de Homologación previstas en el proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía:

Informar favorablemente la creación de las mismas.

De conformidad con las previsiones del artículo 18.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y del artículo 96.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, se hace constar que se emite el presente certificado con anterioridad a la aprobación del acta de la sesión.

Y, para que así conste, se expide la presente certificación del contenido del acta correspondiente a la sesión antes mencionada de este órgano colegiado.

A la fecha de la firma electrónica.

VBº LA PRESIDENTA

EL SECRETARIO

Ana María Corredera Quintana.

David Barrada Abís
P.S. Artículo 5.5 del Decreto 622/2019.



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	ANA MARIA CORREDERA QUINTANA	19/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmWF9SBH5UVWN7UCELC7JJ592DP	PÁG. 1/1	

CRISTINA LÓPEZ MÉNDEZ, Asesora Técnica del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública y Secretaria de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía,

CERTIFICA:

Que en la reunión extraordinaria de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, celebrada el 24 de noviembre de 2025, se ha negociado y se ha aprobado por unanimidad, como único punto del orden del día, el siguiente:

Proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Y para que así conste donde proceda, se expide la presente certificación en Sevilla, al día de la firma.

LA SECRETARIA DE LA MESA SECTORIAL



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	CRISTINA LOPEZ MENDEZ	26/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmA3AYAEGCFXVRBWNDUH7DTU6A3	PÁG. 1/1	

ACUERDO DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

De conformidad con lo previsto en el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la iniciación del procedimiento de elaboración de un reglamento se llevará a cabo por el órgano directivo competente, previo acuerdo de la persona titular de la Consejería, mediante la elaboración del correspondiente proyecto, al que se acompañará la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, donde se recoja y unifique la información sobre su justificación, oportunidad y necesidad, y se realice una estimación de los impactos que en diferentes ámbitos de la realidad tendrá su aprobación.

La Secretaría General para la Administración Pública ha propuesto el inicio de la tramitación del procedimiento para la elaboración del proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía. Asimismo, ha propuesto que dicha tramitación se lleve a cabo por la vía de urgencia, por las razones que a continuación se exponen:

I.- La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en el marco del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula en la sección 1.ª de su capítulo II y en el capítulo III de su título V la carrera horizontal y la evaluación del desempeño, respectivamente. Esta misma Ley prevé en su disposición final primera, apartados 3 y 4, que la aprobación de los reglamentos de desarrollo de la carrera horizontal (artículos 52 a 55) y de los sistemas de evaluación del desempeño (capítulo III del título V) se realice en el plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor. Asimismo, el Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2030, dentro de su programa 09, denominado «Implantación de la carrera horizontal», incluye dentro de su temporalización la implantación efectiva de la carrera horizontal en los centros directivos en el primer cuatrimestre del año 2026.

II.- Este proyecto normativo se incardina dentro la negociación de un Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía, alcanzado el pasado día 12 de noviembre tras largos meses de trabajo y en el que se recogen los compromisos estratégicos que marcarán el futuro del empleo público andaluz. Uno de los compromisos estratégicos que contiene es «Implantar un modelo para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal funcionario y laboral», acordándose que «La Administración de la Junta de Andalucía se compromete a culminar antes del 30 de abril de 2026 el desarrollo normativo de la carrera horizontal y la evaluación del desempeño del personal a que se refieren los apartados a) y b) del artículo 2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en los términos exigidos por la citada Ley».

Asimismo, el 10 de noviembre se firmó el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía sobre carrera horizontal, evaluación del desempeño y mejoras retributivas



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	JOSE ANTONIO NIETO BALLESTEROS	10/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmJ4EPMV5A5DP5NXXJ4FC4YCL65	PÁG. 1/3	



del personal funcionario, uno de cuyos compromisos es el siguiente: «Se garantiza un calendario de pago progresivo y verificable, formulado conforme a las disponibilidades presupuestarias, que contempla el de los tramos I a IV en su totalidad entre 2026 y 2029.

Además, la redacción del texto normativo se ha llevado a cabo a través de un intenso proceso participativo que se inició en marzo de 2025, en el marco de dos grupos de trabajo creados al efecto con participación de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía. La fecha de finalización de dicho proceso era imprevisible al comienzo del mismo, habiéndose prolongado hasta este mes de noviembre, dado el gran alcance organizativo y jurídico, así como la complejidad de las materias objeto de regulación, las cuales, además, son inéditas en la gestión del empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Todo ello ha reducido significativamente el margen disponible para culminar la tramitación reglamentaria de esta norma de carácter estratégico para el desarrollo profesional del personal funcionario y para la modernización de la gestión de los recursos humanos de la Junta de Andalucía, que mejorará la calidad del empleo público, como pilar esencial para el fortalecimiento de los servicios públicos.

III.- El artículo 45 bis de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, establece que la persona titular de la Consejería a la que corresponda la iniciativa normativa podrá acordar la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de anteproyectos de ley y de los proyectos de reglamentos en alguno de los siguientes supuestos: cuando sea necesario para que la norma entre en vigor en el plazo exigido para la transposición de directivas comunitarias o el establecido en otras leyes o normas de Derecho de la Unión Europea, o cuando concurran otras circunstancias extraordinarias que, no habiendo podido preverse con anterioridad, exijan la aprobación urgente de la norma. La tramitación urgente implicará que los plazos previstos para la realización de los trámites del procedimiento de elaboración se reducirán a la mitad de su duración; que no será preciso el trámite de consulta pública previa, sin perjuicio de la realización de los trámites de audiencia pública o de información pública, cuyo plazo de realización será de siete días hábiles; que solo tendrá carácter preceptivo el dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía, en lo que se refiere a los informes de órganos colegiados consultivos de la Comunidad Autónoma; y que la falta de emisión de un dictamen o informe preceptivo en plazo no impedirá la continuación del procedimiento, sin perjuicio de su posterior incorporación y consideración cuando se reciba. Establece asimismo este artículo que las circunstancias que motivan la tramitación de urgencia constarán debidamente justificadas en el acuerdo de inicio. Atendiendo a lo anteriormente expuesto, se considera que en el caso de este proyecto de decreto concurren circunstancias extraordinarias, en los términos del citado artículo 45 bis de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, que justifican plenamente su tramitación de urgencia pues, en el contexto indicado, la tramitación ordinaria del proyecto de decreto podría hacer inviable la culminación del procedimiento dentro del horizonte temporal previsto, con el riesgo de no alcanzar el desarrollo reglamentario de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en el plazo fijado por la Ley 5/2023, de 7 de junio, y conforme a los compromisos adquiridos al respecto en los Acuerdos mencionados.

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	JOSE ANTONIO NIETO BALLESTEROS	10/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmJ4EPMV5A5DP5NXXJ4FC4YCL65	PÁG. 2/3	



A la vista de la propuesta efectuada y de los documentos que acompañan a la misma, entendiendo oportuna la elaboración de la referida disposición y la tramitación de urgencia del procedimiento, conforme a las razones expuestas, y en uso de las facultades que tengo atribuidas por la Ley 6/2006, de 24 de octubre,

ACUERDO

Ordenar el inicio del procedimiento para la tramitación del proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía, la cual se llevará a cabo por la vía de urgencia de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 bis de la Ley 6/2006, de 24 de octubre.

EL CONSEJERO DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA.

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	JOSE ANTONIO NIETO BALLESTEROS	10/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmJ4EPMV5A5DP5NXXJ4FC4YCL65	PÁG. 3/3	

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE SOMETE AL TRÁMITE DE AUDIENCIA EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

I. Mediante Acuerdo de 10 de diciembre de 2025, del Consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública, se ha iniciado la tramitación, por la vía de urgencia, del procedimiento para la elaboración del proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Entre los derechos del personal empleado público, el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, determina que el personal funcionario de carrera tendrá derecho a la promoción profesional y que las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del mismo regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito, que podrá consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal. Asimismo, en su artículo 20 establece que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de su personal.

En Andalucía, el desarrollo de esta legislación estatal de carácter básico se ha efectuado a través de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, que regula la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en sus artículos 59 a 61 y 52 a 55, respectivamente.

En parte el desarrollo reglamentario de esta regulación legal, concretamente la carrera vertical y la promoción interna, ya se ha llevado a cabo por el Decreto 51/2025, de 24 de febrero, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Para completar dicho desarrollo reglamentario se ha iniciado la tramitación de este proyecto de decreto, que aborda la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

Establece el artículo 52 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que la carrera horizontal consiste en el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño a través del ascenso en un sistema de tramos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de acuerdo con la valoración positiva, objetiva y reglada de un conjunto de factores que se determinan y conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Entre dichos factores la Ley incluye el resultado de la evaluación del desempeño, que define en su artículo 59 como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional del personal funcionario y el rendimiento o el logro de resultados, con la finalidad de mejorar la eficiencia de la Administración y la calidad de los servicios públicos.



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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	10/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSBPZURJARB3ZJ3ETKKSJMUUMP	PÁG. 1/6	



II. El artículo 45.1.d) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece que, cuando una disposición afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía, se le dará audiencia, durante un plazo razonable y no inferior a quince días hábiles, directamente o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley que la agrupe o la represente y cuyos fines guarden relación directa con el objeto de la disposición. La decisión sobre el procedimiento escogido para dar audiencia a la ciudadanía afectada será debidamente motivada en el expediente por el órgano que acuerde la apertura del trámite de audiencia. Asimismo, dicha disposición será sometida a información pública durante el plazo indicado anteriormente, debiendo publicarse la iniciativa, al menos, en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía. La participación de la ciudadanía podrá producirse por cualquier medio admisible en derecho.

Asimismo, el artículo 45 bis de la misma Ley prevé que la persona titular de la Consejería a la que corresponda la iniciativa normativa podrá acordar la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de anteproyectos de ley y de los proyectos de reglamentos en alguno de los supuestos que en el mismo se establecen. La tramitación urgente implicará que los plazos previstos para la realización de los trámites del procedimiento de elaboración, establecidos en esta o en otra norma, se reducirán a la mitad de su duración; que no será preciso el trámite de consulta pública previo, sin perjuicio de la realización de los trámites de audiencia pública o de información pública, cuyo plazo de realización será de siete días hábiles; y que solo tendrá carácter preceptivo el dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía, en lo que se refiere a los informes de órganos colegiados consultivos de la Comunidad Autónoma.

III. Respecto del trámite de audiencia, en su reciente Sentencia 519/2025, de 6 de mayo de 2025, dictada en el recurso de casación 853/2022, el Tribunal Supremo establece que *«Los trámites de consulta, audiencia e información pública en el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general obedecen, como hemos visto, a un mandato constitucional, pues el artículo 105 de la CE remite a la Ley la determinación de un régimen de audiencia de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de las disposiciones generales que les afecten. Según la más autorizada doctrina, el principio de audiencia en la elaboración de disposiciones generales es, en realidad, una de las dos manifestaciones centrales del principio en sí mismo considerado que se completa con la incidencia que tiene este principio en el ámbito del procedimiento administrativo antes de dictar la resolución final del mismo. Pero la naturaleza jurídica de ambas manifestaciones de un mismo principio es, completamente diferente. Así, la participación en la elaboración de las disposiciones generales procede del tronco de la participación en los asuntos públicos, que, de una forma genérica, establece el artículo 23 de la CE, y responde a varios objetivos: respondiendo a un principio democrático, lograr una Administración participativa, en que los propios ciudadanos puedan colaborar en la elaboración de las normas; mejorar la calidad normativa, al someter los proyectos de normas a un examen crítico antes de su aprobación; así como fomentar la transparencia en la gestión de los asuntos públicos. No es extraño que la Exposición de Motivos de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, sobre Transparencia, Acceso a la información Pública y Buen Gobierno, destaque el mandato imperativo a las Administraciones para que articulen mecanismos de intervención de los ciudadanos en la aprobación de disposiciones reglamentarias, exigencia que deja de ser un mero principio inspirador de la actividad de las Administraciones para convertirse en un deber de las Administraciones y un derecho que se reconoce a la ciudadanía. Sin embargo, la audiencia en el procedimiento administrativo para la generación de*

2

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	10/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSBPZURJARB3ZJ3ETKKSJMUUMP	PÁG. 2/6	



actos administrativos se ubica en el contexto de los derechos de los interesados y encuentra su fundamento en el principio de contradicción y de conocimiento del expediente administrativo y; por tanto, de la defensa de los derechos que son propios de los interesados en un procedimiento administrativo. Debe recordarse que, entre las Sentencias del Tribunal Constitucional dedicadas a la interpretación del art. 105CE, no faltan las que marcan la diferencia esencial entre este trámite y el propio de un procedimiento administrativo para el dictado de una resolución administrativa: así, la STC 61/1985, que destaca que "La audiencia de los ciudadanos directamente o a través de organizaciones y asociaciones [art. 105 a) de la CE] no constituye a aquellos ni a estas en interesados en el sentido de partes procedimentales necesarias. Se trata de un supuesto de participación funcional en la elaboración de disposiciones de carácter general...". Por otra parte, no puede olvidarse que el protagonismo que el ordenamiento jurídico en general otorga a la participación ciudadana, y su creciente presencia en el conjunto de las políticas públicas, fue destacado ya en el año 2001 por la Comisión Europea en su publicación «La gobernanza europea. Un libro blanco». Este documento buscaba contribuir al debate sobre la gobernanza a nivel mundial, impulsando, entre otros aspectos, el concepto de «buena gobernanza» tanto en el ámbito internacional como en el contexto europeo y en los Estados miembros. La consecución de una «gobernanza más democrática», tal como se propone en dicho libro blanco, se basa en cinco principios fundamentales, entre los cuales la participación ciudadana se erige como un eje central para garantizar la calidad, pertinencia y eficacia de las políticas de la Unión. Más recientemente, se puede destacar, entre otras, la Sentencia dictada en el asunto C-280/18, Comisión Europea contra República Helénica, en la que el TJUE enfatiza que la falta de participación pública adecuada puede comprometer la validez de las decisiones adoptadas, así como la Recomendación (UE) 2023/3836 de la Comisión de 12 de diciembre de 2023 sobre la promoción del compromiso y la participación efectiva de los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil en los procesos de elaboración de políticas públicas. Por último, debemos recordar la distinción entre el trámite de consulta pública, previo a la elaboración de la norma-cuya omisión se denunció y desestimó también en la instancia, si bien no se insiste en ello en los fundamentos jurídicos de esta casación-, que se realiza en una fase inicial, cuando aún no hay un texto normativo definido, permitiendo la incorporación de ideas desde su origen, de la audiencia e información pública-en que se centra este recurso-, que tienen lugar cuando ya existe un borrador de la norma, con el objetivo de revisar y mejorar un marco previamente establecido (sobre su distinción, Sentencia de este Tribunal de 31 de enero de 2023, rec. 4791/2021) ...».

IV. En este caso concreto, el proyecto de decreto tiene por objeto, como se ha indicado, regular la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía. Quien puede verse afectado por el mismo es, atendiendo a su ámbito de aplicación, el personal funcionario que presta servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, que es, como se establece en el artículo 2 del proyecto de decreto, el que presta sus servicios en las Consejerías, Delegaciones del Gobierno, Delegaciones Territoriales o Provinciales, otros órganos dependientes o vinculados a la Administración de la Junta de Andalucía y en las agencias administrativas y agencias de régimen especial del sector público andaluz, o que se encuentra adscrito a alguna de las agencias públicas empresariales del sector público andaluz, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio. En consecuencia:

a) Para la elaboración del texto normativo la Administración ha contado con la participación directa de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación Común del personal

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	10/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSBPZURJARB3ZJ3ETKKSJMUUMP	PÁG. 3/6	



funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, mediante reuniones de trabajo en las que dichas organizaciones han podido realizar aportaciones y presentar cuantas observaciones han considerado necesarias a las propuestas regulatorias, todas las cuales han sido objeto de análisis, valoración y debate. El texto resultante de dichas reuniones de trabajo ha sido, asimismo, objeto de negociación colectiva en el seno de la Mesa Sectorial con fecha 24 de noviembre 2025, donde se ha alcanzado un acuerdo por unanimidad.

El artículo 7 de la Constitución establece que los sindicatos de personas trabajadoras contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, dispone en su artículo 6.2.c) que los sindicatos más representativos tienen capacidad representativa para participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación. En razón de esta regulación jurídica, el Tribunal Constitucional ha declarado que las organizaciones sindicales tienen el carácter de «asociaciones de relevancia constitucional», reconociendo «la trascendencia de las funciones que de acuerdo con la Constitución les corresponden», así como que «la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores se atribuye por la Constitución a todos los sindicatos, sin distinción» (entre otras, Sentencia 20/1985, de 14 de febrero de 1985, dictada en el recurso de inconstitucionalidad 687/1983).

Teniendo en cuenta lo anterior, se dará audiencia a los sindicatos integrantes de los siguientes órganos de negociación:

- Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

- Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía.

b) Atendiendo a la singularidad y peculiaridades del régimen jurídico de determinados cuerpos y especialidades de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, identificados en la disposición adicional octava de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que tienen una regulación particular y que continuarán rigiéndose por sus normas de creación, como prevé el proyecto de decreto en su artículo 2 y disposición adicional primera, se considera adecuado dar trámite de audiencia a concretas asociaciones que representan intereses específicos de los mismos. Estas asociaciones son las siguientes:

- Asociación de Letrados y Letradas de la Junta de Andalucía.

- Asociación de Letrados y Letradas de Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Asociación Profesional de Inspectores e Inspectoras de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda de la Junta de Andalucía.

- Asociación Andaluza de Inspección de Servicios Sanitarios.

- Asociación Profesional de Agentes de Medio Ambiente de Andalucía.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	10/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSBPZURJARB3ZJ3ETKKSJMUUMP	PÁG. 4/6	



- Asociación de Empleados Públicos de la Intervención de la Junta de Andalucía.

c) Dado que la tramitación del procedimiento de elaboración del proyecto de decreto se ha acordado por la vía de urgencia y, en consecuencia, solo tendrá carácter preceptivo el dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía, en lo que se refiere a los informes de órganos colegiados consultivos de la Comunidad Autónoma, se acuerda dar trámite de audiencia a los siguientes órganos:

- Consejo Andaluz de Atención a las Personas con Discapacidad. El proyecto de decreto no contiene ninguna regulación que afecte directa o específicamente a las personas con discapacidad; no obstante, se acuerda darle audiencia teniendo en cuenta que la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, consagra el principio de transversalidad de las políticas en materia de discapacidad y, en atención también a la finalidad de este órgano establecida en el artículo 2 del Decreto 150/2021, de 27 de abril, por el que se regulan el Consejo Andaluz y los Consejos Provinciales de Atención a las Personas con Discapacidad.

- Consejo de la Transparencia y Protección de Datos de Andalucía. Se acuerda darle audiencia de conformidad con el artículo 2.1 del proyecto de decreto, en relación con el artículo 2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

d) Con fundamento igualmente en el citado artículo 2.1 del proyecto de decreto, en relación con el artículo 2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, se dará también audiencia a los siguientes órganos:

- Consejo Audiovisual de Andalucía.

- Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía.

No se incluye al Consejo Consultivo de Andalucía al corresponderle emitir informe preceptivo en este procedimiento.

e) También se dará audiencia al Consejo de los Consumidores y Usuarios de Andalucía, en atención a las funciones que le atribuye el artículo 10 del Decreto 58/2006, de 14 de marzo, por el que se regula dicho Consejo.

En consecuencia y de conformidad con lo que establecen los artículos 45.1.d) y 45 bis de la Ley 6/2006, de 24 de octubre,

RESUELVO

PRIMERO. La apertura del trámite de audiencia, por un plazo de siete días hábiles, a contar desde el día siguiente al de recepción de la correspondiente notificación de esta resolución, en relación con el proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía. Dicho trámite se concede a las organizaciones sindicales, asociaciones y órganos indicados en el apartado IV anterior.

SEGUNDO. Las aportaciones, observaciones y alegaciones deberán dirigirse a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública y

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	10/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSBPZURJARB3ZJ3ETKKSJMUUMP	PÁG. 5/6	



presentarse en el Registro Electrónico Único de la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Presentación Electrónica General, en la siguiente dirección:

<https://ws050.juntadeandalucia.es/vea/faces/vi/procedimientoDetalle.xhtml>

TERCERO. A los efectos indicados, el texto del proyecto de decreto quedará expuesto, para general conocimiento, en formato digital en el Portal de la Junta de Andalucía. El acceso al citado proyecto y restante documentación que conforma el expediente podrá realizarse a través de la siguiente dirección:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/servicios/participacion/todos-documentos/detalle/628513.html>

Igualmente, en cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa establecidas en el artículo 13 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, la documentación correspondiente a este proyecto normativo estará disponible en el Portal de Transparencia, al que se podrá acceder a través del siguiente enlace:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/servicios/normativa/normas-elaboracion/detalle/628516.html>

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	10/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSBPZURJARB3ZJ3ETKKSJMUUMP	PÁG. 6/6	

Páginas 528-529

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

Resolución de 11 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se somete al trámite de información pública el proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Mediante Acuerdo de 10 de diciembre de 2025, del Consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública se ha iniciado la tramitación, por la vía de urgencia, del procedimiento para la elaboración del proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Entre los derechos del personal empleado público, el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, determina que el personal funcionario de carrera tendrá derecho a la promoción profesional y que las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del mismo regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito, que podrá consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal. Asimismo, en su artículo 20 establece que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de su personal.

En Andalucía el desarrollo de esta legislación estatal de carácter básico se ha efectuado a través de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, que regula la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en sus artículos 59 a 61 y 52 a 55, respectivamente.

En parte el desarrollo reglamentario de esta regulación legal, concretamente la carrera vertical y la promoción interna, ya se ha llevado a cabo por el Decreto 51/2025, de 24 de febrero, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Para completar dicho desarrollo reglamentario se ha iniciado la tramitación de este proyecto de Decreto, que aborda la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

Establece el artículo 52 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que la carrera horizontal consiste en el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño a través del ascenso en un sistema de tramos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de acuerdo con la valoración positiva, objetiva y reglada de un conjunto de factores que se determinan y conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Entre dichos factores la Ley incluye el resultado de la evaluación del desempeño, que define en su artículo 59 como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional del personal funcionario y el rendimiento o el logro de resultados, con la finalidad de mejorar la eficiencia de la Administración y la calidad de los servicios públicos.

El artículo 45.1.d) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece que, cuando una disposición afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía, se le dará audiencia, durante un plazo razonable y no inferior a quince días hábiles, directamente o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley que la agrupe o la represente y cuyos fines guarden relación directa con el objeto de la disposición. La decisión sobre el procedimiento

escogido para dar audiencia a la ciudadanía afectada será debidamente motivada en el expediente por el órgano que acuerde la apertura del trámite de audiencia. Asimismo, dicha disposición será sometida a información pública durante el plazo indicado anteriormente, debiendo publicarse la iniciativa, al menos, en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía. La participación de la ciudadanía podrá producirse por cualquier medio admisible en derecho.

Asimismo, el artículo 45 bis de la misma ley prevé que la persona titular de la Consejería a la que corresponda la iniciativa normativa podrá acordar la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de anteproyectos de ley y de los proyectos de reglamentos en alguno de los supuestos que en el mismo se establecen. La tramitación urgente implicará que los plazos previstos para la realización de los trámites del procedimiento de elaboración, establecidos en esta o en otra norma, se reducirán a la mitad de su duración; que no será preciso el trámite de consulta pública previo, sin perjuicio de la realización de los trámites de audiencia pública o de información pública, cuyo plazo de realización será de siete días hábiles; y que solo tendrá carácter preceptivo el dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía, en lo que se refiere a los informes de órganos colegiados consultivos de la Comunidad Autónoma.

De acuerdo con las anteriores consideraciones, y de conformidad con lo que establecen los citados artículos 45.1.d) y 45 bis de la Ley 6/2006, de 24 de octubre,

R E S U E L V O

Primero. Someter a información pública, por un plazo de siete días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, el proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía, con la finalidad de que la ciudadanía, entidades, asociaciones, organizaciones y colectivos interesados puedan realizar las observaciones, alegaciones y aportaciones que estimen pertinentes.

Segundo. A los efectos indicados, el texto del proyecto de Decreto quedará expuesto, para general conocimiento, en formato digital en el Portal de la Junta de Andalucía. El acceso al citado proyecto y restante documentación que conforma el expediente podrá realizarse a través de la siguiente dirección:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/servicios/participacion/todos-documentos/detalle/628513.html>

Igualmente, en cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa establecidas en el artículo 13 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, la documentación correspondiente a este proyecto normativo estará disponible en el Portal de Transparencia, al que se podrá acceder a través del siguiente enlace:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/servicios/normativa/normas-elaboracion/detalle/628516.html>

Tercero. Las aportaciones, observaciones y alegaciones deberán dirigirse a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública y presentarse en el Registro Electrónico Único de la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Presentación Electrónica General en la siguiente dirección:

<https://ws050.juntadeandalucia.es/vea/faces/vi/procedimientoDetalle.xhtml>

Sevilla, 11 de diciembre de 2025.- El Director General, Antonio Parralo Vegazo.

2025-00121

INFORME DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Mediante comunicación interior de fecha 14 de diciembre de 2025 se efectúa petición de informe del proyecto de decreto arriba referenciado suscrita por la Secretaría General Técnica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

I.- COMPETENCIA.

El presente informe se emite en cumplimiento de lo establecido en el artículo 33 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y en el artículo 8 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, en relación con el artículo 8.2.r) del 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.

II.- CONSIDERACIONES GENERALES.

Primera.- Sobre el contenido del proyecto y su estructura.

El proyecto tiene por objeto desarrollar el sistema de evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación, en desarrollo de lo establecido en la sección 1.ª del capítulo II y en el capítulo III del título V, así como en los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en el marco de la normativa estatal de carácter básico.

El proyecto consta de setenta y cuatro artículos distribuidos en tres títulos, ocho disposiciones adicionales, siete transitorias y tres finales, además de seis anexos.

Por último, se acompaña la correspondiente Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN).

Segunda.- Sobre la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN).

Indicar que la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) tiene contenidos de relevancia para la emisión del informe que nos ocupa, conforme a las letras b) del número 4º al 6º y d) del artículo 7.1 bis del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre. Para su elaboración se encuentra la Guía Metodológica, aprobada mediante Acuerdo de 14 de mayo de 2024. Así:



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	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	15/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmZJZFV7JKR3KA753LMWXPGGHQW	PÁG. 1/3	



1º) En relación a los “procedimientos administrativos”, en el epígrafe 3 de la memoria se recoge el diseño funcional del procedimiento de evaluación del desempeño y del procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal, así como el análisis del plazo máximo de dichos procedimientos, con respecto a esto se destaca lo siguiente:

a) - Procedimiento de evaluación del desempeño.

En relación al plazo máximo, en la memoria se expone que el “proyecto de decreto establece un plazo de tres meses para resolver este procedimiento, a contar desde la fecha del acuerdo de inicio...”, así mismo se recogen en la misma los distintos factores que determinarían dicho plazo máximo. Por otro lado, dicho plazo máximo es el que figura en el artículo 28.3 del texto propuesto.

b) - Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal.

Con respecto al plazo máximo, se recoge lo siguiente: “El plazo máximo para dictar y notificar la resolución se ha regulado estableciendo unas fechas concretas. La razón por la que se ha hecho así es, como se indica en el artículo 72.1, para garantizar que todas las convocatorias de carrera se resuelven de forma simultánea y, así, en los casos de reconocimiento de tramos de carrera horizontal, los efectos económicos de las personas beneficiarias se producirán en la misma fecha. Es decir, se elimina la posibilidad de efectos económicos distintos en atención a la Consejería, agencia u órgano de adscripción de cada persona...”. Además, igualmente en la memoria, se indican los correspondientes factores que conllevaría el citado plazo máximo. Por último, en dicho sentido se establece el plazo máximo en el artículo 72.1 del texto propuesto.

2º) Con respecto a la “evaluación de las cargas administrativas”.

En el epígrafe 5 “Evaluación de cargas administrativas”, se recogen en sus epígrafes 5.2 y 5.3 una identificación de las cargas administrativas, referidas al procedimiento de evaluación del desempeño y al procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal.

Asimismo, se incluye en la memoria unas tablas, relativas a dichos procedimientos, que se corresponden las mismas con el Anexo V. “*Lista de chequeo para la simplificación procedimental y para la reducción de cargas administrativas*” (epígrafe 5.1) y con el Anexo VI. “*Identificación y medición de las cargas administrativas*” (epígrafe 5.3), de la Guía Metodológica, las cuales contienen la identificación y la medición de las cargas administrativas de los procedimientos en cuestión.

3º) En lo relativo a la “creación de nuevos órganos” y la acreditación de la no coincidencia de funciones y atribuciones con las de otros órganos existentes, en el punto 3 “Órganos” del epígrafe 3.2.b) “*Análisis del procedimiento*”, en la memoria se indica que no hay coincidencia de funciones con las de ningún otro órgano de los siguientes: - *Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño*. - *Comisión Central de Homologación*. - *Comisión técnica central de valoración* - *Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía*. - *Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía*. - *Órgano Técnico de Revisión*. - *Comisiones Técnicas de Valoración de la carrera horizontal*. Y - *Unidades de evaluación*.

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	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	15/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmZJZFV7JKR3KA753LMWXPGGHQW	PÁG. 2/3	



III. CONSIDERACIONES DE CARÁCTER PARTICULAR.

Analizado el texto del proyecto propuesto, no se realizan observaciones al mismo.

EL SECRETARIO GENERAL
PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Arturo E. Domínguez Fernández.

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	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	15/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmZJZFV7JKR3KA753LMWXPGGHQW	PÁG. 3/3	

OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, es responsabilidad del centro directivo emisor de la norma la elaboración de un informe que dé cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponde a estas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género de las disposiciones normativas, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

Con fecha 15 de diciembre de 2025, el Servicio de Legislación y Recursos solicita a esta Unidad de Igualdad de Género que se realicen las observaciones pertinentes al informe de evaluación de impacto de género emitido por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública al que acompaña la siguiente documentación: borrador 2 del proyecto de decreto de fecha 09/12/2025 y versión 3 de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (en adelante MAIN).

1. ANÁLISIS DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.

1.1. El informe de impacto de género que emite la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública se refiere al proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía en desarrollo de lo establecido en la sección 1ª del capítulo II y en el capítulo III del título V de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en el marco de la normativa estatal de carácter básico.

Los objetivos que se persiguen con la elaboración de esta disposición, son:



MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA		08/01/2026	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	BndJAJC8F4XBQWKJE5W8NFQZJX9JAG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



- Establecer un sistema regulador de la evaluación del desempeño y de carrera horizontal que garantice en su valoración y efectos el máximo nivel de seguridad jurídica, transparencia y objetividad.
- Contribuir al desarrollo del trabajo por objetivos a través de la evaluación del desempeño tanto a nivel personal como colectivo.
- Mejorar la eficiencia de la Administración, la gestión pública y la calidad del servicio público.
- Avanzar en la profesionalización de la función pública mediante un sistema de competencias.
- Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal.

1.2. En relación con la descripción del contexto normativo que prescribe la obligatoriedad de emisión del informe de impacto de género, la MAIN hace referencia a la normativa básica en la que se prescribe la obligación de emisión de este informe, en concreto al artículo 114 del Estatuto de Autonomía para Andalucía; al artículo 6.2. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y al artículo 4 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, que regula la competencia para la realización del informe.

1.3. En el apartado 6.1.b) de la MAIN, el centro directivo considera que “**la norma es pertinente** al género” debido a que tiene como grupo destinatario directo al colectivo funcionarial. Considera que tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal se sustentan en un sistema de evaluación en el que se aplican criterios objetivos y reglados, conforme a principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, con efectos directos en la percepción de retribuciones complementarias, por lo que tendrá un efecto positivo porque “contribuye a eliminar desigualdades entre mujeres y hombres”.

1.4. Se observa que en la redacción del texto se han aplicado las reglas de redacción para evitar el uso sexista del lenguaje, de acuerdo con lo indicado en la Instrucción de 16 de marzo de 2005 de la Comisión General de Viceconsejeros, si bien no se ha citado la misma.

1.5. En Cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11.2. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el proyecto normativo contempla la composición equilibrada en la composición de los órganos colegiados que crea: órganos técnicos de revisión, comisiones de seguimiento de la evaluación del desempeño.

2.- OBSERVACIONES AL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.

Una vez analizada la documentación recibida, esta Unidad de Igualdad de Género en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4.a) elabora el informe de observaciones, con el objeto de que el centro directivo tenga en cuenta las recomendaciones realizadas y modifique el texto normativo -si fuera el caso- antes de su aprobación, garantizando así un impacto positivo de la norma en la igualdad de género.

2.1. Identificación del marco normativo aplicable. El texto del proyecto de decreto no hace referencia a que en su redacción se haya tenido en cuenta la normativa de igualdad de género, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, por lo que **se recomienda incluir tal referencia en el apartado III de la exposición de**

MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA		08/01/2026	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	BndJAJC8F4XBQWKJE5W8NFQZJX9JAG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



motivos, en el que se citan las disposiciones generales que se han tenido en cuenta en la elaboración y tramitación del proyecto normativo.

2.2. Conclusión sobre la pertinencia de género de la norma analizada. Analizados el objeto y contenido del proyecto normativo, esta Unidad de Igualdad de Género **comparte la conclusión sobre la pertinencia de género.**

Efectivamente tanto la evaluación del desempeño como la carrera profesional supone un reconocimiento individual y colectivo que pone en valor la profesionalidad y el reconocimiento al trabajo, contribuyendo al empoderamiento de las personas y a la mejora de condiciones laborales. A partir de esta conclusión corresponde comprobar que se ha realizado un análisis del ámbito o contexto en el que se aplicará la disposición para determinar la posición de partida de ambos sexos respecto al objeto que regula la disposición y poder determinar cuál será el posible impacto de la misma, si se detectan situaciones de desigualdad.

2.3. Análisis del contexto de aplicación de la norma y valoración del impacto de género de la misma. El centro directivo aporta datos relevantes en cuanto a la posición que ocupan hombres y mujeres en los diferentes tramos o niveles profesionales, que muestran que en 2024 todos los niveles se encuentran en el margen de equilibrio si bien sigue persistiendo mayor representación masculina en los niveles 28 y 29 y mayor representación femenina en el caso del nivel 18. Por tanto esta Unidad de Igualdad de Género considera que el análisis de contexto ha sido adecuado y suficiente y que por tanto permite determinar que el impacto de género que producirá su aplicación será, presumiblemente, positivo.

2.4. Incorporación de medidas en materia de igualdad de género. El texto normativo contempla medidas específicas en ambos sistemas de promoción profesional, para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de género y no discriminación. De un lado, la evaluación del desempeño, de carácter obligatorio, ofrece la posibilidad a todas las personas de participar en un plan de mejora individual y en programas de formación específica que les permita lograr una evaluación positiva. En cuanto a la carrera horizontal, que es de carácter voluntario, se permite mejorar las condiciones laborales sin necesidad de cambiar de puesto y reconoce como tiempo de trabajo efectivo, entre otras situaciones, el dedicado a excedencias por cuidados de familiares, permisos de maternidad, riesgo de embarazo, excedencia por violencia de género, incapacidad temporal, que en su mayoría son permisos a los que se acogen mujeres. Esta Unidad de Igualdad de Género valora positivamente las medidas incluidas y considera que contribuirán a reducir discriminaciones por razón de género en la promoción profesional de las mujeres en el acceso a puestos de nivel superior y mejor retribución, en los que aún están subrepresentadas.

No obstante y como medida que contribuya al cumplimiento de lo indicado en el artículo 8.i) del proyecto de decreto que indica: “*la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño se desarrollarán bajo el principio fundamental de igualdad de oportunidades, garantizando que todas las personas empleadas públicas tengan acceso en condiciones equitativas y sin discriminación a los factores, criterios y beneficios asociados a ambos sistema*”, esta Unidad de Igualdad de Género **recomienda** incorporar en el texto normativo referencia expresa a que el personal evaluador tendrá formación en materia de igualdad de género en la gestión pública y que las Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño, además de ser paritarias como se indica, contarán entre sus integrantes con personal especializado en igualdad de

MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA		08/01/2026	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	BndJAJC8F4XBQWKJE5W8NFQZJX9JAG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



género. Estas medidas contribuirán a la incorporación efectiva del principio de igualdad en los procesos evaluadores.

2.5. Uso del lenguaje. Con carácter general, la redacción de la norma se ajusta a lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y a la Instrucción de 16 de marzo de 2005 de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, por lo que **no se realizan observaciones en este punto.**

Es todo cuanto procede informar, recordándole que, según el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, el centro directivo competente para la emisión de la MAIN, en la que se incluye la evaluación del impacto por razón de género, está obligado a remitirlo al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente, antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.

En Sevilla, a la fecha de la firma electrónica

LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
María Francisca Trujillo Mesa

MARIA FRANCISCA TRUJILLO MESA		08/01/2026	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	BndJAJC8F4XBQWKJE5W8NFQZJX9JAG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

COMUNICACIÓN INTERIOR

Nº:SVLEG/MRR/VGM – 2025/NOR/0018.

Fecha: La de la firma digital.

Asunto: Rdo. Observaciones UIG - Decreto Ev. Des. y Carrera Horizontal.

Remitente: Secretaría General Técnica.

Destinatario: Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

Se remite, para su conocimiento y efectos oportunos, las observaciones emitidas por la Unidad de Igualdad de Género en relación con el proyecto de *“Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía”*.

El Secretario General Técnico
Fdo.: Antonio Morilla Frías



ANTONIO MORILLA FRIAS		12/01/2026	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJABYPCZXEgM86S3C3FQ4DJU5ALT	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA POR EL QUE SE PROCEDE A LA VALORACIÓN DE LA MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Expediente 2025/NOR/0018.

ANTECEDENTES

Por comunicación interior recibida el día 3 de marzo de 2026, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública solicita la emisión del informe preceptivo previsto en el artículo 8.2 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, por el que se procede a la valoración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) del proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.

El presente informe se emite en virtud de lo previsto en la disposición transitoria segunda del Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía, y a cuyo tenor: *“En tanto no se cree y apruebe la estructura de la Oficina de Calidad Normativa y Gobierno Abierto, de conformidad con lo establecido en el Decreto 152/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, el informe regulado en el artículo 8.2 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, será emitido por la Secretaría General Técnica de la Consejería a la que pertenezca el centro directivo que impulsa la norma”*.

No obstante lo anterior, con la modificación operada por el Decreto 162/2024, de 26 de agosto, en la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación, se suprimió la previsión relativa a la creación de una Oficina de la Calidad Normativa y Gobierno Abierto, atribuyéndose a la Dirección General de Administración Territorial y Simplificación Administrativa *“El impulso, la coordinación y el seguimiento de las actuaciones encaminadas a la consecución de la mejora de la calidad normativa”*.

Por el Decreto del Presidente 5/2025, de 15 de octubre, por el que se modifica el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social pasa a asumir las competencias que en materia de calidad normativa habían sido ejercidas por la Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, y dado que en el ejercicio de dichas competencias le correspondería a la ahora Dirección General de Simplificación Administrativa la emisión del informe regulado en el artículo 8.2 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, la disposición transitoria cuarta del Decreto 190/2025, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, dispone que “El informe regulado en el artículo 8.2 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, será emitido por la Secretaría General Técnica de la Consejería a la que pertenezca el órgano directivo que impulsa la norma, en tanto no se apruebe la



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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imEMER1AIAUXI79WCS3XT6CKSJ3C	PÁG. 1/8	

relación de puestos de trabajo de la Dirección General de Simplificación Administrativa y en ella se recojan los puestos necesarios para llevar a cabo dicha función”.

Se pone de manifiesto que, de acuerdo con el precitado artículo 8.2 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, así como con el artículo 80.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, este informe tiene carácter no vinculante.

La MAIN valorada es la versión borrador identificada como “Versión 4”, de fecha 2 de marzo de 2026 (que luego fue actualizada por el borrador “Versión 5”, de 17 de marzo de 2026, incorporando una nueva redacción del artículo 24.2 del proyecto normativo). Asimismo, constan en el expediente versiones anteriores de la MAIN: la versión borrador que se encontraba pendiente de firma, previa a la validación de la norma solicitada el pasado 27 de noviembre de 2025, y la suscrita el 9 de diciembre de 2025 por el Director General de Recursos Humanos y Función Pública al inicio del procedimiento de elaboración del proyecto normativo.

De acuerdo con la Guía Metodológica para su elaboración, aprobada por el Consejo de Gobierno mediante Acuerdo de 14 de mayo de 2024 (publicada en el BOJA núm 95, del 17 de mayo), la MAIN deberá ser adaptada a los informes, consultas y demás trámites que se vayan realizando. Se advierte que deberá volver a suscribirse en los momentos en los que sea preceptiva la publicación del proyecto normativo en la Sección de Transparencia del Portal de la Junta de Andalucía, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (en el presente caso, cuando se solicite el dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía), así como antes de la aprobación definitiva de la disposición, sin perjuicio de que pueda hacerse igualmente en aquellas fases de la tramitación de la norma en las que el órgano proponente lo considere necesario.

Analizada la MAIN remitida, se estima conveniente realizar las siguientes

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

I.- Este informe se emite al objeto de valorar el cumplimiento del contenido de la MAIN establecido en el artículo 7 bis del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre. Se exceptúa la valoración de lo recogido en su artículo 8.1, al ser competencia de la Secretaría General para la Administración Pública.

También se comprueba el cumplimiento de los principios del artículo 6 bis en relación con la evaluación de impacto normativo a efectos de mejorar la calidad normativa.

II.- La Memoria de Análisis de Impacto Normativo se ha elaborado en su formato completo.

III.- La MAIN se ajusta a la estructura establecida por la Guía Metodológica para su elaboración, aprobada por el Consejo de Gobierno mediante Acuerdo de 14 de mayo de 2024 (publicada en el BOJA núm. 95, del 17 de mayo).

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmEMEBJALAUXJZ9WCS3XT6CKSJC	PÁG. 2/8	

IV.- En cuanto a su Resumen Ejecutivo, se advierte que en el apartado 2 (“Contenido”), cuando analiza la estructura de la propuesta, al exponer el contenido del Capítulo I del Título II del proyecto normativo, debería contemplarse que está dedicado a la regulación de la estructura «y período» de la evaluación del desempeño. En el mismo apartado y por lo que se refiere a las disposiciones finales, debe hacerse referencia al «artículo 14 del Reglamento Regulador del Registro General de Personal, aprobado por Decreto 9/1986, de 5 de febrero».

Asimismo, cuando la MAIN se refiere al contenido de los anexos, debe indicarse que el anexo VI contiene las tablas de implantación progresiva y calendario de efectos económicos de «la» evaluación del desempeño y «la» carrera horizontal.

Por lo que se refiere a la realización de los trámites de audiencia e información pública dentro del apartado 4 (“Tramitación”), debe corregirse la doble alusión que se realiza a la recepción de escritos en el trámite de audiencia, omitiéndose el de información pública: “En el trámite de audiencia se han recibido veintidós escritos de observaciones. En el de audiencia siete escritos”.

Por último, en el apartado 6 dedicado a la “Evaluación ex post”, debe concretarse por haberse omitido, que el objetivo a evaluar en el plazo de seis años es el «Objetivo 7».

V.- La MAIN incluye los apartados que, como mínimo, debe contener una Memoria en formato completo según el apartado 1 del artículo 7 bis del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre:

- a) Oportunidad de la propuesta de norma. En este apartado se procede a exponer la situación que se regula por medio de esta disposición y los objetivos que se persiguen, así como a examinar las posibles alternativas de regulación existentes para afrontar la situación que se plantea.

Asimismo, se analiza en el apartado 2.3 de la MAIN la adecuación de la norma a los principios de buena regulación recogidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En este sentido, es necesario advertir por lo que se refiere a la justificación del principio de seguridad jurídica, que el mismo no debería contener la referencia a que no se recabará el informe de la Comisión Consultiva del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, pareciendo que ese segundo párrafo debería estar integrado dentro de la justificación del principio de transparencia.

De la misma forma, subrayar que debería repasarse el contenido del análisis del principio de transparencia en orden a modificar los tiempos verbales oportunos. Por ejemplo, se mantiene que “[...] se llevará a cabo también el de audiencia e información pública [...] se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 [...] de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía”, siendo necesario que en el momento de la tramitación de la norma en el que nos encontramos, estos verbos queden reflejados en pasado.

Asimismo, continuando con la justificación del principio de transparencia, advertir que salvo error, debería eliminarse la referencia a la letra e) del artículo 13.1 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imEMERJ1A1AUXJ79WCS3XT6CKSJc	PÁG. 3/8	

Por último, por lo que se refiere a la fundamentación del principio de eficiencia, advertir que se encuentra duplicado el siguiente inciso: “por la posibilidad de realizar los trámites necesarios dentro del plazo establecido desde cualquier lugar y hora., con el fin de generar mayor agilidad en la tramitación de los procedimientos y una mejor accesibilidad de las personas interesadas, por la posibilidad de realizar los trámites necesarios dentro del plazo establecido desde cualquier lugar y hora”.

- b) Contenido y Análisis Jurídico. Con carácter general, se observa que debe repasarse el contenido de este apartado al objeto de asegurar que las previsiones contenidas en la MAIN coinciden con lo dispuesto actualmente en el borrador del proyecto de decreto.

En primer lugar, se advierte que al exponer el Sistema de competencias dentro del contenido del Título I, se ha omitido la referencia a las competencias digitales contempladas en el artículo 9.4.e) del Decreto.

Por otro lado, y al igual que exponemos en el informe preceptivo emitido por esta Secretaría General Técnica, al analizarse el Capítulo III del Título II debería disponerse que la persona evaluada debe presentar el portafolio de desempeño junto con su «autoevaluación», en coherencia con los términos empleados al respecto en los artículos 14.1.a), 26.2 y 26.4.

Por su parte, la mención realizada a la disposición adicional octava deberá corregirse por hacer referencia a “el acceso al acceso al tramo I del personal laboral [...]”.

Por lo que se refiere a la disposición transitoria primera, debería adaptarse el texto en orden a reflejar que: “El encuadramiento inicial en los tramos I, II, III o IV” se realizará, tal como dispone esta disposición, «en atención al número de años de permanencia, acreditados a 31 de diciembre de 2025».

En el apartado 3.2.b) relativo al análisis del procedimiento, si bien se trata de un apartado cuyo análisis corresponde a la Secretaría General para la Administración Pública, se procede a realizar las siguientes observaciones para la mejora del texto:

En primer lugar, señalar que debe revisarse en orden a corregir errores de carácter ortográfico y gramatical.

De la misma forma, deberá corregirse la afirmación que mantiene que: “Se trata de un procedimiento complejo y de carácter obligatorio, en el que la evaluación debe realizarse sobre dos áreas, la de tareas y la contextual y organizacional y ambas, a su vez, tanto en su dimensión individual como colectiva”, pues a la vista de la regulación contenida en el artículo 18 del proyecto de decreto, la dimensión colectiva no tiene “área contextual y organizacional”, sino tan sólo “área de tareas” y “área contextual”.

Por otro lado, por lo que se refiere al subapartado 1.b), “Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal”, advertir que el mismo establece que “Finalizado este plazo de alegaciones, las comisiones técnicas de valoración dispondrán de un plazo máximo de dos meses para resolver las alegaciones presentadas y elevar la correspondiente propuesta al órgano competente para resolver”, pese a que no existe en el proyecto de decreto ninguna referencia a este plazo de dos meses.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imEMEBJALAUJZ9WCS3XT6CKSJc	PÁG. 4/8	

Asimismo, la MAIN continúa diciendo que “*Teniendo en cuenta estos trámites se ha estimado que el plazo de seis meses es el mínimo imprescindible y que otorga seguridad jurídica*”, no siendo 6 meses el plazo finalmente conferido para ello. De la misma forma, debe eliminarse del texto la justificación que se contiene al respecto referida a la regulación de otras Comunidades Autónomas, las cuáles han optado por plazos similares a éste.

Este apartado de la MAIN también se analiza la competencia de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública para proponer al Consejo de Gobierno la aprobación de la norma y la justificación de su rango formal.

Por lo que se refiere al apartado de entrada en vigor de la norma, decir que conforme a la Directriz 42.f) de las Directrices de Técnica Normativa aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005 y publicitadas mediante Resolución de 28 de julio de 2005, “*La vacatio legis deberá posibilitar el conocimiento material de la norma y la adopción de las medidas necesarias para su aplicación, de manera que solo con carácter excepcional la nueva disposición entrará en vigor en el mismo momento de su publicación. En el caso de no establecerse ninguna indicación, la norma entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, de acuerdo con lo dispuesto en el Código Civil*”.

Por tanto, debería motivarse en el apartado correspondiente de la MAIN la necesidad de la entrada en vigor del proyecto el día siguiente al de su publicación en el BOJA.

- c) Listado de las normas que quedan derogadas. El proyecto de decreto regula *ex novo* la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, siendo la primera vez que se aborda el desarrollo de las previsiones sobre estas materias contenidas en la Ley 5/2023, de 7 de junio, por lo que no contiene ninguna disposición derogatoria.
- d) Impacto económico-financiero y presupuestario. En este apartado prevé la MAIN que el proyecto de decreto no tiene impacto económico general, ni directo ni indirecto, en ninguna actividad económica de carácter empresarial o profesional, así como tampoco afecta a la competencia efectiva ni a la unidad de mercado, pues el objeto de la norma es regular, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, la evaluación del desempeño y la carrera horizontal de su personal.

Por el contrario, contempla que el proyecto contiene una serie de medidas que tienen impacto económico-financiero y presupuestario, las cuales se agrupan en tres bloques: las relacionadas con las retribuciones del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, las relativas a los órganos que regula el proyecto de decreto y las que afectan a medios electrónicos.

- e) Evaluación de las cargas administrativas que conlleva la propuesta.
- f) Impacto por razón de género, en la infancia y adolescencia y en la familia. Se expone que el proyecto normativo tiene pertinencia de género, así como efecto positivo indirecto sobre las familias. En este sentido, se justifica que es indirecto porque si bien no son las familias las destinatarias de esta regulación, sí pueden verse afectadas de forma positiva como consecuencia de la aplicación de las medidas previstas en la disposición adicional quinta.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmEMEBJALAUXJZ9WCS3XT6CKSJc	PÁG. 5/8	

Al respecto, téngase en cuenta lo dispuesto en la disposición adicional sexta del Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía, que bajo la rúbrica: “Comunicación a las Consejerías competentes en materia de infancia, adolescencia y familias”, establece que:

“El órgano directivo competente para la emisión de la Memoria de análisis de impacto normativo en la que se incluye el impacto en la infancia, adolescencia y en las familias, comunicará a la Consejería competente en materia de infancia, adolescencia y familias el proyecto de disposición con un plazo de antelación de al menos 10 días, en el caso en que existan dichos impactos, antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación”.

g) Evaluación de otros impactos:

- Impacto sobre las condiciones de trabajo.
- Impacto en materia de discapacidad.
- Impacto sobre la salud.
- Impacto sobre el reto demográfico y la despoblación rural.

h) Medios electrónicos. Este apartado, así como el correspondiente contenido sobre impacto presupuestario en el ámbito TIC, ha sido elaborado por la Agencia Digital de Andalucía.

i) Resumen de las principales aportaciones recibidas en el trámite de consulta pública previa. Tal como consta en la Diligencia de fecha 12 de junio de 2025, expedida por el Servicio de Documentación, Información y Publicaciones de la Secretaría General Técnica, no se recibió ninguna aportación en este trámite.

j) Descripción de la tramitación, motivación sobre el alcance del trámite de audiencia y petición de informes y dictámenes. En este apartado se debe describir la tramitación prevista y seguida por la propuesta normativa desde su génesis, advirtiendo que al indicar las “disposiciones normativas que resultan de aplicación”, debe hacerse referencia al «Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre».

Por otra parte, en la descripción de la tramitación debería constar la fecha del Acuerdo de Inicio del procedimiento de elaboración de esta norma.

Al respecto de los trámites de audiencia e información pública, destacar que tal como establece el 1.i) del artículo 7 bis del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, así como el apartado 2.12 de la Guía Metodológica, debe hacerse referencia a las principales aportaciones recibidas en sendos trámites, lo cual no se refleja en el contenido de la MAIN.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imEMEBJALAUXJZ9WCS3XT6CKSJC	PÁG. 6/8	

De la misma forma y continuando con la dicción de la Guía Metodológica, advertir que la referencia a los distintos informes y dictámenes preceptivos y facultativos recabados debe acompañarse de una breve síntesis de su contenido, pudiendo limitarse a indicar si ha sido favorable en aquellos supuestos en que así ocurra, no siendo suficiente con incorporar como anexo el Informe de valoración de las observaciones emitido por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, sino que este resumen debe contenerse en el cuerpo de la MAIN.

- k) Impacto en la protección de datos personales. En este ámbito, la MAIN refleja que tanto en el procedimiento de evaluación del desempeño, como en el de carrera horizontal, es necesario el tratamiento de datos personales de las personas interesadas, no sólo de aquellos que ya constan en la Administración por razón de la relación de servicio que prestan sus empleados públicos, sino también de otros datos de especial protección relacionados con la salud, la afiliación sindical y las circunstancias personales propias de la persona solicitante, o en su caso, de otras personas.

Conforme al artículo 39.1 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), se ha solicitado el asesoramiento de la delegada de protección de datos de la Consejería acerca de la evaluación de impacto relativa a la protección de datos del proyecto de decreto, lo cual se contiene en el informe emitido con fecha 3 de diciembre de 2025, donde también se realiza un análisis del texto normativo para asegurar que cumpla con el marco vigente en materia de protección de datos.

- l) Evaluación ex post. Conforme a lo dispuesto en la Guía Metodológica, se relacionan claramente los objetivos del proyecto normativo que van a ser objeto de evaluación (objetivos 6 y 7), indicando la sistemática que se va a utilizar en la evaluación de los resultados de la aplicación de la norma, identificando los correspondientes indicadores, los órganos que se van a encargar de realizar esta evaluación y el plazo para llevarla a cabo.

VI.- Finalmente, se comprueba que se cumplen con los principios del artículo 6 bis del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, en relación con la evaluación de impacto normativo a efectos de mejorar la calidad normativa. Esto es:

- a) Principio de necesidad, que implica la obligatoriedad de identificar y definir la problemática que requiere la intervención normativa e identificar los objetivos perseguidos por la nueva regulación.
- b) Principio de proporcionalidad, cuya aplicación permite la identificación de los impactos previstos y la determinación de las opciones más adecuadas para conseguir los objetivos definidos.
- c) Principio de transparencia, que permite el acceso de la ciudadanía al procedimiento de elaboración de las normas, posibilitando su participación.
- d) Principio de coherencia de la nueva regulación con el resto de las actuaciones y objetivos de las políticas públicas.
- e) Principio de accesibilidad, que implica que la norma sea clara, comprensible y conocida por sus destinatarios.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imEMEBJALAUJZ9WCS3XT6CKSJC	PÁG. 7/8	

- f) Principio de responsabilidad, que supone la determinación de los órganos responsables de la ejecución y del control de las medidas incluidas en la norma.

Salvo mejor criterio fundado en derecho, es cuanto nos cumple informar.

La Asesora Técnica

Fdo.: Mercedes Rojo del Junco

Vº.B.º:

El Jefe del Servicio de Legislación y Recursos

Fdo.: Manuel Rodríguez Ruiz

Conforme,
El Secretario General Técnico

Fdo.: Antonio Morilla Frías

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmEMEBJALAUXJZ9WCS3XT6CKSJC	PÁG. 8/8	

Páginas 1.340-1.362

INFORME PRECEPTIVO DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Expediente 2025/NOR/0018

ANTECEDENTES

Por comunicación interior recibida el día 3 de marzo de 2026, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública solicita la emisión del correspondiente informe preceptivo sobre el proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Este informe es preceptivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El presente informe se emite en virtud de la competencia en materia de asistencia jurídica atribuida a esta Secretaría General Técnica por los artículos 29.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y 9.a) del 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. Por su parte, el referido artículo 9 del citado Decreto determina, en su apartado g), que es competencia de la Secretaría General Técnica emitir el informe preceptivo en la tramitación de todas las disposiciones de carácter general.

Finalmente, la instrucción quinta, apartado 2.e), de la Instrucción 1/2025, de 22 de julio, de la Viceconsejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, sobre elaboración y tramitación de disposiciones de carácter general, establece que, una vez finalizado el trámite de informes preceptivos y valoradas las observaciones por el órgano directivo proponente, éste solicitará informe a la Secretaría General Técnica. Se pone de manifiesto que, de acuerdo con el artículo 80.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, este informe tiene carácter no vinculante.

Analizado el borrador remitido, de fecha 3 de marzo de 2026, identificado como “Borrador 3” (que luego fue actualizado por el Borrador 4, de 17 de marzo de 2026, incorporando una nueva redacción del artículo 24.2 del proyecto normativo), se estima conveniente realizar las siguientes

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera. Marco normativo. Competencia y rango.

I. El artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP), reconoce a los funcionarios de carrera el derecho a la promoción profesional, definiendo a la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.



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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAVJTya2V7T8MWDXRA	PÁG. 1/23	



Se prevé expresamente que las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito, enumerando entre las modalidades en que podrá consistir aquélla a la llamada “carrera horizontal”.

Asimismo, en su artículo 20 se dispone que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la “evaluación del desempeño” de sus empleados, entendida como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

En desarrollo de lo anterior, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), consagra su Título V a la “Promoción Profesional”. Dentro del mismo, el Capítulo II, bajo la rúbrica “La carrera profesional del personal funcionario”, dedica su Sección 1.ª a la carrera horizontal del mismo. Del mismo modo, el Capítulo III regula a “La evaluación del desempeño”, la cual se define en similares términos que en el EBEP, añadiendo que su finalidad es la de mejorar la eficiencia de la Administración y la calidad de los servicios públicos.

El presente proyecto tiene por objeto cumplir con el mandato contenido en los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la LFPA para que, en el plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor, el Consejo de Gobierno apruebe tanto el reglamento que desarrolle la carrera horizontal del personal funcionario prevista en los artículos 52 a 55 de la LFPA, como el reglamento que desarrolle los sistemas de evaluación del desempeño previstos en el capítulo III del título V de la referida ley.

II.- Respecto a la competencia para el dictado del Decreto, el artículo 47.2.1.º del Estatuto de Autonomía para Andalucía atribuye a la Comunidad Autónoma la competencia compartida sobre el régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía y régimen estatutario de su personal funcionario y estatutario, así como de su personal laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 76.

El precitado artículo 76 dispone que en materia de función pública y personal al servicio de la Administración, y respetando el principio de autonomía local, corresponde a la Junta de Andalucía la competencia exclusiva sobre la planificación, organización general, la formación y la acción social de su función pública en todos los sectores materiales de prestación de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma; la competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas; y la competencia exclusiva, en materia de personal laboral, sobre la adaptación a las necesidades derivadas de la organización administrativa y sobre la formación de este personal.

El ejercicio de esta competencia exclusiva comprende, de acuerdo con lo dispuesto en el epígrafe 1º del artículo 42.2 del texto estatutario, la potestad reglamentaria “*íntegramente y sin perjuicio de las competencias atribuidas al Estado en la Constitución*”.

Con respecto a la potestad reglamentaria, cabe señalar que el artículo 119.3 del propio Estatuto de Autonomía atribuye su ejercicio al Consejo de Gobierno y a cada uno de sus miembros. El artículo 44.1 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece que “*El ejercicio de la potestad reglamentaria corresponde al Consejo de Gobierno de acuerdo con la Constitución, el Estatuto de Autonomía y las leyes*”.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 2/23	



Igualmente, el artículo 27.8 del mismo texto legal preceptúa que *“Corresponde al Consejo de Gobierno aprobar los reglamentos para el desarrollo y ejecución de las leyes, así como las demás disposiciones reglamentarias que procedan”*.

El presente proyecto de decreto se dicta, como se ha indicado anteriormente, en desarrollo de lo dispuesto en los Capítulos II (Sección 1.ª) y III del Título V de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 8 de la misma norma legal, que atribuye al Consejo de Gobierno las competencias para establecer, dirigir y coordinar la política general de la Junta de Andalucía en materia de personal de la Administración de Andalucía y en particular para ejercer la iniciativa legislativa, la potestad reglamentaria y la función ejecutiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 21.3 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, las personas titulares de las Consejerías, como integrantes del Consejo de Gobierno, tienen atribuida la competencia de *“Proponer al Consejo de Gobierno los anteproyectos de ley o los proyectos de decreto relativos a las cuestiones de la competencia de sus Consejerías”*.

Según lo establecido en el artículo 9.1 de la LFPA, corresponde a la Consejería competente en materia de Función Pública la planificación de los recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de personal, correspondiéndole en particular la competencia de proponer al Consejo de Gobierno los anteproyectos de ley y los proyectos de disposiciones reglamentarias.

En similares términos se pronuncia el artículo 1.l) del 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.

Más en concreto, su artículo 8.2.e).1.º) atribuye a la persona titular de la Secretaría General para la Administración Pública *“La ordenación y racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de puestos de trabajo, la evaluación del desempeño, la carrera profesional y el sistema retributivo, sin perjuicio de las competencias que le corresponden a la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño prevista en el artículo 180 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía”*.

De la Secretaría General para la Administración Pública depende orgánicamente la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, a cuyo titular le corresponde, de acuerdo con el artículo 12.1.c) del Decreto de estructura, el impulso para la instauración y consolidación de la cultura de la gestión por objetivos y la rendición de resultados, y la colaboración con las unidades para su implantación eficaz en la Administración General de la Junta de Andalucía, así como el diseño y coordinación de los sistemas de evaluación del desempeño y de registro de actividad en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Finalmente, de conformidad con el artículo 12.1.r) del mencionado Decreto, le corresponde la elaboración y tramitación de las disposiciones de carácter general relativas al ámbito de sus competencias.

De este modo, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública, está legitimado para adoptar la disposición objeto del presente informe.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 3/23	



III.- Por lo que se refiere al **rango normativo**, éste viene dado por el precitado mandato al Consejo de Gobierno para aprobar los reglamentos reguladores de estas materias y que se establece en los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la LFPA.

También podría citarse su artículo 89.2, que preceptúa que serán creados por decreto los órganos colegiados cuya presidencia o vocalías sean nombradas por decreto, en razón a su rango dentro de la estructura orgánica administrativa (letra b), así como los órganos integrados por representantes de más de una Consejería (letra c). Además, el artículo 46.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, dispone que adoptarán la forma de Decreto las decisiones del Consejo de Gobierno que aprueben normas reglamentarias.

Por todo lo anterior, se obtiene un pronunciamiento favorable respecto de la competencia que se ejerce y el rango normativo utilizado.

Segunda. Tramitación.

En el procedimiento de elaboración de la norma reglamentaria se deberán seguir los trámites que se establecen en el artículo 45 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en sus normas complementarias y de desarrollo, así como en la Instrucción 1/2025, de 22 de julio, de la Viceconsejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, sobre elaboración y tramitación de disposiciones de carácter general.

Igualmente, en el ejercicio de la potestad reglamentaria se habrá de tener en cuenta lo recogido en los artículos 128 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Ahora bien, en el Acuerdo de Inicio el Consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública acordó la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de este proyecto reglamentario, al entender que concurren otras circunstancias extraordinarias que, no habiendo podido preverse con anterioridad, exigen la aprobación urgente de la norma. Dichas circunstancias se exponen en el apartado 11.2.b) de la MAIN.

De esta manera, y de conformidad con el apartado segundo del artículo 45 bis de la precitada Ley del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta tramitación urgente implicará que: “a) *Los plazos previstos para la realización de los trámites del procedimiento de elaboración, establecidos en esta o en otra norma, se reducirán a la mitad de su duración;* b) *No será preciso el trámite de consulta pública previo, sin perjuicio de la realización de los trámites de audiencia pública o de información pública cuyo plazo de realización será de siete días hábiles;* c) *Solo tendrá carácter preceptivo el dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía, en lo que se refiere a los informes de órganos colegiados consultivos de la Comunidad Autónoma;* y d) *La falta de emisión de un dictamen o informe preceptivo en plazo no impedirá la continuación del procedimiento, sin perjuicio de su posterior incorporación y consideración cuando se reciba*”.

De esta manera, por comunicación interior recibida el día 27 de noviembre de 2025, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública remitió al Servicio de Legislación y Recursos de esta Secretaría General Técnica, al efecto de ser sometido al correspondiente informe de validación, borrador (Borrador 1, de 26 de noviembre de 2025) del presente proyecto de decreto y copia de la documentación que se cita a continuación:

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 4/23	



- a) La certificación acreditativa de haberse procedido a la negociación del presente proyecto normativo en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía en su sesión de 24 de noviembre de 2025, cumpliéndose así lo preceptuado por el artículo 37.1, letras c) y d), del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y por los artículos 52.2, 53.1, 53.2, 54, 59.2, 60.2, 60.4, 61.1, 61.2, 66.2.d) y 85.1, letras c) y d), de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.
- b) Resolución de 16 de mayo de 2025 de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se somete a consulta pública previa el proyecto de Decreto.
- a) Diligencia de 12 de junio de 2025, del Servicio de Documentación, Información y Publicaciones de la Secretaría General Técnica, en la que se hace constar que “*en virtud de lo establecido en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se ha publicado en la página web de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, desde el día 22 de mayo hasta el día 11 de junio de 2025, ambos inclusive, trámite de Consulta pública previa para la elaboración del Proyecto de Decreto de regulación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración general de la Junta de Andalucía, en la dirección web:* <https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/servicios/participacion/normativa/consulta-previa/detalle/587131.html>”.

Durante el periodo de exposición, no se recibió ninguna aportación en el correo participa.cjalfp@juntadeandalucia.es.

Se cumple así con lo previsto en el artículo 45.1.a) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a cuyo tenor: “*Con carácter previo a la elaboración del proyecto del reglamento se sustanciará una consulta pública en los términos establecidos en la normativa básica estatal y en la Ley 7/2017, de 27 de diciembre, de Participación Ciudadana de Andalucía*”.

- b) Borrador de Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN), de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en el artículo 7 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.
- c) Propuesta de Acuerdo de Inicio del procedimiento de elaboración del proyecto de Orden por el trámite de urgencia previsto en el artículo 45 bis de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, suscrita por el Director General de Recursos Humanos y Función Pública con fecha 26 de noviembre de 2025.
- d) Conformidad de la Viceconsejería, de 26 de noviembre de 2025, a la tramitación del proyecto normativo, a los efectos de lo previsto en la instrucción tercera, apartado 3.a), de la Instrucción 1/2025, de 22 de julio, de la Viceconsejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, sobre elaboración y tramitación de disposiciones de carácter general.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 5/23	



El Servicio de Legislación y Recursos de esta Secretaría General Técnica emitió su informe de validación con fecha 28 de noviembre de 2025, el cual fue valorado por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública mediante informe de 9 de diciembre de 2025.

Con fecha 9 de diciembre de 2025, el Director General de Recursos Humanos y Función Pública suscribió la MAIN al objeto de incorporarla al expediente para el inicio del procedimiento de elaboración del proyecto normativo.

Por Acuerdo del Consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública, fechado a 10 de diciembre de 2025, se ordenó la iniciación del expediente para la tramitación y aprobación de la presente disposición de carácter general, acordándose la tramitación urgente de la misma de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 bis de la Ley 6/2006, de 24 de octubre.

De conformidad con lo establecido en el artículo 45.1.d) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, por Resolución de 11 de diciembre de 2025, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública acordó someter a información pública el proyecto de Decreto, siendo publicada dicha Resolución en el BOJA número 238 Complementario 1, de 11 de diciembre de 2025.

Figura en el expediente Diligencia de 23 de diciembre de 2025 del Servicio de Documentación, Información y Publicaciones de esta Secretaría General Técnica, en la que se hace constar que “*en virtud de lo establecido en el artículo 133 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, se ha publicado en la página web de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, desde el día 12 de diciembre de 2025 hasta el 22 de diciembre de 2025, ambos inclusive, trámite de información pública sobre el Proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía, en la dirección web:*

<https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/servicios/participacion/todos-documentos/detalle/628513.html>”.

Además, con fecha 10 de diciembre de 2025, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública adoptó la decisión de someter el proyecto normativo al trámite de audiencia.

Las alegaciones recibidas en ambos trámites fueron valoradas por la citada Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública mediante informe de 3 de marzo de 2026.

Durante la tramitación del procedimiento de elaboración de esta norma reglamentaria se han recabado los siguientes informes preceptivos:

- a) Informe de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa (artículo 5.2.k) del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía). Emitido el 13 de noviembre de 2025.
- b) Informe de la Secretaría General para la Administración Pública de esta Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública (artículo 8.1 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYa2V7T8MWDXRA	PÁG. 6/23	



administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía). Emitido con fecha 15 de diciembre de 2025.

- c) Observaciones de la Unidad de Igualdad de Género (artículo 4 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, en relación con el artículo 4 del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía). Emitidas el día 8 de enero de 2026.

La Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública valoró en el antes mencionado informe de 3 de marzo de 2026 las observaciones efectuadas por la Unidad de Igualdad de Género y la Secretaría General para la Administración Pública.

Se advierte que, tras formular sendos requerimientos con fecha de 16 de enero y 11 de marzo de 2026, sigue pendiente de emisión el preceptivo Informe de la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social (artículo 35.2.b) de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y financieras, en la redacción dada por el Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía).

Por otro lado, de manera simultánea al presente informe, esta Secretaría General Técnica ha emitido el Informe al que se refiere el artículo 8.2 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, en lo relativo al cumplimiento del contenido de la MAIN.

Así, de conformidad con la disposición transitoria segunda del Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, y con la disposición transitoria cuarta del Decreto 190/2025, de 10 de noviembre, por el que se modifica el Decreto 153/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, “El informe regulado en el artículo 8.2 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, será emitido por la Secretaría General Técnica de la Consejería a la que pertenezca el órgano directivo que impulsa la norma, en tanto no se apruebe la relación de puestos de trabajo de la Dirección General de Simplificación Administrativa y en ella se recojan los puestos necesarios para llevar a cabo dicha función”.

La MAIN valorada ha sido la versión borrador identificada como “Versión 4”, de fecha 2 de marzo de 2026 (que luego fue actualizada por el borrador “Versión 5”, de 17 de marzo de 2026, incorporando una nueva redacción del artículo 24.2 del proyecto normativo). Asimismo, constan en el expediente versiones anteriores de la MAIN: la versión borrador que se encontraba pendiente de firma, previa a la validación de la norma solicitada el pasado 27 de noviembre de 2025 y la suscrita por el Director General de Recursos Humanos y Función Pública al inicio del procedimiento de elaboración del proyecto normativo (de 9 de diciembre de 2025).

De acuerdo con la Guía Metodológica para su elaboración, aprobada por el Consejo de Gobierno mediante Acuerdo de 14 de mayo de 2024 (publicada en el BOJA núm 95, del 17 de mayo), la MAIN deberá ser adaptada a los informes, consultas y demás trámites que se vayan realizando. Se advierte que deberá volver a suscribirse en los momentos en los que sea preceptiva la publicación del proyecto normativo en la Sección de Transparencia del Portal de la Junta de Andalucía, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 1/2014, de 24 de junio,

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 7/23	



de Transparencia Pública de Andalucía (en el presente caso, cuando se solicite el dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía), así como antes de la aprobación definitiva de la disposición, sin perjuicio de que pueda hacerse igualmente en aquellas fases de la tramitación de la norma en las que el órgano proponente lo considere necesario.

Se recuerda que una vez emitido este informe, habrá de consultarse al Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía, de acuerdo con los artículos 45.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, y 78.2.a) del Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto 450/2000, de 26 de diciembre.

Asimismo, deberá solicitarse Dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía de acuerdo con lo previsto en el artículo 17.3 de su Ley reguladora (Ley 2/2024, de 19 de julio, del Consejo Consultivo de Andalucía).

Tercera. Objeto y estructura del proyecto normativo.

El presente proyecto normativo tiene por **objeto** desarrollar el sistema de evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación, en desarrollo de lo establecido en la sección 1.ª del capítulo II y en el capítulo III del título V de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en el marco de la normativa estatal de carácter básico.

Se **estructura** en un preámbulo o introducción y en una parte dispositiva que cuenta con 74 artículos divididos en 3 Títulos:

- **Título I:** Disposiciones comunes (artículos del 1 al 10).
- **Título II:** Evaluación del desempeño (artículos del 11 al 41). A su vez, se divide en 6 Capítulos:
 - Capítulo I: Estructura y período (artículos del 11 al 14).
 - Capítulo II: Contenido de la evaluación del desempeño (artículos del 15 al 25).
 - Capítulo III: Procedimiento de evaluación del desempeño (artículos del 26 al 30).
 - Capítulo IV: Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño (artículos del 31 al 36).
 - Capítulo V: Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño (artículos del 37 al 41).
- **Título III:** De la carrera horizontal (artículos del 42 al 74). A su vez, se divide en 6 Capítulos:
 - Capítulo I: Tramos de carrera horizontal (artículos 42 y 43).
 - Capítulo II: Requisitos (artículos del 44 al 46).
 - Capítulo III: Valoración para el ascenso en los tramos de carrera horizontal (artículos del 47 al 61).
 - Capítulo IV: Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal (artículos del 62 al 72).
 - Capítulo V: Efectos del reconocimiento de la carrera horizontal (artículo 73).
 - Capítulo VI: Especialidades aplicables al personal funcionario interino (artículo 74).

La parte final se compone de ocho disposiciones adicionales, siete disposiciones transitorias y tres disposiciones finales. En la disposición final segunda se procede a la modificación del Decreto 9/1986, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Regulator del Registro General de Personal. Además, la norma se acompaña de seis anexos.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAV1TYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 8/23	



Cuarta. Comentarios al contenido.

Se comprueba que en el nuevo borrador de decreto se han tenido en cuenta la práctica totalidad de las consideraciones efectuadas en el Informe de Validación del Servicio de Legislación y Recursos de esta Secretaría General Técnica. No obstante lo anterior, se considera conveniente efectuar las siguientes consideraciones.

I.- Consideraciones de carácter general.

Se sugiere llevar a cabo una última revisión del texto al objeto de corregir posibles errores de carácter ortográfico y gramatical. En este sentido, indicar en primer lugar que al citar el anexo V en el índice de la norma, sería necesario suprimir la “y” que figura entre “*carrera horizontal*” y “*del personal funcionario*”. De la misma forma, debe indicarse que el anexo VI contiene las tablas de implantación progresiva y calendario de efectos económicos de «la» evaluación del desempeño y «la» carrera horizontal.

Por otro lado, advertir que en la parte expositiva, al disponer en el párrafo decimosexto el contenido del capítulo cuarto del Título II, debe modificarse el término “*puedan*” para hacer referencia a que «estas comisiones pueden».

En cuanto a la parte dispositiva, tanto por razones de estilo como por resultar más fluida la lectura de la norma, se recomienda que en el artículo 4.3 y 4.4, se empleen dos puntos e inicial minúscula a continuación de los términos “*Derecho a la información*” y “*Protección de datos*”, respectivamente.

Por la misma razón, se recomienda que en el artículo 13 (“*Sujetos de la evaluación del desempeño*”), al definir las distintas figuras que intervienen en el proceso de evaluación, se utilice esta misma fórmula, empleando dos puntos a continuación de la denominación, e inicial minúscula al comenzar la definición: «Personal evaluado: tendrá la consideración de personal evaluado [...]».

De hecho, ésta es la fórmula empleada en el artículo 9.4, al establecer la clasificación de las distintas competencias, advirtiéndose que en la letra c), al mencionar las competencias “*técnicas*”, debería emplearse inicial minúscula, tal como figura en la descripción del resto de las competencias definidas en este apartado.

Asimismo, destacar que en el articulado se han detectado los siguientes errores de carácter ortográfico y gramatical:

En el artículo 14.1.c), sería más correcto aludir al «Plan de Mejora individual al que [...]».

En el artículo 16.5, debería sustituirse la frase “*alguna calificación positiva*” por «una calificación positiva».

En el artículo 24.2, la palabra “*anexo*” debería figurar con inicial minúscula, como en el resto de la disposición.

En el artículo 32.4, es preciso hacer referencia a que el acuerdo de creación «deberá» respetar lo dispuesto en la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS			23/03/2026
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ			
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO			
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA		PÁG. 9/23	



En el artículo 48.1.b) se detecta un error tipográfico en el ordinal «5.º». Por otro lado, en el apartado 2 y en orden a armonizar la lectura del texto, se recomienda incluir una coma entre “se solicite” y “salvo en lo que se refiere a”.

En el artículo 54.1 debe hacerse referencia a las personas «a las que presta sus servicios». De la misma forma, en el apartado segundo, debe modificarse el artículo “los” para referirse a «lo establecido en el anexo IV».

El artículo 56.3 debe referirse a la ponderación específica que se «establece» en el anexo IV.

En el artículo 65.1.b) debe guardarse la debida coherencia en el número en la oración, y por ende, disponer que a tal efecto «podrán solicitar [...]».

En la disposición adicional séptima, debería hacerse referencia al «presente decreto», en orden a guardar la debida coherencia en el empleo de mayúsculas y minúsculas, ya que en las restantes ocasiones, la norma se refiere en todo caso al decreto con inicial minúscula.

En la disposición transitoria sexta, por la misma razón esgrimida en el párrafo anterior, debería escribirse siempre con inicial minúscula la palabra “tramo”.

En el anexo III (“Glosario de Términos”) se advierte que en el apartado 13) relativo al “Instrumento de Planificación Estratégica” se ha omitido el verbo de la oración, debiendo disponer que éste «es el documento marco que define (...)».

Por último, en el apartado 14) relativo a la “Memoria anual de la jefatura de servicio” se ha omitido el artículo en la primera frase: «La Memoria anual de la jefatura de servicio es [...]».

II.- A la parte expositiva.

En primer lugar, en el segundo párrafo del apartado I se indica lo siguiente: “En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 54 y 60.4 de la citada Ley, el presente decreto desarrolla reglamentariamente ambos sistemas [...]”; sin embargo, parece que esta cita habría de completarse también con la de los artículos 52, 53, 55 y 61 de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

Por su parte, en el apartado II, al hacer referencia al Capítulo I del Título II del proyecto normativo, debería contemplarse que está dedicado a la regulación de la estructura «y período» de la evaluación del desempeño.

Por lo que se refiere al Capítulo II del Título II, dedicado al contenido de la evaluación del desempeño, se advierte que está duplicada la referencia a los instrumentos de planificación estratégica, conteniéndose dos veces la idea de que dichos instrumentos son necesarios para que los sistemas de evaluación del desempeño entren en funcionamiento y produzcan efectos.

De la misma forma, el párrafo siguiente, referido al Capítulo III del Título II, debería disponer que la persona evaluada debe presentar el portafolio de desempeño junto con su «autoevaluación», en coherencia con los términos empleados al respecto en los artículos 14.1.a), 26.2 y 26.4.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 10/23	



Por otro lado, se recomienda por las mismas razones de coherencia y uniformidad con los términos empleados en el articulado de la disposición, que al mencionar a la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño (párrafo decimosexto) así como a la Comisión Central de Homologación (párrafo vigesimoquinto) se haga referencia al carácter «interdepartamental» de sendas Comisiones.

Asimismo, al disponer el contenido de las disposiciones adicionales de la norma (párrafo vigésimoquinto del expositivo) se precisa incluir la referencia a la disposición adicional octava, titulada “Acceso *tramo I del personal laboral funcionarizado*” (aunque nos preguntamos si debería denominarse «Acceso al tramo I [...]»).

Por su parte, advertir que el párrafo vigésimo séptimo debe referirse al «artículo 14 del Reglamento Regulator del Registro General de Personal, aprobado por Decreto 9/1986, de 5 de febrero». Idéntica observación debe realizarse respecto a la cita que de esta norma efectúa el texto marco de la disposición final segunda.

Por último, al exponerse el contenido del principio de necesidad, debe suprimirse la referencia a “*los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio*”, tal como se ha hecho en el texto del artículo 1.

III.- A la parte dispositiva.

1.- Al articulado.

- **Título I. Disposiciones comunes.**
- **Artículo 2. *Ámbito de aplicación.***

Llama la atención que al citar este precepto al personal funcionario interino (párrafo tercero del apartado 1), sólo se refiera al derecho de éstos a acceder a la carrera horizontal, pero no se diga nada sobre la evaluación del desempeño, cuando el artículo 23.3 establece con una fórmula idéntica a la empleada en este párrafo que: “*El personal funcionario interino estará sometido a evaluación del desempeño en los mismos términos que el personal funcionario de carrera, de la forma que resulte adecuada a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento [...]*”.

- **Artículo 5. *Principios y fundamentos de actuación.***

En el apartado 4 (“*Protección de datos*”) se debe incluir el inciso «(Reglamento general de protección de datos)» a continuación de la cita del “*Reglamento (UE) 2026/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE*”, y no a continuación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVITyA2V7T8MWDXRA	PÁG. 11/23	



- **Artículo 6. Características propias de la evaluación del desempeño.**
- **Artículo 7. Características propias de la carrera horizontal.**
- **Artículo 8. Características comunes a la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.**

En relación con la característica “Equitativa” incluida en la letra g) de los artículos 6 y 7, y por tratarse de una característica común, predicable tanto de la evaluación del desempeño como de la carrera horizontal, se sugiere su eliminación de estos dos preceptos, incluyéndose en el artículo 8, dedicado precisamente a las “Características comunes a la evaluación del desempeño y la carrera horizontal”, pudiendo adaptarse al respecto el contenido de la letra i) (“Igualdad de oportunidades”).

- **Título II. Evaluación del desempeño.**
- **Capítulo I. Estructura y período.**
- **Artículo 13. Sujetos de la evaluación del desempeño.**

El apartado 2 establece que el personal colaborador será una persona que desempeñe un puesto de responsabilidad que se encuentre bajo la dependencia directa de la jefatura de servicio, y que en caso de no existir, ésta “podrá designar” a otra persona que preste servicios en la misma.

A la vista de los términos empleados, parecería que la designación del personal colaborador en caso de no existir ese puesto de responsabilidad en la unidad (siendo también conveniente aclarar a qué tipo de puestos se refiere), es una decisión potestativa del jefe de servicio. Sin embargo, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 11.2, en el que parece que la intervención de la persona colaboradora en el proceso de evaluación del desempeño es de carácter imperativo: “Con el objetivo de garantizar una mayor objetividad, equidad y transparencia, la evaluación del desempeño se llevará a cabo mediante la autoevaluación de la persona empleada pública y mediante un proceso colaborativo con doble validación. En este proceso, la persona evaluadora y la persona colaboradora, considerando los resultados de la autoevaluación, analizarán, deliberarán y acordarán los resultados de la evaluación”. Se advierte que este contenido está asimismo reflejado en el párrafo cuarto de la parte expositiva, por lo que, en su caso, debería adaptarse a una posible modificación de este artículo.

Por otro lado, el artículo 13.2 continúa diciendo que: “En ambos supuestos, cuando concurren varias personas susceptibles de colaborar con la jefatura de servicio se establecerá un sistema rotatorio y anual en la designación del personal colaborador, atendiendo a criterios objetivos de permanencia en la unidad”.

A la vista de la redacción del precepto, entendemos que este turno rotatorio es asimismo imperativo, cuestionándonos la conveniencia de su aplicación, siendo la labor del personal colaborador una tarea que podría ser definida como de “especial confianza”, en la que por razones de eficiencia y operatividad, no cualquier persona debería participar.

Por su parte, en el apartado 3, se recomienda modificar la ubicación del inciso “con carácter general”, debiendo emplearse al inicio de la definición del “Superior jerárquico del personal evaluador”.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 12/23	



- **Artículo 14. Funciones y responsabilidades.**

En el apartado 1.b) se recomienda hacer referencia al «instrumento de planificación estratégica» en coherencia con los términos empleados en el artículo 20 y en el resto de la norma. Idéntica observación debe realizarse también respecto a la cita que de estos instrumentos realiza el apartado 2.c).

Respecto al apartado 1.d), nos preguntamos a qué se refiere la mención a las “*áreas de ejercicio*”, término que no está definido en el articulado, ni en el glosario de términos contenido en el anexo III, y que no vuelve a figurar en el resto de la norma.

Por su parte, el apartado 2.a).3.º mantiene que el portafolio de desempeño incluirá la autoevaluación y el documento de compromisos del personal evaluado. Sin embargo, el artículo 26.2 mantiene que en la entrevista final, el personal evaluado debe presentar tanto el portafolio como la autoevaluación, y no se contempla que uno incluya al otro. Se advierte que el párrafo decimoquinto de la parte expositiva, al expresar el contenido del capítulo III del Título I, también hace referencia a que la persona evaluada deberá presentar ambos documentos en la entrevista final de evaluación.

De la misma forma, se aprecia que ni la definición que del portafolio ofrece el artículo 26.4 ni la definición recogida en el glosario de términos del anexo III, mencionan que el portafolio de desempeño incluya el documento de compromisos como parte de su contenido, debiendo unificarse los términos utilizados por estos preceptos.

En cuanto a la dicción del apartado 2.e), debe advertirse que a la vista de lo dispuesto en el artículo 26 (“*Actos preparatorios y entrevistas de evaluación del desempeño*”), son dos las entrevistas de carácter obligatorio contempladas por la norma, una inicial y otra final, que podrán coincidir a la vista de lo dispuesto en el artículo 26.2, no siendo imperativo que coincidan. Por ello, y ya que este apartado se refiere a las funciones y responsabilidades del personal evaluador, sería conveniente que hiciera referencia a sendas entrevistas.

A mayor abundamiento, esta letra utiliza el término “*entrevista de evaluación*” para referirse en un principio a la entrevista inicial, que es el momento previsto por la norma para fijar el documento de compromisos. Por su parte, el artículo 26 únicamente utiliza el término “*entrevista de evaluación*” para la “*entrevista final de evaluación*”, induciendo a error la utilización de estos términos.

- **Capítulo II. Contenido de la evaluación del desempeño.**
- **Artículo 25. Desempeño efectivo de las tareas asignadas.**

Este precepto plantea varias cuestiones confusas.

En primer lugar, cuando el apartado 1 hace referencia al personal funcionario interino, la norma mantiene que será necesario “*además de lo anterior, el número de días naturales mínimo para la realización de la evaluación del desempeño será de 90 días continuados alcanzados en un mismo o distintos nombramientos sucesivos [...]*”.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 13/23	



Así, a la vista de los términos empleados, entendemos que para que una persona funcionaria interina sea evaluada, necesitará cumplir tanto con la regla general del desempeño efectivo de un puesto de trabajo durante al menos el 50% de su jornada anual (que podría ser inferior a seis meses), como con la regla específica de los 90 días naturales continuados. De no ser así, este apartado debería matizarse y aclararse por razones de seguridad jurídica, en orden a generar mayor certidumbre en la posterior aplicación de la norma

El apartado 1 continúa diciendo que este tiempo de desempeño efectivo debe alcanzarse “*en un mismo o distintos nombramientos sucesivos para el mismo puesto o tipo de puesto, siempre que se encuentren adscritos a la misma unidad orgánica o unidad de evaluación y bajo la dependencia del mismo personal evaluador*”. Por ello, en segundo lugar se advierte que al prever un supuesto tan cerrado y concreto, al circunscribir el puesto a la dependencia “*del mismo personal evaluador*”, se trata de un escenario casi imposible de existir en la práctica, ya que a la vista de lo dispuesto en el artículo 13 que ofrece la definición de personal evaluador, la persona funcionaria interina habría de ser objeto de sucesivos llamamientos en puestos de trabajo adscritos a la misma jefatura de servicio.

En lo que sigue, el apartado 2 mantiene que “*El desempeño efectivo se determinará en proporción al tiempo real de prestación de servicios durante el año. La medición se efectuará a 31 de diciembre del ejercicio*”. En este punto, sería conveniente precisar qué se entiende a estos efectos por “*tiempo real de prestación de servicios*”.

De la misma forma, el apartado 4 establece que: “*A los efectos previstos en este artículo, cuando durante un mismo ejercicio la persona haya ocupado distintos puestos de trabajo, el cómputo del porcentaje mínimo de desempeño efectivo se realizará de forma acumulada respecto del conjunto del tiempo real de prestación de servicios durante el año, pudiendo emitirse los correspondientes informes parciales conforme a lo dispuesto en el artículo 27.8*”. Esto es, se interpreta que para emitir un informe parcial no será necesario que la persona evaluada cumpla con la regla general del desempeño efectivo durante al menos el 50% de su jornada anual, prevista en el artículo 25.1. De ser ésa la interpretación, sería conveniente reflejarlo expresamente en la disposición.

- **Capítulo III. Procedimiento de evaluación del desempeño.**
- **Artículo 27. Inicio del procedimiento e informe de evaluación del desempeño.**

Se advierte que a la vista de los términos empleados en el apartado 3, parece *a priori* que el precepto mantiene que los informes de rendimiento y de desempeño de competencias básicas tienen vertiente individual y colectiva. Sin embargo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 16, los informes de rendimiento y de desempeño de competencias básicas son informes propios de la dimensión individual de la evaluación del desempeño, por lo que quizás debería hacerse referencia expresa al “*informe de desempeño colectivo*” al que se refiere el artículo 19.4 en orden a evitar confusión. Por ello, se ofrece la siguiente redacción alternativa:

«El informe de evaluación del desempeño recogerá el resultado de las valoraciones efectuadas en los informes de rendimiento y de desempeño de competencias básicas, así como en el informe de desempeño colectivo».

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 14/23	



- **Artículo 30. Órgano Técnico de Revisión.**

En el artículo 30.2.a), se recomienda incluir una coma entre los términos “*empates*” y “*a efectos de*”, para ajustarse así a la redacción del artículo 19.2.d) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

De la misma forma, y por coherencia con la fórmula utilizada en este precepto, se recomienda incluir el inciso relativo al voto dirimente del presidente a efectos de adoptar acuerdos tanto en los artículos 39.1.a) y 67.1.a) (que versan sobre la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño y la Comisión Técnica Central de Valoración, respectivamente), como en la disposición adicional sexta que se refiere a la Comisión Central de Homologación, pues al no ser órganos de participación administrativa o social, no les sería aplicable la excepción prevista en el artículo 93.1.d) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (en adelante, LAJA).

Por otro lado, destacar que el apartado 3.a) mantiene que corresponde a este órgano “*Estudiar e informar las alegaciones formuladas [...] garantizándose el anonimato del personal evaluador y del evaluado*”. Sin embargo, el apartado 4 mantiene que “*En el ejercicio de sus funciones, [...] podrá recabar de todas las personas implicadas en el proceso cuantos datos y antecedentes sean necesarios [...]*”, entendiéndose, aunque no se diga expresamente, que esa labor de recabar los datos y antecedentes que se precisen, se realizará de forma que se garantice en todo caso el anonimato del personal evaluador y evaluado.

En lo atinente a la función contenida en el apartado 3.d), que se refiere al cometido del Órgano Técnico de Revisión de “*Emitir un informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas y alegaciones formuladas, debiendo remitir los resultados a la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía [...] a efectos de su publicación*”, nos planteamos si existe una duplicidad de competencias a la vista de lo dispuesto en el artículo 34.1.e), el cual establece que será competencia de dicha Comisión Sectorial la emisión de un informe anual sobre la naturaleza y el volumen de las quejas formuladas.

Advertir igualmente que en caso de no tratarse de una duplicidad de competencias, sino de dos informes con distinto alcance, en el artículo 34.1 deberá hacerse referencia a la competencia de publicación del informe anual remitido por el Órgano Técnico de Revisión en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30.3.d). De la misma forma, debe aclararse en qué medio se efectuará tal publicación.

En el apartado 6, se advierte que la cita realizada a la LAJA podría hacerse en este caso de forma abreviada, por haber sido ya mencionada previamente, estableciendo al respecto la Directriz 80 de las Directrices de Técnica Normativa, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005 y publicadas mediante Resolución de 28 de julio de 2005, que: “*La primera cita, tanto en la parte expositiva como en la parte dispositiva, deberá realizarse completa y podrá abreviarse en las demás ocasiones señalando únicamente tipo, número y año, en su caso, y fecha*”.

- **Capítulo IV. Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño.**
- **Sección 1.ª. Disposiciones comunes.**
- **Artículo 31. Naturaleza y finalidad de las Comisiones.**

En el apartado 1, debe incluirse la preposición «para» entre “*así como*” y “*formular propuestas*”.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 15/23	



- **Sección 2.ª. Comisión Central Común del Personal funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.**
- **Artículo 32. Constitución, composición y funcionamiento.**

En el apartado 2.b) se prevé que las vocalías “corresponderán a: 1.º Una por cada persona titular de las Direcciones Generales competentes en materia de función pública de la Administración General de la Junta de Andalucía y en materia de recursos humanos de los sectores de personal docente no universitario, de personal estatutario y de personal de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía”.

Sin embargo, ya que actualmente corresponde a la Secretaría General de Servicios Judiciales las competencias en materia de personal de la Administración de Justicia, y dado asimismo la vocación de permanencia de la norma, se recomienda hacer referencia en lugar de a las “Direcciones Generales” a los «órganos directivos competentes en materia de [...]». Idéntica observación es predicable a lo dispuesto en el artículo 39.1.c).2º respecto a la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño.

En el apartado 7, es recomendable citar el «artículo 17.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre», al igual que se especifica en la cita efectuada al artículo 91.3 de la LAJA. Idéntica observación debe realizarse respecto a lo dispuesto en los artículos 35.5 y 40.4.

- **Sección. 3ª. Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía.**
- **Artículo 35. Funcionamiento.**

En primer lugar, llama la atención la redacción del apartado 1, en el que se preceptúa que las sesiones extraordinarias serán convocadas por la presidencia, a petición de la propia presidencia, entre otros.

Dado lo confuso de la fórmula empleada, podría resultar conveniente hacer referencia a la realización de la convocatoria por parte del secretario, por orden de la presidencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95.2. b) de la LAJA, tal como bien hace la norma en el artículo 40.1.

En segundo lugar, se advierte que el inciso final del apartado segundo debería indicar «para la realización de labores de estudio y asesoramiento de los asuntos de su competencia». Esta misma observación se reproduce para el artículo 40.2, cuyo inciso final se redacta en similares términos (en este caso, se debe incluir «para la realización de» entre “respectivas” y “labores de estudio”).

- **Capítulo V. Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño.**
- **Artículo 38. Funciones de la Comisión.**

En el apartado 1. a), y al objeto de asegurar la concordancia gramatical con la oración introductoria, debería hacerse referencia a «Coordinar el sistema de evaluación», empleando el verbo en infinitivo, tal como hacen el resto de las letras de este apartado.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 16/23	



- **Artículo 39. Composición de la Comisión.**

En el apartado 1.a), sería aconsejable la eliminación del inciso “o persona que la sustituya conforme a lo dispuesto en el artículo 93.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre”, ya que esta Comisión prevé expresamente la figura de la vicepresidencia, recogiendo explícitamente el apartado 3 que “en caso de vacante [...] de la presidencia, será sustituida por la persona titular de la vicepresidencia de la Comisión”.

Por su parte, en el apartado 1.b), se propone la eliminación del inciso “o persona en quien delegue”, ya que el régimen previsto en casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, es la suplencia y no la delegación de competencias, siendo así que el régimen de suplencia de la vicepresidencia de esta Comisión ya está previsto en el segundo párrafo del apartado 3 de este precepto.

- **Artículo 40. Funcionamiento de la Comisión.**

Por razones de sistemática, y en coherencia con el orden utilizado por el artículo 36.7 y 8 para la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía, se sugiere que primero se regule el derecho al abono de indemnizaciones por razón del servicio, y luego se haga referencia a su funcionamiento y régimen jurídico (intentando evitar la reiteración de términos que actualmente se recogen en el segundo inciso del apartado 6 y en el primer párrafo del apartado 7).

- **Título III. De la carrera horizontal.**
- **Capítulo II. Requisitos.**
- **Artículo 44. Inicio de la carrera horizontal.**

En el apartado 3, debe hacerse referencia expresa al «supuesto de acceso a un nuevo grupo o subgrupo superior de clasificación profesional», ya que este apartado mantiene que se aplicará “en este caso, el coeficiente corrector definido en el anexo II”, el cual, tal como indica la propia rúbrica del anexo “Coeficientes de ponderación del tiempo de permanencia en grupos o subgrupos inferiores en el sistema de carrera horizontal”, sólo se aplicará cuando la persona funcionaria acceda a un grupo o subgrupo superior.

Por otro lado, se propone la sustitución del término “definido” por «recogido», ya que el anexo II no contiene definición alguna, sino que tan sólo dispone una tabla con los coeficientes aplicables a cada supuesto. Al usar el mismo término, idéntico comentario debe realizarse en el segundo párrafo del artículo 74.4 (“Derecho a la carrera horizontal del personal funcionario interino”), así como en el segundo párrafo del apartado cuarto de la disposición transitoria primera (“Encuadramiento inicial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía”).

Por último, en el apartado 4, se propone la sustitución de los términos “tramo inmediatamente anterior”, por la fórmula «tramo en el que se encontraba clasificado en el anterior grupo o subgrupo de clasificación profesional», ya que el supuesto de hecho que se regula en este precepto es el encuadramiento inicial en la carrera horizontal, y por ende, por encontrarse la persona interesada encuadrada en el tramo I, no existe tramo “inmediatamente anterior”.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 17/23	



- **Artículo 45. Consolidación del tramo I inicial.**

En el apartado segundo, aunque se indica que lo que a continuación se expone es “De conformidad con lo establecido en el artículo 53.4 de la Ley 5/2023, de 7 de junio”, se advierte que lo que se reproduce no coincide exactamente con lo dispuesto en el mismo, al introducirse el matiz “importe acumulado”, cuando la LFPA se refiere al “importe correspondiente”.

La técnica de la *lex repetita* consiste precisamente en reproducir con exactitud lo dispuesto en otra norma, generalmente de distinto ámbito o rango.

Cuando se reproduce en un texto reglamentario como este Decreto preceptos de una ley autonómica a la que se pretende desarrollar, se podría confundir el origen del contenido de menor rango con el del superior, pudiendo darse el peligro de que posteriores reglamentos se entiendan legitimados para modificar preceptos que, en realidad, tienen un origen de rango legal. Además, el riesgo radica en que una pequeña variación, aunque se trate de matices o precisiones aparentemente intrascendentes, puede alterar o reducir las determinaciones que el legislador ha plasmado en los preceptos que se pretenden reproducir.

En este sentido, de conformidad con la Directriz 4 de las Directrices de Técnica Normativa: “No es correcta la mera reproducción de preceptos legales [...] o su inclusión con algunas modificaciones concretas, que, en determinados supuestos, pueden crear confusión en la aplicación de la norma. Deberán evitarse, por tanto, las incorporaciones de preceptos legales que resulten innecesarias (por limitarse a reproducir literalmente la ley, sin contribuir a una mejor comprensión de la norma) o que induzcan a confusión (por reproducir con matices el precepto legal)”.

- **Artículo 46. Requisitos de participación.**

En el inciso final del precepto debe hacerse referencia a que «Las evaluaciones positivas del desempeño son también un factor valorable de la forma establecida en el anexo I», ya que el artículo 48 tan sólo contiene un listado de factores, siendo el anexo I el que contiene el valor de cada factor y su ponderación.

- **Capítulo III. Valoración para el ascenso en los tramos de carrera horizontal.**
- **Artículo 48. Factores valorables.**

En el apartado 1.c).5.º, sería conveniente hacer alusión a los «tribunales, comisiones y órganos de selección», de conformidad con los términos empleados por el borrador del proyecto de decreto sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía. Idéntica observación debe realizarse respecto a lo dispuesto en la rúbrica del artículo 59, en el apartado segundo de este último artículo, en el apartado 5.º del Bloque 3 del anexo IV, así como en el resumen que de este capítulo se realiza en la parte expositiva.

Por otro lado, en el apartado 2, ya que éste no hace referencia a ninguna otra norma que pudiera inducir a error en su comprensión, se propone la eliminación del inciso “del presente decreto”. Idéntico comentario debe realizarse respecto al último inciso de los artículos 51, 53, 54, 55, 57 y 59.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 18/23	



- **Artículo 50. Factor de formación recibida.**

El apartado 2 de este artículo contempla que “La valoración de estas actividades se efectuará en función del tipo de acción formativa y de su duración, conforme a la escala que se determina en el anexo IV del presente decreto”. No obstante, advertir que la escala prevista en el anexo IV sólo es aplicable a la formación de idiomas, y no al resto de acciones formativas.

- **Artículo 51. Factor de titulaciones oficiales.**

Este precepto establece que “Con este factor se valorará la posesión de titulaciones académicas oficiales distintas a la utilizada para el acceso al grupo o subgrupo, siempre que no sean necesarias para obtener otra superior y que sean de igual o superior nivel a la exigida para acceder al grupo o subgrupo y, en su caso, especialidad a que esté adscrito el puesto solicitado”. No obstante, en el supuesto de hecho que se regula no se está solicitando ningún puesto, sino que se recogen los méritos para el reconocimiento y consolidación de los tramos que componen la carrera horizontal, debiendo por ende sustituirse ese inciso por «el puesto que se ocupa» u otra fórmula similar.

Por otro lado, se recomienda la siguiente redacción alternativa para el último inciso del segundo párrafo de este precepto: «es decir, solo podrá valorarse como mérito al personal del grupo o subgrupo inferior, la titulación correspondiente al grupo o subgrupo superior, en caso de que se posea».

- **Artículo 54. Factor de competencias profesionales.**

En el apartado 2.a), se sugiere la sustitución del término “nivel” por el de «tramo», en concordancia con lo dispuesto en el apartado 2.b) que mantiene que “La evaluación de cada competencia se realizará una única vez por tramo” así como de conformidad con los términos empleados por el anexo IV, que también se refiere a “cada puesto de trabajo y tramo”.

- **Artículo 55. Factor de difusión del conocimiento.**

Por lo que se refiere al contenido del apartado 3, se advierte que los méritos valorables en este factor no son “acciones formativas”, así como que el anexo IV no se refiere a la duración de las actividades contempladas en este precepto, ni contempla ninguna escala en orden a asignar la puntuación correspondiente a las mismas, por lo que se recomienda emplear la fórmula utilizada en los artículos 52, 53 o 54, entre otros, que en líneas generales mantienen que «la valoración de este factor se efectuará conforme a lo que se determina en el anexo IV».

- **Artículo 56. Factor de transferencia del conocimiento.**

Entre las acciones que pueden ser objeto de valoración, en el apartado 2.e) se incluye “La participación en las acciones formativas impartidas u homologadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública [...]”.

Al respecto, hemos de insistir, tal como exponíamos en el previo informe de validación emitido por esta Secretaría General Técnica, que los términos empleados en este apartado inducen a pensar que se valora

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 19/23	



la docencia, es decir, la impartición de estas acciones formativas. De hecho, son los mismos términos que emplea la norma en el artículo 52 que contempla precisamente el mérito “*docencia, mentoría o participación en actividades formativas*”.

Por ello, se solicita la modificación de este apartado en orden a prever que será objeto de valoración «la formación recibida en las acciones formativas impartidas por [...]».

Idéntico comentario debe realizarse a tenor de lo dispuesto en el artículo 57.2.c) para la valoración de la formación recibida en materia de innovación pública.

- **Artículo 58. Factor de colaboración voluntaria con otras Administraciones a través de convenios u otros instrumentos formalizados de colaboración.**

En el apartado 1, por coherencia con el título del precepto y en consonancia con la fórmula utilizada por el artículo 59, se recomienda hacer referencia a «la participación voluntaria y activa del personal». De la misma forma, de acuerdo con la rúbrica del precepto, debería hacerse alusión a los “*convenios u otros instrumentos formalizados de colaboración*”.

Por su parte, en cuanto a los términos empleados por el apartado 2, se advierte que el anexo IV no se refiere a la relevancia, alcance, ni a los resultados de estos instrumentos a la hora de asignar la puntuación correspondiente a cada uno de ellos, por lo que debería modificarse este apartado por razones de coherencia y uniformidad en los términos empleados por la norma.

- **Artículo 60. Factor de proyecto de mejora colectiva o memoria.**

Entendemos que el proyecto de mejora, al igual que la memoria, debería ser definido como un «documento», sin perjuicio de que ese documento sea el que recoja ese “*conjunto de acciones, iniciativas o propuestas*” al que se refiere el apartado 2. De hecho, el apartado 4 indica que el proyecto de mejora “*será calificado por la unidad de evaluación*”.

- **Artículo 61. Forma de acreditación de los factores.**

Por razones de sistemática y coherencia en la estructura de la norma, se recomienda seguir el mismo orden de los artículos precedentes que exponen el contenido de estos factores, haciendo referencia en el apartado 2 al factor de transferencia del conocimiento previsto en el artículo 56; en el apartado 3, al factor contenido en el artículo 59 (mencionando en primer lugar la participación voluntaria en proyectos institucionales, y en segundo lugar, la participación en tribunales, comisiones y órganos de selección, por la misma razón antes expuesta); y por último, haciendo referencia en el apartado 4 al factor de proyecto de mejora colectiva o memoria, previsto en el artículo 60.

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 20/23	



- **Capítulo IV. Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal.**
- **Sección 2.ª. Comisiones Técnicas de Valoración.**
- **Artículo 66. Funcionamiento.**

Se propone la supresión del contenido del apartado 2 de este precepto, el cual ha quedado ahora integrado por el nuevo apartado 3 que prevé el régimen jurídico de estos órganos colegiados.

En cambio, el contenido de este apartado 2 habría de quedar ahora configurado por el último inciso del apartado 1, que versa sobre el derecho al abono de indemnizaciones por razón del servicio, en coherencia con el orden utilizado por el artículo 36.7 y 8 para la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía.

- **Sección 3.ª. Comisión Técnica Central de Valoración.**
- **Artículo 67. Designación, composición y funcionamiento.**

Entendemos que se puede prescindir del término “*designación*” en el título del artículo, ya que los miembros de esta Comisión forman parte de la misma por razón del cargo que desempeñan, y por tanto, no son designados por medio de resolución del órgano directivo central competente en materia de función pública.

De la misma forma y por razones de eficiencia, se propone que se prevea que en caso de vacante, ausencia o enfermedad de la persona titular de la secretaría, la misma sea sustituida por una persona con nivel mínimo de jefatura de servicio de la Consejería competente en materia de función pública, siendo la misma observación predicable respecto al régimen de suplencia establecido en el apartado segundo de la disposición adicional sexta para la persona titular de la secretaría de la Comisión Central de Homologación.

2.- A la parte final.

- **Disposición adicional primera. Cuerpos y especialidades de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía con normativa específica de regulación.**

Por razones de seguridad jurídica y en coherencia con lo dispuesto en el artículo 2.1, el segundo párrafo de esta disposición debería prever que «En lo no regulado expresamente por esa normativa específica, será de aplicación supletoria la Ley 5/2023, de 7 de junio, así como lo dispuesto en este decreto».

- **Disposición adicional sexta. Comisión Central de Homologación.**

En el apartado 2, se recomienda la eliminación de los términos “*personas que las sustituyan*” incluidos en las letras a),b),c),d) y e), por resultar en exceso reiterativos, sustituyendo estos por la fórmula empleada en el artículo 32.2.b).2.º que al regular las vocalías de la Comisión Central Común de Personal Funcionario, Estatutario y Laboral, mantiene que “*Se designará el mismo número de personas suplentes que de titulares de las vocalías*”.

De la misma forma, al igual que observábamos al respecto de lo dispuesto en los artículos 40 y 66, se recomienda por razones de sistemática y técnica normativa, que se incluyan como nuevos apartados el inciso

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 21/23	



relativo al abono de indemnizaciones por razón del servicio, así como el párrafo dedicado al régimen jurídico aplicable a este órgano colegiado, en coherencia con el orden utilizado por el artículo 36.7 y 8 para la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía.

- **Disposición transitoria sexta. *Implantación progresiva y calendario de abono de los efectos económicos derivados de la carrera horizontal.***
- **Disposición transitoria séptima. *Implantación progresiva y calendario de abono de los efectos económicos derivados de la evaluación del desempeño.***

Por razones de sistemática, se propone que la disposición transitoria sexta se refiera a la evaluación del desempeño, mientras que la séptima habría de hacerlo a la carrera horizontal. De hecho, por este orden están asimismo contempladas las tablas que recogen la implantación progresiva y el calendario de abono de los efectos económicos derivados de estos conceptos en el anexo VI.

3.- A los Anexos.

- **Anexo III. Glosario de términos.**

Con carácter general, nos cuestionamos la conveniencia de dedicar un anexo a plasmar definiciones de conceptos que ya se encuentran previamente definidos en el articulado. Máxime, cuándo existen términos que distan unos de otros, así como definiciones inexactas o incompletas.

Por todo ello, y en caso de conservar en el texto dicho anexo, se recomienda su completa revisión con el objeto de mejorar su redacción y evitar contradicciones o inexactitudes entre las definiciones contenidas en el mismo y en el articulado de la norma.

En primer lugar, en el apartado 3) que lleva por rúbrica “*Informe de evaluación del desempeño*”, es errónea la cita de los artículos 16 y 19, debiendo citarse por el contrario los artículos 27 y 28, que son los que contienen la regulación de este informe.

De la misma forma, por razones de seguridad jurídica y por coherencia con lo dispuesto en el artículo 27.3, se propone la eliminación de los términos “*en su caso*”, ya que el contenido del artículo 27 no parece dejar abierta la posibilidad de que el informe de evaluación del desempeño contenga o no el reflejo de la dimensión colectiva del desempeño.

Por lo que se refiere a la definición contenida en el apartado 4) “*Portafolio de desempeño*”, parece más adecuada y completa la definición que contempla el artículo 26.4, en la cual se hace además referencia a la necesidad de anonimizar los datos personales de terceras personas contenidos en el mismo.

Por otro lado, en cuanto al Informe de rendimiento recogido en el apartado 5), se propone la siguiente redacción alternativa: «El informe de rendimiento es un documento utilizado en el sistema de evaluación del desempeño individual. Específicamente, se refiere a la valoración del área de tareas, midiendo el logro de los objetivos individuales fijados en el documento de compromisos mediante indicadores previamente establecidos, con una puntuación única en base 100».

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 22/23	



En cuanto al informe de desempeño colectivo, debe citarse en singular el término «artículo 19.4», especificándose el apartado del artículo que hace referencia al mismo.

De la misma forma, debe suprimirse el inciso “es una de las dos dimensiones de la evaluación del desempeño”, ya que este informe, como tal, no es una de esas dimensiones, las cuales son la “dimensión individual” y la “dimensión colectiva”.

Por lo que se refiere al apartado 8), que hace referencia al Plan de Mejora Individual, sería recomendable especificar al igual que en el resto de los apartados, que la regulación del mismo se encuentra en el «artículo 17.1».

De la misma forma, y ya que en lo que sigue únicamente aparece una mención más a este Plan, se propone la eliminación del inciso “en adelante, PMI” por resultar innecesaria, advirtiendo, que de aceptarse esta observación debería también modificarse la mención de las siglas en el tercer párrafo de este apartado.

En cuanto al “Proyecto de Mejora Colectiva” previsto en el apartado 9), debería modificarse la cita del 60.4 por la del 60.2 (o en su caso, citar sendos apartados).

De la misma forma y al igual que apuntábamos en las observaciones al articulado, el Proyecto de Mejora debe ser definido como un «documento», sin perjuicio de que ese documento sea el que recoja ese “conjunto de acciones, iniciativas o propuestas”.

- **Anexo VI. Tablas de implantación progresiva y calendario de abono de efectos económicos de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.**

De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria sexta, la cual establece que “Durante el ejercicio 2027 las personas encuadradas en el Tramo II percibirán ya el 100% del Tramo I y el 100% del Tramo II”, debe modificarse por ser erróneo el porcentaje del 67% consignado en la tabla relativa a la implantación progresiva de la carrera horizontal relativa al tramo II.

Salvo mejor criterio fundado en derecho, es cuanto nos cumple informar.

La Asesora Técnica

Fdo.: Mercedes Rojo del Junco

Vº.B.º:

El Jefe del Servicio de Legislación y Recursos

Fdo.: Manuel Rodríguez Ruiz

Conforme,
El Secretario General Técnico

Fdo.: Antonio Morilla Frías

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	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2imYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 23/23	

Páginas 1.601-1.612

Referencia: IEF_CO_GOB_00083_2025

Asunto: **INFORME** – DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y financieras, con fecha 14 de diciembre de 2025, ha tenido entrada en esta Dirección General un oficio de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, solicitando el preceptivo informe respecto del “**DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**”.

A la solicitud se acompañaba, entre otra documentación, los siguientes documentos:

- Acuerdo de inicio de tramitación del procedimiento para la elaboración del citado proyecto de decreto, firmado el 10 de diciembre de 2025, por el Consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública.
- Borrador del Proyecto de Decreto objeto de este expediente, nombrado como “Borrador 2 de 9 de diciembre de 2025”.
- Una memoria del análisis de impacto normativo (MAIN) del proyecto de decreto (versión 3, 9 diciembre), suscrita por el Director General de Recursos Humanos y Función Pública el 9 de diciembre de 2025.
- Un informe, suscrito por el Director Gerente de la Agencia Digital de Andalucía el 2 de diciembre de 2025, relativo al apartado “Medios electrónicos” a incluir en la MAIN, en relación con la realización de tareas en SIRHUS y la disponibilidad de determinadas funcionalidades y fechas de implementación.

Con fecha 16 de enero de 2026, esta Dirección General realizó un requerimiento en el que se trasladaba a la Consejería Justicia, Administración Local y Función Pública, una serie de observaciones tanto respecto del texto del propio Decreto como del contenido de la MAIN. Con fecha 4 de marzo de 2026, como contestación al requerimiento realizado por esta Dirección General se recibió una nueva memoria respuesta, suscrita por el Director General de Recursos Humanos y Función Pública el 3 de marzo.

Por último, el 20 de marzo, como contestación al último requerimiento realizado por este centro directivo el 11 de marzo de 2026, se ha incluido en el expediente, una memoria aclaratoria, suscrita por el Director General de Recursos Humanos y Función Pública, el 17 de marzo de 2026, una nueva MAIN, sin firmar (Versión 5, 17 de marzo de 2026) y un nuevo texto del Decreto sujeto a informe (Borrador 4, tras audiencia e información pública e informes preceptivos, de 17 de marzo de 2026), con base a la última documentación remitida se realiza el presente informe.

1 / 12



EDUARDO LEON LÁZARO		31/03/2026 12:43	PÁGINA 1/12
VERIFICACIÓN	WHDXAS8WE87WADHGT3W8FZQTVZN69K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Antecedentes y justificación

La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en su título V, de manera singular en los artículos 52 a 55 y 59 a 61, establece el derecho del personal funcionario a la carrera profesional horizontal y a la evaluación del desempeño, concebidos como instrumentos estratégicos que vinculan el esfuerzo individual y colectivo con la consecución de los objetivos institucionales de la Administración. En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 54 y 60.4 de la citada Ley, el presente decreto desarrolla reglamentariamente ambos sistemas.

La evaluación del desempeño constituye el mecanismo que permite valorar de manera sistemática la conducta profesional, el rendimiento y la contribución al logro de resultados, con la finalidad de incrementar la eficacia organizativa y la calidad de la acción pública. El modelo se articula en una doble dimensión, individual y colectiva, permitiendo valorar tanto la actuación profesional de cada persona empleada pública como el rendimiento global de las unidades administrativas.

Por su parte, la carrera profesional horizontal reconoce el desarrollo profesional alcanzado a través del ascenso en tramos sucesivos sin necesidad de movilidad funcional. De esta forma, se garantiza que el progreso profesional no dependa únicamente de la provisión de puestos, sino de la acreditación de la competencia, el compromiso y la contribución al interés general. Ambos sistemas se vinculan directamente con el reconocimiento retributivo del desempeño y del desarrollo profesional, a través de los complementos previstos en el artículo 66.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

De acuerdo con la parte expositiva de la norma sometida a informe, la implantación del sistema se realizará de forma progresiva y coordinada, vinculada a la existencia efectiva de instrumentos de planificación estratégica en las Consejerías, agencias y demás órganos dependientes de la Junta de Andalucía y en estrecha colaboración con el Instituto Andaluz de Administración Pública, responsable de la gestión por competencias y de los programas de formación y acreditación profesional.

El Decreto sometido a informe lo conforman setenta y cuatro artículos, ocho disposiciones adicionales, siete disposiciones transitorias, tres disposiciones finales y los anexos I a VI.

El decreto tiene por objeto desarrollar el sistema de evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía. Además, de conformidad con el artículo 52.4 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, el personal funcionario interino tiene derecho a la carrera horizontal en los mismos términos que el personal funcionario de carrera, de la forma que resulte adecuada a la naturaleza de su condición temporal.

Conforme al artículo 24.1 del texto remitido el complemento por desempeño es la retribución de carácter variable y periodicidad anual prevista en el artículo 66.2.d) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, vinculada a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, y que será proporcional a la puntuación obtenida en la evaluación del desempeño. Su finalidad es retribuir la contribución efectiva del personal a los objetivos



EDUARDO LEON LÁZARO		31/03/2026 12:43	PÁGINA 2/12
VERIFICACIÓN	WHDXAS8WE87WADHGT3W8FZQTVZN69K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

organizativos y a la mejora continua en la prestación de los servicios públicos, atendiendo al grado de cumplimiento de los indicadores y criterios previamente fijados para cada período de referencia.

Conforme al artículo 42, la carrera horizontal se articula en seis tramos para cada uno de los grupos o subgrupos de clasificación profesional del personal funcionario (I a VI): inicial, desarrollo, intermedio, avanzado, experto y superior.

Conforme al artículo 43, los años completos de permanencia en el grupo o subgrupo, continuados o no, que son necesarios para el inicio de la carrera horizontal y el ascenso sucesivo a cada tramo son los siguientes:) Tramo I inicial: 3 años; Tramo II de desarrollo: 3 años; Tramo III intermedio: 4 años; Tramo IV avanzado: 4 años; Tramo V experto: 5 años y Tramo VI superior: 6 años.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 73 del texto, el reconocimiento de los diferentes tramos de la carrera horizontal conllevará la percepción mensual del complemento de carrera profesional regulado en el artículo 66.2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio. La cuantía del complemento de carrera profesional será igual para todo el personal funcionario del mismo cuerpo que tenga reconocido el mismo tramo, de acuerdo con lo que establezca, para cada anualidad, la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Además, en aplicación de lo previsto en el artículo 52.3 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, los diferentes tramos de carrera horizontal, una vez alcanzados, se considerarán consolidados.

Conforme al artículo 46, para participar en las convocatorias para el inicio y ascenso en los tramos de carrera horizontal se requerirá, además de reunir los años completos de permanencia disponer con la excepción prevista en la disposición transitoria primera del presente decreto, de tantas evaluaciones positivas de desempeño como años de permanencia sean exigibles para el reconocimiento del tramo solicitado, las cuales deberán estar vinculadas temporalmente a los años que se alegan a tal efecto.

En la Disposición transitoria primera, se regula el “Encuadramiento inicial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía” y las especialidades de la primera convocatoria, estableciendo esta disposición, que una vez que se produzca la entrada en vigor del presente decreto, la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública dictará resolución por la que se abrirá plazo para que el personal en servicio activo pueda solicitar voluntariamente el encuadramiento inicial.

En relación con esta primera convocatoria, la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública resolverá el encuadramiento inicial en los tramos I, II, III o IV en atención al número de años de permanencia, acreditados a 31 de diciembre de 2025. Dicha resolución será remitida a la Consejería en la que se encuentre adscrita la persona interesada para que, en el plazo máximo de un mes, resuelva el reconocimiento del tramo correspondiente y, en su caso, proceda al abono del complemento asociado al mismo, con efectos de 1 de enero de 2026.

Además, con carácter excepcional y por una sola vez, el personal encuadrado inicialmente conforme a los apartados anteriores podrá solicitar el acceso al tramo V, o directamente al tramo VI, en cualquiera de las



EDUARDO LEON LÁZARO		31/03/2026 12:43	PÁGINA 3/12
VERIFICACIÓN	WHDXAS8WE87WADHGT3W8FZQTVZN69K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

convocatorias que se celebren con posterioridad. Para ello deberá acreditar la permanencia total y acumulada a que se refiere el artículo 43 de este decreto para cada uno de los tramos V y VI respectivamente y haber cumplido, al menos, cuatro años de permanencia en el tramo IV reconocido

En la Disposición transitoria segunda se regula la forma de otorgar la puntuación al factor de evaluación del desempeño para la carrera horizontal en el caso de que en el año 2026 y en el año 2027 no se haya implementado la evaluación del desempeño.

La Disposición transitoria tercera contiene la previsión de que hasta que se resuelva la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal se mantendrán en vigor el actual sistema de reconocimiento y consolidación de grado personal, así como las garantías retributivas que le son propias. El complemento retributivo asociado al nivel del puesto de trabajo desempeñado no será objeto de absorción ni de sustitución por el complemento vinculado a la carrera profesional horizontal.

Conforme a la Disposición Transitoria sexta, los efectos económicos derivados del régimen de encuadramiento inicial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, previsto en la disposición transitoria primera, se harán efectivos de forma gradual y progresiva, con el fin de garantizar su plena incorporación al régimen retributivo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este decreto, en condiciones de sostenibilidad presupuestaria y equilibrio financiero.

Conforme a la Disposición Transitoria séptima, la incorporación de los efectos económicos derivados de la evaluación del desempeño se realizará de manera escalonada, garantizando una implantación ordenada y compatible con los principios de estabilidad presupuestaria y equilibrio financiero.

Valoración de la incidencia económico financiera

Por lo que respecta a la incidencia económico financiera del decreto objeto de este informe, en el apartado 4.2 “Impacto económico-financiero y presupuestario” de la versión de la MAIN incluida en el expediente se indica que el “*proyecto de decreto contiene una serie de medidas que tienen impacto económico-financiero y presupuestario, las cuales pueden agruparse en tres bloques: las relacionadas con las retribuciones del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, las relativas a los órganos que regula el proyecto de decreto y las que afectan a medios electrónicos*”.

- Por lo que respecta a la valoración económica financiera que se hace en la MAIN de la carrera profesional, en la misma se señala que para la valoración del coste que supone la implementación de este complemento retributivo se ha tenido en cuenta que la propuesta contempla que los tramos I y II requieren 3 años completos de permanencia en el grupo o subgrupo, los tramos III y IV requieren 4 años y para los tramos V y VI se necesitan de 5 y 6 años, respectivamente.

Las cuantías por tramo que se aplican a cada tramo son las contenidas en el anexo V del Decreto, coincidentes con lo informado por este centro directivo con ocasión del Acuerdo de Consejo de Gobierno de ratificación del de la Mesa Sectorial (IEF_PACC_00046_2025).



EDUARDO LEON LÁZARO		31/03/2026 12:43	PÁGINA 4/12
VERIFICACIÓN	WHDXAS8WE87WADHGT3W8FZQTVZN69K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Complemento de carrera. Cuantías anuales por tramo y grupo y subgrupo consolidado.

Complemento de carrera	Tramo I	Tramo II	Tramo III	Tramo IV	Tramo V	Tramo VI
A1	1.306,80€	1.306,80€	1.742,40€	1.742,40€	2.178,00€	2.613,60€
A2	818,87€	818,87€	1.091,83€	1.091,83€	1.364,79€	1.637,74€
B	617,76€	617,76€	823,68€	823,68€	1.029,60€	1.235,52€
C1	514,80€	514,80€	686,40€	686,40€	858,00€	1.029,60€
C2	410,14€	410,14€	546,86€	546,86€	683,57€	820,29€
E	310,46€	310,46€	413,95€	413,95€	517,44€	620,93€

De acuerdo con la MAIN, la distribución censal acumulada de personal funcionario de la Junta de Andalucía por grupo/subgrupo sobre las que se actualiza el impacto presupuestario, a fecha 1 de diciembre de 2025, es la siguiente:

Subgrupo	Censo T-I	Censo T-II	Censo T-III	Censo T-IV	Carrera T V	Carrera T VI
A1	8.307	7.124	6.474	5.759	4.696	2941
A2	3.153	2.664	2.469	2.321	1.906	981
C1	6.506	6.079	5.824	5.484	4.756	3515
C2	1.520	1.243	1.096	1.017	933	754
E	2	2	2	2	2	
TOTAL	19.488	17.112	15.865	14.583	12.293	8.191

Con base en esta información censal y con la estimación de jubilaciones realizada por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública para el periodo 2026 a 2030, en la MAIN se hace una valoración estimada de las cuantías máximas de la carrera horizontal, con el censo actualizado del reconocimiento de tramos por año. En la memoria se explica que el reconocimiento de tramos de carrera horizontal no se produce de manera automática a través de la antigüedad, sino que se requiere la obtención de las puntuaciones definidas en el anexo I del proyecto de decreto, estando sujeta a la obtención de valores mínimos los factores de los bloques en los que se estructura la carrera horizontal, así como de puntuación total de cada tramo. Por lo expuesto, las cuantías estimadas son máximas, es decir, para el caso de que todas las personas obtuvieran las puntuaciones requeridas para consolidación del tramo correspondiente.



Además, hay que tener en cuenta que, conforme a lo dispuesto en la Disposición transitoria sexta, las retribuciones asociadas a cada tramo de carrera se percibirán con efectos económicos de 1 de enero de cada año, de forma gradual y progresiva, conforme al siguiente calendario, incluido en el anexo VI del Decreto:

CARRERA HORIZONTAL (Porcentajes anuales acumulables)

Año	Tramo	Coefficientes
26	I	100%
26	II	33%
27	II	67%
27	III	67%
28	III	33%
28	IV	100%

Por lo que respecta a estos porcentajes para la aplicación progresiva de los efectos económicos de la carrera profesional se señala que los incluidos en el texto remitido no coinciden con los porcentajes recogidos en el Acuerdo de 12 de enero de 2026, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 10 de noviembre de 2025, de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva del personal funcionario de carrera.

En relación con lo anterior, en la memoria de fecha 17 de marzo de 2026, suscrita por el Director General de Recursos Humanos y Función Pública, remitida tras el último requerimiento realizado por este centro directivo, se explica que en los últimos ajustes del Acuerdo y, “siempre sin alterar las cantidades totales que se establecen tanto en carrera como en evaluación del desempeño y con objeto de que no fueran desproporcionadas con otros sectores, se realizaron ajustes que implicaron dilatar la evaluación del desempeño al año 2029 y desplegando la misma en dos ejercicios que veían por ello incrementarán las necesidades de previsión económico-financiera”.

Además, se añade, que “al suprimirse el impacto de la evaluación del desempeño en el ejercicio 2028 y tener que reajustar a la baja la carrera en los ejercicios 2029 y 2030 para poder afrontar la nueva programación, se realizó una distribución interanual distinta a la inicialmente aportada. Por tanto, aunque no de forma explícita, pues no se modificó expresamente la tabla en el Acuerdo de la Mesa Sectorial, sí implícitamente las cuantías recogidas en el Acuerdo de la Mesa General responden a esta distribución, correspondiendo a las normas de implementación del mismo establecer la regulación conforme a la buena fe negocial”. Y se continúa diciendo que el decreto debe ceñirse al marco económico acordado y que, por dicha razón, “los porcentajes deben ajustarse a dicho marco, sin que con ello se produzca, por tanto, ninguna afectación del mismo, sino adecuación a su contenido”.



Con base a todo lo expresado con anterioridad, en la MAIN se realiza la siguiente proyección del gasto asociado a la implementación de las retribuciones asociadas al complemento de carrera profesional:

ESTIMACIONES 2026 a 2030 PERSONAL FUNCIONARIO

Importe	2026	2027	2028	2029	2030	Total
A1	13.927.769,86€	13.795.260,34€	13.756.979,81€	3.021.778,98€	6.559.700,40€	51.063.284,05€
A2	3.301.787,86€	3.267.722,81€	3.423.723,28€	845.771,36€	1.629.614,19€	12.468.619,51€
B	€	€	€			€
C1	4.382.013,64€	4.775.132,08€	5.083.423,49€	842.223,10€	2.046.832,44€	17.129.624,74€
C2	791.653,64€	743.139,21€	753.941,01€	431.917,20€	269.199,22€	2.989.850,27€
E	825,83€	970,72€	1.101,11€	€	€	2.897,66€
Incre- mento	22.404.050,83€	22.582.225,15€	23.019.168,69€	5.141.690,63€	10.507.140,93€	83.654.276,24€
Jubila- ciones	-1.419.178,46€	-1.201.690,29€	-2.084.586,56€	-3.195.054,81€	-3.957.793,24€	-11.858.303,37€
Incre- mento real	20.984.872,37€	21.380.534,86€	20.934.582,13€	1.946.635,82€	6.549.347,68€	71.795.972,87€

Tal como ha quedado reflejado con anterioridad, conforme a lo dispuesto en la Disposición transitoria primera, la resolución que emita la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública resolviendo el encuadramiento inicial en los tramos I, II, III o IV en atención al número de años de permanencia, acreditados a 31 de diciembre de 2025 y reconociendo el tramo correspondiente, tendrá efectos retroactivos, por lo que se procederá al abono del complemento asociado al mismo, con efectos de 1 de enero de 2026.

En relación con los efectos retroactivos de esta primera convocatoria, la memoria de la Dirección general de Recursos Humanos y Función Pública, de fecha 17 de marzo de 2026, incluida en el expediente, remitida tras el último requerimiento realizado por este centro directivo, explica que las cuantías económicas previstas se establecen para cada ejercicio presupuestario en términos anuales y no como importes susceptibles de fraccionamiento dentro del propio ejercicio en función de la fecha de reconocimiento administrativo del encuadramiento. Por tanto, dichas cuantías deben entenderse como importes anuales asociados al tramo correspondiente, conforme al calendario de implantación progresiva previsto. Se concluye en esta memoria que la determinación de efectos económicos desde el inicio del ejercicio 2026 resulta coherente con la configuración anual de las cuantías previstas y con el calendario de implantación económica establecido tanto en 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, como el Acuerdo de la Mesa Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía de 10 de noviembre de 2025, ratificados ambos por el Consejo de Gobierno, fijando los compromisos de carácter económico-presupuestario asociados a la implantación del sistema, y estando prevista la financiación correspondiente al ejercicio 2026 en su integridad.

- Por lo que respecta a la valoración económica financiera de la evaluación del desempeño, conforme al artículo 24.2, las cuantías globales máximas a abonar por dicho concepto se establecerán para cada anualidad en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.



Las cuantías asociadas a este complemento se recogen en el anexo V del Decreto, con el siguiente desglose:

Complemento por desempeño. Cuantía anual.

Complemento por desempeño	Importe
A	4.000,00€
A2	3.009,66€
B	2.648,59€
C1	2.337,16€
C2	1.471,36€
E	1.257,56€

Tal como se ha expresado con anterioridad, la Disposición transitoria séptima contempla que la incorporación de los efectos económicos derivados de la evaluación del desempeño se realice de manera escalonada, garantizando una implantación ordenada y compatible con los principios de estabilidad presupuestaria. Para ello, las cuantías asociadas a cada grupo y subgrupo de clasificación profesional, fijadas en el anexo V del Decreto, se aplicarán progresivamente entre los ejercicios 2029 y 2030, conforme al calendario recogido en el anexo VI. Dicho calendario establece una distribución gradual que atiende al principio de progresividad y a la necesidad de adecuar el impacto económico a la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio, de acuerdo con los importes globales previstos para cada grupo y subgrupo

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

GRUPO/SUBGRUPO	2029	2030
A1	1.760,00 €	4.000,00 €
A2	1.324,25 €	3.009,66 €
B	1.165,38 €	2.648,59 €
C1	1.028,35 €	2.337,16 €
C2	647,40 €	1.471,36 €
E	553,33 €	1.257,56 €



Teniendo en cuenta las premisas anteriores, en la MAIN se realiza la siguiente valoración del gasto asociado a la evaluación del desempeño del personal funcionario:

GRUPO /SUB GRUPO	TABLA	2026	2027	2028	2029	2030	CONSOLIDADO
A1	4.000,00				8.388.362,35 €	10.895.229,25 €	19.283.591,60 €
A2	3.009,66				4.477.214,24 €	5.815.232,29 €	10.292.446,53 €
B	2.648,59						
C1	2.337,16				2.073.983,83 €	2.693.795,09 €	4.767.778,93 €
C2	1.471,36				918.305,66 €	1.192.741,83 €	2.111.047,49 €
E	1.257,56				958,58 €	1.245,05 €	2.203,63 €
TOTAL					15.858.824,66 €	20.598.243,52 €	36.457.068,18 €

En otro orden de cosas se advierte que, si bien el complemento por desempeño es una retribución de carácter variable y periodicidad anual y que de acuerdo con lo regulado en el Decreto “será proporcional a la puntuación obtenida en la evaluación del desempeño”, sin embargo, en la literalidad del articulado que regula este complemento retributivo, más allá de lo expresado para los interinos y para el porcentaje mínimo de desempeño que se establece para que se pueda realizar la evaluación, no se recoge expresamente, que el importe de este complemento también será proporcional al tiempo de desempeño efectivo realizado por la persona que perciba este complemento.

- En relación con la regulación de los órganos, comisiones técnicas y unidades de evaluación que se crean con base a este decreto: de acuerdo tanto con el texto del Decreto como con lo expresado en la MAIN, estos son de carácter exclusivamente administrativo y están formados por las personas titulares de los órganos y puestos de trabajo que se establecen en el proyecto de decreto, cuya participación en ellos es inherente al desarrollo ordinario de sus funciones públicas. Las personas que los integran forman parte de estos órganos por razón del cargo que ocupan y las funciones que deben cumplir se incardinan dentro de las atribuciones que les corresponden. En consecuencia, su creación no supone ningún gasto, dado que, además, todos los órganos y puestos tienen su sede en los servicios centrales. Además, respecto del funcionamiento de las mismas, se explica que en el caso de que, a consecuencia de las reuniones que tuvieran que celebrarse, pudieran generarse gastos de desplazamiento y dietas, se regirán por la normativa específica que regula las indemnizaciones por razón del servicio y siempre dentro de los límites presupuestarios previstos a tal efecto.
- Por lo que respecta a las medidas relacionadas con la formación y la acreditación de competencias, la MAIN señala que tampoco en materia de formación y acreditación de competencias la entrada en vigor del proyecto de decreto va a generar ningún coste en la Administración de la Junta de

9 / 12



Andalucía, dado que corresponden al Instituto Andaluz de Administración Pública que, en el marco de su plan anual de formación y, preferentemente en la modalidad de teleformación, irá incorporando las acciones formativas adecuadas a lo dispuesto en la norma, dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes en esta materia.

- Por lo que respecta a las medidas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, conforme a lo recogido en el apartado 7 de la MAIN, relativo a los medios electrónicos, se concluye que los escenarios contemplados pueden ser absorbidos mediante las infraestructuras tecnológicas hardware ya disponibles en la Agencia Digital de Andalucía, sin necesidad de inversiones extraordinarias, si bien los desarrollos específicos de evaluación del desempeño se integrarán en el Contrato de servicio para la modernización tecnológica, securización y usabilidad de SIRHUS (CONTR 2025 496992), actualmente en fase de licitación, en cuyo marco se articularán los hitos funcionales y el despliegue progresivo anteriormente descrito. Se hace constar que este contrato, según se acordó, requiere la aportación del 50% de su presupuesto por parte de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Conclusión

Conforme a lo expresado en la MAIN, los compromisos económico-financieros derivados de la implantación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal forman parte del Acuerdo por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía, alcanzado el 12 de noviembre de 2025 en la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. En este sentido, el proyecto de decreto no introduce medidas nuevas ni supone incrementos adicionales en el capítulo I del presupuesto de la Administración de la Junta de Andalucía, respecto a lo acordado en el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 10 de noviembre de 2025, de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva del personal funcionario de carrera, sino que se limita a desarrollar reglamentariamente las actuaciones contempladas en el mismo.

En relación con lo anterior, la incidencia económico financiera de la implementación del texto del Decreto objeto del presente informe han sido previamente valoradas, y autorizadas por esta Dirección General el 18 de noviembre de 2025, dentro de la envolvente presupuestaria aprobada para el periodo 2026-2030, con ocasión de la tramitación del citado Acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de noviembre (expediente IEF_PACC_00046_2025).

No obstante, se hacen las siguientes consideraciones:

- Por lo que respecta a la evaluación del desempeño, conforme al artículo 24.2, en el caso de que en un ejercicio se produjesen remanentes de la cuantía global máxima autorizada para el mismo, estos se repartirán entre aquellas personas que en dicho ejercicio hayan obtenido, como mínimo, un resultado del 65% en la valoración de la dimensión individual. La ponderación aplicable al reparto de los remanentes estará en función del resultado obtenido por cada persona en la dimensión individual. El



EDUARDO LEON LÁZARO		31/03/2026 12:43	PÁGINA 10/12
VERIFICACIÓN	WHDXAS8WE87WADHGT3W8FZQTVZN69K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

abono del complemento por desempeño corresponderá, en todo caso, a la actuación profesional evaluada durante el año natural inmediatamente anterior.

A este respecto, este centro directivo considera que no se ha definido el término “remanentes”, por lo que se debería concretar a qué se hace referencia con este término. A tal fin, este centro directivo entiende que el término “remanentes” hace referencia, exclusivamente, a los excedentes técnicos del ejercicio corriente, derivados de la diferencia entre el crédito global máximo autorizado en la Ley del Presupuesto y las cuantías efectivamente devengadas tras la evaluación inicial. En relación con este extremo, se deberá tener en cuenta de que se trata de créditos del ejercicio corriente y que en ningún caso los créditos que no se ejecuten serán objeto de traslado al siguiente ejercicio.

En relación con la gestión presupuestaria del complemento por desempeño previsto en el mencionado artículo 24, y a la vista de las estimaciones de cuantía global valoradas en el cuadro económico del Acuerdo, que prevé una envolvente para este concepto de 15,8 millones de euros en 2029 y de 20,5 millones en 2030 hasta su plena consolidación, se hace constar que tanto el texto como la Memoria no detalla ni la sistemática de distribución inicial ni el procedimiento para el eventual reparto de remanentes.

No obstante lo señalado anteriormente, el criterio de presupuestación que aplicará este centro directivo para la elaboración del presupuesto de esta Administración en el ejercicio de aplicación, en relación con la evaluación del desempeño, se ajustará a lo previsto en la memoria económica incorporada al expediente, tomando como base la hipótesis en ella contemplada de una retribución equivalente al 80 % de las cuantías establecidas en las tablas de evaluación para dicho año. Dicho cálculo se realizará en función del número de efectivos reales (ocupación efectiva), con imputación presupuestaria a nivel de sección y programa.

Asimismo, el reparto de los remanentes se efectuará exclusivamente entre el personal de la misma sección que haya alcanzado el umbral mínimo del 65 % en su valoración individual, sin que por parte de este centro directivo se vayan a autorizar modificaciones presupuestarias ni transferencias de crédito entre distintas secciones con esta finalidad. Las posteriores instrucciones o desarrollos de esta normativa desde los órganos competentes en materia de función pública, deberán ajustarse a esta premisa.

- Por lo que respecta a la modificación del calendario de porcentajes de abono de la carrera profesional incluido en el anexo VI del proyecto de Decreto, respecto de los porcentajes recogidos en el Acuerdo de 12 de enero de 2026, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 10 de noviembre de 2025, se acepta la reordenación efectuada respecto al Acuerdo citado. Esta nueva programación de pagos, que permite alcanzar la plena consolidación económica de los cuatro primeros tramos de la carrera horizontal en 2028, se mantiene estrictamente dentro de la envolvente financiera global autorizada y no supone un incremento. Por tanto, se considera que la propuesta reglamentaria es coherente con el marco presupuestario vigente y respeta el principio de buena fe negocial, al adecuar los ritmos de pago a las disponibilidades sin vulnerar los compromisos económicos totales adquiridos.
- Por último, en lo relativo al eventual carácter retroactivo de los efectos económicos previstos en la disposición transitoria primera (fijados a 1 de enero de 2026), el sentido de este informe queda condicionado preceptivamente a la emisión de un dictamen previo del Gabinete Jurídico que avale la plena legalidad de su aplicación. Esta cautela resulta indispensable dado que la Dirección General de Presupuestos ha manifestado dudas sobre la fundamentación de dicha retroactividad, al no constar



EDUARDO LEON LÁZARO		31/03/2026 12:43	PÁGINA 11/12
VERIFICACIÓN	WHDXAS8WE87WADHGT3W8FZQTVZN69K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

esta previsión de forma expresa en los textos originales de los Acuerdos de Mesa General y Sectorial de noviembre de 2025. Si bien la Administración sostiene que el derecho a la carrera nace con la Ley 5/2023, de 7 de junio, y que el encuadramiento inicial se basa en una situación administrativa consolidada a 31 de diciembre de 2025, lo cierto es que no ha existido para el colectivo de funcionarios de administración general una regulación específica previa que permita articular el devengo económico con anterioridad a la vigencia de este decreto. Así, el devengo de estas retribuciones desde el 1 de enero hasta al menos la fecha de vigencia de este decreto, no se ve amparada en norma alguna en vigor durante dicho periodo, más allá de las consideraciones generales establecidas en las normas legales sobre la oportunidad de su desarrollo normativo.

Por tanto, ante la ausencia de un desarrollo normativo previo del complemento y para salvaguardar el principio de seguridad jurídica, este centro directivo supedita su validación presupuestaria a que el Gabinete Jurídico confirme expresamente y con conocimiento previo de las dudas de este centro directivo contenidas en el presente informe, que el decreto constituye título suficiente para el reconocimiento de obligaciones económicas con efectos retroactivos.

Por todo lo expuesto, a salvo las consideraciones realizadas con anterioridad, se informa favorablemente el contenido del texto del Decreto sometido a informe, condicionado al dictamen que emita el Gabinete Jurídico de esta Administración respecto de los efectos retroactivos establecidos en la citada Disposición transitoria primera.

No obstante, y en coherencia con lo manifestado en el informe del Acuerdo del que trae causa este desarrollo normativo, se hace constar que ante un escenario de incertidumbre fiscal y el riesgo de eventuales tensiones presupuestarias en los próximos ejercicios, la cobertura financiera de los compromisos retributivos anuales, específicamente los derivados de la carrera horizontal y la evaluación del desempeño, se supeditará estrictamente al cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y equilibrio financiero.

A tal fin, y de acuerdo con la planificación económica informada, para garantizar la viabilidad del sistema dentro de la envolvente financiera global autorizada, la Administración podrá proceder a la amortización de vacantes dotadas de la plantilla presupuestaria como medida técnica de compensación y racionalización. Esta actuación permitirá asegurar que el incremento del gasto en el Capítulo I se mantenga dentro de los límites de las disponibilidades presupuestarias de cada anualidad. De cualquier medida adoptada en este sentido se dará traslado preceptivo a cada una de las secciones presupuestarias afectadas para su conocimiento y coordinación operativa.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS

12 / 12



EDUARDO LEON LÁZARO		31/03/2026 12:43	PÁGINA 12/12
VERIFICACIÓN	WHDXAS8WE87WADHGT3W8FZQTVZN69K	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



Consejería de Justicia, Administración Local y
Función Pública
Dirección General de Recursos Humanos y
Función Pública

Fecha: La de la firma electrónica.

Ref.: DGRHFP.

Asunto: Proyecto de decreto por el que se regulan
la evaluación del desempeño y la carrera horizontal
en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Consejería de Inclusión Social, Juventud,
Familias e Igualdad.
Avda. de Hytasa núm. 14.
41071 Sevilla.

La disposición adicional sexta del Decreto ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía, establece que el órgano directivo competente para la emisión de la Memoria de análisis de impacto normativo en la que se incluye el impacto en la infancia, adolescencia y en las familias, comunicará a la Consejería competente en materia de infancia, adolescencia y familias el proyecto de disposición con un plazo de antelación de al menos 10 días, en el caso en que existan dichos impactos, antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.

Actualmente se encuentra en tramitación el proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía. El objeto del proyecto de decreto es desarrollar la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía en materia de evaluación del desempeño y carrera horizontal, no siendo ninguna de ellas medidas de conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, sino instrumentos de desarrollo profesional, que mejoran la prestación de los servicios públicos y también las condiciones en que se realiza el trabajo. Por tanto, no tiene un impacto que pueda producir efectos directos en los derechos de las familias, porque estas no son destinatarias ni constituyen el objeto de la regulación, sin perjuicio de que las medidas previstas en la disposición adicional quinta del proyecto normativo pueden producir un efecto positivo en las mismas. No obstante, al recogerse esta valoración en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, se procede a darle la correspondiente comunicación.

El proyecto de decreto se encuentra disponible en el siguiente enlace:

<https://juntadeandalucia.es/servicios/normativa/normas-elaboracion/detalle/628516.html>

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA.



ANTONIO PARRALO VEGAZO		18/04/2026	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJA969JPBTH8AUE5FLXCBRHPECKM	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Fecha: La de la Firma.

Ref.: BIM/AMG/JPS

Asunto: INFORME SSCC 2026/13

Consejería de Justicia, Administración
Local y Función Pública.

Viceconsejería.

C/ Alberto Lista Nº 16

41003 – Sevilla.

Adjunto remito a V.I. informe, bajo el número SSCC 2026/13 PROYECTO DECRETO POR EL QUE SE
REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL
DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

LA JEFA DEL GABINETE JURÍDICO.

Plaza de España, Puerta de Navarra s/n
41013 – Sevilla

T: 955035189

consultivo.gj.cpai@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	MARÍA DOLORES PÉREZ PINO	20/04/2026	
VERIFICACIÓN	TNZJRCC425552A7E9CCB650B613CDB	PÁG. 1/1	

INFORME SSCC 2026/13 PROYECTO DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Asunto: Disposiciones generales. Decreto. Evaluación del desempeño y carrera horizontal.

Remitido por la Ilma. Sra. Viceconsejera de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, el proyecto de decreto referenciado, para la emisión del informe preceptivo previsto en el artículo 78.2. a) del Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 450/2000, de 26 de diciembre, se formulan los siguientes:

ANTECEDENTES

PRIMERO. - El 30 de marzo de 2026 tuvo entrada en el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía oficio de petición de informe preceptivo sobre proyecto de decreto arriba referenciado, acompañándose el expediente.

Con posterioridad, el 7 de abril de 2026 se recibe nueva comunicación de la Viceconsejería de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública por la que se adjunta la siguiente documentación complementaria:

Informe de la Dirección General de Presupuestos, de 31 de marzo de 2026.

Informe de 6 de abril de 2026, complementario al de valoración del trámite de audiencia e información pública y de los informes emitidos por la Secretaría General para la Administración Pública y de la Unidad de Igualdad de Género.

Borrador 6 del proyecto de decreto, de 6 de abril de 2026, donde se ha efectuado una modificación en el artículo 24.

Versión 7 de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, de 6 de abril de 2026, para incluir las referencias a la emisión del informe de la Dirección General de Presupuestos y la modificación del artículo 24 del proyecto de decreto.

Por su parte, con fecha 14 de abril de 2026 se recepciona nueva comunicación de la citada Viceconsejería a la que, como expresamente se indica en la misma, se adjunta:

"- Notificaciones realizadas para dar cumplimiento al trámite de audiencia.

- Justificantes de envío de dichas notificaciones.



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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJP576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 1/43	



- Escritos remitidos a las Consejerías.
- Aportaciones recibidas de las Consejerías.
- Aportaciones de nuestra Consejería.”

SEGUNDO. – El borrador que será valorado en el presente informe es el que consta como borrador 6, de 6 de abril de 2026.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA. - El proyecto de decreto tiene por objeto, según su artículo 1, desarrollar el sistema de evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal incluido en su ámbito de aplicación, en desarrollo de lo establecido en la sección 1.ª del capítulo II y en el capítulo III del título V de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en el marco de la normativa estatal de carácter básico.

Asimismo, el decreto proyectado pretende la modificación del artículo 14.1 del Reglamento Regulator del Registro General de Personal, aprobado en virtud del Decreto 9/1986, de 5 de febrero, al objeto de añadir a la lista de actos que serán objeto de inscripción el reconocimiento de los tramos de carrera horizontal, todos los factores para el inicio o ascenso en un tramo de carrera horizontal que, conforme a la normativa reguladora, deban constar inscritos en el Registro General de Personal y los resultados individuales de la evaluación del desempeño

Por lo que se refiere a la justificación del proyecto de decreto sometido al presente informe, el propio preámbulo de la norma proyectada señala expresamente que:

“La Ley 5/2023, de 7 de junio, configura un marco jurídico integral que sitúa a la persona empleada pública en el centro de la mejora de los servicios públicos, reconociendo el valor del mérito, la capacidad y la experiencia profesional como pilares del progreso organizativo. En su título V y, de manera singular en los artículos 52 a 55 y 59 a 61, la norma establece el derecho del personal funcionario a la carrera profesional horizontal y regula la evaluación del desempeño, concebidos como instrumentos estratégicos que vinculan el esfuerzo individual y colectivo con la consecución de los objetivos institucionales de la Administración. En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 52, 53, 54, 60.4 y 61 de la citada Ley, el presente decreto desarrolla reglamentariamente ambos sistemas, dotando a la Administración de un instrumento operativo, homogéneo y garantista que conecta la planificación estratégica con la gestión del talento.

(...)

Con esta norma, la Junta de Andalucía culmina un proceso de modernización largamente esperado y da cumplimiento al mandato de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de convertir la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal en los pilares de un nuevo contrato social entre la Administración y su personal empleado público. Se trata, en definitiva, de un instrumento para fortalecer la profesionalización, estimular la

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 2/43	



mejora continua, reconocer el valor del trabajo público y situar la excelencia del servicio a la ciudadanía como el eje vertebrador de toda la acción administrativa”.

De acuerdo con esta justificación, y tal y como se indica en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN), de 6 de abril de 2026, los objetivos que se persiguen con la norma proyectada son los siguientes:

- Establecer un sistema regulador de la evaluación del desempeño.
- Establecer un sistema regulador de la carrera horizontal.
- Contribuir al desarrollo del trabajo por objetivos a través de la evaluación del desempeño.
- Mejorar la eficiencia de la Administración, la gestión pública y la calidad del servicio público a través de la evaluación del desempeño.
- Avanzar en la profesionalización de la función pública mediante un sistema de competencias.
- Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera.
- La coordinación de los criterios de actuación para la valoración global de los procesos de evaluación del desempeño realizados y los resultados obtenidos, así como la formulación de propuestas de mejora de dichos resultados.

Finalmente, desde un punto de vista formal, y atendiendo a la naturaleza jurídica del proyecto, nos encontramos ante una disposición general, que viene a desarrollar el sistema de evaluación del desempeño y de carrera horizontal y, por ende, lo dispuesto en los artículos 52, 53, 54, 60.4 y 61 de la mencionada Ley 5/2023, de 7 de junio, conforme a lo preceptuado en su disposición final primera.

Por tanto, el rango previsto es adecuado al carácter de la norma y a su contenido.

SEGUNDA. - Las **competencias** de la Comunidad Autónoma en cuya virtud se fundamenta el proyecto de decreto, se encuentran en el artículo 76 del Estatuto de Autonomía para Andalucía (en adelante, EAA), en cuyos apartados primero y segundo, establece, respecto de la función pública, que

“1. En materia de función pública corresponde a la Comunidad Autónoma el desarrollo legislativo y la ejecución en los términos del artículo 149.1. 18ª de la Constitución.

2. Corresponde a la Junta de Andalucía, en materia de función pública y personal al servicio de la Administración, respetando el principio de autonomía local:

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZ1R576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 3/43	



a) La competencia exclusiva sobre la planificación, organización general, la formación y la acción social de su función pública en todos los sectores materiales de prestación de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma.

b) La competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas.

c) La competencia exclusiva, en materia de personal laboral, sobre la adaptación a las necesidades derivadas de la organización administrativa y sobre la formación de este personal (...).

Finalmente, el título competencial expuesto se completa con lo previsto en el artículo 47.1.1º del mismo EAA, el cual dispone que “Son competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma: 1.º El procedimiento administrativo derivado de las especialidades de la organización propia de la Comunidad Autónoma, la estructura y regulación de los órganos administrativos públicos de Andalucía y de sus organismos autónomos”, pudiendo ello ponerse en relación con el artículo 42.2.3º del citado EAA, del que se desprende que la Comunidad Autónoma asume “Competencias ejecutivas, que comprenden la función ejecutiva que incluye la potestad de organización de su propia administración”.

En consecuencia, en virtud de lo expuesto, y atendiendo al contenido de la norma proyectada sometida al presente informe, consideramos que nuestra Comunidad Autónoma tiene competencias para dictar el citado proyecto de decreto.

TERCERA. - Por lo que se refiere al **marco normativo** en el que se encuadra el presente proyecto, pueden apreciarse dos planos:

3.1.- En el ámbito del ordenamiento estatal, conforme a las competencias estatales establecidas en el artículo 149.1.18ª de la Constitución, ha de tenerse presente el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), cuyo capítulo II del título III regula el derecho a la carrera profesional, así como la evaluación del desempeño.

Abre esta regulación el artículo 16 EBEP reconociendo a todos los funcionarios de carrera el derecho a la promoción profesional y definiendo a la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A su vez, esta disposición prevé expresamente que serán las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto las que regulen la carrera profesional aplicable en cada ámbito, que podrá consistir entre las distintas modalidades que enumera, en la denominada “carrera horizontal”. Vid. artículo 16.3. a) EBEP.

Es el artículo 17 EBEP el que se ocupa de esta modalidad de carrera profesional, reiterando la necesidad de que sean las respectivas leyes de Función Pública las que en desarrollo del EBEP acometan la regulación e implantación de la carrera horizontal de los funcionarios de carrera.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 4/43	



Por su parte, es el artículo 20 EBEP el que regula la denominada “Evaluación del desempeño”, disponiendo que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la “evaluación del desempeño” de sus empleados, entendida como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

“Artículo 20. La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.

4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas d del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo”.

En todo caso, también hemos de estar a las previsiones y garantías fijadas en las disposiciones adicionales del EBEP, que recogen, a su vez, unas notas respecto a los derechos económicos y la carrera profesional. Así:

-Disposición adicional octava. “Los funcionarios de carrera tendrán garantizados los derechos económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de carrera profesional establecidos por las leyes de cada Administración Pública”

-Disposición adicional novena. “La carrera profesional de los funcionarios de carrera se iniciará en el grado, nivel, categoría, escalón y otros conceptos análogos correspondientes a la plaza inicialmente asignada al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que tendrán la consideración de mínimos. A partir de aquellos, se producirán los ascensos que procedan según la modalidad de carrera aplicable en cada ámbito.”

Para culminar el estudio de la normativa estatal en la que se enmarca el presente proyecto normativo, y toda vez que, el mismo contiene la regulación de determinados aspectos organizativos y procedimentales, debe tenerse presente aquellas disposiciones de carácter básico contenidas en materia procedimental en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZ1R576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 5/43	



3.2.- Por su parte, en el ámbito autonómico, el marco normativo está constituido, en esencia, por la mencionada Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, que, en desarrollo de la normativa básica estatal arriba señalada, consagra su Título V a la “*Promoción Profesional*”. En particular, el Capítulo II, bajo la rúbrica “*La carrera profesional del personal funcionario*”, dedica su Sección 1.ª a la carrera horizontal del mismo. Del mismo modo, el Capítulo III regula “*La evaluación del desempeño*”, la cual se define en similares términos que, en el EBEP, añadiendo que su finalidad es la de mejorar la eficiencia de la Administración y la calidad de los servicios públicos.

En concreto, la disposición final primera de la Ley 5/2023, relativa al desarrollo normativo de la ley, prevé, en sus apartados tercero y cuarto, que:

“3. En el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de la presente ley, el Consejo de Gobierno aprobará el reglamento que desarrolle la carrera horizontal del personal funcionario prevista en los artículos 52 a 55 de la presente ley.

4. En el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de la presente ley, el Consejo de Gobierno aprobará el reglamento que desarrolle los sistemas de evaluación del desempeño previstos en el capítulo III del título V de la presente ley”.

Igualmente, a la vista de las previsiones contenidas en la norma proyectada relativas a determinados aspectos procedimentales y organizativos, puede citarse la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Al margen del contexto normativo en el que debe encuadrarse el proyecto de decreto sometido a consideración, resulta de interés trasladar que este proyecto ha sido objeto de un intenso proceso de negociación con las principales organizaciones sindicales, plasmado en los siguientes acuerdos:

a) Acuerdo de la Mesa General De Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de La Junta de Andalucía por la mejora del Empleo Público, y la prestación de Servicios de Calidad en desarrollo de La Ley de Función Pública De Andalucía, de fecha 12 de noviembre de 2025.

En el citado acuerdo, se recoge en su **apartado III** como “**Compromisos Estratégicos**”:

III.1. Implantar un modelo para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal funcionario y laboral.

La evaluación del desempeño ha sido históricamente una de las grandes asignaturas pendientes del empleo público andaluz. Durante décadas, la ausencia de un sistema estructurado ha dificultado el reconocimiento del esfuerzo, el compromiso y la excelencia profesional del personal al servicio de la Administración. La Ley 5/2023, de 7 de junio, incorpora este instrumento como un factor fundamental para el desarrollo de la carrera profesional y de la motivación del personal y la mejora continua. Su implantación

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 6/43	



contribuirá decisivamente a la prestación de unos servicios públicos de mayor calidad y orientados a la ciudadanía.

Este acuerdo asume el compromiso de implantar un modelo de evaluación del desempeño que sea objetivo, transparente, medible y beneficioso, tanto para la organización como para cada empleado o empleada. No se trata de fiscalizar, sino de ofrecer herramientas que permitan al personal conocer sus fortalezas y áreas de mejora, establecer itinerarios personalizados de desarrollo profesional y reconocer el mérito en la progresión horizontal y la retribución variable.

El modelo se desarrollará de forma progresiva, con garantías de participación, formación, acompañamiento técnico, eficiencia y simplificación administrativa, y se vinculará directamente a los procesos de planificación, gestión y mejora de los servicios públicos.

La Administración de la Junta de Andalucía se compromete a culminar antes del 30 de abril de 2026 el desarrollo normativo de la carrera horizontal y la evaluación del desempeño del personal a que se refieren los apartados a) y b) del artículo 2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en los términos exigidos por la citada Ley. Dicho desarrollo contemplará un encuadramiento inicial del personal en los tramos de carrera que se determine, de conformidad con lo establecido en la Ley 5/2023, de 7 de junio. “

b) 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, señalándose en su parte expositiva,

“La Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, ha alcanzado un gran acuerdo institucional que permite consolidar y acelerar los procesos de modernización y mejora del sector público andaluz. La Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, ha alcanzado un gran acuerdo institucional que permite consolidar y acelerar los procesos de modernización y mejora del sector público andaluz. Este acuerdo 2026-2030 debe convertirse en una guía estratégica y una palanca de transformación en orden a avanzar en los objetivos clave en materia de personal, para responder eficazmente a los retos derivados de las demandas sociales y del crecimiento económico, siempre en beneficio de la ciudadanía”.

c) Acuerdo de 12 de enero de 2026, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 10 de noviembre de 2025, de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva del personal funcionario de carrera, en el que ya se prevé que “Se realizará un encuadramiento inicial de carácter extraordinario mediante el cual al personal que cumpla los periodos de permanencia o antigüedad en el grupo o subgrupo correspondiente, se le reconocerá el tramo de carrera horizontal que le corresponda (I, II, III o IV), en función de los años acreditados”, así como que “Con carácter excepcional y por una sola vez, el personal encuadrado inicialmente conforme a los apartados anteriores podrá solicitar el acceso al tramo V o directamente al VI en cualquiera de las convocatorias que se celebren con posterioridad. Para ello deberá acreditar la permanencia

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 7/43	



total exigida para el acceso al tramo correspondiente y haber cumplido, al menos, las tres cuartas partes de la permanencia mínima exigida para el tramo a reconocer, aplicándose con análogos coeficientes a las puntuaciones mínimas exigibles, adecuándose al periodo de permanencia mínima exigida”.

d) Acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, celebrada el 24 de noviembre de 2025, en que se ha negociado y se ha aprobado por unanimidad, como único punto del orden del día, el proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.

CUARTA. – En cuanto a la **estructura**, que estimamos coherente con el contenido propuesto, el proyecto de decreto consta de setenta y cuatro artículos, divididos en cuatro Títulos, ocho disposiciones adicionales, siete disposiciones transitorias, y tres disposiciones finales, así como de siete anexos.

QUINTA. - En relación con la **tramitación procedimental** prevista en el artículo 45 de la Ley 6/2006, de 22 de octubre, Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para la elaboración de los reglamentos, conviene realizar las siguientes consideraciones:

5.1.- Con carácter previo, se ha de precisar que el artículo 45.1.b) ha sido objeto de modificación por el Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía, destacando de dicha modificación la exigencia de que la iniciación del procedimiento de elaboración de un reglamento se lleve a cabo por el órgano directivo competente, previo acuerdo de la persona titular de la Consejería, mediante la elaboración del correspondiente proyecto, al que se acompañará la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN), donde se recoja y unifique la información sobre su justificación, oportunidad y necesidad, y se realice una estimación de los impactos que en diferentes ámbitos de la realidad tendrá su aprobación.

A este respecto, debe señalarse que, siendo el acuerdo de inicio de elaboración del proyecto de decreto que nos ocupa de fecha 10 de diciembre de 2025, le resulta de aplicación la normativa reguladora de la MAIN, contenida en la citada Ley 6/2006 y en el Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de Administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, así como lo dispuesto en la Guía Metodológica para la elaboración de la MAIN, aprobada por Acuerdo de 14 de mayo de 2024, del Consejo de Gobierno, todo ello conforme al citado Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero.

5.2.- Por lo que se refiere al **contenido y estructura de la MAIN**, en términos generales se estima correcto conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación y en la Guía Metodológica, sin perjuicio de lo que a continuación se dirá.

5.2.1.- En relación con la valoración de las alegaciones presentadas en los trámites de audiencia e información pública, y según lo dispuesto tanto en el Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, como en la Guía Metodológica, en la MAIN se habrán de incorporar, en el apartado relativo a la descripción de la tramitación, “*referencia a resúmenes de las principales aportaciones recibidas en el trámite de audiencia y de información pública, y en los informes y dictámenes preceptivos y facultativos evacuados, indicándose el resultado y reflejo de aquellas en el texto*”.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 8/43	



Es decir, de acuerdo con ello, sería necesario, por un lado, reflejar la valoración de las alegaciones recibidas durante el trámite de informes en un documento independiente de la MAIN y, por otro lado, la incorporación de la valoración las principales alegaciones en la MAIN, a modo de resumen, en los términos señalados en la Guía Metodológica.

En nuestro caso, si bien consta en el expediente documento que contiene la valoración de las alegaciones efectuadas en los trámites de audiencia e información pública (documento nº 27), advertimos que en el apartado 11 de la MAIN no se reflejan los resúmenes de las principales aportaciones recibidas durante el citado trámite indicándose su resultado y reflejo de aquellas en el texto, lo que no se ajustaría a lo establecido en la referida normativa de aplicación.

Por otro lado, respecto del documento en el que se contiene la valoración de las alegaciones recibidas en los trámites de audiencia e información pública, consideramos oportuno que se identificara o especificar debidamente el origen de las diferentes alegaciones u observaciones formuladas por los órganos o entidades de la Administración, siendo insuficiente, a nuestro juicio, la genérica expresión “Administración”.

5.2.2.- Tanto en el apartado ejecutivo como en la página 109 de la MAIN se indica que el informe de la Dirección General de Presupuestos se emite en sentido favorable. No obstante, conviene precisar que dicho informe, si bien es favorable, lo es “*condicionado al dictamen que emita el Gabinete Jurídico de esta Administración respecto de los efectos retroactivos establecidos en la Disposición transitoria primera*”.

5.2.3.- En la página 114 de la MAIN se relacionan una serie de anexos referidos a distintos documentos que, si bien componen el expediente administrativo, no deberían figurar como anexos a la MAIN. En el Anexo I de la Guía Metodológica se determina la estructura y el orden de los apartados que debe contener la MAIN, no incluyéndose entre su contenido las certificaciones, resoluciones, informes, valoración de aportaciones, etc.

5.3.- Conforme al artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, “*El centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género lo remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de igualdad de género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente y antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación*”.

Salvo error involuntario, no consta acreditado en el expediente la remisión al Instituto Andaluz de la Mujer, por lo que, dicha remisión habrá de efectuarse antes del envío del proyecto normativo a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, debiendo hacerse constar dicha remisión en el expediente.

5.4.- Teniendo en cuenta que, conforme a lo reflejado en la propia MAIN, la norma proyectada tiene un impacto o efecto positivo indirecto sobre las familias, resultaría de aplicación lo dispuesto en el apartado primero de la disposición adicional sexta del Decreto ley 3/2024, de 6 de febrero, que, bajo la rúbrica “Comunicación a las Consejerías competentes en materia de infancia, adolescencia y familias”, establece que:

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 9/43	



“El órgano directivo competente para la emisión de la Memoria de análisis de impacto normativo en la que se incluye el impacto en la infancia, adolescencia y en las familias, comunicará a la Consejería competente en materia de infancia, adolescencia y familias el proyecto de disposición con un plazo de antelación de al menos 10 días, en el caso en que existan dichos impactos, antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación”.

No obstante, pese a que en el expediente remitido consta que el órgano proponente manifiesta que “antes de la aprobación del texto normativo por el Consejo de Gobierno se remitirá a la Consejería competente en materia de infancia, adolescencia y familias (...)”, no consta la remisión a la citada Consejería ni, en su caso, la valoración u observaciones emitidas. remisión habría de efectuarse antes del envío del proyecto normativo a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras, debiendo hacerse constar dicha remisión en el expediente.

5.5.- En lo que se refiere al **dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía**, el artículo 17.3 de la Ley 2/2024, de 19 de julio, que regula dicho órgano, establece que será consultado preceptivamente en los “Proyectos de reglamentos que se dicten en ejecución de las leyes y sus modificaciones”.

A tenor de ello, consideramos que procede el dictamen preceptivo del Consejo Consultivo, toda vez que, como ya se ha indicado anteriormente, el presente proyecto de decreto se dicta en ejecución y desarrollo de diversos artículos de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de modo particular los citados artículos 52, 53, 54, 59, 60 y 61 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, dando cumplimiento a lo prevenido en los apartados tercero y cuarto de la disposición final primera de dicha ley.

Por último, se recuerda que, cuando se solicitara el dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía, debería publicarse también el proyecto, dándose cumplimiento así a la exigencia prevista en el artículo 7.c) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

SEXTA. - Pasando ya al texto del proyecto, se realizan las siguientes consideraciones:

6.1.- Consideraciones preliminares y generales.

6.1.1.- El apartado 3 del artículo 80 del Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía, dispone que “En el caso de los informes preceptivos se deberá además distinguir entre lo que constituyen objeciones de legalidad, y lo que son posibles mejoras técnicas del texto a dictaminar”.

En consecuencia, y en cumplimiento de dicho precepto, cuando las observaciones que se hagan sean posibles mejoras técnicas, así se hará constar de forma expresa, constituyendo las demás observaciones de legalidad.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 10/43	



6.1.2.- De aceptarse las observaciones que se expondrán en las siguientes consideraciones, sería necesario que, en su caso, se adaptara la numeración de los preceptos, apartados o letras que, como consecuencia de dichas consideraciones, pudieran verse afectados.

6.2.- Parte expositiva:

6.2.1.- Se sugiere, conforme a la doctrina del Consejo Consultivo de Andalucía, según la cual la exposición de motivos o preámbulo cumple mejor su cometido cuando parte de las ideas de simplicidad y sencillez, de forma que la parte expositiva de la disposición responda a su esencia, con un somero relato de antecedentes, necesidades a las que responde, objetivos perseguidos, sin el grado de detalle que resulta más propio de una memoria justificativa, que el órgano valore la posibilidad de realizar un esfuerzo de síntesis, pudiendo reducirse considerablemente, a nuestro juicio, parte del desarrollo que se hace en el preámbulo sobre la estructura de dicho proyecto de decreto.

6.2.2.- Toda vez que el artículo 138 del EAA, al que alude el primer párrafo del preámbulo, no contempla, en puridad, competencia de la Comunidad Autónoma, sino la previsión de que se regulará por ley la organización y funcionamiento de un sistema de evaluación de las políticas públicas, consideramos que podría suprimirse dicha referencia, incluyéndose en la parte expositiva como títulos competenciales en los que se sustenta la norma proyectada los artículos 76 y 47.1.1º del EAA, tal y como se señala en la consideración segunda de este informe.

6.2.3.- En el apartado 2 en el párrafo relativo al contenido del Capítulo II parece reiterarse la referencia a la posibilidad de que pudiera adoptarse un Plan de mejorar individual.

6.2.4.- Por último, y en la medida de que la presente norma proyectada deriva del proceso de negociación llevado a cabo con las organizaciones sindicales, se sugiere que por parte del órgano se valore la posibilidad de incluir en el preámbulo una breve referencia a los acuerdos alcanzados como consecuencia de dicho proceso negociador y a los que nos hemos referido en la consideración tercera.

6.3.- Parte dispositiva.

6.3.1- Artículo 1.

Como mejora de redacción se propone indicar en su inciso inicial más bien lo siguiente: *“Este decreto tiene por objeto regular el sistema de evaluación del desempeño y la carrera horizontal (...)”*.

6.3.2- Artículo 2.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 11/43	



6.3.2.1.- Como mejora de técnica normativa, aconsejamos que el contenido del **apartado 1** de esta disposición se integre en tres apartados distintos a efectos de identificar con mayor claridad el personal afectado por esta normativa.

En relación con lo dispuesto en el primer párrafo del apartado 1, con reproducción del artículo 2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía y teniendo en cuenta las alegaciones efectuadas en el curso del expediente por el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, cabría advertir cómo surgirían dudas en relación a si el personal a que se refiere el artículo 3.1.e) de la mencionada Ley 5/12023, de 7 de junio, quedaría o no comprendido en el ámbito de aplicación del proyecto de decreto que nos ocupa.

En relación con lo dispuesto el **segundo párrafo del artículo 2.1** advertiremos que el mismo resultaría reiteración de lo dispuesto, a su vez, en la Disposición Adicional Primera del proyecto de decreto. Sin perjuicio de lo anterior y para el supuesto de que se mantengan ambas previsiones se recomienda, por seguridad jurídica y a fin de evitar discordancias internas en el texto, que se concuerde adecuadamente la literalidad de este párrafo con lo dispuesto, a su vez, en la Disposición Adicional Primera del proyecto de decreto.

Al hilo de lo anterior, en lo que hace al párrafo 2 de este apartado 1 y la disposición adicional primera del proyecto de decreto, mediante los que pretendería dejar a salvo la normativa específica de determinados cuerpos y especialidades de la Administración General de la Junta de Andalucía con regulación propia a que se refiere la disposición adicional primera del decreto, por razones de seguridad jurídica debería con más precisión señalarse *“con regulación propia sobre las materias reguladas en este decreto”*. Respecto a los cuerpos con normativa específica, habría que decir *“con regulación propia sobre las materias reguladas en esta norma”*. Destacando así que la normativa específica cabría referirse a las materias reguladas en el propio decreto siendo así que la misma tampoco debiera revestir necesariamente rango legal.

6.3.2.2.- En el **apartado 1 en su último párrafo** se aludiría al régimen aplicable al personal funcionario interino en materia de carrera horizontal, sin embargo, no se incorporaría la misma previsión en relación con la evaluación del desempeño que encontramos, sin embargo, en el artículo 23 del proyecto de decreto, siguiendo, pues, una sistemática diferenciada, que entendemos resultaría de interés unificar para facilitar la comprensión de la norma. Así lo señalaría el Informe de la Secretaría General Técnica incorporado al expediente de elaboración del proyecto normativo que nos ocupa:

“Llama la atención que al citar este precepto al personal funcionario interino (párrafo tercero del apartado 1), sólo se refiera al derecho de éstos a acceder a la carrera horizontal, pero no se diga nada sobre la evaluación del desempeño, cuando el artículo 23.3 establece con una fórmula idéntica a la empleada en este párrafo que: “El personal funcionario interino estará sometido a evaluación del desempeño en los mismos términos que el personal funcionario de carrera, de la forma que resulte adecuada a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento [...]”

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 12/43	



6.3.3.3.-En el **apartado 2** respecto del personal laboral vendría a reproducirse la fórmula genérica incorporada al artículo 2.b de la Ley 5/2023, de 7 de junio, adicionando el inciso final del artículo 51 de la propia Ley 5/2023. No obstante contemplando la mencionada Ley 5/2023, de 7 de junio, previsiones específicas relativas al régimen jurídico de aplicación al personal laboral en materia de carrera horizontal y evaluación del desempeño estableciendo reglas generales, así como, en sus incisos finales, previsiones específicas sobre la aplicación a dicho personal de lo dispuesto en la Ley 5/2023, de 7 de junio, (artículos 51 y 62) sobre evaluación del desempeño y carrera horizontal, nos parece más adecuado que la reproducción o remisión fuera referida más bien a los términos de dichos preceptos legales (artículos 51 y 62), debiendo deducirse con mayor claridad del texto del proyecto de decreto en qué medida lo regulado en el mismo les sería de aplicación.

6.3.3- Artículo 4.

6.3.3.1.- En el **apartado 1 “in fine”** se sugiere indicar: “(...) *que se regula en el artículo 52.2 de la Ley y en el Título III de este decreto (...)*” en los términos del artículo 52.1 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de Función Pública de Andalucía.

6.3.3.2.- En el **apartado 4** se sugiere mejorar la redacción del inciso final cuando indica “(...) *adoptando las medidas técnicas y organizativas apropiadas (...)*” a fin de que concordara mejor con los términos del inciso precedente de este mismo apartado del artículo 4 del proyecto de decreto. Otro tanto indicaremos en relación con el inciso final: “(...) *son conformes con las mismas.*”

6.3.4.- Artículo 6.

El **apartado f)** parece venir a reiterar lo dispuesto, a su vez, en el artículo 8.d) del proyecto de decreto.

6.3.5.-Artículo 8.

Por cuestiones de índole sistemático, proponemos como mejora de redacción que se incorpore este precepto, relativo a las características comunes a la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, con carácter previo a las características propias de la evaluación del desempeño- art. 6- , y a las características propias de la carrera horizontal- art. 7-

6.3.6.- Artículo 9.

6.3.6.1.- En relación con el **apartado 1**, cabría advertir que el artículo 45 de la Ley 5/2023 de 7 de junio, incorporaría la definición de competencia sin que contenga mención al término “*aptitudes*”.

6.3.6.2.- En el **apartado 4.b)** parece que cabría incluir algún adjetivo en relación con los “*ámbitos de trabajo o perfiles*” que los cualifique o describa frente al de “*específicos*”, que se incluiría en el subapartado 4.c) “*in fine*” de este mismo artículo del proyecto de decreto.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 13/43	



6.3.6.3.- Se advierte de la coincidencia entre la denominación de determinadas competencias incorporada al **apartado 4.c)** (“*técnicas*”) y la de uno de los roles que se contempla en el apartado 7 “*técnico*” por si fuera de interés la modificación de alguno de tales términos a fin de evitar confusiones o dudas.

6.3.6.4.- Se recomienda mejorar los términos del inciso final “*a un ámbito específico o un perfil*” en el sentido de si se refiere exclusivamente a un ámbito de trabajo o perfil específico o bien a cualquiera de ellos, es decir, tanto los de los subapartados 4.b) y 4.c) o, incluso, 4.a).

6.3.6.5- En el **apartado 8** segundo párrafo se recomienda aclarar en qué trámite se traduciría la “*validación*” del IAAP contemplada en su inciso final, así como cuando sería procedente la mismos, aclarando la mención “*(...) en su caso,*” que figuraría en dicho inciso.

6.3.7.- Artículo 11.

6.3.7.1.- En el **apartado 1** se alude al término de “*unidad administrativa*”. En cuanto a la definición de éstas incorporada al Anexo III del proyecto de decreto, y sin perjuicio de lo que indicaremos al analizar dicho Anexo, se recomienda la revisión y mejora de la misma. Así, por ejemplo, no parece adecuado aludir al comienzo de la misma a “*órgano organizativo*”, expresión cuyo alcance ofrece dudas interpretativas, teniendo en cuenta por otra parte que no parece que pretenda aludirse al concepto de órgano propia de la normativa administrativa (artículo 13.2 LAJA), tampoco parece que en el proyecto de decreto viniera a caracterizarse como tal unidad a la “*jefatura de servicio*” (“*personal evaluador*”), sino al “*servicio*”, etc.

6.3.7.2.- En el **apartado 2** se aludiría a que la evaluación individual tomará en consideración, “*de forma acreditada y objetiva*”, el logro de los objetivos individuales (...), así como el desarrollo de competencias básicas definidas. En relación con tal previsión, así como la más detallada incorporada al artículo 16.2 del proyecto de decreto, cabría señalar como se entiende por nuestra parte que no se estaría aludiendo a que las competencias se encuentren acreditadas mediante los correspondientes procedimientos en los términos del artículo 45.3 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, y el artículo 10.2 del proyecto de decreto en relación con el artículo 59.3 de la Ley 5/2023, pues, en tal caso, a fin de poder comenzar a efectuar la correspondiente evaluación, sería necesario que se hubiera superado el correspondiente procedimiento de acreditación de competencias, lo que no se prevería en el régimen transitorio del proyecto de decreto (disposición transitoria cuarta)

6.3.7.3.- En el **apartado 4** “*in fine*” se recomienda indicar más bien del desempeño en su dimensión individual y colectiva, en los términos del apartado 1 del propio proyecto de decreto.

6.3.8.- Artículo 13.

6.3.8.1.- En relación con la previsión de sustitución de la persona que ostente la Jefatura de Servicio que se prevé en el segundo inciso del **tercer párrafo del apartado 1**, teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo precedente (“*será requisito indispensable ostentar la condición de personal funcionario de carrera*”), surge la duda de si “*el superior jerárquico del personal evaluador*” habría de reunir igualmente la condición de funcionario.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 14/43	



6.3.8.2.- No se entiende bien el sentido del último párrafo de este **apartado 2** en referencia al personal que ostente la condición de alto cargo y como excepción a lo dispuesto, a su vez, en el tercer párrafo de este apartado 2 en el sentido de que la condición de evaluador correspondería a la persona que ostenta la Jefatura de servicio, por lo que se recomienda la aclaración de la redacción de este último párrafo del apartado 2, así como del precedente recientemente citado en lo que resulte procedente para facilitar la comprensión de la regulación propuesta.

6.3.8.3.- En relación con el **apartado 5** surge la duda de si con la expresión “*persona superior jerárquica inmediata de dicha unidad*” pretende aludirse al superior jerárquico inmediato del personal evaluador responsable, es decir, la persona indicada o definida en el apartado 3 de este mismo artículo o si se trataría de un concepto distinto en cuyo caso debería aclararse su alcance.

6.3.9.- Artículo 14.

6.3.9.1.- En relación con las previsiones del **apartado 2.a)** cabría señalar que las menciones relativas a los elementos a valorar tendrían a nuestro juicio mejor acomodo sistemático en los preceptos sucesivos del proyecto de decreto, cuyo objeto es regular tales extremos (artículos 15 y 16 del proyecto de decreto).

En el apartado 2.a) cabría concretar las referencias efectuadas en los subapartados 1º y 2º a “*objetivos*” y “*perfiles profesionales*”.

En relación con el subapartado 4º se recomienda indicar cuál sería la forma o el instrumento de referencia a la hora de determinar cuáles sean en cada caso “*las funciones y cometidos de los puestos de trabajo*”.

Téngase en cuenta en relación con ésta y las restantes previsiones del proyecto de decreto que, al responder la evaluación del desempeño a los criterios de transparencia, objetividad e imparcialidad, se hace necesario que los diferentes elementos que se tengan en cuenta en la valoración aparezcan previamente objetivados y sean accesibles para los evaluados en los términos del artículo 60.1.segundo párrafo de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

6.3.9.2.- No se entiende bien cuál sea la diferencia entre las funciones contempladas en el subapartado f) y la contempladas en el subapartado g) del apartado 2.

6.3.9.3.- No se contemplaría entre las funciones del personal evaluador la de formular el informe de evaluación del desempeño, función que parece que tendría atribuida conforme a lo dispuesto en el artículo 27.1 del proyecto de decreto.

6.3.9.4.- En el Subapartado d) del apartado 2 se propone aludir más bien a la función de *notificar* “*el informe de evaluación del desempeño (...)*” en los términos del artículo 27.4 del propio proyecto de decreto.

En el mismo sentido, en el subapartado f) del apartado 2 se propone aludir a la función de “*formular y elevar*” la correspondiente propuesta de resolución.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 15/43	



6.3.9.5.- No se contemplarían plazos para la emisión de la memoria anual ni del informe de desempeño colectivo contemplados en el apartado 4.

En el último inciso de este apartado se aludiría a que “*el superior jerárquico de la persona titular de la unidad*” deberá realizar el informe de desempeño efectivo, mención que cabría coordinar adecuadamente con las previsiones del artículo 13.5 y 19.4 del propio proyecto de decreto.

6.3.10.- Artículo 15.

En relación con el **apartado 2**, teniendo en cuenta lo expuesto en la consideración 6.3.7.2 del presente informe, parece que cabría indicar más bien que el área contextual y organizacional valorará “*el desempeño de las competencias básicas (...)*”.

6.3.11.- Artículo 19.

6.3.11.1.- En el **apartado 2.b)** Área Contextual, cabría concretar la descripción de los correspondientes criterios de valoración contemplada en los subapartados 1º a 3º, incorporando parámetros objetivos y medibles a fin de que la valoración responda adecuadamente a los principios o características de objetividad y transparencia que han de ser propios de la evaluación del desempeño.

En el mismo sentido, dentro del Área contextual cabría determinar la ponderación relativa de cada uno de los subcriterios contemplados en los subapartados 1º a 3º anteriormente mencionados.

6.3.11.2.- Así cabría aclarar los términos del **apartado 3**, pues atribuiría un único valor “*a cada uno de los criterios*”, desconociéndose si se refiere a los de cada una de las Áreas o al del Área de tareas y a los tres aspectos enunciados en el Área contextual. Tampoco se indicaría qué número de objetivos cabría determinar en el Área de tareas ni cual sería la ponderación entre los mismos, de ser varios al objeto de alcanzar la puntuación final de la evaluación del desempeño en su dimensión colectiva.

6.3.11.3.- En cuanto a la referencia efectuado en el **artículo 19.4** a “*la persona superior jerárquica inmediata*”, recordaremos la necesidad de concordarla adecuadamente con lo dispuesto, a su vez, en los artículos 13.5 y 14.4 del proyecto de decreto.

6.3.12.-Artículo 22.

En el **apartado 1 “in fine”** por razones de seguridad jurídica se recomienda detallar cómo o por quién podría aumentarse, en su caso, el peso de la dimensión colectiva.

6.3.13.- Artículo 24.

6.3.13.1-En el **artículo 24.1** se considera más adecuado vincular el complemento por desempeño con la obtención de una “*evaluación positiva del desempeño*” que a los resultados de dicha evaluación de forma amplia. Ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 66.2.d) de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 16/43	



6.3.13.2.- Cabría incluir en este artículo referencia a la forma o momento en que se efectuará el pago/pagos del complemento por desempeño.

6.3.14.- Artículo 25.

6.3.14.1.- En el **apartado 1** se recomienda aclarar cuál sería el efecto de que no se alcanzase el 50% de desempeño efectivo de los puestos a que se alude.

6.3.14.2.- En el **último párrafo del apartado 3** se contemplaría la siguiente regla: *“En el supuesto de ejercicio de funciones de representación sindical mediante dispensa total o parcial de asistencia o crédito horario, el resultado de la evaluación se fijará tomando como referencia la media obtenida por el personal funcionario del mismo grupo o subgrupo de clasificación en la Administración General de la Junta de Andalucía, en el período de referencia correspondiente, excluyendo el 10% de las puntuaciones más altas y el 10% de las más bajas”*

Teniendo en cuenta que la evaluación del desempeño ha de responder principalmente a los principios de igualdad, objetividad y no discriminación y se caracteriza por su carácter personal o individualizado, hemos de objetar que al personal que se encuentre en dichas situaciones se le atribuya una puntuación referida a la media global obtenida por el personal funcionario del mismo grupo o subgrupo. Esta solución, aparte de quebrar el carácter individual de la evaluación de cada funcionario, vulneraría los principios y características fundamentales mencionados sobre los que se asentaría la evaluación del desempeño, tal y como así lo recogería el propio proyecto de decreto.

Por ello, siendo conscientes de que la norma debe articular una solución para el personal que se encuentre en esta situación, dicha solución debería basarse, en principio, en la evaluación del desempeño del funcionario en períodos anteriores a la situación de que se trata. A título meramente ejemplificativo, pueden citarse, entre otras, las previsiones contenidas en los artículos 56 y 57 del Decreto 68/2025, de la Comunidad de Madrid o las del artículo 76.1 y 3 de la Ley de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, preceptos legales éstos últimos que perseguirían la misma finalidad de garantizar la indemnidad o falta de perjuicio del personal que se encuentra en las situaciones descritas en los mismos que impedirían el desempeño efectivo del puesto de trabajo.

6.3.15.- Artículo 26. Actos preparatorios y entrevistas de evaluación del desempeño.

6.3.15.1.- En relación con el **primer apartado**, y como mejora de redacción, se sugiere que cuando se alude al *“personal evaluador responsable”* se suprima la expresión *“responsable”*, por cuanto, a nuestro juicio, no aporta nada e, incluso, podría inducir a cierta confusión, toda vez que en los restantes apartados del precepto se utiliza la expresión de *“personal evaluador”*.

6.3.15.2.- Respecto de la figura del *“portafolio”*, recogida, entre otros, en los **apartados segundo y cuarto**, no apreciamos que, a lo largo del texto de la norma proyectada se concrete quién ni cómo se facilitará

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 17/43	



el modelo general o básico de dicho portafolio, pudiendo resultar conveniente que en el proyecto de decreto se especifique que por parte del órgano que se estime competente se facilitará un modelo de portafolio, que sirva de base al personal evaluado.

6.3.15.3.- En cuanto al **apartado tercero**, se sugiere, al objeto de reforzar la objetividad, independencia e igualdad de trato, que la decisión del personal evaluador de, en los supuestos contemplados en dicho apartado, sustituir las entrevistas, inicial o final, por portafolio de desempeño sea motivada.

6.3.16.- Artículo 27. Inicio del procedimiento e informe de evaluación del desempeño.

6.3.16.1.- Con carácter general, y sin perjuicio de lo que se expondrá en las siguientes consideraciones, se sugiere, a efectos de una mayor claridad expositiva y estructural del proyecto de decreto, que se regule en preceptos separados, por un lado, el informe de evaluación del desempeño y, por otro lado, el procedimiento de evaluación en su totalidad, incluyéndose lo relativo a la revisión del informe de evaluación.

De esta forma, se propone que el artículo 27 se ocupe exclusivamente del informe de evaluación del desempeño y, como veremos con posterioridad, el artículo 28 regule el procedimiento de evaluación y, dentro de este procedimiento, la revisión del informe de evaluación, entendido como un trámite más del mismo, para el hipotético supuesto de que se formulen alegaciones al informe de evaluación por el personal evaluado.

6.3.16.2.- De acuerdo con lo expuesto en la consideración precedente, se propone la siguiente redacción alternativa al artículo 27:

“Artículo 27. Informe de evaluación del desempeño.

1. El informe de evaluación del desempeño es el documento que contiene la valoración realizada por el personal evaluador, conforme a los criterios establecidos en este decreto.

2. El informe de evaluación del desempeño recogerá el resultado de las valoraciones efectuadas en los informes de rendimiento, de desempeño de competencias básicas, ambas en su vertiente individual, y en el informe de desempeño colectivo.

3. La evaluación del desempeño se realizará, en todo caso, tomando como referencia la composición de las unidades de evaluación a fecha de 31 de diciembre de cada año.

4. A efectos de lo señalado en el apartado anterior, el personal evaluador que cese en su destino con anterioridad al 31 de diciembre deberá informar a la unidad de evaluación sobre las apreciaciones que, hasta la fecha de cese, haya realizado de las personas evaluadas de su unidad.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 18/43	



5. En caso de que la persona evaluada cambie de destino con anterioridad al 31 de diciembre, el personal evaluador que la tuviera asignada en su unidad de origen remitirá un informe parcial de evaluación al personal evaluador que resulte competente al finalizar el período de evaluación. Dicho informe podrá ser complementado por el nuevo personal evaluador, en su caso, con cuantos otros documentos o informes sean necesarios.

6. Por la Consejería competente en materia de función pública se determinará la sistemática general de los informes de evaluación del desempeño, dictando las normas para su elaboración, custodia y utilización, asegurando su confidencialidad y la adecuación a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos personales”.

6.3.16.3.- Igualmente, al margen de que se acepte la mencionada consideración 6.3.32.2, respecto de la actual redacción del apartado cuarto, debe tenerse en cuenta que la única persona interesada es el propio personal evaluado, por lo que se sugiere que se suprima la referencia a las “*personas interesadas*”.

6.3.17.- Artículo 28. Revisión del informe de evaluación.

6.3.17.1. En relación con este precepto, y en sintonía con lo expresado en la consideración 6.3.3.1 del presente informe, se recomienda al órgano que dicho precepto se ocupe de regular la totalidad del procedimiento de evaluación del desempeño, incluyéndose, como un trámite más del mismo, la posible revisión del informe de evaluación.

Por ello, se propone que se modifique la rúbrica de dicho precepto, sustituyéndose por “*procedimiento de evaluación del desempeño*”.

6.3.17.2.- En todo caso, con independencia de que se acepte esta consideración y todo el procedimiento de evaluación se aglutine en un sólo precepto, debe tenerse presente, respecto de la actual redacción del artículo 28, las siguientes consideraciones:

a) Respecto del **apartado segundo**, y sin perjuicio de que, como se prevé en el apartado tercero, se fije un plazo máximo para la finalización del procedimiento, consideramos que podría ser conveniente que se concretara el plazo que tiene la unidad de evaluación para formular y elevar a la persona titular de la correspondiente Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía la propuesta de resolución de todos los expedientes relativos al personal evaluado de su ámbito.

b) En cuanto al **apartado tercero**, entendemos que el efecto desestimatorio del silencio administrativo habría de sustentarse, no en la disposición adicional trigésimo-segunda, letra l) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, por cuanto no nos encontramos ante un procedimiento iniciado a instancia de parte en el que exista una solicitud del interesado como tal, sino en el artículo 25.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, relativo a procedimientos iniciados de oficio de los que pudiera derivarse el reconocimiento o, en su caso, la constitución de derechos u otras situaciones jurídicas favorables para los interesados, tal y como acontece en el procedimiento que nos ocupa.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 19/43	



c) Finalmente, en relación con el pie de recurso contenido en el último inciso del mencionado apartado tercero, se sugiere, a efectos de una mayor seguridad jurídica, que se concrete más dicho pie de recurso, teniendo presente que la resolución por la que se aprueba la evaluación del desempeño afectaría a materia de personal, de modo que, conforme a lo previsto en el artículo 112.d) de la LAJA, pondría fin a la vía administrativa, determinando ello que, ex artículo 132 de la Ley 39/2015, de 1 octubre, que contra dicha resolución cabría recurso potestativo de reposición o, directamente, recurso ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

6.3.17.3.- Por tanto, conforme a todas las observaciones efectuadas, se propone la siguiente redacción alternativa del artículo 28:

“Artículo 28. Procedimiento de evaluación del desempeño”.

1. Mediante resolución anual, que deberá ser objeto de publicación antes del día 15 de enero de cada año en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y en la Sede electrónica general de la Administración de la Junta de Andalucía, el órgano directivo central competente en materia de función pública acordará el inicio del procedimiento de evaluación, determinará la ponderación a que se refiere el artículo 16.4 del presente decreto y establecerá el plazo máximo en el que el personal evaluador deberá trasladar el informe de evaluación del desempeño a la unidad de evaluación, a los efectos de recabar su conformidad.

2. La unidad de evaluación notificará el informe de evaluación del desempeño al personal evaluado, quien, en un plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente al de la notificación, podrá realizar las alegaciones que considere convenientes.

3. En el caso de que se formulen alegaciones, la unidad de evaluación, en el plazo máximo de cinco días hábiles desde su recepción, las remitirá, junto con el correspondiente informe de evaluación del desempeño, al Órgano Técnico de Revisión, que, en el plazo de quince días hábiles desde su recepción, remitirá a la unidad de evaluación, su informe sobre el resultado de la revisión, que tendrá carácter preceptivo y vinculante.

4. La unidad de evaluación, una vez transcurrido el plazo previsto en el apartado segundo sin que se formulen alegaciones por el personal evaluado o, en su caso, una vez comunicado el informe del Órgano Técnico de Revisión, formulará en el plazo de (...) días propuesta de resolución sobre todos los expedientes relativos al personal evaluado de su ámbito de competencias, que será elevada a la persona titular de la Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía u órgano en quien esta delegue, al objeto de que dicte resolución que ponga al procedimiento, la cual deberá ser notificada a cada persona evaluada, garantizando en todo caso la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

3. La resolución que ponga fin al procedimiento deberá ser dictada y notificada, como máximo, en el plazo de tres meses a contar desde la fecha del acuerdo de inicio del procedimiento, teniendo el silencio administrativo efectos desestimatorios, de conformidad con lo previsto en el artículo 25.1.a) de la Ley 39/2015,

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 20/43	



de 1 de octubre. Contra dicha resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse con carácter potestativo recurso de reposición en los términos establecidos en la legislación estatal de carácter básico sobre procedimiento administrativo común, o impugnarse directamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa, conforme a lo establecido en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa".

6.3.18.- Artículo 29. Publicidad de los resultados de la evaluación del desempeño.

Dado que, conforme a lo previsto en el artículo 28, la competencia para resolver los procedimientos de evaluación corresponde a la persona titular de la correspondiente Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía, se sugiere que por parte del órgano proponente se valore la posibilidad prevista en el apartado primero, de extender o aplicar lo previsto en el artículo 29, no sólo a los órganos competentes en materia de personal de las respectivas consejerías, sino también a los órganos competentes en materia de personal de las agencias y órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía.

6.3.19.- Artículo 30. Órgano Técnico de Revisión.

6.3.19.1.- Por lo que se refiere al **apartado segundo**, relativo a la composición del citado Órgano Técnico de Revisión, el precepto prevé que dicho órgano se halla compuesto por una presidencia, unas vocalías y una secretaría.

Respecto de las vocalías (**letra b**), se sugiere al órgano proponente que valore la necesidad de que se especifiquen más los perfiles de los miembros de dichas vocalías, recomendándose que se trate de funcionarios de carrera Grupo A, como, de hecho, en el procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal se exige en el artículo 64 del mismo proyecto de decreto para las comisiones técnicas de valoración, así como que ostenten niveles iguales o superiores a los del personal evaluador, que, según el artículo 12.2 de la norma proyectada, es la persona titular de la jefatura de servicio y, por ende, un funcionario de carrera con un nivel considerable, pudiendo también resultar de interés que se requiera el conocimiento o desarrollo de funciones o competencias en materia de evaluación del desempeño.

Es decir, parece poco lógico que el órgano técnico que ha de revisar, con carácter vinculante, la evaluación efectuada por el personal evaluador (jefe o jefa de servicio, con un nivel mínimo 26) y aceptada por la unidad de evaluación, formada por dicho personal evaluador y por su superior jerárquico (que, presumiblemente, ostentará un nivel superior o, incluso, la consideración de alto cargo), se halle compuesto por funcionarios de carrera de cualquier grupo, con un nivel inferior al del personal evaluador y que no tengan conocimientos o desempeñen funciones en materia de evolución del desempeño.

6.3.19.2.- Sin perjuicio de lo acabado de exponer, en cuanto a la secretaría (**letra c**), conviene destacar que, en caso de sustitución, quien sustituya a la persona titular de la secretaría deberá ostentar la misma cualificación y requisitos que su titular.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 21/43	



6.3.19.3.- Respecto del **apartado tercero**, relativo a las funciones, se formulan las siguientes observaciones:

a) En relación con el **artículo 3.1.a)** se sugiere suprimir la expresión “*estudiar*”, bastando con la expresión “*informar*”. Asimismo, se recomienda, aun a riesgos de ser reiterativos, que se especifique, conforme a lo expresado en el artículo 28 del proyecto de decreto, el carácter de dichos informes (preceptivos y vinculantes).

b) No se acaba de entender en qué consiste ni qué se pretende con la función recogida en la **letra b) del artículo 3.1.**, referente a “*conocer de las quejas planteadas en su ámbito durante el procedimiento*”, sugiriéndose su supresión. Asimismo, consideramos que la función prevista en la **letra d)**, consistente en la emisión de un informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas y alegaciones formuladas en su ámbito, debe limitarse a las alegaciones, sin incluir, pues, referencia a las quejas, todo ello a la vista de que, como se indica en el apartado primero de este artículo 30, el Órgano Técnico de Revisión tiene por objeto conocer, analizar e informar sobre cuantas alegaciones (que no quejas) se deriven del proceso de evaluación del desempeño.

6.3.20.- Artículo 31. Naturaleza y finalidad de las Comisiones.

A la vista del ámbito de aplicación de la norma proyectada, que, conforme a su artículo 2.1, resulta aplicable sólo al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, se sugiere al órgano que valore la procedencia de incluir en el presente proyecto la creación de la Comisión Central Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, así como la referencia a las Comisiones Sectoriales de cada ámbito sectorial donde se esté desarrollando un sistema de evaluación del desempeño.

A nuestro juicio, teniendo presente el marco y ámbito de aplicación de la norma proyectada, y sin perjuicio de que en una futura norma se proceda a la creación de dicha Comisión Central Común, así como de las restantes Comisiones Sectoriales que no afecten al sector del personal funcionario de la Administración la Junta de Andalucía, bastaría con que en el presente decreto proyectado se procediera a la constitución de la Comisión Sectorial específica del personal funcionario, contemplada en el artículo 33 del proyecto de decreto, que se dirige a dicho personal.

Por todo ello, se propone la supresión de la Sección 1ª artículo 31) y de la Sección 2ª (artículo 32), sustituyéndose la rúbrica del Capítulo IV “*Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño*” por “*Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía*”.

6.3.21.- Artículo 32. Constitución, composición y funcionamiento (de la Comisión Central Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía).

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 22/43	



6.3.21.1.- Se reitera lo expresado en la consideración 6.3.7, sugiriéndose la supresión de dicho precepto, difiriéndose la creación de la Comisión Central Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía a una futura norma que tenga por objeto y ámbito de aplicación todo ese personal.

6.3.21.2.- En todo caso, pare el caso de que no se acepte la consideración anterior, se formulan las siguientes observaciones:

a) En relación con el **apartado segundo**, consideramos que lo que se designa por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública no es, en puridad, la Comisión, sino sus miembros, por lo que se recomienda que se modifique la redacción en dicho sentido (*“Los miembros de la Comisión serán designados por ...”*).

b) Respecto del **apartado tercero**, y toda vez que el artículo 32.8 prevé expresamente que el régimen jurídico de este órgano colegiado se regirá por las disposiciones legales de carácter básico y por lo previsto en LAJA en materia de órganos colegiados, se propone la siguiente redacción alternativa, a efectos de una mayor claridad y simplificación:

“3. La Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos, cada seis meses. Igualmente, se podrá reunir con carácter extraordinario, cuantas veces sea necesario, para abordar asuntos de su competencia, a iniciativa propia de la persona titular de la presidencia o a petición de cualquiera de las vocalías”.

c) Se recomienda que el órgano proponente valore introducir un apartado (sería el cuarto), en el que, como se hace en el artículo 35.6 del proyecto de decreto, se contenga una referencia a que, con carácter previo a la convocatoria de las sesiones, cualquier miembro de la Comisión podrá proponer con antelación suficiente a la presidencia la inclusión de asuntos del orden del día.

d) En relación con el **apartado cuarto**, se recomienda que, además de la referencia a la LAJA, se introduzca una alusión a las disposiciones de carácter básico sobre órganos colegiados contenidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

e) Respecto de la citada Comisión, se sugiere, al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 89.1.f) de la LAJA, que se concreten las funciones a desarrollar por dicho órgano colegiado, lo que, además, contribuirá a diferenciarlas de las previstas expresamente en el proyecto de decreto para la Comisión Sectorial de la Administración de la Junta de Andalucía (artículo 34).

f) Se sugiere que, conforme a lo previsto en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, se incluya un apartado referente a la válida constitución del órgano.

g) Por último, se recomienda que, al igual que se prevé en el artículo 35.4 de la norma proyectada,

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 23/43	



se prevea en un apartado del artículo 32, que la Comisión Central Común del personal funcionario, estatutario y laboral elaborará y aprobará su reglamento de funcionamiento interno.

6.3.22.- Sección 3ª. Comisión Sectorial de la Administración de la Junta de Andalucía.

En la línea de lo ya señalado anteriormente, se sugiere que se modifique la denominación dada a dicha Comisión acorde con el ámbito de aplicación de la norma proyectada, de modo que pase a denominarse “*Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía*”.

Dicha consideración es aplicable a los artículos 33.1 y 34, apartados primero y segundo del proyecto de decreto.

6.3.23.- Artículo 33. Constitución y composición.

6.3.23.1.- En cuanto al apartado segundo, consideramos aplicable lo expresado en la consideración 6.3.8.1.a), a la que nos remitimos.

6.3.23.2.- En relación con el **artículo 33.2.b.1º**, relativo a las vocalías y, concretamente, a las dos personas funcionarias de carrera, designadas a propuesta de la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública, consideramos conveniente, a la vista de las funciones atribuidas a este órgano colegiado, que se especifiquen y delimiten algo más las condiciones o perfil profesional de dichas personas, recomendándose que se trate de funcionarios de carrera del grupo A que desarrollen competencias y funciones en materia de evaluación del desempeño.

6.3.24.- Artículo 34. Funciones.

En consonancia con lo expresado en la consideración 6.3.6.3.b), se sugiere que la función relativa a “*publicar el informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas formuladas a que se refiere el artículo 30.3.d)*”, se refiera, no a las quejas, sino a las alegaciones formuladas en el ámbito de los correspondientes Órganos Técnicos de Revisión.

En todo caso, se recomienda que se exprese dónde se efectuará la publicación del citado informe previsto en el artículo 24.1.e).

6.3.25.- Artículo 35. Funcionamiento.

6.3.25.1.- Con carácter general, se sugiere que, a efectos de una mayor claridad expositiva, se revise el orden de los apartados, pareciendo más lógico que el apartado sexto, relativo a la inclusión de asuntos en el orden del día de las convocatorias se incluya tras el apartado primero, convirtiéndose en el apartado segundo.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 24/43	



6.3.25.2.- Por la misma razón antes expuesta, se recomienda que el actual apartado cuarto, relativo a la previsión de que la Comisión elaborará y aprobará su reglamento de funcionamiento interno, se incluya como último apartado de este precepto.

6.3.25.3.- Conforme a lo razonado en la consideración 6.3.1.8.b), respecto del apartado primero se propone la siguiente redacción alternativa:

“3. La Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos, cada seis meses. Igualmente, se podrá reunir con carácter extraordinario, cuantas veces sea necesario, para abordar asuntos de su competencia, a iniciativa propia de la persona titular de la presidencia o a petición de cualquiera de las vocalías”.

6.3.25.4.- Conforme a lo previsto en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, sugiere que en el artículo 35 se incluya un apartado referente a la válida constitución del órgano.

6.3.26.- Artículo 36. Medios personales y materiales.

Como mejora técnica, se sugiere que dicho precepto, relativo a cuestiones propias del funcionamiento de la Comisión Sectorial, se incardine como un apartado del artículo 35 y no como un precepto autónomo.

6.3.27.- Capítulo V. Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño.

En consonancia con lo ya señalado en nuestra consideración 6.3.7, y atendiendo al objeto y ámbito de aplicación de la noma proyectada, se propone al órgano que valore la necesidad y conveniencia de mantener el citado Capítulo IV y, por ende, crear en el presente proyecto de decreto la citada Comisión.

Por todo ello, se sugiere al órgano que valore la necesidad de suprimir el citado Capítulo V y, por ende, los artículos 37 a 40 o, en su defecto, adaptar las características de las funciones (artículo 38), composición (artículo 39) y funcionamiento (artículo 40) al personal al que se dirige la presente norma proyectada.

6.3.28.- Artículo 40. Funcionamiento de la Comisión.

6.3.28.1.- En todo caso, sin perjuicio de lo expresado en la consideración anterior, y siguiendo lo razonado en la consideración 6.3.1.8.b), se propone, respecto del **apartado primero**, la siguiente redacción alternativa:

“3. La Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos, cada seis meses. Igualmente, se podrá reunir con carácter extraordinario, cuantas veces sea necesario, para abordar asuntos de su competencia, a iniciativa propia de la persona titular de la presidencia o a petición de cualquiera de las vocalías”.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 25/43	



6.3.28.2.- En consonancia con lo expresado en la consideración 6.3.12.2, se recomienda que el **apartado cuarto**, relativo a la previsión de que la Comisión elaborará y aprobará su reglamento de funcionamiento interno, se recomienda que dicha estipulación se ubique como último apartado de este artículo.

6.3.29.- Artículo 41. Medios personales y materiales.

Se reitera lo expresado en la consideración 6.3.13, sugiriéndose que el contenido de este precepto se ubique como un apartado más del artículo 40.

6.3.30.- TÍTULO III. “DE LA CARRERA HORIZONTAL”.

Con carácter previo, debe resaltarse, por los motivos que posteriormente se expondrán, que la carrera profesional de la que forma parte la carrera horizontal está consagrada en el artículo 14.c) EBEP y en el artículo 28.1.c) LFPA como un derecho de carácter individual, así se reconoce, por otro lado, en el artículo 8 del proyecto de decreto.

A su vez, debemos resaltar como factor determinante y valorable de la carrera horizontal el de “la evaluación de desempeño” (art. 48 1 a) decreto), que reviste, de igual modo, carácter individual.

Como se adelantaba, el carácter individual del derecho a la carrera horizontal y de la evaluación del desempeño resulta determinante a la hora de analizar la regulación sometida a consideración.

6.3.31.- Artículo 43 Tiempo de permanencia en cada tramo de carrera horizontal.

6.3.31.1.- En el **apartado 2** (el subrayado, es nuestro), se señala que “*De acuerdo con el artículo 53.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en todo caso se computarán los años de permanencia en el grupo o subgrupo, con independencia de que los servicios se hayan prestado en el mismo o diferente puesto de trabajo de ese grupo o subgrupo, así como del carácter de su ocupación.*” Este último inciso que hemos subrayado no se recoge en el transcrito artículo 53. 2 LFPA, siendo necesario que se concretara a qué situaciones o supuestos se están refiriendo.

6.3.31.2.- En el **apartado 3** se indica que “*Para completar los años establecidos en el apartado 1 se tendrán en cuenta tanto los servicios prestados en servicio activo como el tiempo en el que se haya estado en una situación administrativa respecto de la cual la normativa estatal de carácter básico y la Ley 5/2023, de 7 de junio, establezcan que el tiempo de permanencia en la misma será computable a efectos de carrera profesional.*”

De antemano, debe señalarse que este artículo no hace sino reproducir, con alguna ligera diferencia, lo que señala el artículo 53. 3 LFPA (“3. *Se tendrá en cuenta como tiempo de permanencia el de servicio activo, así como también el tiempo que se permanezca en las situaciones administrativas que, de acuerdo con lo*

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 26/43	



establecido en la normativa estatal de carácter básico y en esta ley, sea computable a efectos de carrera profesional”).

Encontrándonos ante el desarrollo reglamentario de la ley, resulta esencial que el decreto descienda a concretar aquellas otras situaciones administrativas que permitirían el cómputo de los años de permanencia exigidos para cada tramo. Ello, sin perjuicio de que se incluya una cláusula de cierre que permita incluir cualquier otra situación que, en su caso, pueda establecerse normativamente, bien sea por normativa básica estatal o autonómica.

A estas situaciones se referiría la Disposición Adicional Quinta, que pasamos a reproducir.

“Disposición adicional quinta. Carrera horizontal y evaluación del desempeño en situaciones de especial protección y otras situaciones justificadas.

1. A efectos del cumplimiento de los períodos mínimos de permanencia exigidos para el acceso y progresión en la carrera horizontal, se computará como tiempo de servicios efectivos aquel en que el personal funcionario se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Excedencia por cuidado de familiares.
- b) Excedencia por razón de violencia de género.
- c) Excedencia por razón de violencia terrorista.
- d) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público andaluz.
- e) Excedencia forzosa.
- f) Servicios especiales.
- g) Permisos por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural y cuidado de hijos o hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- h) Situaciones de incapacidad temporal.
- i) Disfrute del crédito de horas sindicales.

Igualmente, se computará el tiempo correspondiente a cualquier otra situación que legalmente tenga la consideración de servicio activo o que se declare expresamente computable a efectos de carrera profesional”.

De entrada, cabría objetar que la regulación de una cuestión de tanta trascendencia no se integre en el articulado del Decreto, y se lleve a una disposición adicional, ya que, en definitiva, los años de permanencia es uno de los requisitos de participación de la carrera horizontal- art. 46.a)-. Por lo que insistimos en la necesidad de que este extremo se incorpore en el artículo 44.

A su vez, adelantando el estudio de esta cuestión- ya que se trata en la DA Quinta-, hemos de objetar que se venga a identificar como situación administrativa especial distinta al servicio activo las siguientes que pasamos a relacionar: g) Permisos por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural y cuidado de hijos o hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave: h) Situaciones de incapacidad temporal: i) Disfrute del crédito de horas sindicales.

Hemos de indicar, que los supuestos arriba señalados estarían integrados en la situación administrativa de servicio activo. Por lo que, no cabe duda de que los servicios prestados en dichas situaciones valdrán para los correspondientes períodos de permanencia.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 27/43	



En este sentido, la propia LFPA recoge en el artículo 144 como “Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera”, a saber:

“1. El personal funcionario de carrera se hallará, en los términos establecidos por la normativa estatal de carácter básico y con las particularidades que se disponen en este título, en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones públicas.
- d) Excedencia voluntaria.
- e) Excedencia forzosa.
- f) Expectativa de destino.
- g) Suspensión de funciones.

2. El cambio de situación administrativa de quienes no se encuentren en servicio activo podrá tener lugar siempre que se reúnan los requisitos exigidos en cada caso, sin necesidad del reingreso previo al servicio activo.”

A su vez, añade el artículo 145, relativo al “Servicio activo”, que:

“1. Se hallará en situación de servicio activo quien preste servicios como personal funcionario de carrera en la Administración pública, y siempre que no le corresponda quedar en otra situación.

2. Quien esté en situación de servicio activo disfrutará de todos los derechos inherentes a su condición de personal funcionario de carrera y quedará sujeto a los deberes y responsabilidades derivados de la misma”.

Cuestión distinta es el tratamiento que, a otros efectos, la norma pretenda dar a aquellos funcionarios que se encuentren en dichos supuestos. Nos referimos, en particular, a la evaluación del desempeño que, como ya hemos adelantado, reviste un carácter individual y se erige en factor determinante de la carrera horizontal. Sobre esta cuestión volveremos posteriormente.

Retomando el estudio del artículo 43, apartado 3, aconsejamos como redacción, las que se acometen otras normativas, tanto estatal como de otras Administraciones- vid. art. 122.4 RD Ley 6/2023, de 12 de diciembre; art. 14.2 Decreto 127/2021, de 17 de noviembre, de la Junta de Extremadura; artículo 34. 1 del Decreto 68/2025, de 2 de septiembre, de la Comunidad de Madrid y artículo. 3.3 de la Normas Reguladoras de la carrera Profesional Horizontal de la Cámara de Cuentas de Andalucía.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 28/43	



Es por ello, que se propone como posible redacción

“A efectos del cumplimiento de los períodos mínimos de permanencia exigidos para el acceso y progresión en la carrera horizontal, se computará los servicios prestados en servicio activo y demás situaciones administrativas asimiladas al servicio activo a efectos de carrera que establezca la normativa de aplicación, y en todo caso,

- a) Servicios Especiales*
- b) Servicio en otras Administraciones públicas.*
- c) Excedencia por cuidado de familiares.*
- d) Excedencia por razón de violencia de género.*
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.*
- f) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público andaluz.*
- g) Excedencia forzosa”.*

6.3.31.3. Como mejora de técnica normativa, en el apartado 1, y en cada uno de los tramos en los que se indican los años de permanencia, debería precisarse expresamente **el momento inicial a partir del cual comienza su cómputo.**

6.3.32.- Artículo 44. Inicio de la carrera horizontal.

6.3.32.1.- Apartado 1, debería incluir una referencia a la situación de encuadramiento inicial que se regula en la Disposición Transitoria Primera, por lo que se sugiere como redacción *“Sin perjuicio de lo señalado en la Disposición Transitoria Primera, la carrera horizontal dentro de cada grupo o subgrupo comienza, en todo caso, en el tramo I inicial, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente, previa solicitud de la persona interesada.”*

6.3.32.2.- Los **apartados 3 y 4** de este **artículo 44**, así como, la regulación contenida en el artículo 45 en su apartado 2, responden a la misma situación, por lo que se aconseja se integre toda esta regulación en un mismo artículo

6.3.33.- Artículo 45. Consolidación del tramo I.

Al margen de lo ya señalado respecto al apartado 2, no se alcanza a comprender la regulación específica prevista para la consolidación del tramo I, sin que exista una previsión equivalente para los restantes tramos.

En este sentido, salvo error involuntario, debe entenderse que la consolidación de los distintos tramos de la carrera requiere, con carácter general, tanto el cumplimiento de los períodos de permanencia establecidos para cada uno de ellos como la obtención de tres evaluaciones positivas del desempeño.

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

JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ

20/04/2026

ANA MARÍA MEDEL GODOY

BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA

VERIFICACIÓN

TNZJR576EA814608221F0A7A965729

PÁG. 29/43





Por ello, se considera conveniente revisar la redacción y el contenido de este precepto, a fin de dotarlo de coherencia y evitar posibles interpretaciones contradictorias.

6.3.34.- Artículo 46. Requisitos de Participación

6.3.34.1.- En el **apartado a)**, advertir que, como mejora de redacción, se propone la siguiente, por resultar actualmente el texto algo reiterativo, a saber:

“a) Reunir los años completos de permanencia regulados en el artículo 43, referidos a la fecha de inicio del plazo de presentación de la solicitud de participación en la correspondiente convocatoria.

En ningún caso podrán valorarse más de una vez los años de permanencia que ya hayan sido tenidos en cuenta para el inicio o ascenso en otros tramos de la carrera horizontal”.

6.3.34.2.- En el **apartado b)**, en la medida que se está regulando la evaluación del desempeño como requisito, no nos parecería correcto que se señale en este mismo apartado en su parte final “*Las evaluaciones positivas del desempeño son también un factor valorable de la forma establecida en el artículo 48*”. Entendemos que este pronunciamiento debería incardinarse en otra disposición.

6.3.35.- Artículo 48.3, lo establecido en este precepto resultaría innecesario ya que se encontraría incardinado dentro del conjunto de principios y fundamentos de actuación del artículo 5

6.3.35.1.- Debe señalarse que el **factor de docencia impartida** recogido en el artículo 52 y el **factor de difusión de conocimiento** del artículo 55, presenten ciertas similitudes por lo que sería necesario establecer de una manera más clara las diferencias para evitar confusiones en el momento de su valoración.

6.3.36.- Artículo 64. Designación y composición.

6.3.36.1.- Por lo que se refiere a su composición, prevista en el **apartado tercero**, se sugiere que se concrete más la misma, siguiendo lo efectuado para el Órgano Técnico de Revisión de la evaluación del desempeño (artículo 30).

6.3.36.2.- De este forma, podría ser conveniente, a efectos de una mayor seguridad jurídica, que se concrete con mayor detalle quién ejercerá la presidencia, pareciendo lógico que la misma recayera, no en un miembro o vocal de la comisión, sino, por ejemplo, como sucede para el citado Órgano Técnico de Revisión, en la persona titular de la Secretaría General Técnica de la Consejería correspondiente o del órgano que expresamente se determine en la convocatoria cuando se trate de las entidades u órganos del artículo 62.2, a las que, de hecho, se adscribe dicho órgano colegiado.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 30/43	



6.3.36.3.- Igualmente, y en la línea de lo ya expuesto respecto de los miembros de las vocalías del Órgano Técnico de Revisión (consideración 6.3.6.1), se recomienda que se concreten más los perfiles de los mismos, exigiéndose como requisitos para formar parte de este órgano, que, según el artículo 64.1, tiene como función “*la aplicación objetiva, imparcial y homogénea del procedimiento de valoración del reconocimiento de la carrera horizontal en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía*”, el desempeño o conocimientos en materia de carrera horizontal o, en su caso, un nivel profesional mínimo, similar al que proponemos en la citada consideración 6.3.6.1.

6.3.36.4.- Por otro lado, habría de incorporarse una previsión relativa a la designación de suplentes (en el mismo número) para los miembros del órgano o titulares de las vocalías.

6.3.36.5.- Respecto de la sustitución de la persona titular de la secretaría, debe tenerse presente lo establecido en el artículo 95.1 de la LAJA, de forma que la sustitución deberá recaer en una persona con la misma cualificación y requisitos que su titular.

6.3.37.- Artículo 65. Funcionamiento.

Se sugiere que se incluya un apartado en el que se determine la válida constitución del órgano, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 17.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

6.3.38.- Artículo 67.

6.3.38.1.- El **apartado primero** de dicho precepto establece que “Con una antelación mínima de un mes a la fecha establecida para el inicio de presentación de solicitudes el órgano directivo central con competencias en materia de función pública, mediante resolución dictada al efecto, convocará la comisión técnica central de valoración interdepartamental”.

Al respecto, conviene indicar que en la medida en que la competencia para efectuar las convocatorias de carrera horizontal se atribuye a la persona titular de cada Consejería —artículo 62 del decreto—, resultaría conveniente introducir una previsión normativa que establezca la necesidad de que dichas convocatorias se realicen de forma simultánea por todas las Consejerías.

Ello no solo facilitaría el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67.1 citado, sino que además permitiría garantizar un tratamiento homogéneo en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía.

6.3.38.2.- Se recomienda que se incorpore una previsión relativa a la designación de suplentes (en el mismo número) para las personas titulares de las vocalías.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 31/43	



6.3.38.3.- Respecto del **apartado segundo**, consideramos que debe revisarse su redacción, ya que, a nuestro juicio, la remisión de dicho precepto a la sección anterior debería referirse exclusivamente a su funcionamiento, pero no a su composición, por cuanto la misma es distinta.

En todo caso, se reitera lo expresado en la consideración 6.3.37 (artículo 65), recomendándose que e incluya un apartado en el que se determine la válida constitución del órgano.

6.3.39.- En relación con el **artículo 72**, relativo a la **resolución del procedimiento**, en el último inciso del apartado 2, se alude a la posibilidad de una resolución favorable tras una desestimación por silencio administrativo. Tal y como expresamente se indica en dicho apartado, la regulación de los efectos de una resolución posterior a una desestimación por silencio administrativo se encuentra regulada en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Por tanto, dicha previsión en el proyecto de decreto no conlleva ninguna regulación adicional a lo dispuesto en la regulación básica estatal, por lo que dicha previsión podría suprimirse.

Por lo que respecta a los **recursos** que puedan interponerse contra la resolución del procedimiento, se establece en el **apartado segundo** que “*podrá ser objeto de recurso conforme a lo dispuesto en la legislación estatal de carácter básico sobre procedimiento administrativo común*”. Dicha remisión genérica a lo dispuesto en la normativa básica estatal debería ser objeto de una mayor concreción, por razones de técnica legislativa y de seguridad jurídica, especificándose que contra dicha resolución se podría interponer recurso potestativo de reposición, o recurso contencioso-administrativo. Dicha observación es igualmente extensible a lo previsto en el **artículo 28.3**, relativo a la revisión del informe de evaluación del desempeño, y en la disposición transitoria primera, apartado 4, relativo al encuadramiento inicial. En este último caso, también procedería recurso de reposición, ya que la dicha resolución dictada por la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública, al tratarse de una resolución dictada en materia de personal, pondría fin a la vía administrativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 112.d) de la LAJA.

6.3.40.- Capítulo VI, acomete la regulación de las “**Especialidades aplicables al personal funcionario interino**”.

Con carácter previo, aconsejamos que este Capítulo se dedique a regular no solo las especialidades del personal funcionario interino sino también las recogidas en la disposición adicional quinta antes comentada que, precisamente, aparece bajo la rúbrica de “*Carrera horizontal y evaluación del desempeño en situaciones de especial protección y otras situaciones justificadas*.”

Volviendo al estudio de este capítulo VI, que integra un único **artículo 74**, hemos de indicar que el **apartado primero** no hace sino reproducir lo ya señalado en el artículo 2.1 de este decreto, por lo que aconsejamos se elimine este pronunciamiento por reiterativo.

A su vez, aconsejamos que la regulación dispensada a los funcionarios interinos se integrase en dos artículos que abordan, de manera separada, la regulación del personal funcionario interino como tal y del interino que adquiera, posteriormente, la condición de funcionario de carrera.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 32/43	



Respecto a la primera de las situaciones, la regulación del artículo 74 es parca y no regula determinadas situaciones- como, por ejemplo, su cese-. En este sentido se aconseja, de modo semejante a otras normativas de carrera horizontal esta posible regulación

Artículo 74. Derecho a la carrera horizontal del personal funcionario interino.

1. De acuerdo con el artículo 2.1 del presente decreto el personal funcionario interino tiene derecho a la carrera horizontal en las mismas condiciones que el funcionario de carrera, en tanto mantenga su vínculo temporal con la Administración.

2. Los funcionarios interinos que cesen en su vinculación temporal pero que sean posteriormente nombrados como tales, tendrán derecho a reanudar su carrera profesional horizontal a partir de su nueva incorporación, incluido el abono del complemento de carrera que, en su caso, pudieran tener anteriormente reconocido, y ello mientras conserven el nuevo vínculo.

Asimismo, los servicios prestados con anterioridad al nuevo nombramiento que no hubieran sido todavía objeto de valoración para acceder a un nivel o para avanzar a otro, así como las evaluaciones del desempeño obtenidas en esos períodos anteriores de prestación de servicios y el resto de los méritos que haya podido adquirir durante dichos períodos serán tomados en consideración para consolidar el siguiente nivel.

A su vez, como señalábamos, la regulación del actual apartado 2 de este artículo 74, podría integrar otro artículo, sería el artículo 75 que regulara la situación del Personal funcionario interino que adquiere la condición de funcionario de carrera.

6.3.41.- La disposición adicional primera, relativa a “**Cuerpos y especialidades de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía con normativa específica de regulación**”, sería susceptible de mejor redacción.

6.3.41.1. Con carácter previo, reiterar lo ya señalado en la consideración 6.3.2.1, esto es, “En relación con lo dispuesto el segundo párrafo del artículo 2.1 advertiremos que el mismo resultaría reiteración de lo dispuesto, a su vez, en la Disposición Adicional Primera del proyecto de decreto. Sin perjuicio de lo anterior y para el supuesto de que se mantengan ambas previsiones se recomienda, por seguridad jurídica y a fin de evitar discordancias internas en el texto, que se concuerde adecuadamente la literalidad de este párrafo con lo dispuesto, a su vez, en la Disposición Adicional Primera del proyecto de decreto.”

6.3.41.2 Siguiendo con el estudio de esta disposición, el texto señala “Los cuerpos y especialidades de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía que cuenten con normativa legal específica reguladora de su régimen de personal se registrarán por lo dispuesto en dicha normativa, con independencia de que se encuentren o no expresamente mencionados en la disposición adicional octava de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 33/43	



En lo no regulado expresamente por esa normativa específica, será de aplicación supletoria la Ley 5/2023, de 7 de junio, así como lo dispuesto en este decreto.”

De entrada, debería suprimirse el término “*legal*” que se traslada al contenido de la disposición, en la medida que existe normativa específica de cuerpos y especialidades de personal funcionario que no tiene rango de ley, y que rige como normativa particular.

A su vez, entendemos que, al hilo de lo ya señalado en el artículo 2.1, en su párrafo segundo, la cita a su normativa específica debería referirse a las materias que regula este decreto, esto es, evaluación de desempeño y carrera horizontal.

6.3.42.- Disposición adicional segunda, relativa a la Garantía **Retributiva**, no hace sino reproducir lo ya señalado al respecto en la disposición transitoria quinta de la Ley 5/2023, de 7 de junio, por lo que entendiendo que sea necesario mantener esta disposición, se aconseja iniciar el precepto señalando “*De acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Quinta LFPA (...)*”.

6.3.43.- La Disposición adicional tercera, bajo la denominación de “**Personal procedente de otras Administraciones Públicas**”, se ocupa de la homologación de los sistemas de evaluación del desempeño y de carrera horizontal de dicho personal, por lo que su regulación debería cohonestarse con la **disposición adicional sexta**, relativa a la “*Comisión Central de Homologación*”.

Relativa a la regulación de ambas disposiciones, hemos de objetar que no se establece cuáles serían los criterios de homologación a tener en cuenta por la señalada Comisión, así como tampoco se regula el procedimiento de homologación a que se refiere la disposición adicional sexta.

6.3.44.- Disposición Adicional Quinta.

6.3.44.1. Reiterar lo ya señalado acerca de la necesidad de que esta disposición se integre en un Capítulo de “*Situaciones o supuestos Singulares*”. Asimismo, nos remitimos a lo ya señalado respecto a la regulación contenida en el apartado primero.

6.3.44.2. Relativo a su **apartado 2**, señala lo siguiente (el subrayado, es nuestro): “*El personal que se encuentre en alguna de las situaciones señaladas en el apartado anterior tendrá derecho a ser evaluado en el desempeño de sus funciones de forma ajustada y proporcional a su realidad administrativa, sin penalización por la falta de prestación efectiva de trabajo. A tal efecto, la puntuación asignada en el factor de la evaluación del desempeño en el ámbito de la carrera horizontal será la media global obtenida por el personal funcionario del mismo grupo o subgrupo de clasificación en la Administración General de la Junta de Andalucía, excluyendo el 10% de las puntuaciones más altas y el 10% de las más bajas*”

Al hilo de lo señalado *ut supra*, sobre el carácter individual de la carrera horizontal y la evaluación del desempeño, hemos de objetar que al personal que se encuentre en dichas situaciones se le atribuya una puntuación referida a la media global obtenida por el personal funcionario del mismo grupo o subgrupo. Esta

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 34/43	



solución, aparte de quebrar el carácter individual de la evaluación de cada funcionario, vulneraría principios fundamentales sobre los que se asienta la carrera profesional, en particular el de “*igualdad y no discriminación*”, así como, el de “*mérito*” – vid. artículo 5 del decreto-.

Por ello, siendo conscientes de que la norma debe articular una solución para el personal que se encuentre en estas situaciones, dicha solución debería basarse, en principio, en la evaluación del desempeño del funcionario en períodos anteriores a la situación de que se trate. A título meramente ejemplificativo, pueden citarse, entre otras, las previsiones contenidas en los artículos 56 y 57 del Decreto 68/2025, de la Comunidad de Madrid.

6.3.44.3. A su vez, relativo a los supuestos de Incapacidad Temporal, hemos de señalar que el tratamiento que hace al respecto la Ley 5/2023, de 7 de junio, diferencia, a efectos retributivos, la incapacidad temporal no declarada enfermedad profesional o accidente de trabajo, de la declarada como enfermedad profesional o accidente de trabajo- art. 76.2 y 3 LFPA-

6.3.44.4. Finalmente, como cuestión meramente formal y de técnica normativa aconsejamos sustituir la expresión “*de forma ajustada y proporcional a su realidad administrativa*” por “*de forma ajustada y proporcional a su situación administrativa*”.

6.3.45.- Disposición adicional sexta. Comisión Central de Homologación.

6.3.45.1.- Se recomienda que, en la línea de lo preceptuado en el artículo 17.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, se contenga referencia a la válida constitución del órgano.

6.3.45.2.- En el citado precepto, si bien se alude al procedimiento de homologación, realmente no se contiene una regulación, aunque sea mínima, de dicho procedimiento, por lo que se sugiere al órgano que valore la posibilidad de introducir aspectos regulatorios de dicho procedimiento.

6.3.45.3.- Respecto del **apartado octavo**, relativo a la resolución de la Comisión Central de Homologación, sería recomendable que se concretara el pie de recurso que cabe contra la misma.

6.3.46.- RÉGIMEN TRANSITORIO

Un estudio especial merece el régimen transitorio que incorpora hasta siete disposiciones de especial trascendencia.

La **disposición transitoria primera** es la que se regula el “***Encuadramiento inicial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía***”, que, por su interés, pasamos a reproducir (el subrayado, es nuestro):

“1. El encuadramiento inicial al que se refiere esta disposición transitoria solo será de aplicación al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 35/43	



2. A efectos de lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 5/2023, de 7 de junio, una vez que se produzca la entrada en vigor del presente decreto, la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública dictará resolución por la que se abrirá plazo para que el personal en servicio activo pueda solicitar voluntariamente el encuadramiento inicial.

3. El personal que, en el momento de la publicación de la resolución a la que se refiere el apartado anterior, no se encontrase en situación de servicio activo, podrá solicitar, en aplicación a la disposición transitoria segunda de la Ley 5/2023, de 7 de junio, ante la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública, su incorporación al tramo que corresponda, una vez se produzca su reingreso al servicio activo.

4. La persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública resolverá el encuadramiento inicial en los tramos I, II, III o IV en atención al número de años de permanencia, acreditados a 31 de diciembre de 2025. Dicha resolución será remitida a la Consejería en la que se encuentre adscrita la persona interesada para que, en el plazo máximo de un mes, resuelva el reconocimiento del tramo correspondiente y, en su caso, proceda al abono del complemento asociado al mismo, con efectos de 1 de enero de 2026. La falta de resolución expresa en el plazo indicado conllevará que las solicitudes a que se refiere el apartado 2 se entiendan desestimadas por silencio administrativo, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional trigésima segunda, letra a), de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Las resoluciones podrán ser objeto de recurso conforme a lo dispuesto en la legislación estatal de carácter básico sobre procedimiento administrativo común.

Para el personal que haya cambiado de grupo o subgrupo mediante un proceso selectivo en ejecución de una oferta de empleo público, en el período de tiempo utilizado para el cómputo de acceso al tramo que corresponda, se aplicará el coeficiente corrector recogido en el anexo II para el cómputo de los años necesarios, aplicable en los casos en los que por dicho cambio no pueda alcanzar el nivel I, II, III o IV al que sí habría accedido en aquel grupo o subgrupo de no haber realizado dicha promoción. A estos efectos, para todos los periodos se computarán los meses y días en el resto de subgrupos.

5. Con carácter excepcional y por una sola vez, el personal encuadrado inicialmente conforme a los apartados anteriores podrá solicitar el acceso al tramo V, o directamente al tramo VI, en cualquiera de las convocatorias que se celebren con posterioridad. Para ello deberá acreditar la permanencia total y acumulada a que se refiere el artículo 43 de este decreto para cada uno de los tramos V y VI respectivamente y haber cumplido, al menos, cuatro años de permanencia en el tramo IV reconocido. Las puntuaciones mínimas exigibles en los distintos factores se adecuarán proporcionalmente al período de permanencia acreditado y podrán valorarse los méritos obtenidos en los quince años anteriores a la entrada en vigor del presente decreto, incluido el transcurrido hasta la fecha de la convocatoria, con la excepción de los méritos regulados en el artículo 50.1, apartado b), y artículo 51 del presente decreto, que se valorarán aunque se hubieran obtenido fuera del período de quince años referido.

El complemento de carrera profesional que corresponda se percibirá de la forma establecida en el artículo 73.2.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 36/43	



6. Asimismo, el personal que, a la entrada en vigor de este decreto, se encontrase integrado en un cuerpo, escala o especialidad de naturaleza funcional, por haber accedido en virtud de alguno de los procedimientos de promoción convocados al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrá derecho a que el tiempo de servicios prestados como personal laboral en la categoría profesional de origen, que se le han tenido en cuenta en dicha promoción para el acceso a la condición de personal funcionario, le sea computado en su integridad a los efectos de la aplicación de la presente disposición transitoria.”

Relativa a esta disposición, realizamos las siguientes consideraciones:

6.3.46.1.- Este régimen transitorio, debe enmarcarse, necesariamente, en lo señalado en la Ley 5/2023, de 7 de junio. En este sentido, la disposición transitoria segunda de la citada LFPA señala “La incorporación a la carrera horizontal, una vez que se inicie, se producirá en el tramo que corresponda al número de años de permanencia, contabilizados de conformidad con lo establecido en el artículo 53”.

Es por ello, que, a priori, podría interpretarse que, con el régimen transitorio diseñado en el proyecto de decreto, pudiera no estar cumpliéndose la transcrita disposición transitoria segunda de la ley, en la medida que el encuadramiento inicial, con independencia del número de años, alcanzaría hasta el tramo IV.

No obstante, siendo una cuestión sumamente compleja y, sobre la que, según hemos podido constatar en derecho comparado se arbitran soluciones dispares – desde las más perjudiciales que suponen encuadrar a todo el personal en el primer tramo, hasta otras más benévolas que permiten el encuadramiento inicial en el Tramo correspondiente según el número de años–, no puede obviarse que nos encontraríamos ante el ejercicio de una potestad de autoorganización de la Administración, a lo que cabría añadir fundadas razones de índole presupuestario.

Resta añadir que la solución adoptada responde a la negociación alcanzada en el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 10 de noviembre de 2025, de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva del personal funcionario de carrera. Como quedó expuesto *ut supra*, este acuerdo queda ratificado por **Acuerdo de 12 de enero de 2026, del Consejo de Gobierno (BOJA núm. 13, de 21 de enero de 2026)**.

En dicho acuerdo, en el apartado referente al “**Desarrollo y estructura de la carrera horizontal**”, se señala (el subrayado, es nuestro):

“*Se realizará un encuadramiento inicial de carácter extraordinario mediante el cual al personal que cumpla los periodos de permanencia o antigüedad en el grupo o subgrupo correspondiente, se le reconocerá el tramo de carrera horizontal que le corresponda (I, II, III o IV), en función de los años acreditados

*Para el personal que haya cambiado de grupo o subgrupo mediante un proceso selectivo en ejecución de una oferta de empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el período de tiempo utilizado para el cómputo de acceso al tramo que corresponda, será de aplicación el coeficiente corrector indicado en el anexo, para el cómputo de los años necesarios aplicable en los casos en los que por dicho cambio

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 37/43	



no pueda alcanzar el Tramo I, II, III o IV al que sí habría accedido en aquel grupo o subgrupo de no haber realizado dicha promoción.

**Con carácter excepcional y por una sola vez, el personal encuadrado inicialmente conforme a los apartados anteriores podrá solicitar el acceso al tramo V o directamente al VI en cualquiera de las convocatorias que se celebren con posterioridad. Para ello deberá acreditar la permanencia total exigida para el acceso al tramo correspondiente y haber cumplido, al menos, las tres cuartas partes de la permanencia mínima exigida para el tramo a reconocer, aplicándose con análogos coeficientes a las puntuaciones mínimas exigibles, adecuándose al periodo de permanencia mínima exigida. (...).*

**Se garantiza un calendario de pago progresivo y verificable, formulado conforme a las disponibilidades presupuestarias, que contempla el de los Tramos I a IV en su totalidad entre 2026 y 2029, y de la totalidad del complemento de desempeño en el periodo comprendido entre 2029 y 2030, de manera que para el año 2029 se alcance la totalidad de los cuatro tramos correspondientes al encuadramiento inicial de carácter extraordinario, y en el 2030 la totalidad del complemento de desempeño.”*

No obstante, debería incorporarse una justificación suficientemente sólida que permita sostener la solución adoptada y evite cualquier duda al respecto.

6.3.46.2. Sobre el carácter retroactivo del encuadramiento inicial a 31 de diciembre de 2025.

Se señala en el **apartado cuarto**: “4. La persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública resolverá el encuadramiento inicial en los tramos I, II, III o IV en atención al número de años de permanencia, acreditados a 31 de diciembre de 2025.”

Al respecto, se advierte en el Informe de la Dirección General de Presupuestos, de fecha 31 de marzo de 2025 que:

“Por último, en lo relativo al eventual carácter retroactivo de los efectos económicos previstos en la disposición transitoria primera (fijados a 1 de enero de 2026), el sentido de este informe queda condicionado preceptivamente a la emisión de un dictamen previo del Gabinete Jurídico que avale la plena legalidad de su aplicación. Esta cautela resulta indispensable dado que la Dirección General de Presupuestos ha manifestado dudas sobre la fundamentación de dicha retroactividad, al no constar esta previsión de forma expresa en los textos originales de los Acuerdos de Mesa General y Sectorial de noviembre de 2025. Si bien la Administración sostiene que el derecho a la carrera nace con la Ley 5/2023, de 7 de junio, y que el encuadramiento inicial se basa en una situación administrativa consolidada a 31 de diciembre de 2025, lo cierto es que no ha existido para el colectivo de funcionarios de administración general una regulación específica previa que permita articular el devengo económico con anterioridad a la vigencia de este decreto. Así, el devengo de estas retribuciones desde el 1 de enero hasta al menos la fecha de vigencia de este decreto, no se ve amparada en norma alguna en vigor durante dicho periodo, más allá de las consideraciones generales establecidas en las normas legales sobre la oportunidad de su desarrollo normativo.

Por tanto, ante la ausencia de un desarrollo normativo previo del complemento y para salvaguardar el principio de seguridad jurídica, este centro directivo supedita su validación presupuestaria a que el Gabinete Jurídico confirme expresamente y con conocimiento previo de las dudas de este centro directivo contenidas en

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 38/43	



el presente informe, que el decreto constituye título suficiente para el reconocimiento de obligaciones económicas con efectos retroactivos.

Por todo lo expuesto, a salvo las consideraciones realizadas con anterioridad, se informa favorablemente el contenido del texto del Decreto sometido a informe, condicionado al dictamen que emita el Gabinete Jurídico de esta Administración respecto de los efectos retroactivos establecidos en la citada Disposición transitoria primera.”

Conviene señalar que la retroactividad de las leyes y de las normas reglamentarias constituye una cuestión especialmente sensible, que es objeto de análisis por el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía en toda disposición normativa sometida a informe, dado que en nuestro ordenamiento jurídico rige, con carácter general, el principio de irretroactividad.

Este principio se consagra en el artículo 9.3 Constitución Española que señala que “*La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.*

A su vez, el artículo 2.3 del Código Civil español establece el principio de irretroactividad de las normas, disponiendo que “*las leyes no tendrán efecto retroactivo si no dispusieren lo contrario*”.

A la luz de estos pronunciamientos, cabe extraer la existencia de una prohibición absoluta de la retroactividad en el caso de disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales. Frente a ello, puede afirmarse la admisibilidad de la retroactividad de las normas favorables, siempre que esta se prevea expresamente y se encuentre debidamente justificada, con respeto a los límites anteriormente señalados.

En este sentido, del análisis de la norma puede concluirse sin dificultad que la misma se encuadra dentro de la categoría de normas favorables, lo que permite contemplar la posibilidad de atribuirle efectos retroactivos sobre la base de la justificación que consta en el expediente, a lo que cabría añadir, que esta retroactividad se atribuye habitualmente en normas como las que estamos analizando- vid. Disposición Adicional Primera y Cuarta del Decreto 68/2025, de la Comunidad de Madrid ; Disposición Transitoria Tercera del Decreto 127/2021, de 17 de noviembre , de Extremadura y Disposición Transitoria Primera de las Normas de Carrera Horizontal de la Cámara de Cuentas de Andalucía .

Restaría indicar, respecto a la alegación de que esta retroactividad no constaría de forma expresa en los textos originales de los Acuerdos de Mesa General y Sectorial de noviembre de 2025, dejando entrever una posible falta de negociación , que, tal como ha quedado expuesto al inicio de este informe, consta en el expediente Certificación de fecha 26 de noviembre de 2025, de la reunión extraordinaria de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, celebrada el 24 de noviembre de 2025, en la que consta que “*se ha negociado y se ha aprobado por unanimidad, como único punto del orden del día, el siguiente: Proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.*” En el texto de dicho decreto ya se recogía esta retroactividad.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 39/43	



6.3.46.3. Entrando en el análisis de otras cuestiones que plantea esta disposición transitoria, procede abordar el **aspecto competencial**. A este respecto, los apartados 2 y 4 atribuyen la competencia para la convocatoria y resolución del encuadramiento inicial al órgano directivo central competente en materia de función pública.

De este modo, se configura un régimen diferenciado respecto del previsto para el reconocimiento de los restantes tramos, ya que el artículo 62 del decreto dispone lo siguiente (el subrayado es nuestro): “1. La competencia para efectuar las convocatorias, tramitar y resolver los procedimientos de ascenso en los tramos de carrera horizontal se atribuye a la persona titular de cada Consejería en relación con todo el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía que, a la fecha de inicio del plazo de presentación de solicitudes, se encuentre ocupando un puesto de trabajo adscrito a la misma, tanto en sus servicios centrales como periféricos o a sus agencias.”

No obstante, el apartado cuarto de esta disposición transitoria después de señalar que “*La persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública resolverá el encuadramiento inicial en los tramos I, II, III o IV...*”), indica que dicha resolución será remitida a la Consejería en la que se encuentre adscrita la persona interesada para que, en el plazo máximo de un mes, resuelva el reconocimiento del tramo correspondiente y, en su caso, proceda al abono del complemento asociado al mismo, con efectos de 1 de enero de 2026.

Entendemos que esta disposición debería ser objeto de una **mejor redacción**, en la medida en que parece configurar una suerte de doble resolución, dictada por órganos distintos, para el reconocimiento del encuadramiento inicial, lo cual resulta a todas luces improcedente.

En este sentido, si la competencia para dicho encuadramiento inicial corresponde al órgano directivo central competente en materia de función pública- entendemos que ello podría justificarse dada la singularidad de este encuadramiento inicial del art. 9 i) LFPA-, la remisión de la resolución a la Consejería de adscripción del funcionario debería producirse **a los meros efectos de su ejecución y del abono correspondiente**. No se alcanza a comprender que, tras dicha remisión, la Consejería deba dictar una nueva resolución, cuyo alcance y contenido no quedan definidos, ni la finalidad de establecer para ello un plazo de un mes.

Asimismo, la disposición añade que “*la falta de resolución expresa en el plazo indicado conllevará que las solicitudes a que se refiere el apartado 2 se entiendan desestimadas por silencio administrativo*”. A este respecto, sería necesario **precisar a qué resolución se refiere**, dado que, como se ha señalado, la redacción actual parece contemplar dos resoluciones de órganos distintos en relación con el mismo encuadramiento inicial, lo que genera una evidente inseguridad jurídica.

Finalmente, desde una perspectiva formal y de técnica normativa, el apartado primero de esta disposición transitoria es susceptible de mejor redacción, debiendo identificar con mayor claridad la competencia de la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública para convocar, tramitar y resolver este encuadramiento inicial, así como, incluir junto al personal en servicio activo a aquel otro personal en algunas de las situaciones administrativas semejantes al servicio activo.

6.3.47.- Disposición Transitoria Segunda. Situación singular en la carrera horizontal en casos de retraso en la implementación de la evaluación del desempeño.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 40/43	



Relativo a su apartado segundo, se señala (el subrayado, es nuestro) que “En el supuesto de que no resultara posible la implantación del sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio 2027, por orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública, previa negociación en el seno de la Mesa Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía, se arbitrará un sistema transitorio hasta la efectiva puesta en marcha de la evaluación del desempeño.”

Debemos indicar que la indeterminación del sistema transitorio que se arbitraría para el caso de que tampoco en el año 2027 estuviera implantado el sistema de evaluación del desempeño, no respetaría el principio de seguridad jurídica predicable de toda norma jurídica, que cabría exigir con mayor rigor en la regulación de una materia tan sensible como la evaluación del desempeño.

6.3.48.- Disposición Transitoria Cuarta.

6.3.48.1.-El último párrafo genera dudas, en cuanto que no se aclarara si pretendería indicarse que transcurrido dicho plazo la evaluación del desempeño desplegará sus efectos con independencia de que los correspondientes instrumentos de planificación se encuentren aprobados o no, lo que no se compadecería con lo dispuesto, a su vez, con el artículo 60.5 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, o más bien pretendería indicarse que, una vez aprobados tales planes y transcurrido dicho plazo, el sistema de evaluación del desempeño y carrera horizontal desplegará todos sus efectos.

6.3.48.2.- También habríamos de advertir de la inseguridad jurídica que supone el último inciso de dicho párrafo cuando señala, de un lado, el despliegue de todos los efectos transcurridos 3 meses indicando a continuación *“sin perjuicio de su aplicación progresiva y escalonada”* expresión que, por otra parte, parece que iría referida a la carrera horizontal y que no se entiende bien en relación con la evaluación del desempeño.

Debería mejorarse la redacción a fin de que pudiera apprehenderse con claridad cual sería el momento en que efectivamente va a comenzar a aplicarse el sistema de evaluación del desempeño regulado en el proyecto de decreto.

Finalmente, en cuanto a los efectos económicos de la evaluación del desempeño téngase en cuenta lo dispuesto en la Disposición Transitoria Undécima de la Ley 5/2023, de 7 de junio, conforme a la cual:

Disposición transitoria undécima. Evaluación del desempeño.

“En aras del perfeccionamiento del modelo de evaluación del desempeño y de la formación del personal, una vez validado el mismo por la Comisión de Coordinación de la Evaluación y Supervisión del Desempeño, dicho sistema de evaluación no tendrá consecuencias económicas en las dos primeras anualidades tras su implementación.”

Se hace notar igualmente como afectaría a la coherencia interna del texto del proyecto de decreto el que se aluda en este párrafo a que la evaluación del desempeño desplegará sus efectos conforme a lo previsto en el decreto transcurridos tres meses desde su entrada en vigor, con las previsiones incorporadas, a su vez, a

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 41/43	



la disposición transitoria segunda del proyecto de decreto que aludiría a que en 2026 o incluso 2027 no se hubiera procedido a *“la efectiva implementación de la evaluación del desempeño”*.

6.3.48.3.- No se contemplaría en el proyecto de decreto ninguna referencia a este trámite de validación del sistema de evaluación del desempeño por la Comisión de Coordinación y Evaluación del Desempeño, más allá de la referencia al mismo como función de la mencionado Comisión (artículo 38.1.b) del proyecto de decreto).

6.3.48.4.- La efectiva implantación de la evaluación del desempeño afectaría igualmente al despliegue de efectos del proyecto de decreto en lo que se refiere a la carrera horizontal.

6.3.49.- Disposición Transitoria Sexta.

6.3.49.1.- Lo indicado en el primer párrafo, así como en el segundo inciso del segundo párrafo no sería propio de la parte dispositiva de una norma, sin perjuicio de que pudiera figurar como motivación o explicación del contenido del Anexo VI en las Memorias incorporadas al expediente de elaboración del Anexo VI.

6.3.49.2.- En relación con el calendario recogido en el Anexo VI y la mención a los ejercicios 2029 y 2030 que se contienen en el segundo párrafo inciso inicial, téngase en cuenta la incidencia sobre los mismos de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Undécima de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en el sentido de que *“validado el modelo de evaluación del desempeño por la Comisión de Coordinación de la Evaluación y Supervisión del desempeño, dicho Sistema de evaluación no tendrá consecuencias económicas en las dos primeras anualidades tras su implementación”*.

6.3.50.- Anexo III. Glosario de términos.

Toda vez que la mayoría de los términos incluidos en el glosario ya cuentan con una definición en la parte dispositiva de la norma proyectada, se sugiere, a efectos de evitar reiteraciones innecesarias, que por parte del órgano se valore la necesidad de mantener el referido anexo o, en todo caso, suprimir las definiciones de términos que ya aparecen definidos en la parte dispositiva o, a la vista de la redacción de dicha parte dispositiva, su concepto no ofrezca dudas, como es el caso, a título meramente enunciativo, del documento de compromisos, entrevista de evaluación, informe de evaluación del desempeño, portafolio de desempeño, etc.

6.3.51.- Anexo V. Relativo al cuadro de Complemento de carrera. Cuantías anuales por tramo y grupo y subgrupo consolidado, debería reflejarse los importes acumulados en cada Tramo que se vaya consolidando para que se visualice de mejor manera la progresión económica

SÉPTIMA. - Sobre la técnica normativa, habrá de tenerse en cuenta lo dispuesto Acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005, por el que se aprueban las Directrices de técnica normativa (BOE núm. 180, de 29 de julio) y en el Acuerdo de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, por 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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 42/43	



que se da publicidad a la instrucción para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

En relación con la técnica normativa utilizada en la elaboración del anteproyecto sometido al presente informe, y sin perjuicio de lo ya señalado de forma individual en las anteriores consideraciones, pueden realizarse las siguientes observaciones generales:

7.1.- Conforme al orden recomendado en la regla 42 de las citadas Directrices de técnica normativa, consideramos que la disposición final, que modifica el Reglamento Regulador del Registro General de Personal, debería ir en primer lugar, seguida de las restantes disposiciones finales que contienen la habilitación para el desarrollo de la norma y de la entrada en vigor.

7.2.- Igualmente, en relación con la citada disposición final por la que se modifica el Reglamento Regulador del Registro General de Personal, se sugiere que se modifique dicha disposición final, indicándose que “Se añaden tres letras al artículo 14.1 del Reglamento Regulador del Registro General de Personal, aprobado por Decreto 9/1986, de 5 de febrero”, por cuanto que debe colocarse en primer lugar la norma jurídica y no el instrumento para su aprobación.

7.3.- Por lo que respecta a los anexos, la regla 45 de las mencionadas Directrices de técnica normativa establece que “en la parte dispositiva de la norma habrá siempre una referencia clara y expresa al anexo o, si son varios, a cada uno de ellos”, sin que, salvo error involuntario, no se haya localizado en la parte dispositiva de la norma proyectada alusión al anexo III, relativo al glosario de términos.

Es cuanto nos cumple someter a la consideración de V.I., sin perjuicio de que se cumplimente la debida tramitación procedimental y presupuestaria.

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	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576FA814608221F0A7A965729	PÁG. 43/43	

Fecha: La de la firma electrónica.

Instituto Andaluz de la Mujer.
C/ Doña María Coronel 6.
41003 Sevilla.

Ref.: DGRHFP.

Asunto: Proyecto de decreto por el que se regulan
la evaluación del desempeño y la carrera horizontal
en la Administración General de la Junta de Andalucía.

El artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género, establece que el centro directivo competente para la emisión de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, en la que se incluye la evaluación del impacto por razón de género, la remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente, antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.

De acuerdo con lo anterior, le adjunto la siguiente documentación, relativa al proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía:

- Texto del proyecto de decreto.
- Informe de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública al proyecto de decreto, de 8 de enero de 2026.
- Valoración de las observaciones formuladas por la Unidad de Igualdad de Género (incluidas en el apartado C del Informe de 3 de marzo de 2026 que se acompaña).

La evaluación del impacto de género consta en el apartado 6 de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo publicada en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía, disponible en el siguiente enlace: <https://juntadeandalucia.es/servicios/normativa/normas-elaboracion/detalle/628516.html>.

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA.



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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	23/04/2026	
VERIFICACIÓN	BndJA27S3SK27B2YT649LXPYCHKB7A	PÁG. 1/1	

DILIGENCIA para hacer constar que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13.1 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, y, de conformidad con los criterios establecidos en la instrucción 1.C de la Instrucción 3/2025, de 3 de noviembre, de la Viceconsejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, sobre el procedimiento a seguir en el cumplimiento de determinadas obligaciones en materia de transparencia en el ámbito de esta Consejería, el texto del proyecto de decreto, la Memoria de Análisis de Impacto Normativo y la documentación obrante en el expediente administrativo se han publicado en el Portal de Transparencia.

Y para que conste, a los efectos establecidos en la instrucción quinta, apartado 2.m), de la Instrucción 1/2025, de 22 de julio de 2025, de la Viceconsejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, sobre elaboración y tramitación de disposiciones de carácter general, se expide la presente diligencia.

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA.



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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	23/04/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmB29DFX2MXH8HWR7GXPQPHVDPZ	PÁG. 1/1	



CONSEJO CONSULTIVO DE ANDALUCÍA

ASUNTO: Solicitud de dictamen relativa al "Proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía".

N./Ref.: 356/26

S./Ref.: ---

Se remite dictamen aprobado por unanimidad por la Comisión Permanente de este Consejo Consultivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 10.2 del Reglamento Orgánico del Consejo Consultivo, aprobado por Decreto 273/2005, de 13 de diciembre, **en el plazo de 15 días desde la publicación de la disposición general consultada**, ésta se comunicará al Consejo Consultivo.

LA SECRETARIA GENERAL
Fdo.: María Angustias Linares Rojas

EXCMO. SR. CONSEJERO DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA.- SEVILLA

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	07/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jm5DG69KG4F8N9TUYSH69JZUXS7	PÁG. 1/1	



CONSEJO CONSULTIVO DE ANDALUCÍA

Dictamen nº: 356/2026

Objeto: Solicitud de dictamen relativa al "Proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía".

Solicitante: Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Ponencia: Gallardo Castillo, María Jesús; Requena López, Tomás. Letrado Mayor.

Presidenta: Gallardo Castillo, María Jesús.

Consejeras y Mingorance Gosálvez, María del Carmen; Roca Fernández-Castanys,

Consejeros: María Luisa; García Navarro, Luis Manuel; Martín Reyes, Diego; Dorado Picón, Antonio; Moreno Ruiz, María del Mar.

Secretaria: Linares Rojas, María Angustias.

La solicitud referenciada ha sido dictaminada por la Comisión Permanente del Consejo Consultivo de Andalucía, en sesión celebrada el día **6 de mayo de 2026**, con la asistencia de los citados miembros.

ANTECEDENTES DE HECHO

El 4 de mayo de 2026 tuvo entrada en este Consejo Consultivo solicitud de dictamen relativa al "Proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía".

La solicitud la realiza el Excmo. Sr. Consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.3 y al amparo del artículo 25.1, de la Ley 2/2024, de 19 de julio, del Consejo Consultivo de Andalucía.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 21.2, de la citada Ley, la competencia para la emisión del dictamen corresponde a la Comisión Permanente y de acuerdo con lo previsto en su artículo 28.1, el plazo para su emisión es de veinte días. No obstante, habiéndose hecho constar en el oficio de remisión la urgencia del

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
VERIFICACIÓN	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5	PÁG. 1/14	



dictamen, el plazo máximo para su despacho será de quince días, según lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley del Consejo Consultivo de Andalucía.

Del expediente remitido se desprenden los siguientes antecedentes fácticos:

1.- El 16 de mayo de 2025, apreciada la necesidad y oportunidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, la Secretaría General para la Administración Pública, centro directivo proponente, de conformidad con lo previsto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dicta Resolución acordando el inicio del trámite de consulta pública previa sobre la Disposición proyectada por un período de quince días hábiles en el portal web de la Junta de Andalucía <https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/servicios/participacion/normativa/consulta-previa/detalle/587131.html>, a los efectos de recabar la opinión de los sujetos y organizaciones más representativas afectados por la futura norma. Para la recepción de aportaciones se habilitó la dirección de correo electrónico participa.cjalfp@juntadeandalucia.es.

Finalizada la consulta pública previa sustanciada entre los días 22 de mayo y 11 de junio de 2025, ambos inclusive, no se reciben aportaciones, según se hace constar en la Diligencia de la Jefa del Servicio de Documentación, Información y Publicaciones de 12 de junio de 2025.

2.- En su sesión de 13 de noviembre de 2025, la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa ha informado favorablemente el Proyecto de Decreto según se hace constar en el certificado de 19 de noviembre de 2025 firmado por su Secretario, con el visto bueno de su Presidenta.

3.- Mediante certificado de 26 de noviembre de 2025 de la Asesora Técnica del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Dirección General de

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
VERIFICACIÓN	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5	PÁG. 2/14	



Recursos Humanos y Función Pública y Secretaria de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, se hace constar que en la reunión extraordinaria del citado órgano celebrada el 24 de noviembre de 2025, el Proyecto normativo ha sido negociado como único punto del orden del día, aprobándose por unanimidad.

4.- Tras estas actuaciones, el centro directivo proponente redacta el primer texto del Proyecto de Decreto fechado de 26 de noviembre de 2025 (borrador 1), así como la Memoria de Análisis de Impacto Normativo -MAIN- de misma fecha, para su remisión junto con la propuesta de acuerdo de inicio y demás documentación del expediente a Viceconsejería, a los efectos de continuar con su tramitación.

5.- El 26 de noviembre de 2025, examinada la documentación remitida por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, nuevo centro directivo proponente, la Viceconsejera valora favorablemente la oportunidad de iniciar la tramitación del referido Proyecto de Decreto.

6.- El 28 de noviembre de 2025, el Servicio de Legislación y Recursos de la Secretaría General Técnica de la Consejería consultante, de conformidad con lo previsto en Instrucción 1/2013, de 12 de julio, de la entonces Viceconsejería de Justicia e Interior, sobre elaboración de disposiciones de carácter general, emite informe de validación sobre el borrador 1 del Proyecto de Decreto.

7.- En respuesta a lo solicitado, emiten su preceptivo informe la Agencia Digital de Andalucía (sobre cumplimentación del apartado medios electrónicos de la MAIN, el 2 de diciembre de 2025) así como la Delegada de Protección de Datos de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública en relación con la evaluación de impacto relativa a la protección de datos del Proyecto normativo en todas las cuestiones relacionadas con la obtención de datos (informe de 3 de diciembre de 2025).

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO		
VERIFICACIÓN	Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5	PÁG. 3/14	



8.- El 9 de diciembre de 2025, el centro directivo proponente realiza valoración del informe de validación de la Secretaría General Técnica, redactando MAIN adaptada de misma fecha (versión 3) y el segundo borrador del texto, que eleva junto el resto del expediente a la Viceconsejería.

9.- El 10 de diciembre de 2025, vista la propuesta de inicio formulada por la Secretaría General para la Administración Pública, el Consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública acuerda iniciar el procedimiento para la elaboración del "Proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía", así como su tramitación de urgencia de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 bis de la Ley 6/2006, de 24 de octubre.

10.- El 10 de diciembre de 2025, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública acuerda someter el Proyecto normativo al trámite de audiencia por un plazo de quince días hábiles, quedando expuesto el texto del Proyecto de Decreto para general conocimiento en la dirección electrónica <https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/servicios/participacion/todos-documentos/detalle/628513.html> así como en el Portal de Transparencia de Andalucía. Más concretamente, se confiere trámite de audiencia a los siguientes órganos, entidades y organizaciones: - Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía; Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Como representación de intereses específicos, se concede trámite de audiencia a las siguientes asociaciones: Asociación de Letrados y Letradas de la Junta de Andalucía; Asociación de Letrados y Letradas de Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía; Asociación Profesional de Inspectores e Inspectoras de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda de la Junta de Andalucía; Asociación Andaluza de Inspección de Servicios Sanitarios; Asociación

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
VERIFICACIÓN	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5	PÁG. 4/14	



Profesional de Agentes de Medio Ambiente de Andalucía; Asociación de Empleados Públicos de la Intervención de la Junta de Andalucía.

Dado que la tramitación del procedimiento de elaboración del Proyecto de Decreto se ha acordado por la vía de urgencia, por lo que se refiere a otros órganos colegiados consultivos de la Comunidad Autónoma, se acuerda el citado trámite para los siguientes: Consejo Andaluz de Atención a las Personas con Discapacidad, si bien, a juicio del centro directivo, el proyecto de Decreto no contiene ninguna regulación que afecte directa o específicamente a las personas con discapacidad; Consejo de la Transparencia y Protección de Datos de Andalucía; Consejo Audiovisual de Andalucía; Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía; Consejo de las Personas Consumidoras y Usuarias de Andalucía.

Asimismo, el texto normativo junto con la demás documentación del expediente fue remitido mediante enlace de consigna al resto de Consejerías para la formulación de observaciones en idéntico plazo así como al Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía, debiendo dirigirse las aportaciones y alegaciones a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, pudiendo presentarse a través de la dirección web <https://ws050.juntadeandalucia.es/vea/faces/vi/procedimientoDetalle.xhtml>.

Se incorporan al expediente los oficios remitidos así como las diferentes observaciones y alegaciones presentadas. En respuesta, consta la formulación de observaciones por parte de diversos órganos de la Junta de Andalucía que serán valoradas posteriormente por la Dirección General actuante.

11.- El 11 de diciembre de 2025, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública acuerda someter la Disposición por el plazo de siete días hábiles al trámite de información pública (siendo publicada dicha Resolución en el BOJA nº 238 Complementario 1, de 11 de diciembre de 2025), estando disponible para su consulta en la dirección web [web:https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/s](https://juntadeandalucia.es/organismos/justiciaadministracionlocalyfuncionpublica/s)

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO		
VERIFICACIÓN	Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5	PÁG. 5/14	



ervicios/participacion/todos-documentos/detalle/628513.html, así como en formato papel en las dependencias administrativas del órgano directivo. Para la presentación alegaciones se indica la obligación de dirigirlas a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública y presentarse en el Registro Electrónico Único de la Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Presentación Electrónica General en la dirección electrónica <https://ws050.juntadeandalucia.es/vea/faces/vi/procedimientoDetalle.xhtml>, sin perjuicio de la posibilidad de hacerlo mediante cualquiera de las formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 82 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

12.- Finalizados los trámites de audiencia e información pública, figura en el expediente Diligencia de 23 de diciembre de 2025 del Servicio de Documentación, Información y Publicaciones de la Secretaría General Técnica, para hacer constar la publicación en la página web de la Consejería consultante el citado trámite desde el día 12 de diciembre de 2025 hasta el 22 de diciembre de 2025, ambos inclusive.

13.- Además, y en orden a garantizar el acierto y la legalidad de la Disposición, consta que el órgano proponente solicita la emisión de su preceptivo informe a los siguientes órganos: Unidad de Igualdad de Género de la Consejería consultante (de 8 de enero de 2026); Secretaría General para la Administración Pública (de 15 de diciembre de 2025).

14.- De conformidad con lo solicitado, consta la emisión de los siguientes informes preceptivos:

- Secretaría General para la Administración Pública (de 15 de diciembre de 2025).
- Unidad de Igualdad de Género de la Consejería consultante (de 8 de enero de 2026).

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO		
VERIFICACIÓN	Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5	PÁG. 6/14	



15.- Las alegaciones y observaciones recibidas durante la sustanciación de los trámites de audiencia, información pública e informes preceptivos fueron valoradas por la citada Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública mediante informe de 3 de marzo de 2026, si bien posteriormente será complementado.

16.- El 23 de marzo de 2026, la Secretaría General Técnica de la Consejería consultante emite su preceptivo informe, conforme a lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Además, emite informe de misma fecha sobre valoración de la MAIN, previsto en el artículo 8.2 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.

17.- Seguidamente, el 25 de marzo de 2026, el centro directivo proponente, emite valoración de los precitados informes de la Secretaría General Técnica, redactando asimismo nueva MAIN adaptada (versión 6) y borrador adaptado del texto (versión 5) de misma fecha, junto con diligencia sobre el cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa.

18.- Una vez cumplimentados sendos requerimientos de 16 de enero (el 4 de marzo de 2026, como contestación se remite nueva MAIN; y de 11 de marzo de 2026, subsanado mediante oficio de 20 de marzo de 2026, dando traslado de la versión 5 de la MAIN y del borrador nº 4 del proyecto de Decreto), la Dirección General de Presupuestos, emite su informe con referencia IEF_CO_GOB_00083_2025, de 31 de marzo de 2026.

19.- Recibido el precitado informe de la Dirección General de Presupuestos, el 6 de abril de 2026, centro directivo proponente emite informe complementario de valoración de los trámites de audiencia, información pública e informes preceptivos, redactando MAIN (versión 7) y borrador adaptados (versión 6), todo lo cual remite al Gabinete Jurídico junto con el resto del expediente.

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO		
VERIFICACIÓN	Pk2im5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5	PÁG. 7/14	



CONSEJO CONSULTIVO DE ANDALUCÍA

20.- Una vez estudiado el expediente junto con el nuevo borrador y en respuesta a lo solicitado, el 20 de abril de 2026, el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía emite su Informe SSCC 2026/13.

21.- A continuación, con fecha 21 de abril de 2026, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública emite un segundo informe complementario (al de 3 de marzo de 2026) de valoración de los trámites de audiencia, información pública e informes preceptivos. Asimismo, realiza valoración de las observaciones formuladas por el Gabinete Jurídico, tras lo cual redacta nueva versión de la MAIN adaptada (versión 8, de 23 de abril de 2026), y nueva versión del texto adaptado (borrador 7 del Proyecto de Decreto).

22.- El 23 de abril de 2026, se incorpora al expediente la siguiente documentación:

- Diligencia de sobre el cumplimiento de las obligaciones de publicidad activa firmada por el titular de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.
- Oficio de misma fecha al Instituto Andaluz de la Mujer remitiendo, el borrador del texto así como el Informe de Evaluación de Impacto de Género y las observaciones formuladas por la Unidad de Igualdad de Género, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

23.- La Disposición proyectada ha sido objeto de estudio por la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras en su sesión de 30 de abril de 2026, en la que se acuerda solicitar dictamen al Consejo Consultivo de Andalucía, según consta en la certificación de su Secretaria.

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO		
VERIFICACIÓN	Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GKY8XEMKC5	PÁG. 8/14	



El Proyecto de Decreto que se somete a dictamen consta de preámbulo y setenta y cuatro artículos organizados en tres títulos. El texto se completa con seis disposiciones adicionales, siete disposiciones transitorias y tres disposiciones finales. Además, se acompaña de seis Anexos (el Anexo I establece la ponderación de los factores en la carrera horizontal; el Anexo II dispone los coeficientes de ponderación del tiempo de permanencia en grupos o subgrupos inferiores en el sistema de carrera horizontal; el Anexo III contiene un glosario de términos; el Anexo IV se destina a la valoración y cómputo de los factores del sistema de carrera horizontal; el Anexo V contiene tablas de modelo para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal funcionario; y el Anexo VI se refiere a las tablas de implantación progresiva y calendario de efectos económicos de la evaluación del desempeño y carrera horizontal).

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I

Se somete a dictamen del Consejo Consultivo el "Proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía".

Dado el contenido del Decreto proyectado, el fundamento competencial se encuentra en los apartados 1 y 2 del artículo 76 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, bastando con remitirse a las consideraciones contenidas en el dictamen 432/2022, de 30 de junio, relativo al Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía, origen de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, de la que el Decreto pretende ser desarrollo.

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO		
VERIFICACIÓN	Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5	PÁG. 9/14	



Finalmente, ha de afirmarse la competencia del Consejo de Gobierno para dictar el Decreto cuyo proyecto se ha remitido, dada la potestad reglamentaria originaria que le corresponde, en virtud de los artículos 112 y 119.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

II

En cuanto atañe a la tramitación seguida por la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública para la aprobación de este Proyecto de Decreto, el examen del expediente permite anticipar que se han aplicado las prescripciones contenidas en el artículo 45 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como las contenidas en otras disposiciones legales y reglamentarias que inciden sobre la tramitación.

En efecto, a la luz de los antecedentes fácticos que nos ofrece el expediente, puede afirmarse que el procedimiento se ha ajustado en su tramitación a los requisitos exigibles.

III

Examinado el texto sometido a dictamen, se formulan las siguientes observaciones:

1.- Artículo 5.2. El artículo 5 se rubrica "*Principios y fundamentos de actuación*" y el apartado 2 dispone:

"Respecto de la carrera horizontal, el artículo 52.1 de la mencionada Ley establece que la carrera horizontal se fundamenta en los principios de (...)."

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
VERIFICACIÓN	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5	PÁG. 10/14	



La redacción es incorrecta, pues no sólo es impropio de un precepto recordar lo que se dispone en otro, sino que ni el artículo 52.1 de la Ley 5/2023 tiene esa literalidad ni sólo establece tales principios. El precepto debe redactarse de forma igual o similar a la siguiente:

"De conformidad con el artículo 52.1 de la Ley 5/2023, la carrera horizontal se rige por los siguientes principios (...)."

2.- Artículo 9, apartados 5 y 6. Este precepto se refiere a "las características del sistema de competencias" y los apartados en cuestión disponen:

"5. Se entiende por diccionario de competencias el conjunto de todas las competencias que utiliza el sistema de competencias.

6. Se entiende por mapa de competencias el documento que recoge de forma agregada el conjunto ordenado de competencias profesionales necesarias para el desempeño de las funciones y tareas que corresponden a un determinado cuerpo y, en su caso, especialidad, ámbito de trabajo específico o a un perfil profesional".

Dado que el artículo 9 no establece una relación de definiciones de conceptos, la redacción es incorrecta y debe ser similar a la siguiente:

"5. El diccionario de competencias estará integrado por el conjunto de todas las competencias que utiliza el sistema de competencias.

6. El mapa de competencias consistirá en el documento que recoja de forma agregada el conjunto ordenado de competencias profesionales necesarias para el desempeño de las funciones y tareas que corresponden a un determinado cuerpo y, en su caso, especialidad, ámbito de trabajo específico o a un perfil profesional".

3.- Artículo 24.2 párrafo segundo. Este párrafo se refiere a los "excedentes técnicos", pero debe suprimirse precisamente esta última palabra, que no sólo se refiere a aspectos que nada tienen que ver con diferencias dinerarias, sino que no añade nada normativamente al precepto.

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO		
VERIFICACIÓN	Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5	PÁG. 11/14	



4.- Artículo 34.2. Este precepto utiliza la expresión "*con antelación suficiente*" al prever la posibilidad de que cualquier miembro de la Comisión pueda proponer la inclusión de asuntos en el orden del día. La expresión resulta indeterminada y pudiera ser susceptible de generar problemas interpretativos a la hora de su puesta en práctica. En aras de evitar este efecto podría concretarse un límite o un espacio temporal en que debería hacerse.

Esta observación se hace extensiva al **artículo 36.4.**

5.- Artículos 49 a 60. Estos preceptos se rubrican con la denominación de los diferentes factores de valoración para el ascenso en los tramos de carrera horizontal y todos se inician con la expresión "con este factor se valoran [valorará o valorarán]". Las rúbricas de los preceptos no forman parte del contenido normativo del precepto, por lo que los artículos referidos deberían comenzar con la expresión "con el factor de evaluación del desempeño [de formación recibida, de titulaciones oficiales, etc]".

6.- Artículo 72.1 párrafo segundo. Debería eliminarse la expresión "llegado el último día de los meses indicados en el párrafo anterior", por innecesaria, abigarrando el texto de forma excesiva.

7.- Artículo 72.2. El precepto que se comenta hace referencia a "*la legislación estatal de carácter básico sobre procedimiento administrativo común*". Resulta incorrecta la expresión que utiliza el precepto puesto que la Ley 39/2015 (que es a la que parece referirse el precepto) no es una Ley de bases -que sí lo es la Ley 40/2015-, sino que la competencia que el artículo 149.1.18ª de la Constitución reserva al Estado en materia de procedimiento administrativo común es plena y exclusiva, sin perjuicio, eso sí, de las especialidades derivadas de la organización propia de las Comunidades Autónomas (que se establecen por virtud de su competencia autonómica pero no como desarrollo de una ley básica). Por tanto, debe desaparecer de este artículo la expresión "*de carácter básico*" al referirse a dicha Ley de procedimiento administrativo común, porque dicha Ley no lo 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

MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS

06/05/2026

Mª JESUS GALLARDO CASTILLO

VERIFICACIÓN

Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5

PÁG. 12/14





Esta misma observación se hace extensiva al **apartado 8 de la disposición adicional cuarta**.

CONCLUSIONES

I.- La Comunidad Autónoma de Andalucía tiene competencia para aprobar el Decreto cuyo proyecto ha sido sometido a este Consejo Consultivo (**fundamento jurídico I**).

II.- El procedimiento de elaboración de la norma ha observado la normativa aplicable (**fundamento jurídico II**).

III.- En cuanto al contenido del Proyecto, y por las razones expuestas (**fundamento jurídico III**), se formulan las siguientes **observaciones** en las que se distinguen:

A) Por las consideraciones expuestas en la misma, **debe atenderse la siguiente objeción de seguridad jurídica: Artículo 34.2 (Observación III.5)**. Esta observación ha de extenderse al **Artículo 36.4**.

B) Por las razones que se indican **deben atenderse las siguientes objeciones de técnica legislativa: (1) Artículo 5.2 (Observación III.1); (2) Artículo 9, apartados 5 y 6 (Observación III.2); (3) Artículo 24.2, párrafo segundo (Observación III.3); (4) Artículo 72.2 (Observación III.7)**. Esta observación se hace extensiva al **apartado 8 de la Disposición Adicional Cuarta**.

C) Por las razones expuestas en cada una de ellas, se hacen, además, **las siguientes observaciones de técnica legislativa: (1) Artículos 49 a 60 (Observación III.5); (2) Artículo 72.1, párrafo segundo (Observación III.6)**.

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO		
VERIFICACIÓN	Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5	PÁG. 13/14	



CONSEJO CONSULTIVO DE ANDALUCÍA

De conformidad con el artículo 4.3 de la Ley 2/2024, de 19 de julio, del Consejo Consultivo de Andalucía, el presente dictamen no podrá ser remitido ulteriormente para informe a ningún órgano u organismo de la Comunidad Autónoma de Andalucía, debiendo comunicar a este Consejo Consultivo la correspondiente publicación **en el plazo de 15 días de la disposición general consultada**, a tenor de lo dispuesto en el artículo 10.2 del Reglamento Orgánico del Consejo Consultivo, aprobado por Decreto 273/2005, de 13 de diciembre.

Es cuanto el Consejo Consultivo de Andalucía dictamina.

LA PRESIDENTA

Fdo.: María Jesús Gallardo Castillo

LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: María A. Linares Rojas

EXCMO. SR. CONSEJERO DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA.- SEVILLA

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	MARIA ANGUSTIAS LINARES ROJAS	06/05/2026	
	Mª JESUS GALLARDO CASTILLO		
VERIFICACIÓN	Pk2jm5JWEV7FMKC7E463GCY8XEMKC5	PÁG. 14/14	

MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Versión 9 FINAL (11 de mayo de 2026)

Esta Memoria de Análisis de Impacto Normativo del proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía se elabora en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en los artículos 7 y 7 bis del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.

En su redacción se han seguido los criterios establecidos en la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de mayo de 2024.

1. RESUMEN EJECUTIVO.

DATOS GENERALES			
Órgano proponente	Secretaría General para la Administración Pública.	Fecha	11-05-2026
Tipo de disposición	Decreto.		
Título de la disposición	Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.		
Tipo de Memoria	Normal.		
1. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 1/123	

Situación que se regula	La situación de hecho que justifica la aprobación de este decreto es dar cumplimiento a la obligación establecida en la sección 1.ª del capítulo II y en el capítulo III del título V , así como cumplir el mandato contenido en los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía , consistente en el desarrollo reglamentario de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.
Objetivos que se persiguen	1. Establecer un sistema regulador de la evaluación del desempeño. 2. Establecer un sistema regulador de la carrera horizontal. 3. Contribuir al desarrollo del trabajo por objetivos a través de la evaluación del desempeño. 4. Mejorar la eficiencia de la Administración, la gestión pública y la calidad del servicio público a través de la evaluación del desempeño. 5. Avanzar en la profesionalización de la función pública mediante un sistema de competencias. 6. Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal. 7. La coordinación de los criterios de actuación para la valoración global de los procesos de evaluación del desempeño realizados y los resultados obtenidos, así como la formulación de propuestas de mejora de dichos resultados.
Principales alternativas consideradas	a) Respetto del rango normativo. La regulación de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal corresponde al Consejo de Gobierno, que la dicta en el ejercicio de la potestad reglamentaria originaria que tiene en virtud de los artículos 152.1, párrafo primero, de la Constitución Española y 119.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. b) Respetto del ámbito de aplicación del proyecto de decreto. El proyecto de decreto prevé su aplicación al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, conforme al artículo 2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Este ámbito de aplicación responde a la habilitación otorgada al Consejo de Gobierno por la disposición final primera, apartados 3 y 4, para la aprobación del «<i>reglamento que desarrolle la carrera horizontal del personal funcionario prevista en los artículos 52 a 55 ...</i>», así como también para aprobar el «<i>reglamento que desarrolle los sistemas de evaluación del desempeño previstos en el capítulo III del título V ...</i>», el cual regula la evaluación del desempeño del personal funcionario.

	De acuerdo con los artículos 2.b), 51 y 62 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la carrera profesional y la evaluación del desempeño del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía se articularán a través de los procedimientos previstos en la normativa laboral y en los convenios colectivos que resulten de aplicación, en los que se tendrán en cuenta los criterios establecidos en la mencionada Ley. Asimismo, se contemplan las particularidades del personal funcionario interino. De este modo, el ámbito de aplicación del proyecto asegura la coherencia con el marco legal de la función pública andaluza, garantizando la aplicación homogénea de la evaluación del desempeño y carrera horizontal en el conjunto del personal de la Administración General y sirviendo de referencia para el resto del personal del sector público andaluz, en los términos previstos por la Ley. c) Respecto del contenido de la regulación. El contenido del proyecto de decreto es muy amplio y afecta a cuestiones muy diversas, todas relacionadas con la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, razón por la cual el análisis de las alternativas de regulación se ha centrado en los aspectos esenciales de la misma. Entre las alternativas consideradas destaca la posibilidad de no adoptar medidas, las medidas de carácter organizativo no normativo y las distintas opciones de regulación material. La opción de inacción vulneraría el mandato legal y generaría inseguridad jurídica, mientras que la opción no normativa impediría articular un sistema con verdaderos efectos retributivos y de carrera profesional. La opción elegida consiste en aprobar un desarrollo reglamentario integral que, de forma coherente y unitaria, regule la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía. 1. En cuanto a la regulación de la evaluación del desempeño, pueden analizarse las siguientes alternativas: a) Alternativa 0: inacción o mantenimiento de la situación actual. La no aprobación de un desarrollo reglamentario mantendría la ausencia de un sistema estructurado de evaluación del desempeño en la Administración General de la Junta de Andalucía. b) Alternativa no normativa: medidas organizativas internas. Podría consistir en la implantación de sistemas de evaluación mediante instrucciones o manuales internos de gestión del rendimiento. c) Alternativa elegida: regulación normativa.
--	---

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 3/123	

	La opción seleccionada consiste en establecer mediante decreto una regulación completa y estructurada del sistema de evaluación del desempeño aplicable al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, dando cumplimiento al mandato previsto en los artículos 59 y siguientes de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Esta alternativa se considera la más adecuada frente a otras posibles opciones, como la regulación parcial, la aplicación experimental por sectores o la remisión a futuras instrucciones técnicas, por cuanto permite consolidar un marco común, homogéneo y garantista que sirva de referencia para toda la Administración General y sus entidades instrumentales. Por tanto, <u>la alternativa elegida asegura una aplicación plena, coherente y sostenible del modelo de evaluación del desempeño, convirtiéndolo en una herramienta estratégica para la gestión del talento y la modernización de la Administración Pública andaluza.</u> 2. Para la regulación de la carrera horizontal, pueden analizarse las siguientes alternativas: a) Alternativa 0: no establecer regulación. La omisión del desarrollo reglamentario de los artículos 52 a 55 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, mantendría sin efecto el derecho del personal a la carrera profesional horizontal, con imposibilidad de reconocimiento del complemento de carrera, desigualdad de trato respecto a otras Administraciones y pérdida de motivación. b) Alternativa no normativa. Consistiría en articular programas de reconocimiento interno sin configuración reglada. c) Alternativa elegida: regulación integral del sistema de carrera horizontal. La alternativa seleccionada consiste en aprobar un decreto de desarrollo íntegro del sistema de carrera horizontal del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 52 de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Esta opción resulta la más adecuada frente a otras alternativas, como la aprobación parcial por colectivos, la implantación mediante acuerdos o instrucciones internas, o el aplazamiento de su desarrollo, porque permite configurar un modelo único, estable y homogéneo, evitando desigualdades y vacíos normativos entre Consejerías o cuerpos.
2. CONTENIDO	

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDU8T8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 4/123	

Estructura de la propuesta	El proyecto de decreto consta de una parte expositiva, tres títulos, setenta y cuatro artículos, seis disposiciones adicionales, siete disposiciones transitorias, tres disposiciones finales y seis anexos. Su contenido esencial es el siguiente: Título I: abarca los artículos 1 a 10 y regula las <u>disposiciones generales</u>: a) Objeto del proyecto de decreto. b) Ámbito de aplicación. c) Definiciones de evaluación del desempeño y carrera horizontal, sus principios inspiradores y fundamentos de actuación, y sus características propias y comunes. d) Características del sistema de competencias y el régimen de acreditación de las mismas. Título II: incluye los artículos 11 a 41 y regula la <u>evaluación del desempeño</u>. Se estructura en cinco capítulos: a) Capítulo I: comprende los artículos 11 a 14 y está dedicado a la estructura y período de la evaluación del desempeño, regulando: - La periodicidad de las evaluaciones. - Los sujetos de la evaluación. - Las funciones y responsabilidades de los mismos. b) Capítulo II: incluye los artículos 15 a 25 y regula el contenido de la evaluación del desempeño, más concretamente: - Las áreas de evaluación en su dimensión individual. - Las áreas de evaluación en su dimensión colectiva. - Los instrumentos de planificación estratégica. - Los criterios que se tomarán de referencia para establecer los objetivos asignados a las áreas evaluación, tanto en su dimensión individual como colectiva. - Los resultados y efectos de la evaluación del desempeño. c) Capítulo III: incluye los artículos 26 a 30 y regula los actos preparatorios y el procedimiento de evaluación del desempeño; destacar de su contenido: - Las entrevistas de evaluación, que son dos: 1. La inicial, de carácter obligatorio.
--	---

	2. La final, también obligatoria, a la conclusión de cada período de evaluación. - El informe de evaluación del desempeño, con el resultado de la valoración efectuada, y su revisión. - El Órgano Técnico de Revisión. d) Capítulo IV: lo componen los artículos 31 a 36, organizados en tres secciones, y está dedicado a las Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño, que son las siguientes: - La Comisión Central Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. - La Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía. e) Capítulo V: abarca los artículos 37 a 41 y regula la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño. Título III: incluye los artículos 42 a 74 y regula la <u>carrera horizontal</u>. Se estructura en seis capítulos: a) Capítulo I: comprende los artículos 42 y 43 y está dedicado a los tramos de la carrera horizontal. También se regula el número de años completos de permanencia en el grupo o subgrupo necesarios para el inicio de la carrera y el ascenso sucesivo a cada tramo. b) Capítulo II: incluye los artículos 44 a 46. Regula los requisitos para la consolidación de los tramos. c) Capítulo III: lo componen los artículos 47 a 61. Establece cuáles son los factores valorables para determinar la puntuación correspondiente a las solicitudes de consolidación y ascenso en los tramos de carrera horizontal. Se encuadran en tres bloques. d) Capítulo IV: lo integran los artículos 62 a 72, organizados en cuatro secciones. Regula el procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal: competencias, convocatoria, Comisiones Técnicas de Valoración, Comisión Técnica Central de Valoración, tramitación de las solicitudes y la resolución de dicho procedimiento. e) Capítulo V: lo compone el artículo 73, que regula el complemento retributivo de carrera profesional. f) Capítulo VI: lo compone el artículo 74, dedicado a regular las especialidades aplicables al personal funcionario interino. Las disposiciones adicionales, regulan las siguientes cuestiones:
--	--

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 6/123	

	- Garantía retributiva. - Personal procedente de otras Administraciones Públicas. - Garantía del tramo de carrera horizontal consolidado. - Comisión Central de Homologación de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal. - Seguimiento del sistema de carrera horizontal. - Acceso al tramo I del personal que adquiriera la condición de personal funcionario mediante los procesos de promoción convocados al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Las disposiciones transitorias regulan: - El encuadramiento inicial y las especialidades de la primera convocatoria para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía. - La situación singular en la carrera horizontal en casos de retraso en la implementación de la evaluación del desempeño. - La previsión de que hasta que se resuelva la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal se mantendrán en vigor el actual sistema de reconocimiento y consolidación de grado personal, así como las garantías retributivas que le son propias. - La previsión de que las Consejerías, agencias y órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía deberán aprobar e implementar de forma efectiva sus respectivos instrumentos de planificación estratégica. - La previsión también de que, mientras no se haya completado el desarrollo del mapa de competencias técnicas la valoración de este factor en los procesos de carrera se realizará mediante autoevaluación. - La implantación progresiva y calendario de abono de los efectos económicos derivados de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal. Por último, las disposiciones finales contienen una modificación parcial del artículo 14 del Reglamento Regulador del Registro General de Personal, aprobado por Decreto 9/1986, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Regulador del Registro General de Personal, las habilitaciones para el desarrollo de la norma y la regla de entrada en vigor. Por su parte, los seis anexos del proyecto de decreto contienen: - La ponderación de los factores en la carrera horizontal.
--	--

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 7/123	

	- Los coeficientes de ponderación del tiempo de permanencia en grupos o subgrupos inferiores en el sistema de carrera horizontal. - Un glosario de términos. - La valoración y cómputo de los factores del sistema de carrera horizontal. - Las tablas de modelo para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal y del personal funcionario. - Las tablas de implantación progresiva y calendario de efectos económicos de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.
3. ANÁLISIS JURÍDICO	
Normas afectadas	1. El proyecto de decreto regula ex novo la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, siendo la primera vez que se aborda el desarrollo de las previsiones sobre estas materias contenidas en la Ley 5/2023, de 7 de junio. Por esta razón, no contiene ninguna disposición derogatoria. 2. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la resolución de la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal dará lugar a la desaparición del actual sistema de reconocimiento y consolidación del grado personal. El proyecto de decreto contiene en su disposición transitoria tercera la regulación de los efectos generados por esta previsión. En cualquier caso, es necesario indicar que no se está produciendo con ello y ahora la derogación de ninguna norma, dado que la que regulaba el grado personal ya fue derogada por la disposición derogatoria única de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que lo hizo sin perjuicio de prever el mantenimiento transitorio de su aplicación.
4. TRAMITACIÓN	
Consulta pública previa	SÍ ☒ NO ☐
Resultado y valoración	Fecha de la consulta: Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 16 de mayo de

	2025, publicada en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía el día 21 de mayo de 2025. Plazo otorgado para formular alegaciones: desde el 22 de mayo al 11 de junio de 2025.
	No se ha recibido ninguna aportación, como consta en la Diligencia de 12 de junio de 2025, expedida a tal efecto por el Servicio de Documentación, Información y Publicaciones de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.
Trámite de audiencia e información pública	SÍ ☒ NO ☐
	Fecha de la consulta: El trámite de audiencia se ha acordado por Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 10 de diciembre de 2025. El trámite de información pública se ha acordado por Resolución del mismo centro directivo de 11 de diciembre de 2025, publicada en el B.O.J.A. 238 C1, del mismo día.
Resultado y valoración	En el trámite de audiencia se han recibido veintidós escritos de observaciones. En el de información pública siete escritos. La valoración de ambos trámites se ha incorporado al correspondiente informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.
Informes y dictámenes recabados	1. Informe de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa solicitado al amparo del artículo 5.2.k) del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, sobre la creación de comisiones interdepartamentales de coordinación de la actuación administrativa en asuntos de ámbito concreto y específico que afecten a varias Consejerías.
	2. Solicitud de valoración de oportunidad de la Viceconsejería.
	3. Asesoramiento de la persona Delegada de Protección de Datos de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

	4. Informe de la Agencia Digital de Andalucía para cumplimentar el apartado 7 de esta Memoria.
	5. Informe previo de validación de la Secretaría General Técnica.
	6. Informe de la Secretaría General para la Administración Pública.
	7. Informe de la Unidad de Igualdad de Género.
	8. Informe de la Dirección General de Presupuestos.
	9. Informe de la Secretaría General Técnica sobre el proyecto de decreto.
	10. Informe de la Secretaría General Técnica sobre la Memoria de Análisis de Impacto Normativo.
	11. Informe del Gabinete Jurídico.
	12. Dictamen del Consejo Consultivo.
Resultado y valoración	1. Informe de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa. En su reunión del día 13 de noviembre de 2025 informó favorablemente las comisiones interdepartamentales que crea la norma en tramitación, constando así en el certificado emitido el día 19 de noviembre siguiente.
	2. Valoración de oportunidad de la Viceconsejería. Con fecha 26 de noviembre de 2025 emite valoración favorable de la oportunidad de iniciar la tramitación del proyecto de decreto.

	3. Informe previo de validación de la Secretaría General Técnica. Emitido informe el 28 de noviembre de 2025. La valoración del mismo se incluye en el informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 9 de diciembre de 2025.
	4. Informe de la Agencia Digital de Andalucía para cumplimentar el apartado 7 de esta Memoria. Emitido con fecha 2 de diciembre de 2025, en el sentido de que los escenarios contemplados pueden ser absorbidos mediante las infraestructuras tecnológicas hardware ya disponibles en la Agencia Digital de Andalucía, sin necesidad de inversiones extraordinarias.
	5. Asesoramiento de la persona Delegada de Protección de Datos de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública. Emitido informe con fecha 3 de diciembre de 2025. Como consecuencia del mismo se han incluido modificaciones en el texto del proyecto de decreto y en esta Memoria respecto de los anteriores.
	6. Informe de la Secretaría General para la Administración Pública. Emitido con fecha 15 de diciembre de 2025, sin observaciones.
	7. Informe de la Unidad de Igualdad de Género. Emitido con fecha 8 de enero de 2026. La valoración de las observaciones contenidas en el mismo se ha realizado por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública junto con el trámite de audiencia e información pública.
	8. Informe de la Dirección General de Presupuestos. Con fecha 16 de enero de 2026 se ha emitido un primer requerimiento al que se da respuesta mediante memoria económica complementaria de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 3 de marzo de 2026. Con fecha 16 de marzo de 2026 se ha emitido un segundo requerimiento al que igualmente se da respuesta mediante memoria económica complementaria de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 17 de marzo de 2026.

	El informe ha sido emitido con fecha 23 de marzo de 2026, en sentido favorable; no obstante, contiene una serie de observaciones que han sido valoradas en un informe complementario al de valoración del trámite de audiencia e información pública e informes preceptivos. Asimismo, se emite condicionado « <i>condicionado al dictamen que emita el Gabinete Jurídico de esta Administración respecto de los efectos retroactivos establecidos en la Disposición transitoria primera</i> ».	
	9. Informe de la Secretaría General Técnica sobre el proyecto de decreto. Emitido con fecha 23 de marzo de 2026. La valoración del mismo se incluye en el informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 25 de marzo de 2026.	
	10. Informe de la Secretaría General Técnica sobre la Memoria de Análisis de Impacto Normativo. Emitido con fecha 23 de marzo de 2026. La valoración del mismo se incluye en el informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 25 de marzo de 2026.	
	11. Informe del Gabinete Jurídico. Emitido con fecha 20 de abril de 2026. La valoración del mismo se incluye en el informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 23 de abril de 2026.	
	12. Dictamen del Consejo Consultivo. Emitido con fecha 6 de mayo de 2026. La valoración del mismo se incluye en el informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 11 de mayo de 2026.	
5. ANÁLISIS DE IMPACTOS		
Impacto económico	Impacto económico directo.	SÍ ☐ NO ☒
	Impacto económico indirecto.	SÍ ☐ NO ☒

Impacto económico-financiero y presupuestario	Afecta solo al órgano directivo proponente.	SÍ ☐ NO ☒
	Afecta a otros órganos directivos u organismos.	SÍ ☒ NO ☐ Agencia Digital de Andalucía. Todas las Consejerías, agencias y órganos dependientes o vinculados a la Administración de la Junta de Andalucía donde preste servicios el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.
	Capítulos y fuentes financieras afectados, distinguiéndose a su vez entre gastos e ingresos.	
	Cuantificación del incremento o decremento de los gastos, por un lado, y de los ingresos, por otro.	1. Incremento de gastos que genera la regulación del proyecto de decreto: Se analiza en el apartado 4.2 de esta Memoria. 2. Previsión de ingresos: NO
Cargas administrativas	Supone una reducción de cargas administrativas. SÍ ☐ NO ☒	
	Incorpora nuevas cargas administrativas. SÍ ☒ NO ☐	
	Supone una simplificación de procedimientos. SÍ ☐ NO ☒	
	Afecta a cargas administrativas. SÍ ☒ NO ☐	

Impacto de género	La norma posee pertinencia a género.	NO ☐ SI ☒ Impacto positivo.
Impacto sobre la infancia y la adolescencia	La norma posee relevancia sobre la infancia y la adolescencia.	NO ☒ SI ☐
Impacto sobre la familia	La norma posee relevancia sobre la familia.	NO ☒ SI ☐ Tiene un impacto positivo de forma indirecta.
Medios electrónicos	La norma requiere de tecnologías de la información y la comunicación.	NO ☐ SI ☒
Impacto en la protección de datos personales	La norma tiene impacto en la protección de datos personales.	NO ☐ SI ☒
Otros impactos	Impacto en el medio ambiente.	
	Impacto en la mejora de las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de la norma.	
	Impacto en materia de discapacidad.	
	Impacto en materia de salud.	
	Impacto sobre el reto demográfico y despoblación rural.	

6. EVALUACIÓN EX POST		
Evaluación normativa	Sí ☒ NO ☐	
Plazo para la evaluación de la norma	Plazo total para la evaluación de la norma: cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal. La disposición adicional séptima del proyecto de decreto prevé una evaluación del sistema de carrera horizontal transcurridos seis años desde la entrada en vigor de la norma, que se llevará a cabo por la Comisión Técnica Central de Valoración.	
	Evaluaciones periódicas: Sí ☐ NO ☒	
Órgano propuesto para la evaluación	Respecto de la evaluación en el plazo de cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.	Secretaría General para la Administración Pública.
	Respecto de la evaluación periódica en el plazo de seis años.	Comisión Técnica Central de Valoración.
Objetivos del proyecto de decreto que se evaluarán	Respecto de la evaluación en el plazo de cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.	Objetivo 6. Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal, mediante el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
	Respecto de la evaluación en el plazo de seis años.	Objetivo 7. La coordinación de los criterios de actuación para la valoración global de los procesos de evaluación del

		desempeño realizados y los resultados obtenidos, así como la formulación de propuestas de mejora de dichos resultados.
Identificación de impactos a evaluar	Respecto de la evaluación en el plazo de cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.	Impacto 1: Personas que participan en una convocatoria anual de carrera horizontal por grupo o subgrupo. Impacto 2: Personas que obtienen el reconocimiento de un tramo de carrera horizontal por grupo o subgrupo.
	Respecto de la evaluación periódica en el plazo de seis años.	Impacto 1: Valoración del funcionamiento de los procedimientos de evaluación del desempeño. Impacto 2: Necesidades de mejora detectadas.
Herramientas de evaluación para cada objetivo	Respecto de la evaluación en el plazo de cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.	Indicador 1: Solicitudes de participación en una convocatoria anual por tramo de carrera horizontal, desagregadas por sexo, sobre el total de cada grupo o subgrupo. Indicador 2: Resoluciones favorables de reconocimiento de carrera horizontal por tramo y grupo o subgrupo.
	Respecto de la evaluación periódica en el plazo de seis años.	Indicador 1:

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 16/123	

		Quejas recibidas por la Comisión sobre el procedimiento de evaluación por cada colectivo de personal. Indicador 2: Medidas de mejora propuestas en razón de los resultados obtenidos por cada colectivo de personal.
Herramientas de evaluación para cada impacto	Respecto de la evaluación en el plazo de cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.	Para el indicador 1: Información estadística del total de solicitudes en la convocatoria anual por cada tramo de carrera horizontal y grupo o subgrupo. Para el indicador 2: Información estadística del total de resoluciones favorables de reconocimiento de carrera horizontal por cada tramo y grupo o subgrupo.
	Respecto de la evaluación periódica en el plazo de seis años.	Para el indicador 1: Información estadística del número de quejas recibidas por la Comisión. Para el indicador 2: En su caso, número de medidas de mejora propuestas en razón de los resultados de las evaluaciones a que se refiere el indicador 1.

2. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA DE NORMA.

2.1. Causas, fines y objetivos perseguidos.

2.1.a). Los problemas que se pretenden resolver o las situaciones que se prevén mejorar con la aplicación de la norma.

El proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía tiene una **causa normativa**:

- En primer lugar, la **necesidad de su aprobación** es una **obligación legal** que deriva de lo establecido en la **sección 1.ª del capítulo II** y en el **capítulo III del título V**, así como en los **apartados 3 y 4 de la disposición final primera** de la **Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía**, consistente en el **desarrollo reglamentario** de la **evaluación del desempeño** y de la **carrera horizontal**.

Por un lado, el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, reconoce el derecho del personal funcionario de carrera a la promoción profesional, estableciendo que corresponde a la leyes de función pública que se dicten en desarrollo del mismo regular la carrera profesional aplicable en cada ámbito, que podrá consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal. La opción de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en esta materia ha sido regular todas las anteriores modalidades, y así lo hace constar en su exposición de motivos, donde se indica que «*En este marco normativo, el capítulo I establece que son aplicables todas las que permite la legislación estatal de carácter básico*». En concreto, son sus artículos 52 a 55 los que regulan la carrera horizontal.

Por otro lado, el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público prevé la obligación de las Administraciones Públicas de establecer los sistemas que permitan la evaluación del desempeño de su personal, lo que cumple la Ley 5/2023, de 7 de junio, en sus artículos 59 a 61, con el fin que se recoge en la exposición de motivos de «*conseguir los objetivos previamente establecidos por la Administración, la mejora de la gestión pública y del rendimiento del personal y la implicación del personal en la definición de dichos objetivos*».

Los artículos citados de la Ley, que desarrollan la legislación estatal de carácter básico, así como su disposición final primera, apartado 3, prevén la necesidad de desarrollo reglamentario de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal, y a esta necesidad responde el proyecto de decreto.

- En segundo lugar, respecto de los **problemas o situaciones que se pretenden resolver y mejorar y las medidas para ello**, hay que tener en cuenta que, en la actualidad, el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía no puede desarrollar su carrera profesional mediante la modalidad de carrera horizontal, por estar pendiente su desarrollo reglamentario. Este desarrollo conlleva también necesariamente el de la evaluación del desempeño, dado que el artículo 61.1 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, establece que «*La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria ... para ascender en los diferentes tramos de la carrera horizontal ...*».

En consecuencia, es necesario abordar la regulación de ambas materias y hacerlo ofreciendo una **regulación completa** de los supuestos, procedimiento y efectos, y **garantizando** que su aplicación se realice con total respeto a:

- La eficacia en la planificación y gestión integrada de los recursos humanos (artículo 4.m) de la Ley 5/2023, de 7 de junio).

- El derecho a la información y a la protección de datos en la gestión y desarrollo de los procedimientos derivados de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal (artículos 5.4 y 28.2, letras a) y e) de la Ley).

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 18/123	

- Los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la progresión en la carrera profesional y objetividad y transparencia en los sistemas de evaluación (artículos 28.1.c), 50.1 y 52.1 de la Ley).
- Los principios de transparencia, objetividad, fiabilidad de los instrumentos, periodicidad, adaptación a las funciones desarrolladas, imparcialidad, no discriminación y publicidad en la evaluación del desempeño (artículo 59.4 de la Ley).

2.1.b). Los motivos de interés general que justifican la aprobación de la norma.

Aparte de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 5/2023, de 7 de junio, en el caso concreto de la regulación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal que contiene este proyecto de decreto los motivos de interés general que justifican su aprobación son los siguientes:

1. Desde la perspectiva de la propia organización de la Administración de la Junta de Andalucía:

La iniciativa de este proyecto de decreto responde al motivo de interés general de **contribuir a la ordenación y regulación de la función pública para mejorar la eficacia y eficiencia de la propia organización**. La carrera horizontal y la evaluación del desempeño son instrumentos de desarrollo y cualificación permanente del personal, lo que tendrá también un impacto positivo directo en la calidad de los servicios públicos que se prestan a la ciudadanía. Además, la característica propia de la carrera horizontal, que permite el desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, contribuye significativamente a la mejora del servicio público por la especialización y experiencia acumulada, por la estabilidad que impide la pérdida de conocimiento en la organización, por la reducción del tiempo de adaptación y aprendizaje que implica cada cambio de puesto y por el refuerzo del compromiso que deriva del reconocimiento por el desempeño.

2. Desde la perspectiva de la ciudadanía, el motivo de interés general que justifica la aprobación de este proyecto de decreto es **garantizar el mantenimiento, mejora y calidad de la prestación de los servicios públicos**.

La regulación que se propone de la evaluación del desempeño tendrá una dimensión individual y una dimensión colectiva por unidad administrativa definida a partir del instrumento de planificación estratégica determinado por cada Consejería, agencia y órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía y tomará en consideración, de forma acreditada y objetiva, el logro de los objetivos individuales y la apreciación de la conducta profesional en el desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo, así como el desarrollo de competencias básicas definidas. Por su parte, el ascenso a cada tramo de la carrera horizontal exigirá la valoración de una serie de factores vinculados a la trayectoria, actuación profesional y calidad de los trabajos realizados, a los conocimientos y competencias adquiridos y a la participación en actividades de gestión del conocimiento e innovación.

En consecuencia, tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal son instrumentos de profesionalización del personal, lo cual, necesariamente, repercutirá en la mejora continua de la actuación de la Administración, orientada siempre a la excelencia en la calidad de los servicios públicos que demanda la ciudadanía.

3. Desde la perspectiva del personal, son dos los motivos de interés general que justifican la aprobación de este proyecto de decreto:

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 19/123	

a) **Mejorar sus condiciones laborales.** Por un lado, la evaluación positiva del desempeño está vinculada a la percepción de retribuciones vinculadas a la misma y, por otro, la carrera horizontal permite el desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y también conlleva la percepción mensual de un complemento retributivo a ella asociado.

b) **Fomentar su desarrollo profesional.** Como ya se ha indicado, tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal contribuyen a una mayor implicación del personal en su formación y en la mejora de sus competencias profesionales, a fin de obtener los reconocimientos que para los mismos se regulan.

2.1.c). Los objetivos que se persiguen.

1. Establecer un sistema regulador de la evaluación del desempeño que garantice en su valoración y efectos el máximo nivel de seguridad jurídica, transparencia y objetividad.

2. Establecer un sistema regulador de la carrera horizontal que garantice en su reconocimiento y efectos, igualmente, el máximo nivel de seguridad jurídica, transparencia y objetividad.

3. Contribuir al desarrollo del trabajo por objetivos a través de la evaluación del desempeño, tanto desde una perspectiva individual (tomando en consideración los objetivos individuales de la persona, su conducta profesional y el desarrollo de competencias básicas), como desde una perspectiva colectiva (teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de la unidad administrativa y el impacto de la actividad de la persona en la mejora del funcionamiento de la organización y la calidad del servicio prestado).

4. Mejorar la eficiencia de la Administración, la gestión pública y la calidad del servicio público a través de la evaluación del desempeño, a través de la valoración de la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados del personal empleado público, sin menoscabo de sus derechos.

5. Avanzar en la profesionalización de la función pública mediante un sistema de competencias, de acuerdo con las necesidades operativas y estratégicas de la organización.

6. Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal, mediante el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

7. La coordinación de los criterios de actuación para la **valoración global** de los **procesos** de evaluación del desempeño realizados y los **resultados** obtenidos, así como la **formulación de propuestas de mejora** de dichos resultados.

2.2. Alternativas de regulación existentes para afrontar la situación que se plantea.

A la hora de afrontar la regulación de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía se han considerado las siguientes alternativas:

a) **Respecto del rango normativo.**

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 20/123	

El Estatuto de Autonomía de Andalucía establece en su artículo 76 que la Comunidad Autónoma de Andalucía tiene, en materia de función pública, competencias de desarrollo legislativo y ejecución en los términos del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, la competencia exclusiva sobre la planificación, organización general, la formación y la acción social de su función pública en todos los sectores materiales de prestación de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma y la competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas. Por su parte, el artículo 136 de esta misma norma establece que la ley regulará el estatuto del personal funcionario público de la Administración de la Junta de Andalucía, el acceso al empleo público de acuerdo con los principios de mérito y capacidad y establecerá un órgano administrativo de la función pública resolutorio de los recursos que se interpongan sobre esta materia.

En el ejercicio de estas competencias, así como en desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se aprobó la Ley 5/2023, de 7 de junio, la cual, como se ha indicado anteriormente, regula en la sección 1.ª de su capítulo II y en el capítulo III de su título V la evaluación del desempeño y la carrera horizontal y establece, en su artículo 4.k), que el desarrollo de la cualificación profesional permanente y la adecuación de la formación y el desarrollo de las personas y los equipos a las competencias requeridas para el desarrollo de los trabajos y su proyección sobre la carrera profesional forman parte de los principios y fundamentos de actuación en que se basa la ordenación y regulación de la función pública andaluza.

La regulación de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal corresponde al Consejo de Gobierno, que la dicta en el ejercicio de la potestad reglamentaria originaria que tiene en virtud de los artículos 152.1, párrafo primero, de la Constitución Española y 119.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Asimismo, ejerce esta competencia de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que se la atribuye para «establecer, dirigir y coordinar la política general de la Junta de Andalucía en materia del personal de la Administración de la Junta de Andalucía» (apartado 1) y para el ejercicio de «la potestad reglamentaria» (apartado 2.a).

En concreto, este desarrollo reglamentario de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal debe adoptar la forma jurídica de decreto, por aplicación de lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, que define los decretos acordados por el Consejo de Gobierno como «las decisiones que aprueben normas reglamentarias de este ...».

Es a la Consejería competente en materia de función pública a la que se atribuye «la planificación de los recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de personal» (artículo 9 de la Ley). Y, específicamente, dentro de dicha Consejería, 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, determina que corresponde a la Secretaría General para la Administración Pública, órgano directivo proponente de esta iniciativa normativa, la «planificación del sector público de la Junta de Andalucía ... así como de dirección, impulso, coordinación y gestión de las políticas en materia de función pública, e inspección de servicios, y así como de organización e información administrativa, estructura orgánica y procedimiento, y transformación continua de la Administración de la Junta de Andalucía».

De otra parte, respecto de la creación de la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, la Comisión Técnica Central de Valoración y la Comisión Central de Homologación de la evaluación del desempeño

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 21/123	

y de la carrera horizontal, el rango normativo viene dado por el artículo 31.4 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, que atribuye al Consejo de Gobierno la creación de las comisiones interdepartamentales, así como por su artículo 89.2, de acuerdo con el cual serán creados por decreto los órganos colegiados cuya presidencia o vocalías sean nombradas por decreto, en razón a su rango dentro de la estructura orgánica administrativa, así como los órganos integrados por representantes de más de una Consejería.

b) Respetto del ámbito de aplicación del proyecto de decreto.

El proyecto de decreto prevé su aplicación al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, conforme al artículo 2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Se incluye en este ámbito el personal que presta sus servicios en las Consejerías, Delegaciones del Gobierno, Delegaciones Territoriales o Provinciales, otros órganos dependientes o vinculados a la Administración de la Junta de Andalucía, así como en las agencias administrativas, agencias de régimen especial y agencias públicas empresariales del sector público andaluz, sin perjuicio de la normativa específica de los cuerpos y especialidades de la misma a los que se refiere la disposición adicional primera, a los que el proyecto de decreto será de aplicación supletoria en todo lo no regulado expresamente por estas normas específicas.

Este ámbito de aplicación responde a la habilitación otorgada al Consejo de Gobierno por la disposición final primera, apartados 3 y 4, para la aprobación del «*reglamento que desarrolle la carrera horizontal del personal funcionario prevista en los artículos 52 a 55 ...*», así como también para aprobar el «*reglamento que desarrolle los sistemas de evaluación del desempeño previstos en el capítulo III del título V ...*», el cual regula la evaluación del desempeño del personal funcionario.

De acuerdo con los artículos 2.b), 51 y 62 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la carrera profesional y la evaluación del desempeño del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía se articularán a través de los procedimientos previstos en la normativa laboral y en los convenios colectivos que resulten de aplicación, en los que se tendrán en cuenta los criterios establecidos en la mencionada Ley.

Asimismo, se contemplan las particularidades del personal funcionario interino que, de acuerdo con el artículo 52.4 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, tiene derecho a la carrera horizontal en los mismos términos que el personal funcionario de carrera, con las adaptaciones derivadas de su condición temporal y del carácter extraordinario de su nombramiento.

De este modo, el ámbito de aplicación del proyecto asegura la coherencia con el marco legal de la función pública andaluza, garantizando la aplicación homogénea de la evaluación del desempeño y carrera horizontal en el conjunto del personal de la Administración General y sirviendo de referencia para el resto del personal del sector público andaluz, en los términos previstos por la Ley.

c) Respetto del contenido de la regulación.

El contenido del proyecto de decreto es muy amplio y afecta a cuestiones muy diversas, todas relacionadas con la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, razón por la cual el análisis de las alternativas de regulación se ha centrado en los aspectos esenciales de la misma.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 22/123	

Entre las alternativas consideradas destaca la posibilidad de no adoptar medidas, las medidas de carácter organizativo no normativo y las distintas opciones de regulación material.

La opción de inacción vulneraría el mandato legal y generaría inseguridad jurídica, mientras que la opción no normativa impediría articular un sistema con verdaderos efectos retributivos y de carrera profesional.

La opción elegida consiste en aprobar un desarrollo reglamentario integral que, de forma coherente y unitaria, regule la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía. Esta opción asegura la objetividad, homogeneidad y coherencia de ambos sistemas, entre los cuales, además, existe una estrecha vinculación e interdependencia, así como su relación con la planificación estratégica y la evaluación posterior de sus efectos, constituyendo la alternativa óptima en orden a su adecuación a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

1. En cuanto a la regulación de la evaluación del desempeño, pueden analizarse las siguientes alternativas:

a) Alternativa 0: inacción o mantenimiento de la situación actual.

La no aprobación de un desarrollo reglamentario mantendría la ausencia de un sistema estructurado de evaluación del desempeño en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Ello supondría la imposibilidad de aplicar los artículos 59 a 61 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la falta de homogeneidad y objetividad en la valoración del rendimiento y la pérdida de oportunidades de mejora organizativa, así como el incumplimiento de lo preceptuado en el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) Alternativa no normativa: medidas organizativas internas.

Podría consistir en la implantación de sistemas de evaluación mediante instrucciones o manuales internos de gestión del rendimiento. Esta vía permitiría cierta flexibilidad, pero carecería de fuerza jurídica para producir efectos retributivos o de carrera profesional, generando desigual aplicación entre órganos y riesgo de inseguridad jurídica.

c) Alternativa elegida: regulación normativa.

La opción seleccionada consiste en establecer mediante decreto una regulación completa y estructurada del sistema de evaluación del desempeño aplicable al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, dando cumplimiento al mandato previsto en los artículos 59 y siguientes de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

Esta alternativa se considera la más adecuada frente a otras posibles opciones, como la regulación parcial, la aplicación experimental por sectores o la remisión a futuras instrucciones técnicas, por cuanto permite consolidar un marco común, homogéneo y garantista que sirva de referencia para toda la Administración General y sus entidades instrumentales.

El desarrollo reglamentario integral permite concretar los principios, dimensiones, áreas y factores de evaluación, así como los procedimientos de valoración, revisión, seguimiento y efectos asociados. De este modo, se dota a la Administración de un instrumento objetivo y transparente para medir la actuación del personal y su contribución a los resultados organizativos, con impacto directo en la mejora de la eficacia, la eficiencia y la calidad de los servicios públicos.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 23/123	

Entre las ventajas de esta alternativa destacan:

- La seguridad jurídica y coherencia normativa, al recoger en un único texto la estructura, metodología y efectos de la evaluación, evitando la dispersión de criterios.
- La homogeneidad en la aplicación de los procedimientos de valoración en todos los ámbitos organizativos, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.
- La orientación al desarrollo profesional, al vincular los resultados de la evaluación con planes de mejora, programas formativos y la carrera horizontal.
- La mejora de la rendición de cuentas, al incorporar mecanismos de revisión, seguimiento y transparencia en los resultados agregados.
- La alineación con los principios de buena regulación del artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al ser una medida necesaria, eficaz, proporcional, eficiente y transparente.

Por tanto, la alternativa elegida asegura una aplicación plena, coherente y sostenible del modelo de evaluación del desempeño, convirtiéndolo en una herramienta estratégica para la gestión del talento y la modernización de la Administración Pública andaluza.

2. Para la regulación de la carrera horizontal, pueden analizarse las siguientes alternativas:

a) Alternativa 0: no establecer regulación.

La omisión del desarrollo reglamentario de los artículos 52 a 55 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, mantendría sin efecto el derecho del personal a la carrera profesional horizontal, con imposibilidad de reconocimiento del complemento de carrera, desigualdad de trato respecto a otras Administraciones y pérdida de motivación.

b) Alternativa no normativa.

Consistiría en articular programas de reconocimiento interno sin configuración reglada. Dicha opción vulneraría la reserva normativa y generaría inseguridad jurídica, por lo que se descarta.

c) Alternativa elegida: regulación integral del sistema de carrera horizontal.

La alternativa seleccionada consiste en aprobar un decreto de desarrollo íntegro del sistema de carrera horizontal del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 52 de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

Esta opción resulta la más adecuada frente a otras alternativas, como la aprobación parcial por colectivos, la implantación mediante acuerdos o instrucciones internas, o el aplazamiento de su desarrollo, porque permite configurar un modelo único, estable y homogéneo, evitando desigualdades y vacíos normativos entre Consejerías o cuerpos.

El proyecto de decreto define con precisión los tramos de carrera, los requisitos de permanencia y consolidación, los factores de valoración, la metodología de acreditación de méritos y los efectos retributivos correspondientes. De

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 24/123	

esta manera, se dota a la Administración de un instrumento objetivo, verificable y transparente que vincula el progreso profesional con la experiencia, la formación y la evaluación del desempeño, conforme al principio de mérito y capacidad.

Desde el punto de vista de la necesidad y eficacia, la regulación integral garantiza la aplicación efectiva de un derecho reconocido en la Ley, evitando la dispersión de criterios que dificultaría su operatividad práctica. A su vez, proporciona seguridad jurídica y estabilidad al personal, al fijar un marco reglado de ascenso profesional que sustituye la discrecionalidad por la valoración técnica.

En cuanto a la proporcionalidad y eficiencia, la opción escogida permite implantar el sistema de manera gradual y sostenible, ajustando el impacto económico y organizativo mediante la previsión de tramos, factores y escalas de puntuación progresivas. Con ello se optimiza la gestión de los recursos humanos sin generar cargas innecesarias ni duplicidades administrativas.

Por último, la alternativa seleccionada refuerza la transparencia y la rendición de cuentas, al vincular la progresión profesional con criterios públicos de desempeño y con la trazabilidad de los resultados obtenidos, favoreciendo así la confianza del personal y la mejora continua en la calidad de los servicios públicos.

En suma, la regulación integral de la carrera horizontal permite convertir un mandato legal en un sistema operativo, equitativo y sostenible, garantizando su coherencia con la evaluación del desempeño y consolidando un modelo de desarrollo profesional propio, moderno y motivador para el empleo público andaluz.

d) Respecto del encuadramiento inicial regulado en la disposición transitoria primera.

Se establece en la misma lo siguiente: *«La persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública resolverá el encuadramiento inicial en los tramos I, II, III o IV en atención al número de años de permanencia, acreditados a 31 de diciembre de 2025 ...Con carácter excepcional y por una sola vez, el personal encuadrado inicialmente conforme a los apartados anteriores podrá solicitar el acceso al tramo V, o directamente al tramo VI, en cualquiera de las convocatorias que se celebren con posterioridad. Para ello deberá acreditar la permanencia total y acumulada a que se refiere el artículo 43 de este decreto para cada uno de los tramos V y VI respectivamente y haber cumplido, al menos, cuatro años de permanencia en el tramo IV reconocido».*

En relación con este encuadramiento inicial el proyecto de decreto regula el procedimiento para llevarlo a cabo y limita al IV el tramo máximo a reconocer.

La decisión propuesta sobre el tramo máximo a reconocer se fundamenta en el ejercicio de la potestad de autoorganización de esta Administración en relación con la gestión de sus recursos personales, en atención a los límites presupuestarios disponibles y dentro del marco jurídico establecido en la disposición transitoria segunda de la Ley 5/2023, de 7 de junio, y para dar cumplimiento a la misma.

Así, en el marco de la negociación colectiva se alcanzó el Acuerdo de 12 de noviembre de 2025, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía, ratificado posteriormente por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de noviembre de 2025. Uno de los compromisos estratégicos acordados fue *«Implantar un modelo para la evaluación del desempeño y la carrera*

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 25/123	

horizontal del personal funcionario y laboral». Asimismo, se acordó que «La Administración de la Junta de Andalucía se compromete a culminar antes del 30 de abril de 2026 el desarrollo normativo de la carrera horizontal y la evaluación del desempeño del personal a que se refieren los apartados a) y b) del artículo 2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en los términos exigidos por la citada Ley. Dicho desarrollo contemplará un encuadramiento inicial del personal en los tramos de carrera que se determine, de conformidad con lo establecido en la Ley 5/2023, de 7 de junio». En relación con ello, en su apartado III.1.3. se determinan los compromisos económicos de incremento de crédito para el periodo de vigencia del acuerdo respecto de la carrera profesional.

En el ámbito del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía las medidas contenidas en dicho Acuerdo han sido desarrolladas por el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 10 de noviembre de 2025, de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva del personal funcionario de carrera, alcanzado por unanimidad y ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 12 de enero de 2026. Se establece en dicho Acuerdo que «Siendo la carrera profesional del personal funcionario materia objeto de negociación de la Mesa Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía, el presente texto se suscribe como instrumento necesario para desarrollar en el ámbito sectorial las determinaciones económicas y de aplicación progresiva que, en materia presupuestaria, han sido aprobadas en la Mesa General, garantizando su aplicación al personal funcionario de la Administración en los términos que esta establezca ... Se realizará un encuadramiento inicial de carácter extraordinario mediante el cual al personal que cumpla los periodos de permanencia o antigüedad en el grupo o subgrupo correspondiente, se le reconocerá el tramo de carrera horizontal que le corresponda (I, II, III o IV), en función de los años acreditados ... Con carácter excepcional y por una sola vez, el personal encuadrado inicialmente conforme a los apartados anteriores podrá solicitar el acceso al tramo V o directamente al VI en cualquiera de las convocatorias que se celebren con posterioridad. Para ello deberá acreditar la permanencia total exigida para el acceso al tramo correspondiente y haber cumplido, al menos, las tres cuartas partes de la permanencia mínima exigida para el tramo a reconocer, aplicándose con análogos coeficientes a las puntuaciones mínimas exigibles, adecuándose al periodo de permanencia mínima exigida ... Se garantiza un calendario de pago progresivo y verificable, formulado conforme a las disponibilidades presupuestarias, que contempla el de los Tramos I a IV en su totalidad entre 2026 y 2029, y de la totalidad del complemento de desempeño en el periodo comprendido entre 2029 y 2030, de manera que para el año 2029 se alcance la totalidad de los cuatro tramos correspondientes al encuadramiento inicial de carácter extraordinario, y en el 2030 la totalidad del complemento de desempeño». Asimismo, se incluye en su anexo la tabla retributiva que registrará los tramos de la carrera profesional horizontal de todos los grupos de clasificación profesional del personal funcionario establecida en la Ley de la Función Pública de Andalucía.

En consecuencia, la regulación del encuadramiento inicial como máximo en el tramo IV y el calendario progresivo de abono del complemento de carrera asociado responden a la decisión autoorganizativa, acordada de forma unánime con las organizaciones sindicales representativas en los correspondientes ámbitos de negociación, de aplicar lo dispuesto en la disposición transitoria segunda de la Ley con sujeción estricta a las disponibilidades presupuestarias, que determinan los créditos máximos autorizados para este fin y el marco temporal de ejecución presupuestaria (estos datos se han incorporado al apartado 4.2 de esta Memoria).

Junto a lo anterior, se ha valorado también que la disposición transitoria segunda de la Ley establece que «La incorporación a la carrera horizontal, una vez que se inicie, se producirá en el tramo que corresponda al número de

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 26/123	

años de permanencia, contabilizados de conformidad con lo establecido en el artículo 53». Este artículo 53 prevé en su apartado 2 que «Para el inicio de la carrera horizontal y el ascenso a cada tramo se exigirán los años completos de permanencia, continuados o no, que reglamentariamente, previa negociación colectiva, se establezcan, y haber superado la valoración correspondiente conforme a los méritos y aptitudes que se establecen en el artículo 52, apartado 2». Y, por último, el citado artículo 52.2 dispone que «A estos efectos, se podrán valorar, entre otros, la trayectoria y actuación profesional; la calidad de los trabajos realizados en materia de innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento, competencias digitales y colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares; la formación y, en su caso, la participación en actividades de gestión del conocimiento, docencia o investigación en líneas de interés para la organización; los conocimientos adquiridos; las competencias adquiridas y que hayan sido acreditadas o reconocidas; el resultado de la evaluación del desempeño; la colaboración voluntaria en la ejecución de acuerdos o convenios formalizados por la Administración de la Junta de Andalucía con otras Administraciones públicas para la consecución de objetivos comunes; así como otros méritos y aptitudes que puedan establecerse por razón de la especificidad de la función desarrollada, la participación en proyectos institucionales y la experiencia obtenida, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente, previa negociación colectiva». De esta regulación se han extraído las siguientes conclusiones:

- La incorporación a la carrera horizontal, una vez que se inicie, se producirá en el tramo que corresponda al número de años de permanencia.
- Esos años de permanencia serán los que reglamentariamente se establezcan, previa negociación colectiva.
- Para el inicio de la carrera horizontal y el ascenso a cada tramo se exigirá, además de los años completos de permanencia que se establezcan, también haber superado la valoración correspondiente conforme a los méritos y aptitudes que se establecen en el artículo 52.2.
- La valoración de los factores se realizará en los términos que se establezcan reglamentariamente, previa negociación colectiva.

El proyecto de decreto constituye el desarrollo reglamentario de estas previsiones legales a las que se ha hecho referencia, y contiene la siguiente regulación: dispone en su artículo 43.1 cuál es el número de años completos de permanencia en el grupo o subgrupo, continuados o no, que son necesarios para el inicio de la carrera horizontal y el ascenso sucesivo a cada tramo; regula en su artículo 48 cuáles los factores valorables; y establece en su disposición transitoria primera la forma de aplicar la disposición transitoria segunda de la Ley, que es en dos fases o etapas:

En la primera etapa se realizará el encuadramiento inicial en los tramos I, II, III o IV en función del número de años de permanencia, sin exigir ningún requisito más ni una valoración, pues, aunque la disposición transitoria segunda de la Ley no exime de dicha valoración, su artículo 52.2 permite que reglamentariamente, previa negociación colectiva, se establezcan los términos de la valoración de los factores. Respecto de las personas encuadradas inicialmente, cuando se realice la primera convocatoria de carrera se continuará con el procedimiento ordinario de acceso y consolidación de los tramos que correspondan, donde ya sí será necesario cumplir con el requisito relativo a las evaluaciones del desempeño positivas y alcanzar en la valoración de los factores que correspondan las puntuaciones mínimas previstas al efecto. Pero con carácter excepcional y por una sola vez, el personal encuadrado inicialmente en el tramo IV podrá solicitar el acceso al tramo V, o directamente al tramo VI, en cualquiera de las convocatorias que se celebren con posterioridad, siempre que acredite la permanencia total y acumulada necesaria para cada uno de

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 27/123	

los tramos V y VI respectivamente y haber cumplido, al menos, cuatro años de permanencia en el tramo IV reconocido. Esto beneficia al personal funcionario pues puede consolidar el tramo V o VI en el mismo tiempo que si no se realizase el encuadramiento inicial y hubiese que esperar a obtener las evaluaciones positivas de desempeño necesarias, y ello percibiendo el complemento de carrera horizontal con efectos de 1 de enero de 2026.

2.3. Justificación de la adecuación de la norma a los principios de buena regulación.

En la elaboración y tramitación de este proyecto de decreto se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y en el artículo 7 bis.1.a).3º del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, en relación con los principios de buena regulación.

1º) Principio de necesidad: en relación con el principio de necesidad, este proyecto de decreto tiene por objeto llevar a cabo el **desarrollo reglamentario** de la regulación contenida en la sección 1.ª del capítulo II y en el capítulo III del título V, así como dar cumplimiento a la obligación contenida en los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio, consistente en el desarrollo reglamentario, por un lado, de la carrera horizontal y, por otro, de la evaluación del desempeño, con la finalidad de que su aplicación se lleve a cabo con plenas garantías y seguridad jurídica para las personas destinatarias y también para la propia Administración. Se trata de un desarrollo reglamentario integral que, de forma coherente y unitaria, regula la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, lo que asegura la objetividad, homogeneidad y coherencia de ambos sistemas, entre los cuales, además, existe una estrecha vinculación e interdependencia, así como su relación con la planificación estratégica y la evaluación posterior de sus efectos. Así, con su aprobación se busca dar respuesta a las siguientes necesidades:

a) En primer lugar, garantizar el mantenimiento, mejora y calidad de la prestación de los servicios públicos, a cuyo fin, la evaluación del desempeño tendrá una dimensión individual y una dimensión colectiva por unidad administrativa definida a partir del instrumento de planificación estratégica y tomará en consideración, de forma acreditada y objetiva, el logro de los objetivos individuales y la apreciación de la conducta profesional en el desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo, así como el desarrollo de competencias básicas definidas. Por su parte, el ascenso a cada tramo de la carrera horizontal exigirá la valoración de una serie de factores vinculados a la trayectoria, actuación profesional y calidad de los trabajos realizados, a los conocimientos y competencias adquiridos y a la participación en actividades de gestión del conocimiento e innovación. En consecuencia, tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal son instrumentos de profesionalización del personal y contribuyen a una mayor implicación del personal en su formación y en la mejora de sus competencias profesionales, lo cual, necesariamente, repercutirá en la mejora continua de la actuación de la Administración, orientada siempre a la excelencia en la calidad de los servicios públicos que demanda la ciudadanía.

b) En segundo lugar, mejorar las condiciones laborales del personal, dado que, por un lado, la evaluación positiva del desempeño está vinculada a la percepción de retribuciones vinculadas a la misma y, por otro, la carrera horizontal permite el desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y también conlleva la percepción mensual de un complemento retributivo a ella asociado.

2º) Principio de eficacia: en relación con el principio de eficacia, este proyecto de decreto se fija como objetivo ser un **instrumento normativo adecuado para dar respuesta a las necesidades** indicadas, con transparencia y

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 28/123	

seguridad jurídica, razón por la cual abarca tanto la metodología, como las cuestiones jurídicas, técnicas y organizativas que se han considerado indispensables para su implantación, conforme a lo dispuesto en la sección 1.ª del capítulo II y en el capítulo III del título V de la Ley.

3º) Principio de proporcionalidad: respecto del principio de proporcionalidad, y tras el análisis de las diferentes alternativas, se ha incluido en el proyecto de decreto la **regulación que se considera imprescindible** para atender a la necesidad de desarrollar las previsiones de la Ley en las materias que constituyen su objeto, valorando que es un instrumento adecuado para garantizar su consecución y su aplicación al personal incluido en su ámbito de aplicación y que no existen otras medidas distintas o menos gravosas para hacerlo posible.

4º) Principio de seguridad jurídica: para garantizar el principio de seguridad jurídica, la regulación contenida en este proyecto de decreto tiene en cuenta las disposiciones del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley 5/2023, de 7 de junio, para ser coherente con la legislación estatal de carácter básico y la legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía vigentes en materia de empleo público y lograr así generar un **marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre que facilite su aplicación**. Asimismo, como se ha indicado anteriormente, esta norma se dicta en el ejercicio de la potestad reglamentaria originaria que corresponde al Consejo de Gobierno en virtud de los artículos 152.1, párrafo primero, de la Constitución Española y 119.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Por su parte, las habilitaciones otorgadas en la disposición final primera para el desarrollo del proyecto de decreto se han regulado atendiendo a las competencias que la normativa vigente que resulta de aplicación atribuye a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública y a la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública.

5º) Principio de transparencia: en relación con el principio de transparencia, este proyecto de decreto se fija como objetivo **aportar seguridad jurídica y transparencia** en la aplicación de la evaluación del desempeño y el desarrollo de la carrera horizontal, para que las personas interesadas puedan conocer de antemano las reglas a las que se sujetarán los procedimientos para su aplicación, los requisitos que deben cumplirse y los efectos que de ellos pueden derivarse. Destacar también que la redacción del texto normativo se ha analizado en el seno de dos grupos de trabajo creados al efecto con representantes de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía. Posteriormente, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.1 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, se ha llevado a cabo la negociación en este último órgano, donde se alcanzó el pasado 24 de noviembre un acuerdo por unanimidad. De igual modo, de acuerdo con el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y el artículo 45 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, se han realizado los trámites de consulta pública previa y audiencia e información pública. Y, finalmente, hacer constar que ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13.1.c) y d) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Hay que indicar que no se recabará el informe de la Comisión Consultiva de la Transparencia y la Protección de Datos de Andalucía del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía. El Decreto 434/2015, de 29 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, fija en su artículo 15.1.d), entre las funciones de dicha Comisión, la de informar, con carácter preceptivo, los anteproyectos de leyes y proyectos de disposiciones generales sobre las materias competencia del Consejo. No

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 29/123	

obstante lo anterior, se prescindirá de dicho informe por las razones que se justifican en el apartado 11.2.b). 1º) de esta Memoria.

6º) Principio de eficiencia: por último, por lo que se refiere al principio de eficiencia, se ha buscado **no incluir cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.**

Además, de conformidad con disposición adicional segunda, apartado 1, de la Ley 5/2023, de 7 de junio, el proyecto de decreto prevé la obligatoriedad de la relación con la Administración a través de medios electrónicos en los procedimientos de inicio y ascenso en los tramos de la carrera horizontal, con el fin de generar mayor agilidad en la tramitación de los procedimientos y una mejor accesibilidad de las personas interesadas, por la posibilidad de realizar los trámites necesarios dentro del plazo establecido desde cualquier lugar y hora.

3. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROYECTO DE DECRETO.

3.1. Contenido.

3.1.a). Estructura del proyecto de decreto.

El proyecto de decreto consta de una parte expositiva, tres títulos, setenta y cuatro artículos, seis disposiciones adicionales, siete disposiciones transitorias, tres disposiciones finales y seis anexos.

3.1.b). Principales aspectos y medidas más importantes contenidas en el proyecto de decreto.

El proyecto de decreto tiene por objeto establecer **un sistema regulador de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal** que garantice en su valoración, reconocimiento y efectos con el máximo nivel de seguridad jurídica, transparencia y objetividad. Con ello contribuye a **mejorar la eficiencia de la Administración, la gestión pública y la calidad del servicio público**, mediante la profesionalización de la función pública a través del establecimiento de un sistema de competencias, adecuadas a las necesidades operativas y estratégicas de la organización, y la valoración de la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados del personal, sin menoscabo de sus derechos.

A) El **título I** está dedicado a las disposiciones generales:

Los artículos 1 a 10 regulan las **cuestiones o disposiciones de carácter general**: objeto; ámbito de aplicación; definiciones de evaluación del desempeño y carrera horizontal, sus principios inspiradores y fundamentos de actuación, y sus características propias y comunes; y características del sistema de competencias y el régimen de acreditación de las mismas.

- ➔ Es de especial relevancia la regulación del sistema de competencias, como conjunto integrado de conocimientos, habilidades, aptitudes, valores y actitudes que deben poseer las personas empleadas en la Administración Pública para desempeñar sus funciones y tareas según las buenas prácticas. Asimismo, lo es también su clasificación en competencias básicas (las que deben tener o desarrollar todas las personas de la Administración desde el inicio de su compromiso como empleadas públicas, para el desempeño de cualquier puesto de trabajo), genéricas (las que deben tener o desarrollar las personas para el desempeño de puestos que son comunes y transversales a diferentes ámbitos de trabajo o perfiles), técnicas (las que deben tener o desarrollar las personas para el desempeño de puestos de ámbitos o perfiles específicos), singulares (las competencias técnicas que deben tener o desarrollar las personas para el desempeño de

30

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 30/123	

funciones o tareas singulares o en circunstancias particulares), y digitales (las relacionadas con las habilidades y conocimientos necesarios para desenvolverse con soltura, seguridad y confianza en el entorno digital, a través del uso creativo y crítico de las Tecnologías de la Información y la Comunicación). Por último, hay que destacar también la definición del diccionario de competencias y del mapa de competencias.

B) El título II está dedicado a la evaluación del desempeño:

Se estructura en cinco capítulos.

- El capítulo I comprende los artículos 11 a 14 y está dedicado a la **estructura de la evaluación del desempeño**, regulando:

a) La periodicidad de las evaluaciones: se prevén anuales, con seguimiento continuado y referidas a la actuación profesional durante el año natural inmediatamente anterior, con determinadas especificidades en función del tiempo de desempeño efectivo de los puestos de trabajo.

b) Los sujetos de la evaluación: son el personal evaluado, el personal evaluador, la persona superior jerárquica del personal evaluador y las unidades de evaluación.

c) Sus funciones y responsabilidades.

➔ Es de especial relevancia la previsión de que la evaluación del desempeño tendrá una dimensión individual y una dimensión colectiva por unidad administrativa, definida a partir del instrumento de planificación estratégica determinado por cada Consejería, agencia y órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía. También que tomará en consideración, de forma acreditada y objetiva, el logro de los objetivos individuales y la apreciación de la conducta profesional en el desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo, así como el desarrollo de competencias básicas definidas, valorándose la conducta profesional conforme a lo dispuesto en el artículo 60.3.d) de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Destacar, asimismo, que, con el objetivo de garantizar una mayor objetividad, equidad y transparencia, la evaluación del desempeño se llevará a cabo mediante la autoevaluación de la persona empleada pública y mediante un proceso colaborativo con doble validación, en el que la persona evaluadora y la persona colaboradora considerarán la autoevaluación, analizarán, deliberarán y acordarán los resultados de la evaluación.

- El capítulo II incluye los artículos 15 a 25 y está dedicado al **contenido de la evaluación del desempeño**, regulando:

a) Las áreas de evaluación en su dimensión individual: son el área de tareas y el área contextual y organizacional y se valoran mediante el informe de rendimiento y el informe de desempeño de competencias básicas, pudiendo dar lugar a un plan de mejora individual, cuando de las evaluaciones resultara la necesidad de mejora de alguna de las áreas, y a un programa de formación específico, por la obtención por primera vez de un resultado negativo en la evaluación del desempeño.

b) Las áreas de evaluación en su dimensión colectiva: son el área de tareas y el área contextual, siendo los criterios de valoración a tener en cuenta, en la primera de ellas, el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de la unidad administrativa y, en la segunda, la organización y coordinación interna, la innovación y mejora continua y el trabajo en equipo y colaboración.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 31/123	

- c) Los instrumentos de planificación estratégica, que son necesarios para que los sistemas de evaluación del desempeño entren en funcionamiento y produzcan efectos.
- d) Los criterios que se tomarán de referencia para establecer los objetivos asignados a las áreas evaluación, tanto en su dimensión individual como colectiva.
- e) Los resultados y efectos de la evaluación del desempeño, siendo condición indispensable para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño la obtención de resultados positivos en dicha evaluación.

➔ Resaltar de esta regulación la previsión de que, cuando de las evaluaciones resultara la necesidad de mejora en alguna de las áreas de desempeño individual, la persona evaluadora propondrá aquellas acciones formativas o medidas de apoyo a la persona interesada que considere necesarias para mejorar el desempeño del personal evaluado y se reflejará en el Plan de Mejora Individual, con el objetivo de optimizar el desempeño de la persona evaluada a través de formación y adecuación de los recursos materiales o tecnológicos. También la necesidad de que, para que los sistemas de evaluación del desempeño entren en funcionamiento y produzcan efectos en los términos previstos en la Ley 5/2023, de 7 de junio, será preciso que las Consejerías, agencias y órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía implementen con carácter previo y de forma efectiva su instrumento de planificación estratégica, en el que deberán constar los objetivos estratégicos y operativos a alcanzar por cada unidad administrativa en el período que se establezca y que, como mínimo, tendrá carácter anual.

- El capítulo III incluye los artículos 26 a 30 y regula los **actos preparatorios** y el **procedimiento de evaluación del desempeño**, en concreto:

a) Las entrevistas de evaluación, que son dos:

1. La inicial, de carácter obligatorio, con la que comienza el proceso de evaluación y en la que se determinarán los objetivos a alcanzar en el contexto del área de tareas durante el período de evaluación, los cuales se reflejarán en el documento de compromisos.
2. La final, también obligatoria, a la conclusión de cada período de evaluación, para analizar la actuación profesional, los resultados obtenidos y la contribución a los objetivos colectivos, debiendo presentar la persona evaluada el portafolio de desempeño, junto con su autoevaluación. En este documento se recogerán la actividad desarrollada, los documentos y materiales acreditativos de las habilidades, competencias y logros alcanzados y, en su caso, las medidas de mejora aplicadas.

b) El informe de evaluación del desempeño, con el resultado de la valoración efectuada, y su revisión.

c) El Órgano Técnico de Revisión, al que corresponde conocer, analizar e informar sobre cuantas alegaciones se deriven del proceso de evaluación del desempeño del personal al que se extienda su ámbito de actuación.

➔ Destacar de este capítulo la regulación de la forma de revisión del informe de evaluación del desempeño por el Órgano Técnico de Revisión, que recibe las alegaciones formuladas por las personas interesadas y emite informe preceptivo y vinculante sobre el resultado de dicha revisión. También que la entrevista inicial se reflejará en el correspondiente documento de compromisos, suscrito de manera conjunta por el personal evaluador responsable y el personal evaluado.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 32/123	

- El capítulo IV lo componen los artículos 31 a 36, organizados en tres secciones, y está dedicado a las Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño, que son las siguientes:

a) La Comisión Central Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía: es el órgano colegiado y paritario de participación en las cuestiones comunes a todos los colectivos de personal incluidos en su ámbito.

b) La Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía: es el órgano colegiado y paritario permanente de valoración global de los procesos de evaluación del desempeño y de los resultados obtenidos, así como de coordinación de los criterios de actuación relativos a dichos procesos.

➔ Resaltar de esta regulación la posibilidad de que las Comisiones, en su ámbito correspondiente y tras la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, puedan formular propuestas de mejora de dichos resultados.

- El capítulo V abarca los artículos 37 a 41 y regula la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, como órgano técnico colegiado interdepartamental de consulta, asesoramiento y participación que tiene por finalidad hacer efectiva la coordinación de las políticas y sistemas de la evaluación del desempeño en el ámbito de las Administraciones Públicas de Andalucía.

➔ Mencionar específicamente las competencias que se atribuyen a esta Comisión de validación previa de los sistemas de evaluación y análisis del impacto de la evaluación en la carrera profesional, la formación y la retribución del personal empleado público, proponiendo ajustes para mejorar la correlación entre evaluación y promoción profesional, entre otras igualmente relevantes.

C) El título III está dedicado a la carrera horizontal:

Se estructura en seis capítulos.

- El capítulo I comprende los artículos 42 y 43 y está dedicado a los **tramos de la carrera horizontal**. También se regula el número de años completos de permanencia en el grupo o subgrupo necesarios para el inicio de la carrera y el ascenso sucesivo a cada tramo.

➔ Se prevén seis tramos: inicial, de desarrollo, intermedio, avanzado, experto y superior.

- El capítulo II incluye los artículos 44 a 46 y regula los **requisitos para la consolidación de los tramos**.

➔ Destacar de esta regulación que, para participar en las convocatorias para el inicio y ascenso en los tramos de carrera horizontal, se requerirá reunir los años completos de permanencia regulados para cada tramo y también disponer de tantas evaluaciones positivas de desempeño como años de permanencia sean exigibles para el reconocimiento del tramo solicitado, debiendo en todo caso ser positiva la evaluación inmediatamente anterior a la consolidación de un tramo.

- El capítulo III lo componen los artículos 47 a 61, que regulan los factores valorables para determinar la puntuación correspondiente a las solicitudes de consolidación y ascenso en los tramos de carrera horizontal.

➔ Se encuadran en tres bloques:

- Bloque 1: trayectoria, actuación profesional y calidad de los trabajos realizados. El factor valorable es la

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 33/123	

evaluación del desempeño.

- Bloque 2: conocimientos y competencias. Los factores valorables son: formación recibida; titulaciones oficiales; docencia impartida, tutorización y mentorización; competencias digitales y competencias profesionales.

- Bloque 3: gestión del conocimiento e innovación. Los factores valorables en este bloque son: difusión del conocimiento; transferencia del conocimiento; innovación; colaboración con otras Administraciones a través de convenios; participación en proyectos institucionales y en tribunales y comisiones de procesos selectivos para el acceso, promoción o provisión de puestos de trabajo; y proyectos de mejora colectiva o, en su caso, memoria.

- El capítulo IV lo integran los artículos 62 a 72, organizados en cuatro secciones y regula el **procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal**: competencias, convocatoria, Comisiones Técnicas de Valoración, Comisión Técnica Central de Valoración, tramitación de las solicitudes y la resolución de dicho procedimiento.

➔ Puede destacarse de esta regulación que habrá una convocatoria única por cada órgano competente, de vigencia anual, en la que se establecerán dos plazos de presentación de solicitudes al año: el primero de ellos comenzará el primer día hábil de la tercera semana del mes de abril y el segundo plazo se abrirá el primer día hábil del mes de octubre correspondiente al año en curso. En ambos plazos se aplicarán los mismos criterios y condiciones y deberán respetarse idénticos baremos, plazos de resolución y requisitos. También destacar que son las comisiones técnicas de valoración las que elaboran la lista de personas que, de acuerdo con la puntuación total y la obtenida en los factores o bloques de factores para los que este decreto exige una puntuación mínima, cumplen con lo exigido para el reconocimiento del tramo de carrera horizontal solicitado, con indicación de este.

- El capítulo V lo integra el artículo 73, que regula el complemento retributivo de carrera profesional.

➔ El reconocimiento de los diferentes tramos de la carrera horizontal conllevará la percepción mensual del complemento de carrera profesional, **que se percibirá conforme a lo establecido en el artículo 55.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio**, si bien su reconocimiento desplegara efectos administrativos desde la fecha de inicio del plazo para la presentación de la correspondiente solicitud. En cuanto a los efectos económicos, el artículo 73 del proyecto de decreto establece que se producirán conforme a lo dispuesto en su artículo 72.1, de acuerdo con el cual la resolución relativa a las solicitudes presentadas en el primer plazo de presentación de solicitudes se dictará como máximo el 31 de agosto y la correspondiente al segundo plazo como máximo el 31 de enero del año siguiente, teniendo en ambos casos efectos económicos desde el primer día del mes de agosto y enero, respectivamente, garantizándose así la homogeneidad en la aplicación del sistema de carrera horizontal. La cuantía del complemento de carrera profesional será igual para todo el personal funcionario del mismo cuerpo que tenga reconocido el mismo tramo, de acuerdo con lo que establezca, para cada anualidad, la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Por último, el capítulo VI lo compone el artículo 74, que está dedicado a las especialidades aplicables al **personal funcionario interino**.

➔ Este personal tiene derecho a la carrera horizontal en los mismos términos que el personal funcionario de carrera, de la forma que resulte adecuada a la naturaleza de su condición temporal y al carácter

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 34/123	

extraordinario y urgente de su nombramiento.

D) Las disposiciones adicionales regulan las siguientes cuestiones:

- La garantía retributiva.

- ➔ La aplicación de lo establecido en el proyecto de decreto no supondrá merma en las retribuciones fijas y periódicas que se estén percibiendo antes de su entrada en vigor.

- El personal procedente de otras Administraciones Públicas.

- ➔ Tendrá derecho al reconocimiento de la evaluación positiva del desempeño obtenida y del progreso en el sistema de carrera profesional alcanzado en su Administración de origen, en las condiciones que se establecen, y, durante el tiempo que permanezca vinculado a la misma a la Administración General de la Junta de Andalucía, tendrá derecho a la carrera horizontal regulada en el proyecto de decreto.

- La garantía del tramo de carrera horizontal consolidado.

- ➔ Se regulan la adscripción en los supuestos de remoción de un puesto cuya forma de provisión sea el concurso o cuando se produzca el cese en un puesto de trabajo obtenido por libre designación y las consecuencias sobre el tramo de carrera profesional consolidado.

- La creación de la Comisión Central de Homologación de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal, como órgano técnico colegiado encargado de resolver sobre la homologación de los sistemas de carrera horizontal y de evaluación del desempeño aplicados en las Administraciones Públicas de origen del personal que se incorpore o reintegrese a la Administración General de la Junta de Andalucía mediante procedimientos de movilidad interadministrativa o cualesquiera otros previstos en la normativa vigente.

- ➔ La homologación tendrá como finalidad el reconocimiento, total o parcial, de los efectos profesionales y económicos derivados del sistema de origen, siempre que se acredite una equivalencia sustancial con el sistema regulado en el proyecto de decreto.

- El seguimiento del sistema de carrera horizontal.

- ➔ Se prevé que, sin perjuicio de las funciones atribuidas a la Comisión Técnica Central de Valoración, transcurridos seis años desde la entrada en vigor de la norma, esta evaluará el grado de cumplimiento de las finalidades del sistema de carrera horizontal y emitirá un informe preceptivo sobre los resultados de su implantación, pudiendo proponer que se eleve al Consejo de Gobierno, en función de dichos resultados y, previa negociación colectiva, la adecuación de las puntuaciones.

- Y el acceso al tramo I del personal laboral que acceda a la condición de personal funcionario mediante los procesos de promoción convocados al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- ➔ Se reconocerá el tiempo de servicios prestados en la categoría profesional de origen desde la que se produjo la participación en dichos procesos, a los efectos de determinar el período de permanencia exigido en el artículo 43.1.a) del proyecto de decreto para el acceso a la carrera horizontal como personal funcionario, y la totalidad de factores acreditados en dicha categoría, excluyendo para ambos casos, tiempo de servicios

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 35/123	

prestados y factores acreditados, los utilizados para la consolidación de los tramos de carrera alcanzados en su condición de personal laboral.

E) Las disposiciones transitorias regulan las siguientes materias:

- El encuadramiento inicial y las especialidades de la primera convocatoria para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.

➔ Se prevé que, de acuerdo con el procedimiento establecido, la resolución de encuadramiento será comunicada a la Consejería en la que se encuentre adscrita la persona interesada, a fin de que procesa al abono del complemento asociado al mismo, en atención al número de años de permanencia, acreditados a 31 de diciembre de 2025, con efectos de 1 de enero de 2026. Asimismo, se establece que, con carácter excepcional y por una sola vez, el personal encuadrado inicialmente podrá solicitar el acceso al tramo V, o directamente al tramo VI, en cualquiera de las convocatorias que se celebren con posterioridad, siempre que se cumplan determinados requisitos.

- La situación singular en la carrera horizontal en casos de retraso en la implementación de la evaluación del desempeño. Se regula la forma de otorgar la puntuación al factor de evaluación del desempeño para la carrera horizontal en el caso de que en el año 2026 y en el año 2027 no se haya implementado la evaluación del desempeño.

➔ Se regula la forma de otorgar la puntuación al factor de evaluación del desempeño para la carrera horizontal en el caso de que en el año 2026 y en el año 2027 no se haya implementado la evaluación del desempeño.

- La previsión de que hasta que se resuelva la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal se mantendrán en vigor el actual sistema de reconocimiento y consolidación de grado personal, así como las garantías retributivas que le son propias.

➔ El complemento retributivo asociado al nivel del puesto de trabajo desempeñado no será objeto de absorción ni de sustitución por el complemento vinculado a la carrera profesional horizontal.

- La previsión de que las Consejerías, agencias y órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía deberán aprobar e implementar de forma efectiva sus respectivos instrumentos de planificación estratégica:

➔ En el plazo máximo de seis meses a partir desde la entrada en vigor de la norma.

- La previsión también de que, mientras no se haya completado el desarrollo del mapa de competencias técnicas para todos los puestos tipo por parte del Instituto Andaluz de Administración Pública, la valoración de este factor en los procesos de carrera se realizará mediante autoevaluación.

➔ La autoevaluación se formalizará por la persona interesada y validada por la unidad de evaluación.

- La implantación progresiva y calendario de abono de los efectos económicos derivados de la carrera horizontal.

➔ Los efectos económicos derivados del régimen de encuadramiento inicial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, previsto en la disposición transitoria primera, se harán efectivos de forma gradual y progresiva, con el fin de garantizar su plena incorporación al régimen retributivo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este proyecto de decreto, en condiciones de

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 36/123	

sostenibilidad presupuestaria y equilibrio financiero.

- La implantación progresiva y calendario de abono de los efectos económicos derivados de la evaluación del desempeño.
- ➔ La incorporación de los efectos económicos derivados de la evaluación del desempeño se realizará de manera escalonada, garantizando una implantación ordenada y compatible con los principios de estabilidad presupuestaria y equilibrio financiero.

F) Por último, las **disposiciones finales** contienen una modificación parcial del artículo 14 del Decreto 9/1986, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Regulador del Registro General de Personal, las habilitaciones para el desarrollo de la norma, y la regla de entrada en vigor.

- ➔ En concreto, la modificación del Decreto 9/1986, de 5 de febrero, tiene por objeto, por un lado, añadir a la lista de actos que serán objeto de inscripción el reconocimiento de los tramos de carrera horizontal, así como también todos los factores a que se refiere el artículo 61.1 del proyecto de decreto, en consonancia esto último con la previsión de que dichos factores deberán constar inscritos en el Registro General de Personal.

G) Por su parte, los seis **anexos** del proyecto de decreto contienen:

- La ponderación de los factores en la carrera horizontal.
- Los coeficientes de ponderación del tiempo de permanencia en grupos o subgrupos inferiores en el sistema de carrera horizontal.
- Un glosario de términos.
- La valoración y cómputo de los factores del sistema de carrera horizontal.
- Las tablas de modelo para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal funcionario.
- Las tablas de implantación progresiva y calendario de efectos económicos de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

3.1.c). Elementos novedosos del proyecto de decreto.

Este proyecto de decreto no sustituye a ninguna norma anterior ni contiene excepciones a lo dispuesto en otras normas, puesto que es la primera vez que se va a desarrollar reglamentariamente la regulación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en aplicación de lo dispuesto en la Ley 5/2023, de 7 de junio. Los aspectos más destacados de dicha regulación se han expuesto en el apartado inmediatamente anterior.

3.2. Procedimiento.

3.2.a). Diseño funcional del procedimiento.

Los procedimientos que regula el proyecto de decreto son los siguientes:

- PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 37/123	

DISEÑO FUNCIONAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENÉRICO		
Trámite o actuación genérico	Artículo LPACAP	Anotaciones sobre el procedimiento concreto
FASE DE INICIACIÓN		
Procedimiento iniciado de oficio		
Acuerdo de inicio	58-62	El proyecto de decreto regula en su artículo 26.1 los actos preparatorios, estableciendo que la entrevista inicial, de carácter obligatorio, es el acto preparatorio en el que se determinarán los objetivos a alcanzar en el contexto del área de tareas durante el período de evaluación, que se reflejarán en el correspondiente documento de compromisos, siendo este el instrumento suscrito de manera conjunta por el personal evaluador responsable y el personal evaluado. La persona evaluada podrá incorporar las observaciones que estime oportunas respecto a los compromisos establecidos. Asimismo, una vez transcurrido cada período de evaluación se efectuará una entrevista final de evaluación de carácter obligatorio, consistente en un diálogo entre el personal evaluador y el personal evaluado para analizar la actuación profesional, los resultados obtenidos y la contribución a los objetivos colectivos, presentándose por la persona evaluada el portafolio de desempeño a que se refiere el apartado 4, junto con su autoevaluación. En este acto se proporciona retroalimentación, se identifican necesidades de formación y se establecen medidas para la mejora de competencias y procesos de trabajo, así como nuevos objetivos para el siguiente período. A continuación, en su artículo 28.1 establece que, mediante resolución anual, que deberá ser objeto de publicación antes del día 15 de enero de cada año en la Sede electrónica general de la Administración de la Junta de Andalucía, el órgano directivo central competente en materia de función pública iniciará el procedimiento de evaluación y establecerá el plazo máximo en el que el personal evaluador deberá trasladar el informe de evaluación del desempeño a la unidad de evaluación, a los efectos de recabar su conformidad.
Notificación del acuerdo de inicio	39-46	El artículo 28.1 establece que la resolución de inicio del procedimiento se publicará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.
FASE DE INSTRUCCIÓN		
Actos de instrucción: consultas, comprobaciones, análisis, etc.	75	1. Remisión del informe de evaluación del desempeño a la unidad de evaluación en el plazo que determine el órgano directivo central competente en materia de función pública (artículo 28.1). 2. Notificación al personal evaluado del informe de evaluación del desempeño por la unidad de evaluación, concediéndole un plazo de cinco días, a contar desde el siguiente al de la notificación, para que pueda formular alegaciones (artículo 28.2). 3. Remisión por la unidad de evaluación de las alegaciones recibidas, junto con el informe de evaluación del desempeño, al Órgano Técnico de Revisión (artículo 28.3).

		3. Remisión por el Órgano Técnico de Revisión a la unidad de evaluación del informe con el resultado de la evaluación en el plazo de quince días desde su emisión (artículo 28.3).
Alegaciones	76	Alegaciones al informe de evaluación del desempeño por plazo de cinco días desde que es notificado al personal evaluado por la unidad de evaluación (artículo 28.2).
Periodo de prueba	77-78	No se prevé.
Informes	79-81	Informe del Órgano Técnico de Revisión con el resultado de la evaluación (artículos 28.3 y 30.3.a).
Audiencia	82	No se prevé.
Información pública	83	No se prevé.
Presentación de alegaciones en audiencia o información pública	76	No se prevé.
Propuesta de resolución	88.7	La unidad de evaluación formulará propuesta de resolución sobre todos los expedientes relativos al personal evaluado de su ámbito de competencias, que elevará al órgano competente para resolver (artículo 28.4).
FASE DE FINALIZACIÓN		
Resolución expresa	88.7	La resolución corresponde a la persona titular de la Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía u órgano en quien esta delegue (artículo 28.4). La resolución que ponga fin al procedimiento deberá ser dictada y notificada, como máximo, en el plazo de tres meses a contar desde la fecha del acuerdo de inicio del procedimiento, regulado en el artículo 28.1.
Notificación/publicación de la resolución	45-46	Se prevé expresamente (artículo 28.5).
Recursos posibles contra la resolución	112 y ss.	En el artículo 28.5 se establece que contra dicha resolución podrá interponerse con carácter potestativo recurso de reposición en los términos establecidos en la legislación sobre procedimiento administrativo común, o impugnarse directamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa, conforme a lo establecido en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.
Otras formas de terminación	84	No se prevé.

- PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA CARRERA HORIZONTAL.

DISEÑO FUNCIONAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENÉRICO		
Trámite o actuación genérico	Artículo LPACAP	Anotaciones sobre el procedimiento concreto

FASE DE INICIACIÓN		
Procedimiento iniciado a solicitud de persona interesada		
Presentación de la solicitud	16-66	1. Por cada convocatoria se abrirán dos plazos de presentación de solicitudes: el primero se abrirá el primer día hábil de la tercera semana del mes de abril y el segundo el primer día hábil del mes de octubre correspondiente al año en curso (artículo 63.2). La razón de existir dos plazos de presentación de solicitudes por cada convocatoria es no perjudicar a las personas que pudieran completar un período de permanencia en un tramo, suficiente para solicitar el tramo superior, después de concluido el plazo de solicitud (en caso de ser único) pero dentro del mismo año, debiendo en tal caso esperar a la convocatoria del año siguiente, lo que alarga el período de permanencia sin ser necesario. En cambio, al existir dos plazos se da cobertura a un mayor número de situaciones como la descrita, y el tiempo de permanencia que sumarán al necesario quienes queden fuera de ambos plazos de presentación de solicitudes se reduce a la mitad. En todo caso, los plazos de resolución son ciertos, puesto que se detallan tanto las fechas de presentación de solicitudes como de resolución. Así: - Primer plazo de resolución: desde el primer día hábil de la tercera semana del mes de abril (artículo 63.2) hasta como máximo el 31 de agosto del mismo año (artículo 72.1). - Segundo plazo de resolución: desde el primer día hábil del mes de octubre hasta como máximo el 31 de enero del año siguiente. 2. En cuanto a las fechas que se han determinado en el artículo 63.2, han de entenderse acompañadas con las evaluaciones de desempeño, que son un requisito necesario para poder progresar en la carrera horizontal (artículo 46.b). El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al establecido en la convocatoria (artículo 70.1). La solicitud deberá ir acompañada de la documentación acreditativa de los factores del bloque 2 regulados en los artículos 56.2, letras b), c) y d), 59 y 60 (artículo 61.1).
Requerimiento de subsanación o mejora de la solicitud	68	
Respuesta al requerimiento de subsanación o mejora	68	
Resolución de desistimiento del procedimiento	68.1	
Notificación de resolución de desistimiento	21	

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 40/123	

FASE DE INSTRUCCIÓN		
Actos de instrucción: consultas, comprobaciones, análisis, etc.	75	Tras la finalización del plazo de presentación de solicitudes, las comisiones técnicas de valoración harán pública en la Sede electrónica general de la Administración de la Junta de Andalucía la lista provisional de personas excluidas , con indicación de las causas de exclusión, así como la lista provisional de personas baremadas , con indicación de la puntuación total obtenida, desglosada por factores, y, en su caso, el tramo de carrera horizontal a reconocer (artículo 71.1). En el acceso a esta publicación se garantizará la protección de los datos personales.
Alegaciones	76	Alegaciones a la lista provisional y vista de expediente por plazo de cinco días hábiles (artículo 71.1).
Periodo de prueba	77-78	No se prevé.
Informes	79-81	No se prevé.
Audiencia	82	No se prevé.
Información pública	83	No se prevé.
Presentación de alegaciones en audiencia o información pública	76	No se prevé.
Propuesta de resolución	88.7	Finalizado el plazo de alegaciones previsto en el artículo 71.2, la comisión técnica de valoración correspondiente elevará al órgano competente para resolver la lista definitiva de personas excluidas , con indicación de las causas de exclusión, así como la relación definitiva de personas que tienen derecho al reconocimiento del tramo de carrera horizontal , con indicación de la puntuación total obtenida, desglosada por factores, y, en su caso, el tramo de carrera horizontal a reconocer. En el acceso a esta publicación se garantizará la protección de los datos personales. Esta propuesta tendrá carácter vinculante para el órgano competente para resolver (artículo 71.3).
FASE DE FINALIZACIÓN		
Resolución expresa	88.7	La resolución relativa a las solicitudes presentadas en el primer plazo otorgado al efecto se dictará como máximo el 31 de agosto y la correspondiente al segundo plazo como máximo el 31 de enero del año siguiente (artículo 72.1).
Notificación/publicación de la resolución	45-46	La resolución se notificará a las personas interesadas, previa publicación, a efectos informativos, de anuncio de la misma, en la Sede electrónica general de la Administración de la Junta de Andalucía (artículo 72.2).
Recursos posibles contra la resolución	112 y ss.	En el artículo 72.2 se prevé que la resolución podrá ser objeto de recurso potestativo de reposición en los términos establecidos en la legislación sobre procedimiento administrativo común, o impugnarse directamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa, conforme a lo establecido en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 41/123	

Otras formas de terminación	84	No se prevé.
-----------------------------	----	--------------

3.2.b). Análisis del procedimiento.

1. Plazo:

a) **Procedimiento de evaluación del desempeño.** El proyecto de decreto establece un plazo de tres meses para resolver este procedimiento, a contar desde la fecha del acuerdo de inicio regulado en su artículo 28.1.

Este plazo es el necesario para que el órgano competente pueda adoptar la decisión que corresponda sobre la evaluación del desempeño de cada persona, teniendo en cuenta los diferentes trámites que deben realizarse antes de dictarse la resolución y la complejidad del contenido de la propia evaluación:

- El personal evaluador deberá trasladar a la unidad de evaluación el informe de evaluación del desempeño, en el plazo máximo que determine la resolución por la que se acuerda el inicio del procedimiento (artículo 28.1).
- La unidad de evaluación debe notificar al personal evaluado el informe de evaluación del desempeño (artículo 28.2).
- Tras ello, las personas evaluadas disponen de un plazo de cinco días hábiles, a contar desde el siguiente al de la notificación, para formular alegaciones contra el informe de evaluación del desempeño (artículo 28.2).
- A continuación, se remitirán todos los informes y alegaciones al Órgano Técnico de Revisión de la Consejería, agencia u órgano correspondiente para su revisión (artículo 28.3).
- El Órgano Técnico de Revisión dispone de quince días hábiles desde la recepción de las alegaciones para su revisión, que tiene carácter preceptivo y vinculante (artículo 28.3).
- Esta revisión debe ser remitida por el Órgano Técnico de Revisión a la unidad de evaluación (artículo 28.3).
- Tras ello cada unidad de evaluación debe formular propuesta de resolución sobre todos los expedientes relativos al personal evaluado de su ámbito de competencias. Este trámite requiere disponer de un plazo de tiempo suficientemente amplio, pues debe realizarse una propuesta sobre la evaluación del desempeño de todas las personas incluidas en cada unidad de evaluación, que requiere un análisis detallado para cada persona concreta y una motivación adecuada de cada una de las propuestas atendiendo a los criterios y comprobando los requisitos que regula, a este respecto, el proyecto de decreto y el resultado de la revisión del Órgano Técnico de Revisión (artículo 28.4).
- Posteriormente las propuestas deben elevarse al órgano competente para resolver (artículo 28.4).

Se trata de un procedimiento complejo y de carácter obligatorio, en el que la evaluación debe realizarse sobre las áreas de tareas y contextual y organizacional, en su dimensión individual, y también sobre las áreas de tareas y contextual en su dimensión colectiva, atendido siempre a los principios de objetividad, equidad, independencia e igualdad de condiciones, sin que puedan establecerse diferencias entre supuestos de hecho iguales. Teniendo en cuenta todo lo anterior, se ha estimado que el plazo de tres meses es el mínimo imprescindible para dictar la resolución en el procedimiento de evaluación del desempeño con plena seguridad jurídica.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 42/123	

b) **Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal.** El plazo máximo para dictar y notificar la resolución se ha regulado estableciendo unas fechas concretas. La razón por la que se ha hecho así es, como se indica en el artículo 72.1, para garantizar que todas las convocatorias de carrera se resuelven de forma simultánea y, así, en los casos de reconocimiento de tramos de carrera horizontal, los efectos económicos de las personas beneficiarias se producirán en la misma fecha. Es decir, se elimina la posibilidad de efectos económicos distintos en atención a la Consejería, agencia u órgano de adscripción de cada persona.

En todo caso, se garantiza la seguridad jurídica de las personas participantes en las convocatorias de carrera horizontal, pues los plazos de resolución son ciertos, como se ha indicado anteriormente, al detallarse tanto las fechas de presentación de solicitudes como de resolución. Así:

- Primer plazo de resolución: desde el primer día hábil de la tercera semana del mes de abril (artículo 63.2) hasta como máximo el 31 de agosto del mismo año (artículo 72.1).
- Segundo plazo de resolución: desde el primer día hábil del mes de octubre hasta como máximo el 31 de enero del año siguiente.

En ambos casos el plazo de resolución finaliza un día cierto: el 31 de agosto y el 31 de enero, según el supuesto de presentar la solicitud en el primero o en el segundo plazo, respectivamente.

El plazo previsto es el necesario para que el órgano competente pueda adoptar la decisión que corresponda sobre la solicitud presentada, teniendo en cuenta los diferentes trámites que deben realizarse antes de dictarse la resolución:

- Se trata de un procedimiento donde participará un número indeterminado de personas, pues está sujeto a convocatoria y tiene carácter voluntario, debiendo resolverse todas las solicitudes de forma simultánea.
- Las comisiones técnicas de valoración deben elaborar una lista provisional de personas excluidas, con indicación de las causas de exclusión, así como una lista provisional de personas baremadas, con indicación de la puntuación total obtenida, desglosada por factores, y, en su caso, el tramo de carrera horizontal a reconocer. Para llevar a cabo esta actuación se concede un plazo máximo de tres meses, que se considera necesario porque, por un lado, debe comprobarse que las personas participantes cumplen todos los requisitos exigidos por el proyecto de decreto para poder participar en la convocatoria y solicitar la consolidación de un tramo de carrera horizontal; y, por otro lado, dentro de ese mismo plazo deben baremarse las solicitudes de las personas admitidas y determinarse el tramo a reconocer.
- Se prevé otorgar a las personas interesadas un plazo de alegaciones de cinco días hábiles desde la publicación de estas listas en la Sede electrónica general de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Finalizado este plazo de alegaciones, las comisiones técnicas de valoración deberán resolver las alegaciones presentadas y eleva la correspondiente propuesta al órgano competente para resolver.

Teniendo en cuenta estos trámites se ha estimado que los plazos de resolución, que finalizan el 31 de agosto y el 31 de enero, según el supuesto de presentar la solicitud en el primero o en el segundo plazo, respectivamente, son los mínimos imprescindibles y que otorgan seguridad jurídica. El primer plazo de resolución supera en tiempo al

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 43/123	

segundo (cuatro meses) por haberse tenido en cuenta que incluye el mes de agosto, en el que pudiera verse afectado el desarrollo continuado del procedimiento al concentrar la mayor parte del período vacacional del personal.

2. Silencio administrativo:

a) **Procedimiento de evaluación del desempeño.** El artículo 28.5 establece que los efectos del silencio administrativo son desestimatorios, de conformidad con lo establecido en el artículo 25.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

b) **Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal.** El artículo 72.1, segundo párrafo, establece que si no se ha notificado resolución expresa en el último día del mes de agosto del mismo año o del mes de enero del año siguiente, según el caso de presentar la solicitud en el primero o en el segundo plazo, respectivamente, la solicitud debe entenderse desestimada por silencio administrativo, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional trigésima segunda, letra a), de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

3. Órganos.

El proyecto de decreto regula los siguientes órganos:

a) Crea la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño:

Esta Comisión es un órgano colegiado interdepartamental y de carácter administrativo, cuya composición y funcionamiento se regulan en los artículos 37 a 41 del proyecto de decreto.

Respecto a su composición, sus miembros forman parte del mismo en función del cargo específico que desempeñan, siendo esta la misma regla para ejercer la presidencia y la secretaría del órgano.

Estará adscrita a la Consejería competente en materia de función pública.

Las funciones de este órgano no son coincidentes con las de ningún otro, dado que es la primera vez que se regula reglamentariamente la evaluación del desempeño. Al respecto indicar que se encuentra en tramitación la regulación normativa de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de la Junta de Andalucía, prevista en el artículo 180 de la misma Ley. En la referida regulación normativa que se tramita se atribuye a la Comisión de Coordinación del Empleo Público de la Junta de Andalucía la función de «*Impulsar la unificación de criterios en materia de evaluación del desempeño en la Administración de la Junta de Andalucía, promoviendo la transparencia en los procesos relacionados con el empleo público*». Esta función es distinta de la que se recoge en el artículo 38.1.a) del proyecto de decreto para la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño sobre «*Coordinar el sistema de evaluación, para favorecer la aplicación homogénea de los criterios de evaluación en el ámbito de las Administraciones Públicas de Andalucía y proporcionar directrices para garantizar la objetividad y equidad en la evaluación*». La competencia de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de la Junta de Andalucía de «*impulsar*» se encuadra en el ámbito estratégico de la Junta de Andalucía y va orientada a unificar criterios en el marco de las políticas de empleo público de las Administraciones Públicas de Andalucía, mientras que la competencia de la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño de «*coordinación del sistema de evaluación*» es de naturaleza operativa porque dictará directrices. Así, las funciones de ambas comisiones en este ámbito están relacionadas, pero no son iguales.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 44/123	

b) Crea la Comisión Central de Homologación de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal:

Esta Comisión es un como órgano técnico interdepartamental colegiado encargado de resolver sobre la homologación de los sistemas de carrera horizontal y de evaluación del desempeño aplicados en las Administraciones Públicas de origen del personal que se incorpore o reingrese a la Administración General de la Junta de Andalucía mediante procedimientos de movilidad interadministrativa o cualesquiera otros previstos en la normativa vigente.

En cuanto a su composición, sus miembros también forman parte del mismo en función del cargo específico que desempeñan, siendo esta la misma regla para ejercer la presidencia.

Las funciones de este órgano tampoco son coincidentes con las de ningún otro, dado que es la primera vez que se regulan reglamentariamente la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

c) Crea la Comisión técnica central de valoración. Es un órgano colegiado interdepartamental que deberá convocar el órgano directivo central competente en materia de función pública con una antelación mínima de un mes a la fecha establecida para el inicio de presentación de solicitudes en los procesos de inicio y ascenso en la carrera horizontal del personal funcionario (artículos 67 y 68 y disposición adicional quinta⁶).

En cuanto a su composición, sus miembros también forman parte del mismo en función del cargo específico que desempeñan, siendo esta la misma regla para ejercer la presidencia.

Las funciones de este órgano tampoco son coincidentes con las de ningún otro, dado que es la primera vez que se regula reglamentariamente la carrera horizontal.

d) Se prevé la creación de las siguientes Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño, designadas por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública:

a) Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, como órgano colegiado y paritario específico de participación de la Administración y las organizaciones sindicales en las cuestiones comunes a todos los colectivos de personal incluidos en su ámbito, para coordinar los criterios de actuación para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como formular propuestas de mejora de dichos resultados. En el seno de esta Comisión se podrán crear, por acuerdo de esta, comisiones delegadas en relación con ámbitos, colectivos o temas específicos en esta materia, cuya composición, funciones y cualquier otro aspecto se regularán en su acuerdo de creación (artículo 36).

b) Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, como órgano colegiado y paritario de carácter permanente al que corresponde la valoración global de los procesos de evaluación del desempeño y de los resultados obtenidos correspondientes al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, así como coordinar los criterios de actuación relativos a dichos procesos y formular propuestas de mejora de resultados (artículos 32 a 35). Para su funcionamiento deberá dotarse de un reglamento interno.

Ambas Comisiones son órganos de participación social, estando compuestas de forma paritaria por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de negociación

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 45/123	

correspondiente (artículo 31). Sus funciones no son coincidentes con las de ningún otro órgano, por las razones indicadas de que es la primera vez que se regula reglamentariamente la evaluación del desempeño.

e) Se regulan también los siguientes órganos:

a) Órgano Técnico de Revisión. Es un órgano técnico colegiado que se constituirá en cada Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía, con sede en los mismos, al que corresponde conocer, analizar e informar sobre cuantas alegaciones se deriven del proceso de evaluación del desempeño del personal incluido en su ámbito. Estará presidido por la persona titular de la Secretaría General Técnica, Secretaría General u órgano competente en materia de personal, o persona en quien delegue, y las vocalías estarán integradas por al menos tres miembros, designados entre personal funcionario de carrera por la persona titular de la Secretaría General Técnica, Secretaría General u órgano competente en materia de personal.

b) Comisiones técnicas de valoración de la carrera horizontal. Son órganos colegiados de carácter temporal encargados de la evaluación y calificación de los procesos de inicio y ascenso en la carrera horizontal del personal funcionario, conforme a los criterios establecidos en la convocatoria correspondiente. Su función es garantizar la aplicación objetiva, imparcial y homogénea del procedimiento de valoración en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía. Cada convocatoria para el inicio y ascenso en la carrera horizontal designará una comisión técnica de valoración, dependiente de la Secretaría General Técnica de cada Consejería o del órgano que expresamente se determine en dicha convocatoria (artículos 64 a 66).

c) Unidades de evaluación. Son órganos de carácter técnico, formados por el personal superior jerárquico del personal evaluador y el personal evaluador de su ámbito, teniendo la consideración de órganos técnicos de evaluación del desempeño, correspondiendo a cada Consejería u órgano competente publicar en la Sede electrónica general de la Junta de Andalucía la composición de sus unidades de evaluación y de cualquier modificación con carácter previo al inicio de cada período de evaluación (artículos 13.4 y 14.3).

Las funciones de todos estos órganos no son coincidentes con las de ningún otro, dado que es la primera vez que se regulan reglamentariamente la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

4. Competencia.

La Administración de la Junta de Andalucía tiene competencias para aprobar un decreto regulador de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal de conformidad con lo dispuesto en los artículos 17 y 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la sección 1.ª del capítulo II y en el capítulo III del título V, así como en los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

5. Justificación del rango formal.

El desarrollo de la sección 1.ª del capítulo II y del capítulo III del título V debe llevarse a cabo por una norma de rango reglamentario, de acuerdo con lo que se establece en los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

6. Posible afectación a competencias sectoriales.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 46/123	

Como anteriormente se ha indicado, el proyecto de decreto resultará de aplicación al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, sin perjuicio de que se regirán por su normativa específica los cuerpos y especialidades de la misma de acuerdo con lo que se establece en su disposición adicional primera, resultando de aplicación en todo lo no previsto en la misma la Ley 5/2023, de 7 de junio, así como lo dispuesto en el proyecto de decreto. Teniendo en cuenta este ámbito de aplicación, **se considera que la norma no afecta a competencias sectoriales.**

7. Entrada en vigor.

La norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

El derecho a la carrera horizontal nace con la entrada en vigor de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, conforme a lo dispuesto en sus artículos 50.1, 50.3.a) y 55, correspondiendo al desarrollo reglamentario determinar los instrumentos y condiciones para su efectividad. Por tanto, el proyecto de decreto establece el sistema para implementar la aplicación efectiva de este derecho, para lo que la propia Ley otorgaba un plazo de dos años. Y, en el mismo sentido, el Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2030, dentro de su programa 09, denominado «Implantación de la carrera horizontal», incluye dentro de su temporalización la implantación efectiva de la carrera horizontal en los centros directivos en el primer cuatrimestre del año 2026. También debe tenerse en cuenta que 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, ratificado por el Consejo de Gobierno, establece que «La Administración de la Junta de Andalucía se compromete a culminar antes del 30 de abril de 2026 el desarrollo normativo de la carrera horizontal y la evaluación del desempeño del personal a que se refieren los apartados a) y b) del artículo 2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en los términos exigidos por la citada Ley. Dicho desarrollo contemplará un encuadramiento inicial del personal en los tramos de carrera que se determine, de conformidad con lo establecido en la Ley 5/2023, de 7 de junio».

Junto a lo anterior, señalar también que el proyecto de decreto establece en su disposición transitoria primera, al regular el encuadramiento inicial, que se efectuará teniendo en cuenta los años de permanencia acreditados a 31 de diciembre de 2025 y que se procederá al abono del complemento asociado al mismo con efectos del 1 de enero de 2026, teniendo en cuenta los años de permanencia acreditados a 31 de diciembre de 2025.

Todas estas razones justifican la necesidad de que el texto normativo entre en vigor de forma inmediata a su publicación oficial.

8. Período de vigencia.

El proyecto de decreto, una vez que se apruebe, tendrá una vigencia **indefinida**.

9. Derogaciones.

El proyecto de decreto regula ex novo la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, siendo la primera vez que se aborda el desarrollo de las previsiones sobre estas materias contenidas en la Ley 5/2023, de 7 de junio. Por esta razón, no contiene ninguna disposición derogatoria. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria primera de la Ley, la resolución de la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal dará lugar a la

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 47/123	

desaparición del actual sistema de reconocimiento y consolidación del grado personal. El proyecto de decreto contiene en su disposición transitoria tercera la regulación de los efectos generados por esta previsión. En cualquier caso, es necesario indicar que no se está produciendo con ello y ahora la derogación de ninguna norma, dado que la que regulaba el grado personal ya fue derogada por la disposición derogatoria única de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que lo hizo sin perjuicio de prever el mantenimiento transitorio de su aplicación.

10. Instrumentos de desarrollo.

Las cuestiones vinculadas con la ejecución del proyecto de decreto que, una vez que se apruebe, deben ser objeto de desarrollo se establecen en su disposición final primera y son las siguientes:

a) Se habilita a la **persona titular de la Consejería competente en materia de función pública** para:

- Dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este decreto, así como para acordar las medidas necesarias para garantizar la efectiva ejecución e implantación de las previsiones contenidas en el mismo.
- Aprobar los sistemas de homologación a que se refieren el artículo 68.1.d) y la disposición adicional segunda, así como para actualizar el anexo I.
- Adecuar las puntuaciones establecidas en los anexos I y IV conforme a lo previsto en la disposición adicional quinta de este decreto.

b) Se habilita a la **persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública** para:

- Aprobar los modelos de solicitud para la participación en los procedimientos regulados en el proyecto de decreto, con el fin de garantizar la homogeneidad de las actuaciones que se desarrollen.
- Proponer a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública los sistemas de homologación o sus actualizaciones, así como adoptar cuantas actuaciones resulten necesarias para su aplicación.

c) Se habilita a la **persona titular del Instituto Andaluz de Administración Pública** para elaborar una guía metodológica para facilitar al personal incluido en su ámbito de aplicación y a los distintos órganos de la Administración intervinientes en su aplicación los hitos más relevantes del procedimiento de reconocimiento de los tramos de carrera horizontal.

11. Procedimiento vigente a la entrada en vigor del proyecto de decreto.

El procedimiento regulado en el proyecto de decreto **es nuevo** y, como ya se ha indicado, no modifica ni sustituye a ningún procedimiento anterior, porque es la primera vez que se regulan reglamentariamente la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

4. IMPACTO ECONÓMICO-FINANCIERO Y PRESUPUESTARIO.

El artículo 35 de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y financieras, establece en su apartado 1 que «Los proyectos de disposiciones legales y reglamentarias, las propuestas de planes con contenido económico-financiero, de contratos y de convenios y de cualquier otra actuación de la Administración de la Junta de

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 48/123	

Andalucía y de sus Organismos Autónomos que afecte o pudiera afectar a los ingresos y gastos públicos, deberán valorar sus repercusiones y efectos, y atenerse a las disponibilidades presupuestarias».

En particular, este análisis de impacto económico-financiero y presupuestario tiene en cuenta la siguiente documentación:

- Memoria Económica del Acuerdo para la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en el desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía, de 29 de octubre de 2025.
- Memoria Económica del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General de la Junta de Andalucía, de 11 de noviembre de 2025.
- Informe de la Dirección General de Presupuestos del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica la propuesta del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía (IEF_PACC_00043_2025), de 18 de noviembre de 2025.
- Informe de la Dirección General de Presupuestos del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, en Consejo de Gobierno (IEF_PACC_00046_2025), de 18 de noviembre de 2025.
- Informe económico-presupuestario previo sobre procesos de negociación colectiva emitido en el marco del inicio de negociación (INT/2025/0000000001077066), de 4 de noviembre de 2025.

4.1. Impacto económico.

El proyecto de decreto no tiene impacto económico general, ni directo ni indirecto, en ninguna actividad económica de carácter empresarial o profesional, así como tampoco afecta a la competencia efectiva ni a la unidad de mercado, pues el objeto de la norma es regular, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, la evaluación del desempeño y la carrera horizontal de su personal.

4.2. Impacto económico-financiero y presupuestario.

El artículo 7 bis.1.c). 2.º del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, establece que en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo el impacto económico-financiero y presupuestario comprenderá, al menos, una estimación de su incidencia sobre los ingresos y gastos públicos, valorando sus repercusiones y efectos sobre los ejercicios presupuestarios a los que se extienda su vigencia, con referencia a las disponibilidades presupuestarias.

El proyecto de decreto contiene una serie de medidas que tienen impacto económico-financiero y presupuestario, las cuales pueden agruparse en tres bloques: las relacionadas con las retribuciones del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, las relativas a los órganos que regula el proyecto de decreto y las que afectan a medios electrónicos.

1. Medidas relacionadas con las retribuciones del personal funcionario:

a) Artículo 8.g):

«... la evaluación positiva del desempeño conlleva la percepción de una retribución complementaria denominada complemento por desempeño, en los términos establecidos en el artículo 66.2.d) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, cuyas cuantías globales máximas deberán estar previstas para cada anualidad en la correspondiente Ley del Presupuesto de

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 49/123	

la Comunidad Autónoma de Andalucía. Asimismo, el reconocimiento de cada tramo de carrera horizontal comportará para el personal la percepción mensual del complemento de carrera profesional en los términos establecidos en el artículo 66.2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, por las cuantías contempladas para cada anualidad en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía».

b) Artículo 24:

«1. El complemento por desempeño es la retribución de carácter variable y periodicidad anual prevista en el artículo 66.2.d) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, vinculada a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, y que será proporcional a la puntuación obtenida en la evaluación del desempeño. Su finalidad es retribuir la contribución efectiva del personal a los objetivos organizativos y a la mejora continua en la prestación de los servicios públicos, atendiendo al grado de cumplimiento de los indicadores y criterios previamente fijados para cada período de referencia.

2. Las cuantías globales máximas a abonar por dicho concepto se establecerán para cada anualidad en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin perjuicio de lo establecido en el anexo V para los ejercicios indicados en el mismo. En el caso de que en un ejercicio se produjesen remanentes de la cuantía global máxima autorizada para el mismo, estos se repartirán entre aquellas personas que en dicho ejercicio hayan obtenido, como mínimo, un resultado del 65% en la valoración de la dimensión individual. La ponderación aplicable al reparto de los remanentes estará en función del resultado obtenido por cada persona en la dimensión individual.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, se entenderá por remanentes los excedentes que pudieran producirse por la diferencia entre el crédito global máximo autorizado para el ejercicio correspondiente en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y las cantidades a abonar efectivamente devengadas tras la evaluación de dicho ejercicio, siempre que concurren los requisitos establecidos para la percepción del complemento por desempeño. El nivel de gestión para el abono de los remanentes será el mismo que corresponda para el del complemento de evaluación del desempeño, de acuerdo con las competencias reguladas en el artículo 28.2.

3. El abono del complemento por desempeño corresponderá, en todo caso, a la actuación profesional evaluada durante el año natural inmediatamente anterior.

4. La cuantía a percibir por el complemento de desempeño será proporcional al tiempo de desempeño efectivo durante el ejercicio evaluado al que corresponda, conforme a lo establecido en el artículo 25.»

c) Artículo 45.2:

«2. El personal que acceda a un grupo o subgrupo superior ya sea por un proceso de acceso libre o a través de la promoción interna, iniciará la carrera horizontal del nuevo grupo o subgrupo de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 anterior.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 53.4 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en el caso que tuviese reconocido algún tramo de carrera horizontal en el grupo o subgrupo de origen, continuará percibiendo el complemento de carrera profesional correspondiente, al que se irán sumando las cuantías por los tramos que se le puedan reconocer en el nuevo grupo o subgrupo, sin que, en ningún caso, la cuantía final a percibir pueda superar el importe acumulado del último tramo del grupo o subgrupo al que se pertenezca».

d) Artículo 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 50/123	

«1. El reconocimiento de los diferentes tramos de la carrera horizontal conllevará la percepción mensual del complemento de carrera profesional regulado en el artículo 66.2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

2. El complemento de carrera profesional se percibirá conforme a lo dispuesto en el artículo 55.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, si bien su reconocimiento desplegará efectos administrativos desde la fecha de inicio del plazo para la presentación de la correspondiente solicitud. Los efectos económicos se producirán conforme a lo dispuesto en el artículo 72.1 de este decreto.

3. La cuantía del complemento de carrera profesional será igual para todo el personal funcionario del mismo cuerpo que tenga reconocido el mismo tramo, de acuerdo con lo que establezca, para cada anualidad, la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63.3 y 66.2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

4. En aplicación de lo previsto en el artículo 52.3 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, los diferentes tramos de carrera horizontal, una vez alcanzados, se considerarán consolidados».

e) Disposición adicional segunda:

«La aplicación de este decreto no supondrá merma en las retribuciones fijas y periódicas que se estén percibiendo antes de su entrada en vigor. A tal efecto y, en caso de ser necesario, se reconocerán los correspondientes complementos personales transitorios, que se absorberán de la forma que se establezca en las normas presupuestarias».

f) Disposición transitoria primera:

Encuadramiento inicial y especialidades de la primera convocatoria para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.

«... 4. La persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública resolverá el encuadramiento inicial en los tramos I, II, III o IV en atención al número de años de permanencia. Dicha resolución será remitida a la Consejería en la que se encuentre adscrita la persona interesada para que, en el plazo máximo de un mes, resuelva el reconocimiento del tramo correspondiente y, en su caso, proceda al abono del complemento asociado al mismo, con efectos de 1 de enero de 2026. La falta de resolución expresa en el plazo indicado conllevará que las solicitudes a que se refiere el apartado 2 se entiendan desestimadas por silencio administrativo, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional trigésima segunda, letra a), de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Las resoluciones podrán ser objeto de recurso conforme a lo dispuesto en la legislación estatal de carácter básico sobre procedimiento administrativo común».

g) Disposición transitoria sexta:

«La incorporación de los efectos económicos derivados de la evaluación del desempeño se realizará de manera escalonada, garantizando una implantación ordenada y compatible con los principios de estabilidad presupuestaria y equilibrio financiero.

Para ello, las cuantías asociadas a cada grupo y subgrupo de clasificación profesional se aplicarán progresivamente entre los ejercicios 2029 y 2030, conforme al calendario recogido en el anexo VI. Dicho calendario establece una distribución gradual que atiende al principio de progresividad y a la necesidad de adecuar el impacto económico a la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio, de acuerdo con los importes globales previstos para cada grupo y subgrupo en la tabla anexa.»

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 51/123	

h) Disposición transitoria séptima.

«Los efectos económicos derivados del régimen de encuadramiento inicial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, previsto en la disposición transitoria primera, se harán efectivos de forma gradual y progresiva, con el fin de garantizar su plena incorporación al régimen retributivo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Decreto, en condiciones de sostenibilidad presupuestaria y equilibrio financiero.

A tal efecto, los porcentajes de consolidación establecidos para cada nivel de desarrollo profesional se distribuirán entre los ejercicios 2026 y 2028 conforme al cronograma previsto en la presente disposición, que responde al principio de progresividad y a la necesidad de adecuar la implantación del sistema a la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio ...».

Los compromisos económico-financieros derivados de la implantación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal forman parte del Acuerdo por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía, alcanzado el 12 de noviembre de 2025 en la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

En la Memoria Económica de 11 de noviembre de 2025, de la Secretaría General para la Administración Pública, sobre el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 10 de noviembre de 2025, de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva del personal funcionario de carrera, se puso de manifiesto que:

«A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el citado artículo, y en coherencia con el principio de unidad de planificación presupuestaria, se hace constar que la presente medida, objeto de negociación y aprobación en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, se encuentra incluida y desarrollada en la Memoria Económica del Acuerdo aprobado por la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en sesión celebrada el día 7 de noviembre de 2025.

Dicha memoria económica, que acompaña al Acuerdo por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía, contempla expresamente los compromisos financieros derivados de la implantación de la carrera horizontal, la evaluación del desempeño y la equiparación retributiva del personal funcionario de carrera, objeto del presente acuerdo sectorial.

Por tanto, no se genera impacto económico adicional ni se modifica la envolvente presupuestaria prevista, al tratarse de una medida ya valorada, autorizada y recogida en el marco general de planificación económica aprobado por la Mesa General».

Con fecha 18 de noviembre de 2025, la Dirección General de Presupuestos ha emitido informe favorable sobre el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 10 de noviembre de 2025, de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva del personal funcionario de carrera (Referencia: IEF_PACC_00046_2025).

Todas las medidas del proyecto de decreto han sido previamente valoradas, autorizadas y dotadas dentro de la envolvente presupuestaria aprobada para el periodo 2026-2030. La memoria económica sectorial señala

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 52/123	

expresamente que no se genera impacto económico adicional, al tratarse de medidas incluidas en la Memoria Económica del Acuerdo Marco aprobada en la Mesa General de Negociación Común.

El proyecto de decreto no introduce medidas nuevas ni incrementos adicionales, sino que se limita a desarrollar reglamentariamente elementos ya aprobados y dotados presupuestariamente.

Las actuaciones desarrolladas por el proyecto de decreto no suponen incremento adicional sobre el capítulo I, dado que:

- La implantación de la carrera horizontal, evaluación del desempeño y ajustes retributivos ya ha sido valorada y autorizada dentro del paquete económico 2026-2030 aprobado en la Mesa General y Sectorial.
- La memoria sectorial declara expresamente el carácter no incremental del proyecto de decreto respecto a la envolvente aprobada.

CARRERA HORIZONTAL:

Es petición expresa del Informe de la Dirección General de Presupuestos del Acuerdo de Consejo de Gobierno de ratificación del de la Mesa Sectorial (IEF_PACC_00046_2025) la remisión del expediente en este proyecto de decreto, al indicar: *“No obstante, debemos advertir que la normativa que desarrolle tanto este Acuerdo de la Mesa Sectorial como el de la Mesa General, deberá remitirse a este centro directivo para informe previo a su aprobación, momento en que deberá aportarse información de aquellas cuestiones no incluidas en los actuales Acuerdos, tales como el calendario de pago de los tramos V y VI, así como detalle de los censos”*.

Bajo esta petición, se actualizan los datos con el censo a 1 de diciembre de 2025 y se da respuesta a la información requerida.

Teniendo en cuenta que, en la propuesta de carrera horizontal para la Administración General, los tramos I y II son de 3 años, los tramos III y IV son de 4 años y los tramos V y VI son de 5 y 6 años, respectivamente, las cuantías por tramo que resultarían de la aplicación de estas medias a cada tramo serían las siguientes, siendo las presentes en el anexo V del proyecto de decreto:

Importe	Carrera T I	Carrera T II	Carrera T III	Carrera T IV	Carrera T V	Carrera T VI
A1 / Grupo I	1.306,80€	1.306,80€	1.742,40€	1.742,40€	2.178,00€	2.613,60€
A2 / Grupo II	818,87€	818,87€	1.091,83€	1.091,83€	1.364,79€	1.637,74€
C1 / Grupo III	514,80€	514,80€	686,40€	686,40€	858,00€	1.029,60€
C2 / Grupo IV	410,14€	410,14€	546,86€	546,86€	683,57€	820,29€
E / Grupo V	310,46€	310,46€	413,95€	413,95€	517,44€	620,93€

En la hipótesis planteada en la propuesta de Acuerdo, se ha partido de la determinación de la cuantía de la carrera del subgrupo A1 (100%), en base a la que se calcularía el resto de los importes conforme a la aplicación de porcentajes, de la siguiente manera:

Importe	% T I
A1 / Grupo I	100,00%
A2 / Grupo II	63,64%
C1 / Grupo III	39,39%
C2 / Grupo IV	31,39%
E / Grupo V	23,76%

Así, mensualmente, las cuantías serían por grupo / subgrupo o categoría:

Importe Mensual	Carrera T I	Carrera T II	Carrera T III	Carrera T IV	Carrera T V	Carrera T VI
A1 / Grupo I	108,90€	108,90€	145,20€	145,20€	181,50€	217,80€
A2 / Grupo II	68,24€	68,24€	90,99€	90,99€	113,73€	136,48€
C1 / Grupo III	42,90€	42,90€	57,20€	57,20€	71,50€	85,80€
C2 / Grupo IV	34,18€	34,18€	45,57€	45,57€	56,96€	68,36€
E / Grupo V	25,87€	25,87€	34,50€	34,50€	43,12€	51,74€

Y las categorías acumuladas por tramo, grupo / subgrupo o categoría, las siguientes:

Importe Acumulado	Carrera T I	Carrera T II	Carrera T III	Carrera T IV	Carrera T V	Carrera T VI
A1 / Grupo I	1.306,80€	2.613,60€	4.356,00€	6.098,40€	8.276,40€	10.890,00€
A2 / Grupo II	818,87€	1.637,74€	2.729,57€	3.821,40€	5.186,19€	6.823,93€
C1 / Grupo III	514,80€	1.029,60€	1.716,00€	2.402,40€	3.260,40€	4.290,00€
C2 / Grupo IV	410,14€	820,29€	1.367,14€	1.914,00€	2.597,57€	3.417,86€
E / Grupo V	310,46€	620,93€	1.034,88€	1.448,83€	1.966,27€	2.587,20€

La distribución censal acumulada de personal funcionario y laboral de la Junta de Andalucía por grupo/subgrupo o categoría sobre las que se actualiza el impacto presupuestario, a fecha 1 de diciembre de 2025, es la siguiente:

PERSONAL FUNCIONARIO:

Subgrupo	Censo T-I	Censo T-II	Censo T-III	Censo T-IV	Carrera T V	Carrera T VI
A1	8.307	7.124	6.474	5.759	4.696	2941
A2	3.153	2.664	2.469	2.321	1.906	981
C1	6.506	6.079	5.824	5.484	4.756	3515
C2	1.520	1.243	1.096	1.017	933	754
E	2	2	2	2	2	
TOTAL	19.488	17.112	15.865	14.583	12.293	8.191

PERSONAL LABORAL:

Grupo	Censo T-I	Censo T-II	Censo T-III	Censo T-IV	Carrera T V	Carrera T VI
Grupo I	750	649	610	553	455	356
Grupo II	1.842	1.647	1.507	1.332	1.099	914
Grupo III	5.148	4.600	4.089	3.284	2.762	2001
Grupo IV	2.802	2.498	2.215	1.954	1.697	1274
Grupo V	7.839	6.756	5.916	5.298	4.689	3.776
TOTAL	18.381	16.150	14.337	12.421	10.702	8.321

Sobre dicha distribución acumulada, y haciendo igualmente uso de la edad de dicho personal, se puede hacer una estimación de jubilaciones previstas en el periodo considerado de impacto en el Acuerdo, junto con el impacto presupuestario que tiene dichas jubilaciones. Así:

JUBILACIONES PREVISTAS ENCUADRE INICIAL RECONOCIMIENTOS PERSONAL FUNCIONARIO POR AÑOS:

Año 2026 T1 Reconocidos mayor de 67 años a 01/12/2026

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	181	1.083.337,20 €
A2	42	150.219,77 €
C1	60	142.256,40 €
C2	22	40.467,43 €
E	2	2.897,66 €
Total	307	1.419.178,46 €

Año 2027 T1 y T2 Reconocidos mayor de 66 años a 01/12/2026

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	134	787.030,20 €
A2	44	152.857,89 €
C1	95	225.436,20 €
C2	19	36.366,00 €
Total	292	1.201.690,29 €

Año 2028 T1 y T2 Reconocidos mayor de 65 años a 01/12/2026

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	204	1.183.861,80 €
A2	81	282.140,10 €
C1	222	523.427,14 €
C2	48	93.708,69 €
E	1	1.448,83 €
Total	556	2.084.586,56 €

Año 2029 T1 y T2 Reconocidos mayor de 64 años a 01/12/2026

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	295	1.731.437,40 €
A2	120	437.927,44 €
C1	361	858.351,69 €
C2	88	167.338,29 €
E		
Total	864	3.195.054,81 €

Año 2030 T1 y T2 Reconocidos mayor de 63 años a 01/12/2026

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	404	2.323.470,60 €
A2	147	520.613,19 €
C1	415	972.483,60 €
C2	76	141.225,86 €
E		
Total	1042	3.957.793,24 €

JUBILACIONES PREVISTAS ENCUADRE INICIAL RECONOCIMIENTOS PERSONAL LABORAL POR AÑOS

Año 2026 T1 Reconocidos mayor de 67 años a 01/12/2026

Grupo	Personal Laboral	Importe
I	2	6.223,80 €
II	32	116.771,44 €
III	53	125.185,63 €
IV	33	54.490,17 €
V	174	216.790,24 €
Total	294	519.461,28 €

Año 2027 T1 y T2 Reconocidos mayor de 66 años a 01/12/2026

Grupo	Personal laboral	Importe
I	3	6.356,27 €
II	68	246.501,91 €
III	93	220.766,83 €
IV	60	102.908,41 €
V	307	416.348,82 €
Total	531	992.882,24 €

Año 2028 T1 y T2 Reconocidos mayor de 65 años a 01/12/2026

Grupo	Personal laboral	Importe
I	15	42.884,57 €
II	88	329.402,83 €
III	220	535.652,83 €
IV	134	251.493,87 €
V	511	691.032,48 €
Total	968	1.850.466,59 €

Año 2029 T1 y T2 Reconocidos mayor de 64 años a 01/12/2026

Grupo	Personal laboral	Importe
I	13	36.248,75 €
II	120	431.965,21 €
III	257	595.433,41 €
IV	179	339.888,20 €
V	616	863.618,64 €
Total	1185	2.267.154,20 €

Año 2030 T1 y T2 Reconocidos mayor de 63 años a 01/12/2026

Grupo	Personal laboral	Importe
I	17	41.452,77 €
II	153	542.038,94 €
III	266	586.518,35 €
IV	213	400.804,99 €
V	669	906.092,92 €
Total	1318	2.476.907,97 €

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDU8T8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 57/123	

JUBILACIONES PREVISTAS ENCUADRE INICIAL RECONOCIMIENTOS AMBOS COLECTIVOS POR AÑOS

Año 2026 T1 Reconocidos mayor de 67 años a 01/12/2026

Grupo	Ambos	Importe
A1 / Grupo I	183	1.089.561,00 €
A2 Grupo III	74	266.991,21 €
C1 Grupo II	113	267.442,03 €
C2 Grupo IV	55	94.957,60 €
E Grupo V	176	219.687,90 €
Total	601	1.938.639,74 €

Año 2027 T1 y T2 Reconocidos mayor de 66 años a 01/12/2026

Grupo	Ambos	Importe
A1 / Grupo I	137	793.386,47 €
A2 Grupo III	112	399.359,80 €
C1 Grupo II	188	446.203,03 €
C2 Grupo IV	79	139.274,41 €
E Grupo V	307	416.348,82 €
Total	823	2.194.572,53 €

Año 2028 T1 y T2 Reconocidos mayor de 65 años a 01/12/2026

Grupo	Ambos	Importe
A1 / Grupo I	219	1.226.746,37 €
A2 Grupo III	169	611.542,93 €
C1 Grupo II	442	1.059.079,97 €
C2 Grupo IV	182	345.202,56 €
E Grupo V	512	692.481,31 €
Total	1524	3.935.053,15 €

Año 2029 T1 y T2 Reconocidos mayor de 64 años a 01/12/2026

Grupo	Ambos	Importe
A1 / Grupo I	308	1.767.686,15 €
A2 Grupo III	240	869.892,65 €
C1 Grupo II	618	1.453.785,09 €
C2 Grupo IV	267	507.226,48 €
E Grupo V	616	863.618,64 €
Total	2049	5.462.209,01 €

Año 2030 T1 y T2 Reconocidos mayor de 63 años a 01/12/2026

Grupo	Ambos	Importe
A1 / Grupo I	421	2.364.923,37 €
A2 Grupo III	300	1.062.652,12 €
C1 Grupo II	681	1.559.001,95 €
C2 Grupo IV	289	542.030,85 €
E Grupo V	669	906.092,92 €
Total	2360	6.434.701,21 €

Con esta información censal, junto con la estimación de jubilaciones en el periodo de estudio, podemos hacer una valoración estimada de cuantías máximas de la carrera horizontal, con el censo actualizado del reconocimiento de tramos por año, tanto para personal funcionario como para personal laboral por grupo/subgrupo o categoría, para los años 2029 y 2030, años de las primeras convocatorias de carrera horizontal y los nuevos reconocimientos de tramos al personal que cumpliera los requisitos exigidos en este proyecto de decreto. Hay que recordar que el reconocimiento de tramos de carrera horizontal no se produce de manera automática a través de la antigüedad, sino que se requiere la obtención de las puntuaciones definidas en el anexo I del proyecto de decreto, estando sujeta a la obtención de valores mínimos los factores de los bloques en los que se estructura la carrera horizontal así como de puntuación total de cada tramo. Es por ello por lo que estas cuantías que se muestran son máximas, es decir, en el caso de que todas las personas obtuvieran las puntuaciones requeridas para consolidación del tramo correspondiente.

RECONOCIMIENTOS PERSONAL FUNCIONARIO AÑOS 2029 Y 2030 POR AÑOS Y NIVEL

Previsión reconocimientos T1 año 29

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	1.253	1.637.485,74€
A2	626	512.654,46€
C1	921	568.678,97€
C2	637	327.670,20€
E		
Total	3.617	3.046.489,37€

Previsión reconocimientos T2 año 29

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	1.059	1.384.293,24€
A2	407	333.116,90€
C1	443	273.544,13€
C2	203	104.247,00€
E		
Total	2.346	2.095.201,27€

Previsión reconocimientos T3 año 30

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	555	967.502,45€
A2	160	174.900,02€
C1	249	205.096,32€
C2	46	31.334,16€
E		-€
Total	1.010	1.378.832,95€

Previsión reconocimientos T4 año 30

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	531	925.632,58€
A2	135	146.872,78€
C1	237	195.311,00€
C2	39	26.604,86€
E		-€
Total	942	1.294.421,22€

Previsión reconocimientos T5 año 30

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	1.321	2.877.834,96€
A2	617	842.509,52€
C1	674	693.579,74€
C2	62	53.607,84€
E		-€
Total	2.675	4.467.532,06€

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 60/123	

Previsión reconocimientos T6 año 30

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	685	1.790.525,09€
A2	284	465.331,88€
C1	771	952.845,38€
C2	153	157.652,35€
E		-€
Total	1.894	3.366.354,70€

RECONOCIMIENTOS PERSONAL LABORAL AÑOS 2029 Y 2030 AMBOS COLECTIVOS POR AÑOS Y NIVEL

Previsión reconocimientos T1 año 29

Grupo	Personal laboral	Importe
I	565	738.668,70€
II	403	329.841,41€
III	1.743	1.076.910,12€
IV	662	340.874,82€
V	2.645	1.084.745,83€
Total	6.335	2.486.295,05€

Previsión reconocimientos T2 año 29

Grupo	Personal laboral	Importe
I	8	10.585,08€
II	107	87.701,13€
III	471	290.779,63€
IV	226	116.293,32€
V	892	365.806,41€
Total	1.893	505.359,16€

Previsión reconocimientos T3 año 30

Grupo	Personal laboral	Importe
I	2	4.338,58€
II	94	102.402,60€
III	413	339.776,24€
IV	192	131.603,47€
V	606	331.340,74€
Total	1.306	909.461,63€

Previsión reconocimientos T4 año 30

Grupo	Personal laboral	Importe
I	5	9.269,57€
II	107	117.000,35€
III	584	481.391,54€
IV	137	93.899,52€
V	408	223.183,34€
Total	1.242	924.744,31€

Previsión reconocimientos T5 año 30

Grupo	Personal laboral	Importe
I	6	12.458,16€
II	98	133.912,77€
III	210	216.092,45€
IV	89	76.259,04€
V	223	152.491,11€
Total	626	591.213,54€

Previsión reconocimientos T6 año 30

Grupo	Personal laboral	Importe
I	19	50.024,30€
II	280	458.305,96€
III	706	872.524,22€
IV	351	361.513,15€
V	980	803.962,03€
Total	2.336	2.546.329,67€

RECONOCIMIENTOS PERSONAL AÑOS 2029 Y 2030 AMBOS COLECTIVOS POR AÑOS Y NIVEL

Previsión reconocimientos T1 año 29

Grupo	Ambos	Importe
A1/ Grupo I	1.253	1.637.485,74€
A2/ Grupo II	626	512.654,46€
C1/ Grupo III	921	568.678,97€
C2/ Grupo IV	637	327.670,20€
E/ Grupo V	0	-€
Total	3.617	3.046.489,37€

Previsión reconocimientos T2 año 29

Grupo	Ambos	Importe
A1/ Grupo I	1.059	1.384.293,24€
A2/ Grupo II	407	333.116,90€
C1/ Grupo III	443	273.544,13€
C2/ Grupo IV	203	104.247,00€
E/ Grupo V	0	-€
Total	2.346	2.095.201,27€

Previsión reconocimientos T3 año 30

Grupo	Ambos	Importe
A1/ Grupo I	558	971.841,02€
A2/ Grupo II	254	277.302,62€
C1/ Grupo III	662	544.872,56€
C2/ Grupo IV	237	162.937,63€
E/ Grupo V	606	331.340,74€
Total	2.317	2.288.294,58€

Previsión reconocimientos T4 año 30

Grupo	Ambos	Importe
A1/ Grupo I	537	934.902,14€
A2/ Grupo II	242	263.873,13€
C1/ Grupo III	822	676.702,54€
C2/ Grupo IV	176	120.504,38€
E/ Grupo V	408	223.183,34€
Total	2.183	2.219.165,54€

Previsión reconocimientos T5 año 30

Grupo	Ambos	Importe
A1/ Grupo I	1.327	2.890.293,12€
A2/ Grupo II	715	976.422,29€
C1/ Grupo III	884	909.672,19€
C2/ Grupo IV	151	129.866,88€
E/ Grupo V	223	152.491,11€
Total	3.300	5.058.745,60€

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDU8T8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 63/123	

Previsión reconocimientos T6 año 30

Grupo	Ambos	Importe
A1/ Grupo I	704	1.840.549,39€
A2/ Grupo II	564	923.637,84€
C1/ Grupo III	1.477	1.825.369,60€
C2/ Grupo IV	504	519.165,50€
E/ Grupo V	980	803.962,03€
Total	4.230	5.912.684,37€

Con esta información desagregada de estimaciones de cuantías máximas se obtienen los siguientes agregados por anualidad, grupo / subgrupo o categoría, teniendo en cuenta las jubilaciones.

ESTIMACIONES 2026 a 2030 PERSONAL FUNCIONARIO

Importe	2026	2027	2028	2029	2030	Total
A1	13.927.769,86€	13.795.260,34€	13.756.979,81€	3.021.778,98€	6.559.700,40 €	51.063.284,05€
A2	3.301.787,86€	3.267.722,81€	3.423.723,28€	845.771,36€	1.629.614,19€	12.468.619,51€
B	€	€	€			€
C1	4.382.013,64€	4.775.132,08€	5.083.423,49€	842.223,10€	2.046.832,44€	17.129.624,74€
C2	791.653,64€	743.139,21€	753.941,01€	431.917,20€	269.199,22€	2.989.850,27€
E	825,83€	970,72€	1.101,11€	€	€	2.897,66€
Incremento	22.404.050,83€	22.582.225,15€	23.019.168,69€	5.141.690,63€	10.507.140,93€	83.654.276,24€
Jubilaciones	-1.419.178,46€	-1.201.690,29€	-2.084.586,56€	-3.195.054,81€	-3.957.793,24€	-11.858.303,37€
Incremento real	20.984.872,37€	21.380.534,86€	20.934.582,13€	1.946.635,82€	6.549.347,68€	71.795.972,87€

ESTIMACIONES 2026 a 2030 PERSONAL LABORAL

Importe	2026	2027	2028	2029	2030	Total
I	1.259.977,36€	1.280.354,72€	1.314.292,32€	749.253,78€	76.090,61€	4.679.968,79€
II	1.953.425,98€	2.006.024,82€	1.997.292,92€	417.542,54€	811.621,69€	7.185.907,96€
III	3.431.656,80€	3.467.095,63€	3.180.345,17€	1.367.689,75€	1.909.784,45€	13.356.571,80€
IV	1.487.317,45€	1.498.003,04€	1.468.284,09€	457.168,14€	663.275,18€	5.574.047,90€
V	3.125.900,57€	3.046.111,33€	3.001.267,91€	1.450.552,24€	1.510.977,22€	12.134.809,27€
Incremento	11.258.278,16€	11.297.589,54€	10.961.482,40€	4.442.206,46€	4.971.749,15€	42.931.305,71€
Jubilaciones	-519.461,28€	-992.882,24€	-1.850.466,59€	2.267.154,20€	-2.476.907,97€	-8.106.872,27€
Incremento real	10.738.816,88€	10.304.707,30€	9.111.015,81€	2.175.052,26€	2.494.841,18€	34.824.433,44€

ESTIMACIONES 2026 a 2030 PERSONAL AMBOS COLECTIVOS

Importe	2026	2027	2028	2029	2030	Total
A1/ Grupo I	15.187.747,21€	15.075.615,06€	15.071.272,13€	3.771.032,76€	6.637.585,68€	55.743.252,84€
A2/ Grupo II	5.255.213,85€	5.273.747,64€	5.421.016,20€	1.263.313,90€	2.441.235,88€	19.654.527,46€
B	€	€	€	€	€	€
C1/ Grupo III	7.813.670,44€	8.242.227,71€	8.263.768,66€	2.209.912,85€	3.956.616,89€	30.486.196,54€
C2/ Grupo IV	2.278.971,09€	2.241.142,25€	2.222.225,09€	889.085,34€	932.474,40€	8.563.898,17€
E/ Grupo V	3.126.726,41€	3.047.082,04€	3.002.369,02€	1.450.552,24€	1.510.977,22€	12.137.706,94€
Incremento	33.662.328,99€	33.879.814,70€	33.980.651,10€	9.583.897,09€	15.478.890,08€	126.585.581,95€
Jubilaciones	-1.938.639,74€	-2.194.572,53€	-3.935.053,15€	-5.462.209,01€	-6.434.701,21€	-19.965.175,64€
Incremento real	31.723.689,25€	31.685.242,17€	30.045.597,95€	4.121.688,08€	9.044.188,87€	106.620.406,31€

En el Informe de la Dirección General de Presupuestos del Acuerdo de Consejo de Gobierno de ratificación de Mesa Sectorial, IEF_PACC_00046_2025, se presentan los importes del Acuerdo.

PRESUPUESTOS	2026	2027	2028	2029	2030	Total
Personal funcionario	20.692.069,44€	20.637.335,65€	20.307.645,45€	6.631.064,26€	1.413.845,65€	69.681.960,44€
Personal laboral	11.076.851,10€	11.027.259,34€	10.551.915,23€	3.404.923,98€	878.311,36€	36.939.261,00€
Ambos	31.768.920,53€	31.664.594,99€	30.859.560,68€	10.035.988,24€	2.292.157,00€	106.621.221,44€

Se muestran en la actualización del Censo a 1 de diciembre de 2025, de nuevas estimaciones de cuantías máximas del modelo de carrera horizontal, ligeras desviaciones en las anualidades, siendo la envolvente global prácticamente la misma (y positiva). Recordamos que las cuantías son máximas, es decir, en el escenario de que el 100% del personal que acredite el requisito de años en el tramo obtuviera las puntuaciones necesarias para consolidar el mismo, hecho que es irrealizable. En el caso de ser necesario, dichas desviaciones serían cubiertas por las cuantías del complemento de desempeño de la misma anualidad y que también se regulan en este proyecto de decreto, asegurando así que el impacto por anualidad sea el mismo o menos que el contemplado por el acuerdo.

En la siguiente tabla se muestran las desviaciones por anualidad.

CARRERA	2026	2027	2028	2029	2030	Total
Diferencia	45.231,28 €	-20.647,18 €	813.962,73 €	5.914.300,16 €	-6.752.031,87 €	815,13 €

Por tanto, la aprobación del decreto no implica mayores necesidades de crédito ni incremento de gasto no previsto.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

A) Personal Funcionario:

GRUPO /SUBGRUPO	TABLA	2026	2027	2028	2029	2030	CONSOLIDADO
A1	4.000,00				8.388.362,35 €	10.895.229,25 €	19.283.591,60 €
A2	3.009,66				4.477.214,24 €	5.815.232,29 €	10.292.446,53 €
B	2.648,59						
C1	2.337,16				2.073.983,83 €	2.693.795,09 €	4.767.778,93 €
C2	1.471,36				918.305,66 €	1.192.741,83 €	2.111.047,49 €
E	1.257,56				958,58 €	1.245,05 €	2.203,63 €
TOTAL					15.858.824,66 €	20.598.243,52 €	36.457.068,18 €

B) Convenio Colectivo personal Laboral AGJA:

GRUPO	TABLA	2026	2027	2028	2029	2030	CONSOLIDADO
Grupo I	4.000,00				1.239.562,52 €	1.610.006,49 €	2.849.569,00 €
Grupo II	3.009,66				1.812.393,21 €	2.354.027,96 €	4.166.421,18 €
Grupo III	2.337,16				4.282.790,98 €	5.562.705,52 €	9.845.496,50 €
Grupo IV	1.471,36				1.066.061,92 €	1.384.655,13 €	2.450.717,05 €
Grupo V	1.257,56				3.005.273,70 €	3.903.401,47 €	6.908.675,17 €
TOTAL					11.406.082,32 €	14.814.796,58 €	26.220.878,90 €

C) Resumen totalidad del personal AGJA:

GRUPO	TABLA	2026	2027	2028	2029	2030	CONSOLIDADO
A1 / Grupo I	4.000,00				9.627.924,86 €	12.505.235,74 €	22.133.160,60 €
A2 / Grupo II	3.009,66				6.289.607,45 €	8.169.260,25 €	14.458.867,70 €
C1 / Grupo III	2.337,16				6.356.774,81 €	8.256.500,62 €	14.613.275,43 €
C2 / Grupo IV	1.471,36				1.984.367,57 €	2.577.396,97 €	4.561.764,54 €
E / Grupo V	1.257,56				3.006.232,28 €	3.904.646,52 €	6.910.878,80 €
TOTAL					27.264.906,98 €	35.413.040,10 €	62.677.947,08 €

2. Medidas relativas a los órganos que regula el proyecto de decreto:

Como se ha indicado en el apartado 3.2.b).3 de esta Memoria, el proyecto de decreto regula los siguientes órganos:

a) Creación de la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, la Comisión Central de Homologación de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal y la Comisión técnica central de valoración: estos órganos son de carácter exclusivamente administrativo y están formados por las personas titulares de los órganos y puestos de trabajo que se establecen en el proyecto de decreto, cuya participación en ellos es inherente al desarrollo ordinario de sus funciones públicas. Es decir, las personas que los integran forman parte de estos órganos por razón del cargo que ocupan y las funciones que deben cumplir se incardinan dentro de las atribuciones que les corresponden. En consecuencia, su creación no supone ningún gasto, dado que, además, todos los órganos y puestos tienen su sede en los servicios centrales. Además, respecto de la primera de ellas, el artículo 41 establece que la Consejería competente en materia de Administración Pública proveerá los medios personales y materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones por la Comisión. En el caso de que, a consecuencia de las reuniones que tuvieran que celebrarse, pudieran generarse gastos de desplazamiento y dietas, se regirán por la normativa específica que regula las indemnizaciones por razón del servicio y siempre dentro de los límites presupuestarios previstos a tal efecto.

b) Prevé la creación de los siguientes órganos:

1.- En relación con la evaluación del desempeño:

- En cada Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía se constituirá, con sede en los mismos, un Órgano Técnico de Revisión. Este órgano no conlleva gasto porque las funciones que desarrollen sus miembros formarán parte de su actividad administrativa ordinaria. Se da por reproducido lo indicado en la letra a) anterior respecto de las indemnizaciones por razón del servicio con motivo de los gastos de desplazamiento y dietas que pudieran generarse.

- También se prevé la creación de la Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y de la Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y de: el funcionamiento de estas Comisiones, que son de carácter paritario, no conlleva ningún gasto respecto de la participación en la misma de personas representantes de la Administración. Expresamente el proyecto de decreto también prevé en sus artículos 34.5, y 36, 6 y 7 que la Consejería competente en materia de Administración Pública proveerá los medios personales y materiales necesarios para el ejercicio de las funciones de estas comisiones, y también que la asistencia a las reuniones de estas comisiones no generará derecho a la percepción de ninguna cuantía económica en concepto de remuneración. Se da por reproducido lo indicado en la letra a) anterior respecto de las indemnizaciones por razón del servicio con motivo de los gastos de desplazamiento y dietas que pudieran generarse.

2. - En relación con la carrera horizontal:

- Comisiones técnicas de valoración de la carrera horizontal: estarán constituidas por personal funcionario de carrera de la Administración General de la Junta de Andalucía perteneciente al grupo A y que desempeñe puestos de trabajo clasificados al menos con complemento de destino nivel 26, en número impar de miembros, no inferior a cinco personas. A las sesiones de estas Comisiones podrán asistir con funciones de observación y seguimiento, con voz, pero sin voto, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa Sectorial de Negociación. Concretamente el artículo 66.1 determina que «*estarán sometidas a las normas de régimen jurídico y procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, así como sobre indemnizaciones por razón del servicio que resulten de aplicación*». Estas comisiones no conllevan gasto por su actuación, porque las funciones que desarrollen sus miembros formarán parte de su actividad administrativa ordinaria. Las indemnizaciones que, en su caso, pudieran generarse, a consecuencia de las reuniones que tuvieran que celebrarse (gastos de desplazamiento, dietas, etc.) se regirán por la normativa específica que las regula y siempre dentro de los límites presupuestarios previstos a tal efecto.

- Unidades de evaluación: estarán formadas por el superior jerárquico del personal evaluador junto con el personal evaluador de su ámbito, teniendo la consideración de órganos técnicos de evaluación. Con carácter previo al inicio de cada período de evaluación, cada Consejería y demás órganos vinculados a la Administración de la Junta de Andalucía deberán publicar en la Sede electrónica de la Junta de Andalucía la composición de sus unidades de evaluación y de cualquier modificación, pudiendo el personal evaluado conocer cuáles son los órganos técnicos evaluadores de manera transparente, accesible y constante. Estas unidades tampoco conllevan gasto porque las funciones que desarrollan sus miembros forman parte de su actividad administrativa ordinaria, ya que la conforman el personal evaluador personal evaluador, que será con carácter general la jefatura de servicio (artículo 13.1) y su superior jerárquico.

3. Medidas relacionadas con la formación y la acreditación de competencias:

68

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 68/123	

a) Artículo 9.9:

«El IAAP elaborará cuestionarios y manuales e impartirá actividades formativas para la autoevaluación de competencias».

b) Artículo 10.1: «El Instituto Andaluz de Administración Pública dispondrá de los recursos necesarios, presupuestarios y personales, para desarrollar los procesos de acreditación, podrá certificar a personas colaboradoras para la acreditación de competencias y asesorará y formará, cuando sea necesario, a las personas interesadas en los procesos de acreditación».

c) Artículo 17:

«1. Cuando de las evaluaciones resultara la necesidad de mejora en alguna de las áreas de desempeño individual, la persona evaluadora propondrá aquellas acciones formativas o medidas de apoyo a la persona interesada que considere necesarias para mejorar el desempeño del personal evaluado y se reflejará en el Plan de Mejora Individual, con el objetivo de optimizar el desempeño de la persona evaluada a través de formación y adecuación de los recursos materiales o tecnológicos. En cualquier caso, la realización de las concretas medidas propuestas tendrá carácter voluntario para la persona evaluada, que podrá sustituirlas por otras que considere más adecuadas.

2. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61.1, párrafo tercero, de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la obtención por primera vez de un resultado negativo en la evaluación del desempeño dará lugar a la participación de la persona afectada en un programa de formación específico para la mejora de sus conocimientos y competencias profesionales en relación con el puesto de trabajo ocupado durante el período evaluado, a realizar en el año siguiente al evaluado».

d) Artículo 26.2:

«2. Una vez transcurrido cada período de evaluación se efectuará una entrevista final de evaluación y una nueva inicial para el comienzo del nuevo período.

La entrevista final de evaluación del desempeño, de carácter obligatorio, consiste en un diálogo entre el personal evaluador y el personal evaluado para analizar la actuación profesional, los resultados obtenidos y la contribución a los objetivos colectivos, presentándose por la persona evaluada el portafolio de desempeño a que se refiere el apartado 4, junto con su autoevaluación. En este acto se proporciona retroalimentación, se identifican necesidades de formación y se establecen medidas para la mejora de competencias y procesos de trabajo, así como nuevos objetivos para el siguiente período».

Tampoco en materia de formación y acreditación de competencias la entrada en vigor del proyecto de decreto va a generar ningún coste en la Administración de la Junta de Andalucía, dado que corresponden al Instituto Andaluz de Administración Pública que, en el marco de su plan anual de formación y, preferentemente en la modalidad de teleformación, irá incorporando las acciones formativas adecuadas a lo dispuesto en la norma, dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes en esta materia.

4. Medidas relacionadas con personal:

La implantación de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal no conlleva ningún coste adicional en materia de personal, dado que la gestión de los correspondientes procedimientos no conlleva necesidad de incrementar el número de personal.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 69/123	

5. Medidas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación:

El artículo 7 bis.1.f) del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, establece que en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo se incorporará un apartado en materia de medios electrónicos en los siguientes casos: cuando el proyecto regula un procedimiento administrativo, cuando guarda relación directa con las tecnologías de la información y la comunicación y cuando requiere de manera relevante de dichas tecnologías para llevarse a cabo. Indica dicha norma también que este apartado, así como el correspondiente contenido sobre impacto presupuestario en el ámbito TIC, lo elaborará la Agencia Digital de Andalucía cuando a ésta le corresponda la definición y ejecución de los medios electrónicos, en virtud del ámbito en el cual la Agencia ejerce el desempeño de sus fines, dispuestos en la disposición adicional vigesimosegunda, apartado 1.a), de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021. Cuando no corresponda a la Agencia Digital de Andalucía, el apartado lo elaborará el órgano con funciones TIC en la entidad a la cual corresponda la dotación de los medios electrónicos.

En relación con ello, el proyecto de decreto contiene la siguiente regulación:

a) Artículo 19.4:

«4. La valoración de la evaluación colectiva quedará reflejada en el informe de desempeño colectivo, que será realizado por la persona superior jerárquica inmediata, con el apoyo técnico de la Secretaría General Técnica de su Consejería, a partir de la memoria anual de la jefatura de servicio y estará disponible a través de las herramientas corporativas que se habiliten a tal efecto. La ponderación de todos los criterios será ».

b) Artículo 26.2:

«2. Durante el período de evaluación, el personal evaluador realizará un seguimiento continuo del desempeño del personal evaluado, a través de las herramientas corporativas que se habiliten a tal efecto, asegurando en todo caso la trazabilidad de los objetivos y la accesibilidad del evaluado a la información relativa a su progreso.

Se establecerá un sistema de seguimiento continuo del desempeño, accesible durante todo el período de evaluación, que permita a la persona evaluada conocer en tiempo real su grado de avance en relación con los objetivos determinados. Este sistema se apoyará en herramientas digitales automatizadas que podrán integrarse, en su caso, con el portafolio de desempeño. De este modo, se favorecerá una retroalimentación constante, ágil y objetiva, facilitando la autorregulación y el ajuste progresivo de los compromisos establecidos».

La valoración del impacto económico-financiero y presupuestario de estas medidas ha sido objeto de análisis en el informe de la Agencia Digital de Andalucía emitido el 2 de diciembre de 2025 y que se reproduce en el apartado 7 («Medios Electrónicos») de esta Memoria.

5. EVALUACIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS.

5.1. Lista de chequeo para la simplificación procedimental y para la reducción de cargas administrativas.

Ante todo, se considera necesario indicar que los procedimientos que regula el proyecto de decreto son nuevos y, por tanto, no modifican ni sustituyen a ningún procedimiento anterior, porque es la primera vez que se regulan reglamentariamente la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 70/123	

a) Procedimiento de evaluación del desempeño.

		SI	NO
1	¿Está motivada la nueva regulación o, en su caso, la modificación del procedimiento administrativo?	X	
2	¿Se eliminan procedimientos?		X
	¿El nuevo procedimiento permite unificar otros existentes?		X
3	¿Se ha realizado una programación temporal de la tramitación del procedimiento?	X	
4	A tenor de esta programación ¿es posible reducir el plazo máximo establecido en la propuesta normativa?		X
5	¿Existen sistemas de constancia de fechas para el control del cumplimiento de plazos?	X	
6	¿Es posible suprimir, acumular o simplificar trámites?		X
7	¿Existen formularios normalizados o modelos para la realización de trámites?	(Se prevé su aprobación posterior)	
8	¿Los formularios o modelos se han diseñado con los datos mínimos en orden a agilizar su cumplimentación?	(Se prevé su aprobación posterior)	
9	¿Se promueve la agrupación documental incorporando en un único documento las manifestaciones que, en forma de declaraciones, certificaciones o actuaciones de similar naturaleza, haya de hacer una misma persona en un mismo trámite, o en varios si la gestión del procedimiento lo permite?	X	
10	¿Se han previsto medidas como guías/manuales/trípticos que faciliten la comprensión de los trámites a realizar por las personas interesadas en el procedimiento?	X	
11	En el caso de reconocimiento o ejercicio de un derecho o el inicio o desarrollo de una actividad, ¿se promueve la declaración responsable o la comunicación como mecanismos de intervención administrativa preferentes y alternativos a la solicitud de inicio de un procedimiento de autorización, de licencia o de inscripción en un registro?		
12	En el caso de procedimientos administrativos, ¿se potencia la resolución automatizada?		X
13	En el caso de procedimientos administrativos, si se exige aportación de documentación junto a la solicitud:		
	-¿Se solicita sólo la documentación imprescindible para la resolución del procedimiento?	X	
	-¿Es posible sustituir la aportación de documentación por declaraciones responsables?		X
	-¿Estas declaraciones responsables figuran en el formulario normalizado de solicitud?		
	-A efectos de subsanación de la solicitud, ¿se procede a reclamar todos los documentos que falten?	X	
14	En el caso de procedimientos administrativos, si la aportación de documentación se prevé en el		

	trámite de audiencia anterior a la propuesta de resolución: - ¿Se solicita sólo la documentación imprescindible para la resolución del procedimiento?		
	- ¿Es posible sustituir la aportación de documentación por declaraciones responsables?		
	- ¿Estas declaraciones responsables figuran en un formulario normalizado, por ejemplo, en un formulario de alegaciones y presentación de documentos?		
15	Para dar cumplimiento al derecho de las personas interesadas a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración, ¿está prevista la utilización de redes corporativas o la consulta a plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto?		X
16	¿Se reduce al mínimo imprescindible la frecuencia de presentar determinados documentos o datos a lo largo de la tramitación del procedimiento?	X	
17	En el caso de que esté previsto la petición de informes a lo largo de la tramitación del procedimiento: - ¿Son necesarios tales informes?	X	
	- En el caso de que alguno sea preceptivo, ¿Se ha valorado su sustitución por un informe potestativo?		X
18	¿Se ha revisado el sentido del silencio teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre?	X	
19	En el supuesto de que el procedimiento prevea la inscripción en un Registro: - ¿Está justificada la existencia de ese Registro?	X	
	- En caso de serlo, ¿Se ha previsto que esta inscripción sea de oficio?	(Tiene su propia norma reguladora)	
	- ¿Es posible prever la vigencia indefinida de la inscripción?	(Tiene su propia norma reguladora)	
20	Respecto de la tramitación del procedimiento ¿El proceso de trabajo a seguir es claro, conciso y comprensible?	X	
21	¿Existe duplicidad de archivo (papel e informatizado)?		X
22	En el caso de procedimientos complejos en los cuales intervengan órganos o unidades pertenecientes a distintas Consejerías de la Administración de la Junta de Andalucía o de otras Administraciones Públicas, ¿Existe coordinación efectiva entre ellos para eliminar informes o trámites innecesarios o redundantes?		
23	¿El procedimiento está dado de alta en RPS?	(Se dará de alta)	
24	¿El procedimiento es visible en el Catálogo de Procedimientos y Servicios?	(Se dará de alta)	
25	En cumplimiento de las obligaciones generales de transparencia y las específicas derivadas de la norma, ¿es clara la información que se da a las personas destinatarias sobre el procedimiento, los	X	

	requisitos y, en su caso, la documentación que se requiere?		
26	¿Es factible la digitalización del procedimiento?	X	
27	¿Es factible la automatización del procedimiento?		X

b) Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal.

		SI	NO
1	¿Está motivada la nueva regulación o, en su caso, la modificación del procedimiento administrativo?	X	
2	¿Se eliminan procedimientos?		X
	¿El nuevo procedimiento permite unificar otros existentes?		X
3	¿Se ha realizado una programación temporal de la tramitación del procedimiento?	X	
4	A tenor de esta programación ¿es posible reducir el plazo máximo establecido en la propuesta normativa?		X
5	¿Existen sistemas de constancia de fechas para el control del cumplimiento de plazos?	X	
6	¿Es posible suprimir, acumular o simplificar trámites?		X
7	¿Existen formularios normalizados o modelos para la realización de trámites?	(Se prevé su aprobación posterior)	
8	¿Los formularios o modelos se han diseñado con los datos mínimos en orden a agilizar su cumplimentación?	(Se prevé su aprobación posterior)	
9	¿Se promueve la agrupación documental incorporando en un único documento las manifestaciones que, en forma de declaraciones, certificaciones o actuaciones de similar naturaleza, haya de hacer una misma persona en un mismo trámite, o en varios si la gestión del procedimiento lo permite?	X	
10	¿Se han previsto medidas como guías/manuales/trípticos que faciliten la comprensión de los trámites a realizar por las personas interesadas en el procedimiento?	X	
11	En el caso de reconocimiento o ejercicio de un derecho o el inicio o desarrollo de una actividad, ¿se promueve la declaración responsable o la comunicación como mecanismos de intervención administrativa preferentes y alternativos a la solicitud de inicio de un procedimiento de autorización, de licencia o de inscripción en un registro?		
12	En el caso de procedimientos administrativos, ¿se potencia la resolución automatizada?		X
13	En el caso de procedimientos administrativos, si se exige aportación de documentación junto a la solicitud:		
	-¿Se solicita sólo la documentación imprescindible para la resolución del procedimiento?	X	
	-¿Es posible sustituir la aportación de documentación por declaraciones responsables?		X

	-¿Estas declaraciones responsables figuran en el formulario normalizado de solicitud? - A efectos de subsanación de la solicitud, ¿se procede a reclamar todos los documentos que falten?	X	
14	En el caso de procedimientos administrativos, si la aportación de documentación se prevé en el trámite de audiencia anterior a la propuesta de resolución: - ¿Se solicita sólo la documentación imprescindible para la resolución del procedimiento? - ¿Es posible sustituir la aportación de documentación por declaraciones responsables? - ¿Estas declaraciones responsables figuran en un formulario normalizado, por ejemplo, en un formulario de alegaciones y presentación de documentos?		
15	Para dar cumplimiento al derecho de las personas interesadas a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración, ¿está prevista la utilización de redes corporativas o la consulta a plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto?		X
16	¿Se reduce al mínimo imprescindible la frecuencia de presentar determinados documentos o datos a lo largo de la tramitación del procedimiento?	X	
17	En el caso de que esté previsto la petición de informes a lo largo de la tramitación del procedimiento: - ¿Son necesarios tales informes? - En el caso de que alguno sea preceptivo, ¿Se ha valorado su sustitución por un informe potestativo?	X	X
18	¿Se ha revisado el sentido del silencio teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre?	X	
19	En el supuesto de que el procedimiento prevea la inscripción en un Registro: - ¿Está justificada la existencia de ese Registro? - En caso de serlo, ¿Se ha previsto que esta inscripción sea de oficio? - ¿Es posible prever la vigencia indefinida de la inscripción?	X	(Tiene su propia norma reguladora) (Tiene su propia norma reguladora)
20	Respecto de la tramitación del procedimiento ¿El proceso de trabajo a seguir es claro, conciso y comprensible?	X	
21	¿Existe duplicidad de archivo (papel e informatizado)?		X
22	En el caso de procedimientos complejos en los cuales intervengan órganos o unidades pertenecientes a distintas Consejerías de la Administración de la Junta de Andalucía o de otras Administraciones Públicas, ¿Existe coordinación efectiva entre ellos para eliminar informes o trámites innecesarios o redundantes?		
23	¿El procedimiento está dado de alta en RPS?		(Se dará de alta)
24	¿El procedimiento es visible en el Catálogo de Procedimientos y Servicios?		(Se dará de

		<i>alta)</i>	
25	En cumplimiento de las obligaciones generales de transparencia y las específicas derivadas de la norma, ¿es clara la información que se da a las personas destinatarias sobre el procedimiento, los requisitos y, en su caso, la documentación que se requiere?	X	
26	¿Es factible la digitalización del procedimiento?	X	
27	¿Es factible la automatización del procedimiento?		X

5.2. Identificación de las cargas administrativas.

a) Procedimiento de evaluación del desempeño.

Actos preparatorios. Se identifican las siguientes cargas:

- 1ª) Entrevista inicial.
- 2º) Documento de compromisos.
- 3ª) Entrevista final de evaluación.
- 4ª) Presentación del portafolio de desempeño.

b) Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal.

Se identifican las siguientes cargas:

- 1ª) Presentación de la solicitud.
- 2ª) Para acreditar el factor regulado en el artículo 56.2.d): presentación de la certificación emitida por la persona superior jerárquica.
- 3ª) Para acreditar el factor regulado en el artículo 59.1:
 - Cuando se trate de la participación en procesos selectivos para el acceso, promoción o provisión de puestos de trabajo: certificación emitida por el Instituto Andaluz de Administración Pública o, en su caso, el órgano directivo central con competencias en materia de función pública.
 - Cuando se trate de la participación voluntaria en proyectos institucionales: certificado acreditativo expedido por la unidad administrativa promotora del proyecto institucional o a la unidad responsable de la coordinación del proceso selectivo en el que se haya participado, según proceda.
- 4ª) Para acreditar el factor regulado en el artículo 60: presentación de informe motivado de la unidad de evaluación correspondiente.

5.3. Identificación de los criterios simplificación de procedimientos y reducción de las cargas administrativas.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 75/123	

1º) Solo se exigen los **documentos que se consideran imprescindibles** como actos preparatorios y para la tramitación de los procedimientos:

- Las entrevistas inicial y final de evaluación del desempeño, porque son elementos clave como actos preparatorios del procedimiento de evaluación individual del personal funcionario. El propósito de la inicial es determinar los objetivos a alcanzar por el personal evaluado durante el período de evaluación. La final tiene como objetivo analizar la actuación profesional, el portafolio de desempeño junto con la autoevaluación del personal evaluado, los resultados obtenidos en el período y la contribución a los objetivos colectivos; durante esta entrevista se proporciona retroalimentación, se identifican necesidades de formación y se establecen medidas para la mejora de competencias y procesos de trabajo, así como nuevos objetivos para el siguiente período.
- El documento de compromisos, porque constituye la base para valorar el rendimiento individual y establecer un compromiso compartido sobre el desarrollo profesional y porque en él se fijan los objetivos que la persona evaluada debe alcanzar durante el período de evaluación en el contexto del área de tareas.
- El portafolio, porque es el conjunto estructurado de evidencias que documenta la actividad profesional, los logros alcanzados, el desarrollo de competencias y otros aspectos relevantes del entorno laboral de la persona evaluada durante el período de evaluación.
- La solicitud de participación en la correspondiente convocatoria para el reconocimiento de la carrera horizontal, porque esta tiene carácter voluntario.
- Los documentos acreditativos de los factores regulados en los artículos 56.2.d), 59.1 y 60, porque estos factores no constan en el Registro General de Personal.

2º) La solicitud y todos los documentos deberán presentarse de forma **electrónica**.

3º) La acreditación de los factores distintos de los indicados en el último apartado del número 1º) anterior se verifica a través del **Registro General de Personal** y no conlleva la presentación de ninguna documentación por la persona solicitante.

5.4. Medición de las cargas administrativas.

Se efectúa dicha medición en los cuadros siguientes: sobre el **procedimiento de evaluación del desempeño** y sobre el **procedimiento de reconocimiento de la carrera horizontal**:

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 76/123	

ANEXO c. IDENTIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

MEDICIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS EN TÉRMINO ANUAL Modelo de Costes Estándar- Método Simplificado							
IDENTIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO (*)							
Consejería:	Justicia, Administración Local y Función Pública						
Denominación del Procedimiento	Procedimiento de evaluación del desempeño					Código RPS	
Carácter del procedimiento.	X	Se trata de un procedimiento nuevo, que actualmente carece de regulación					
Marque lo que proceda.		Se trata de modificar o derogar la regulación del procedimiento actualmente en vigor					
IDENTIFICACIÓN DE LA NORMATIVA							
Normativa vigente				Normativa en proyecto			
Proy. decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la AGJA							
IDENTIFICACIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS							
Obligaciones de la normativa en proyecto							
Carga administrativa (1)	Artículo	Identificación (2)	Coste unitario (3)	Cantidad (4)	Frecuencia (5)	Población (6)	Coste total (7)
Entrevista inicial	26.1	Presentación de informes y memorias	500	1	1	20.354 (*1)	10.177.000
Documento de compromisos	14.2.e)	Presentación de informes y memorias	500	1	1	20.354	10.177.000
Entrevista final de evaluación	26.2	Auditorías o controles	1.500	1	1	20.354	30.531.000
Presentación del portafolio de desempeño	26.2 y 26.4	Presentación de informes y memorias	500	1	1	20.354	10.177.000
OTRAS MEDIDAS DE AGILIZACIÓN Y SIMPLIFICACIÓN							
Medida de Simplificación Agilización(8)		Identificación(9)			Población (6)	Ahorro unitario (10)	Ahorro total (11))
RESULTADOS OBTENIDOS EN LA MEDICIÓN DE CARGAS Ahorro/Incremento obtenido en cargas administrativas soportadas (12) 61.062.000 Ahorro obtenido con otras medidas de simplificación y agilización (13) RESULTADO OBTENIDO PARA EMPRESAS/CIUDADANÍA (14) 61.062.000							

Observaciones:

(*1) Dato extracción SIRHUS

ANEXO c. IDENTIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

MEDICIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS EN TÉRMINO ANUAL Modelo de Costes Estándar- Método Simplificado							
IDENTIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO (*)							
Consejería:	Justicia, Administración Local y Función Pública						
Denominación del Procedimiento	Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal					Código RPS	
Carácter del procedimiento.	X	Se trata de un procedimiento nuevo, que actualmente carece de regulación					
Marque lo que proceda.		Se trata de modificar o derogar la regulación del procedimiento actualmente en vigor					
IDENTIFICACIÓN DE LA NORMATIVA							
Normativa vigente				Normativa en proyecto			
Proy. decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la AGJA							
IDENTIFICACIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS							
Obligaciones de la normativa en proyecto							
Carga administrativa (1)	Artículo	Identificación(2)	Coste unitario (3)	Cantidad (4)	Frecuencia (5)	Población (6)	Coste total (7)
Solicitud electrónica	70	Presentar una solicitud electrónica	5	1	1	4783 (*1)	23.915,00 €
Certificación acreditativa de los factores regulados en el artículo 56.2, letras c), d) y e)	61.3	Presentación de informes y memorias	500	1	1	4.783	2.391.500,00 €
Certificación acreditativa del factor regulado en el artículo 59	61.4	Presentación de informes y memorias	500	1	1	4.783	2.391.500,00 €
Informe acreditativo del factor regulado en el artículo 60	61.2	Presentación de informes y memorias	500	1	1	4.783	2.391.500,00 €
OTRAS MEDIDAS DE AGILIZACIÓN Y SIMPLIFICACIÓN							
Medida de Simplificación Agilización(8)		Identificación(9)			Población (6)	Ahorro unitario (10)	Ahorro total (11))
Consulta de factores en el Registro General de Personal (*2)		Tramitación proactiva			4.783	100	478.300
RESULTADOS OBTENIDOS EN LA MEDICIÓN DE CARGAS Ahorro/Incremento obtenido en cargas administrativas soportadas (12) 7.198.415 Ahorro obtenido con otras medidas de simplificación y agilización (13) 478.300 RESULTADO OBTENIDO PARA EMPRESAS/CIUDADANÍA (14) 6.720.115							

Observaciones:

(*1) El cálculo se ha hecho a través del número de personas que estaría en cada tramo y la duración del mismo. De las 20.354 personas funcionarias de Administración General, la media para tener una transición de tramo es de 4,25 años, lo que da la carga de 4.783 personas anuales una vez el sistema esté estabilizado.

(*2) Artículo 6.1 del proyecto de decreto.

(*) En el caso de que en la misma norma se regulen varios procedimientos deberá cumplimentarse una ficha por cada uno de ellos.



6. IMPACTO DE GÉNERO, EN LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA Y EN LA FAMILIA.

6.1. Impacto de género.

6.1.a). Contexto normativo.

La Constitución española establece en el artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 114 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que en el procedimiento de elaboración de las leyes y las disposiciones reglamentarias se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de estas. Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 6.2 que, en el proceso de tramitación de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de los mismos, que irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

Asimismo, el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, establece en su artículo 4 que la emisión del informe de evaluación del impacto de género corresponderá al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición de que se trate.

6.1.b). Identificación de la pertinencia de género del proyecto de decreto.

Desde la perspectiva de la **composición por sexos del personal** incluido en el ámbito de aplicación del proyecto de decreto, el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) arroja unos datos que guardan relación con los porcentajes indicados en el cuadro anterior, al existir **mayor feminización en la Administración General de la Junta de Andalucía**. Así, en el Informe de Evaluación de Impacto de Género que acompaña a la Ley 7/2024, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025, se indica que «*Durante el periodo 2008-2024 el personal funcionario de la Administración General andaluza se ha feminizado aunque manteniéndose en los márgenes de equilibrio representativo. La misma distribución de mujeres y hombres se mantuvo entre los años 2008 y 2010 (IPRHM=1,07) con una ligera mayoría de mujeres. En 2011 se llega al nivel más cercano a la paridad de toda la serie, con un IPRHM de 1,05. A partir de ese año, se inicia un incremento paulatino de funcionarias que alcanza su punto máximo en 2024 (IPRHM=1,14). Entre los años 2008 y 2024 la distribución por grupo de la plantilla de personal de Administración General cambia, de tal forma que los subgrupos con más efectivos al principio del periodo son el C1 (28,5%) y el C2 (27,8%). Sin embargo, en 2024 los subgrupos más numerosos son el A1 (47,9%) y el C1 (31%). La composición de los diferentes subgrupos se ha ido feminizando, e incrementándose la representación femenina según se desciende en el grupo profesional. Por primera vez se obtiene la paridad en el grupo A1 en 2024, hecho que contrasta con la intensa masculinización existente en 2008 (IPRHM=0,88). El único subgrupo que ha aumentado la participación de hombres en este periodo es el grupo C2, que ha pasado de contar con un IPRHM de 1,36 en 2008 a 1,27 en 2024*».

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDU8T8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 78/123	

Dice asimismo el informe que «Los cambios también se muestran en este periodo al estudiar los tramos de edad del personal funcionario. En 2008, los hombres eran mayoría entre los mayores de 65 años (IPRHM=0,36) y entre los efectivos de 55 a 64 años (IPRHM= 0,78). Por el contrario, las franjas etarias de personal más joven estaban formadas mayoritariamente por mujeres (IPRHM=1,22). La situación en 2024 es bastante distinta entre el personal de mayor edad puesto que la horquilla de más de 65 años, aunque todavía con mayoría de hombres, se acerca cada vez más a la paridad (IPRHM=0,93). El colectivo de personal de entre 55-64 años, que es el más numeroso de todos (44,5%) ya muestra una mayor presencia de mujeres en 2024, con un IPRHM de 1,15 aunque dentro del equilibrio representativo. El grupo de personal de menor edad, por debajo de 35 años, presenta también una composición claramente feminizada en 2024 (IPRHM=1,22). Se observa por tanto como a lo largo del periodo 2008-2024, las mujeres se han incorporado en los tramos de edad más jóvenes y en todos los niveles administrativos, con lo que la masculinización existente en 2008 en casi todos los niveles se ha reducido en los niveles y grupos profesionales más elevados aunque sin llegar todavía al equilibrio representativo. Los niveles intermedios y bajos, sin embargo, han incrementado la feminización inicial superando los límites equilibrados».

Por lo que se refiere a la **evaluación del desempeño**, es de carácter obligatorio para todo el personal y está vinculada a las metas y objetivos relativos a dimensiones, competencias y prácticas profesionales en el desempeño profesional del concreto puesto de trabajo desarrollado en cada momento. Se valoran el cumplimiento de objetivos, la profesionalidad y las competencias adquiridas y acreditadas o reconocidas en el ejercicio de las tareas asignadas. Además, tiene como efecto la percepción de un complemento retributivo por la obtención de evaluaciones positivas. En cuanto a la **carrera horizontal**, es, a diferencia de la evaluación del desempeño, de carácter voluntario y consiste en el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño, a través del ascenso en un sistema de tramos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de acuerdo con la valoración positiva, objetiva y reglada de los factores que se regulan, conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. También está vinculada a la percepción de retribuciones complementarias.

Por todo ello, la regulación del proyecto de decreto se considera pertinente a efectos de impacto de género, y lo es con carácter positivo porque contribuye a eliminar desigualdades entre mujeres y hombres:

a) Evaluación del desempeño:

- Evita sesgos de género en la medición del rendimiento, ya que se asienta sobre los principios de objetividad, imparcialidad, transparencia y no discriminación.
- Garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, al ser un requisito para ascender en la carrera horizontal y fundamentarse, como se ha indicado, en criterios objetivos.
- Prevé la incorporación de todas las personas que así lo requieran a programas formativos específicos para la mejora de sus conocimientos y competencias profesionales.
- Al vincularse las evaluaciones positivas a la percepción de retribuciones complementarias, permite el acceso igualitario y objetivo de mujeres y hombres a mejoras salariales.

b) Carrera horizontal:

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 79/123	

- Al permitir el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional y del desempeño a través del ascenso en un sistema de tramos sin necesidad de cambiar de puesto, puede beneficiar especialmente a las mujeres que, en muchos casos, enfrentan barreras para la movilidad vertical debido a responsabilidades familiares, por persistencia de estructuras de los usos del tiempo en la esfera personal y profesional basadas en roles tradicionales de género, que las vinculan preferentemente con los cuidados del hogar y familiares, pero que sí demuestran compromiso y excelencia profesional (indicar que el informe de impacto de género al que se ha venido haciendo referencia hace constar que «En 2024 todos los niveles se encuentran en el margen de equilibrio, aunque todavía algunos de ellos están alejados de la paridad por mayor representación masculina, entre ellos, el nivel 27 (IPRHM=0,88) y el nivel 29 (IPRHM=0,89). Los niveles más feminizados en 2008 han continuado aumentando la presencia de mujeres a lo largo de los años, es el caso del nivel 18, el que concentra más efectivos en 2024 (22,5%), y en el que las mujeres están sobrerrepresentadas. En 2008 este colectivo presentaba un IPRHM de 1,23, y en 2024 de 1,32»).

- También evita sesgos de género en la medición de los factores acreditados, porque está basada en méritos, cuya valoración se rige, además, por los principios de igualdad y capacidad.

- Al igual que la evaluación del desempeño, al estar vinculada a la percepción de retribuciones complementarias, permite el acceso igualitario y objetivo de mujeres y hombres a mejoras salariales sin necesidad de progreso vertical.

c) Además de todo lo anterior, el proyecto de decreto prevé en su disposición adicional quinta que, a efectos del cumplimiento de los períodos mínimos de permanencia exigidos para el acceso y progresión en la carrera horizontal, se computará como tiempo de servicios efectivos aquel en que el personal funcionario se encuentre una serie de situaciones, entre las que se encuentran las siguientes:

- Excedencia por cuidado de familiares, y permisos por maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural y cuidado de hijos o hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Excedencia por razón de violencia de género.
- Situaciones de incapacidad temporal.

Establece también que el personal que se encuentre en alguna de estas situaciones tendrá derecho a ser evaluado en el desempeño de sus funciones de forma ajustada y proporcional a su realidad administrativa, sin penalización por la falta de prestación efectiva de trabajo. Asimismo, el tiempo de duración de dichas situaciones se considerará, en todo caso, como tiempo de servicios efectivos a todos los efectos, sin que pueda derivarse perjuicio ni retraso en el acceso o progresión en la carrera horizontal.

El referido informe de impacto de género recoge el siguiente dato: «la mayor dedicación de las mujeres en el cuidado de descendientes y las dificultades de conciliación puede condicionar su carrera profesional y su acceso a puestos de mayor nivel y remuneración ... En 2024, el 27,1% de las personas que trabajan para la Administración General de la Junta de Andalucía (de las que el 64,1% son mujeres y el 35,9% hombres) ha solicitado algún tipo de permiso. La utilización de los permisos está claramente feminizada ya que el 73,4% del personal que los ha solicitado, son mujeres. En el período 2016-2024 se observa un incremento tanto en el peso absoluto del personal que solicita algún tipo de permiso en la Administración General (en 2016 era del 24,5%) como en el volumen relativo de las mujeres que los han utilizado (en 2016 era del 71%)». También que «Los días de situaciones administrativas utilizados por incapacidad

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 80/123	

laboral transitoria (IT) fueron los más numerosos de todos los permisos analizados. El número de personas que se acogieron a este tipo de permiso en 2024 representó el 24,7% de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía, de las cuales el 73,3% fueron mujeres. Si se realiza el análisis por el número de días de baja, la participación de las mujeres alcanza el 74,7% de un total de 598.872 días». Y dice, respecto de la violencia de género que «es un problema de índole social que se muestra como una de las manifestaciones más graves y lesivas de la desigualdad entre mujeres y hombres. Durante 2023, se produjeron en Andalucía un total de 40.717 denuncias por violencia de género, un 5,1% más que el año anterior. Suponen el 21,3% del total de denuncias realizadas en España. La tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres en Andalucía asciende a 92,6, lo que supone 10,3 puntos porcentuales más que en el contexto nacional».

Teniendo en cuenta todo lo anterior, al basarse tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal en criterios objetivos, imparciales y transparentes, se obtiene un enfoque pertinente de género positivo en la regulación, evitando penalizar interrupciones en la prestación de servicios por situaciones que, de acuerdo con los datos señalados, afectan en mayor medida o exclusivamente, en el caso de la violencia de género, a las mujeres, así como también contribuyendo a superar la percepción generalizada de que el uso de las medidas de conciliación puede suponer un perjuicio en la carrera profesional de la mujer que las solicite.

6.1.c). Valoración del impacto de género del proyecto de decreto.

Las premisas de la acción de gobierno son la no discriminación y la eliminación de obstáculos de género para la aplicación efectiva de los derechos reconocidos por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Así, la evaluación del desempeño y la carrera profesional exigen para su valoración positiva y reconocimiento, respectivamente, la tramitación de unos procedimientos reglados, transparentes y objetivos basados en el mérito y la capacidad, cuya objetividad es garantía del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así, **la regulación se alinea con lo dispuesto en el I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027**, uno de cuyos objetivos generales es «fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que configuran la cultura de la Junta de Andalucía y la gestión de sus recursos humanos, garantizando condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía», considerando que uno de los beneficios que con ello se producen en el personal es contar con «modelos de carrera profesional más igualitarios, mediante la implementación transversal de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización». Expresamente el artículo 8.i) del proyecto de decreto establece que una de las características comunes de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal es la «Igualdad de oportunidades: la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño se desarrollarán bajo el principio fundamental de igualdad de oportunidades, garantizando que todas las personas empleadas públicas tengan acceso en condiciones equitativas y sin discriminación a los factores, criterios y beneficios asociados a ambos sistemas».

6.2. Impacto sobre la infancia y la adolescencia.

La Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, establece en su artículo 22 quinquies que las Memorias de Análisis de Impacto Normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia. Asimismo, en Andalucía, la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 81/123	

la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, determina en su artículo 139.1 que «*Todos los proyectos de ley y demás disposiciones de carácter reglamentario que apruebe el Consejo de Gobierno y las demás disposiciones generales dictadas en desarrollo de las anteriores deberán tener en cuenta, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género y del respeto a los derechos de las niñas, niños y adolescentes, según la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, de 20 de noviembre de 1989, y su concreción en el resto de la normativa internacional, así como en la estatal y la autonómica que son aplicables en materia de menores. A tal fin, en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo se incluirá el informe de evaluación del impacto por razón de género y de evaluación de enfoque de los derechos de la infancia, la adolescencia y la familia sobre el contenido de estas.*».

El objeto del proyecto de decreto es desarrollar la Ley 5/2023, de 7 de junio, en materia de evaluación del desempeño y carrera horizontal, siendo su ámbito subjetivo de aplicación el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía. En consecuencia, examinado el texto del mismo, desde el punto de vista del impacto que podría producir en los derechos de la infancia y la adolescencia, se concluye que es **nulo**, pues no tiene ninguna incidencia en los derechos de las personas menores de edad.

6.3. Impacto sobre la familia.

La disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección de las Familias Numerosas, establece que «*Las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia.*».

Como ya se ha indicado, el objeto del proyecto de decreto es desarrollar la Ley 5/2023, de 7 de junio, en materia de evaluación del desempeño y carrera horizontal, no siendo ninguna de ellas medidas de conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, sino instrumentos de desarrollo profesional, que mejoran la prestación de los servicios públicos y también las condiciones en que se realiza el trabajo. Por tanto, no tiene un impacto que pueda producir efectos directos en los derechos de las familias.

Sin perjuicio de lo anterior, se considera que el proyecto de decreto tiene un **efecto positivo de forma indirecta** sobre las familias. Es indirecto porque las familias no son destinatarias ni constituyen el objeto de la regulación, si bien las medidas previstas en la disposición adicional quinta y que se han analizado con motivo de la evaluación del impacto de género en el apartado 6.1.b), letra c), de esta Memoria pueden verse beneficiadas de forma positiva como consecuencia de la aplicación de las medidas previstas en la disposición adicional quinta y que se han analizado con motivo de la evaluación del impacto de género en el apartado 6.1.b), letra c), de esta Memoria pueden producir un efecto positivo en las mismas.

7. MEDIOS ELECTRÓNICOS.

Con fecha 2 de diciembre de 2025 la Agencia Digital de Andalucía ha emitido el siguiente informe:

«1. ANTECEDENTES

La regulación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal es un desarrollo reglamentario integral y coherente de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía. La Ley prevé la necesidad de desarrollo reglamentario de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal.

El Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 82/123	

el impulso de la actividad económica en Andalucía, modifica el artículo 7 bis del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, estableciendo como contenido de la Memoria de Análisis Normativo un apartado en materia de medios electrónicos en los siguientes casos:

- 1º. El proyecto regula un procedimiento administrativo.
- 2º. El proyecto guarda relación directa con las tecnologías de la información y comunicación.
- 3º. El proyecto requiere de manera relevante de dichas tecnologías para llevarse a cabo.

Este apartado, así como el correspondiente contenido sobre impacto presupuestario en el ámbito TIC, lo elaborará la Agencia Digital de Andalucía (ADA) cuando a ésta le corresponda la definición y ejecución de los medios electrónicos, en virtud del ámbito en el cual la Agencia ejerce el desempeño de sus fines dispuestos en el párrafo a) del apartado 1 de la disposición adicional vigesimosegunda de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021.

2. PROYECTO NORMATIVO

A petición de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, se somete a la consideración de esta Agencia el proyecto de “Decreto evaluación desempeño y carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía”, con objeto de que sea evacuado el informe sobre el apartado “Medios electrónicos” de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN).

En el escrito de solicitud, el centro directivo ha expresado lo siguiente:

“En aplicación de lo previsto en los artículos 19.4 y 26.2 del proyecto de decreto, las herramientas corporativas y las herramientas digitales automatizadas se concretarán en una nueva plataforma corporativa de evaluación del desempeño, integrada con los sistemas de información de personal (SIRHUS) y sus módulos asociados, y accesible tanto para el personal evaluador como para el evaluado. Esta plataforma deberá permitir, de forma progresiva, la puesta en marcha de una versión mínima operativa en el segundo semestre de 2026. Dicha versión inicial posibilitará la fijación de objetivos individuales en el mes de septiembre y, en diciembre, el registro de los resultados obtenidos durante el ejercicio 2026, en relación con los objetivos, indicadores y comportamientos evaluables. Este cierre del periodo evaluado constituirá la carga de datos previa al inicio formal del procedimiento administrativo de evaluación, que deberá comenzar a principios de 2027.

Durante 2027 se completarán las funcionalidades del sistema, incorporando el seguimiento y versionado de objetivos, la autoevaluación de competencias, el registro del portafolio de desempeño y la generación de informes de evaluación colectiva. De este modo, a comienzos de 2028 podrá tramitarse íntegramente el procedimiento de evaluación correspondiente al ejercicio 2027, con plenas garantías de trazabilidad, interoperabilidad y notificación electrónica. Esta tramitación incluirá la emisión de informes individuales y colectivos, su remisión a las unidades de evaluación, la gestión de alegaciones ante el órgano técnico competente y la resolución del procedimiento.

De forma paralela, a través del contrato de mantenimiento de SIRHUS, se priorizarán los trabajos necesarios para incorporar nuevas secciones, campos y tipos documentales que permitan registrar tanto los requisitos y méritos vinculados a la carrera horizontal como los resultados de la evaluación del desempeño, de manera que todos los datos necesarios queden integrados, verificados y consolidados. El objetivo es que, antes de finalizar 2028, todo el personal

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 83/123	

tenga completado su historial de méritos y pueda solicitar el reconocimiento de grado a comienzos de 2029, con cálculo automatizado desde el portal del empleo público, desarrollado en el marco del contrato de mantenimiento correspondiente.

Asimismo, y también mediante el contrato de mantenimiento de SIRHUS, deberá abordarse la parametrización de los nuevos conceptos retributivos previstos en el decreto, tramos de carrera horizontal y complemento por desempeño, de forma que puedan aplicarse desde la entrada en vigor de la norma, conforme al calendario de implantación establecido. De acuerdo con lo anterior, se solicita a esa Agencia la elaboración del apartado «Medios Electrónicos» de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, en atención a los datos contenidos en la misma y a la regulación del proyecto de decreto, para poder continuar con la tramitación correspondiente.”

3. IMPACTO PRESUPUESTARIO

Tras el análisis del proyecto normativo y de conformidad con las sesiones previas de trabajo mantenidas entre el Servicio de Recursos Corporativos de Recursos Humanos y el centro directivo, se concluye que la Agencia Digital de Andalucía abordará la provisión y gestión de los medios electrónicos necesarios mediante el uso de las plataformas corporativas actualmente operativas, el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SIRhUS) y Portal del Empleo Público, así como a través del soporte técnico especializado a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública en materia de administración, parametrización y configuración funcional de las mismas.

Según lo que el centro directivo ha comunicado en las reuniones previas de trabajo mantenidas, la implantación del sistema de evaluación del desempeño y de la carrera horizontal se producirá de manera progresiva y escalonada, atendiendo a la disponibilidad organizativa y técnica de los órganos responsables. En este marco, se hace constar expresamente que el desarrollo funcional, técnico y procedimental del sistema se ejecutará principalmente en el ámbito del contrato de modernización tecnológica de SIRhUS actualmente en licitación, dentro del paquete de Servicios de Evolución contemplado en el mismo, garantizando así la adecuada planificación, faseado y consolidación de la solución corporativa.

Tras el análisis conjunto realizado, se ha concluido que la ejecución de los servicios tecnológicos requerirá la creación de un subsistema corporativo específico de evaluación del desempeño integrado en SIRhUS, así como la correspondiente adaptación del Portal del Empleo Público, previéndose una implantación gradual estructurada en fases.

1. Desarrollo del subsistema SIRhUS de evaluación del desempeño

Las fases previstas para la implementación de la herramienta corporativa de evaluación del desempeño se estructuran del siguiente modo:

Fase 1 – Segundo semestre de 2026: Desarrollo de la Versión Mínima Operativa (VMO).

Esta fase comprenderá el diseño y construcción de una versión mínima operativa que permita:

- a) La creación y fijación de los objetivos individuales correspondientes al ejercicio 2026, prevista para el mes de septiembre.
- b) El registro, en diciembre de 2026, de los resultados obtenidos durante dicho ejercicio, incluyendo la valoración de

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 84/123	

objetivos, competencias/comportamientos y rendimiento individual.

c) El cierre del periodo evaluado, constituyendo la carga de datos previa al inicio formal del procedimiento administrativo de evaluación, a comienzos de 2027.

Fase 2 – Ejercicio 2027: Implementación de la funcionalidad completa del sistema.

En esta fase se abordará la culminación de las funcionalidades estructurales del sistema, incluyendo:

- a) Mecanismos de versionado y trazabilidad del cumplimiento de objetivos, autoevaluaciones intermedias, registro del portafolio profesional y evaluación colectiva por unidades.
- b) La incorporación íntegra de las funcionalidades operativas vinculadas al procedimiento administrativo: generación de informes individuales y colectivos, emisión de notificaciones, gestión de alegaciones y tramitación de la resolución final.

2. Adaptaciones en SIRhUS y en el Registro General de Personal para la carrera horizontal

Mientras se construye la herramienta de evaluación del desempeño, se realizarán en paralelo un conjunto de adaptaciones estructurales en los sistemas corporativos de personal que resultan imprescindibles para la implantación del modelo de carrera horizontal. Estas adaptaciones deberán permitir:

- Crear nuevas secciones y tipos documentales destinados a registrar: los méritos computables para la carrera horizontal; los requisitos de acceso a cada grado; los resultados de la evaluación del desempeño, una vez emitidos;
- Registrar esta información de manera estructurada, normalizada y consultable, garantizando su trazabilidad y su disponibilidad para los sistemas de cálculo.
- Constituirse en fuente oficial y única de información para el cálculo automatizado de la carrera horizontal, tanto por parte de SIRhUS como de los servicios corporativos de tramitación.

3. Parametrización de los nuevos conceptos retributivos

Se implantará la funcionalidad de parametrización de los nuevos conceptos retributivos asociados a la carrera horizontal y a la evaluación del desempeño, incluyendo la configuración de tramos, importes, reglas de cálculo, condiciones de devengo y circuitos de actualización. Estas actuaciones deberán desarrollarse en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, a fin de asegurar la adecuada correspondencia normativa, funcional y presupuestaria de los importes resultantes, atendiendo principalmente a:

- Tramos y cuantías de la carrera horizontal, conforme a la regulación que se apruebe.
- Complemento de desempeño asociado a los resultados de la evaluación.

Se estima que los desarrollos descritos podrán ejecutarse al amparo de los contratos de servicios actualmente vigentes y sus prórrogas previstas, sin generar impacto presupuestario adicional, siempre que sean priorizados por la dirección funcional del proyecto sobre cualesquiera otras demandas y tareas que puedan plantearse. En particular:

- Contrato de servicio para la evolución y soporte de SIRhUS (CONTR 2024 0000191544).

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 85/123	

- Contrato de construcción e implantación del Portal del Empleo Público de la Administración General de la Junta de Andalucía (CONTR 2023 138960).

Asimismo, los desarrollos específicos de evaluación del desempeño se integrarán en el Contrato de servicio para la modernización tecnológica, securización y usabilidad de SIRhUS (CONTR 2025 496992), actualmente en fase de licitación, en cuyo marco se articularán los hitos funcionales y el despliegue progresivo anteriormente descrito. Se hace constar que este contrato, según se acordó, requiere la aportación del 50% de su presupuesto por parte de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Por último, se concluye que los escenarios contemplados pueden ser absorbidos mediante las infraestructuras tecnológicas hardware ya disponibles en la Agencia Digital de Andalucía, sin necesidad de inversiones extraordinarias».

8. IMPACTO EN LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

1. ELEMENTOS BÁSICOS DEL ANÁLISIS DEL IMPACTO EN LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

Título de la norma analizada	Proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.
Responsable de la elaboración del análisis del impacto en la protección de datos personales	Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.
Datos de contacto del DPD que ha asesorado en la elaboración	Delegada de protección de datos de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Elementos de verificación:

¿Se ha realizado el análisis de forma simultánea a la elaboración del proyecto de disposición normativa?	SÍ
¿Está claramente identificado el responsable de la elaboración del análisis del impacto?	SÍ
¿Se ha contado con el asesoramiento del DPD?	SÍ
¿La profundidad y formalidad del análisis es acorde al riesgo y al nivel de injerencia introducido por la norma para los derechos y libertades de los interesados?	SÍ
¿Se ha analizado la necesidad de solicitar informe a la Comisión Consultiva del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía?	Se ha analizado.

Justificación:

Se ha solicitado el asesoramiento de la DPD (apartado 8.5 de esta Memoria).



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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 86/123	

Ha emitido informe con fecha 3 de diciembre de 2025, que se incorpora al expediente administrativo.
El proyecto de decreto se tramita por la vía de urgencia, por lo que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 bis.2.c) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, no es preceptivo el informe de la Comisión Consultiva del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía.

2. PREVISIÓN DE TRATAMIENTOS DE DATOS PERSONALES EN LA NORMA.

Elementos de verificación:

¿En el contenido de la norma se prevé o determina algún tipo de tratamiento de datos personales?	Sí
--	----

3. ELEMENTOS DEL TRATAMIENTO NECESARIOS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS.

Nombre/Identificación del tratamiento	En el caso de que no existir ninguna actividad de tratamiento compatible con la finalidad de la tramitación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, será necesario crear una nueva; en caso contrario, correspondería añadir a la existente una opción adicional de tratamiento de dichos procedimientos (apartado 8.2.1) de esta Memoria).
Responsable (indispensable)	Órgano competente en materia de personal de cada ámbito (Consejería, agencia u órgano dependiente o vinculado a la Administración de la Junta de Andalucía).
Corresponsable/s	
Encargado/s	
Finalidad/es del tratamiento (indispensable)	Procedimientos de evaluación del desempeño y procedimiento de carrera horizontal.
Base jurídica legitimadora (indispensable)	Apartado 8.4.A) de esta Memoria.
Categorías de interesados (indispensable)	- Las personas físicas que en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía son evaluadas conforme al procedimiento establecido en el proyecto de decreto. - Las personas físicas distintas de la solicitante cuyas circunstancias constituyan un supuesto de hecho para la aplicación de concretos criterios de valoración de acuerdo con lo que regula el proyecto de decreto.
Categorías de datos personales (indispensable)	Datos identificativos; dirección electrónica; en su caso, dirección del lugar o lugares de teletrabajo; formación; competencias profesionales; experiencia profesional; situación administrativa; resultados de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal. También afectaría la regulación a datos especiales: datos de salud propios y de otras personas físicas a que se refiere el número 2 inmediatamente anterior vinculados a permisos y situaciones administrativas concedidos a la persona evaluada y a la que participa en una convocatoria de carrera horizontal. No se prevén actualmente datos biométricos ni la posibilidad de decisiones individuales automatizadas.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 87/123	

Periodo de conservación	
Categorías de destinatarios	Posibles cesiones de datos: a la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, a la Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, a la Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y a la Comisión Técnica Central de Valoración, exclusivamente para el cumplimiento de las funciones que les atribuye el proyecto de decreto, además de las que vengan impuestas por obligación legal.
Transferencias internacionales de datos	No se prevén.
Decisiones automatizadas incluido la elaboración de perfiles	No se prevén.
Medidas técnicas y organizativas de seguridad	

Elementos de verificación:

¿Ha identificado correctamente al Responsable de cada uno de los tratamientos?	SÍ
¿Ha identificado a otros intervinientes en cada uno de los tratamientos tales como Corresponsables y Encargados del tratamiento?	NO
¿Ha descrito con precisión y claridad la finalidad del tratamiento?	SÍ
¿Ha identificado la base jurídica legitimadora de cada tratamiento?	SÍ
¿Ha verificado que la base jurídica legitimadora de cada tratamiento puede aplicarse a las Administraciones Públicas?	SÍ
¿Ha identificado las categorías de interesados en cada tratamiento?	SÍ
¿Ha verificado si se tratan datos de personas vulnerables, en particular niños o que afecten a un gran número de personas?	No hay.
¿Ha identificado las categorías de datos en cada tratamiento?	SÍ
Si se tratan datos de categorías especiales, ¿ha identificado alguna de las excepciones a la prohibición general que habilita para su tratamiento?	SÍ
¿Los datos personales tratados son adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario? (principio de minimización)	SÍ

¿Se han establecido plazos o criterios claros para determinar el período de conservación de los datos personales?	NO
¿Ha comprobado si existen destinatarios en cada tratamiento?	SÍ
Si existen destinatarios de los datos en los tratamientos, ¿se garantiza que se cumplen las siguientes condiciones?: • comunicación de datos concretos, evitándose comunicaciones indiscriminadas • el dato solicitado será pertinente y necesario • comunicación sólo para la finalidad establecida • controlado y supervisado por el cedente	SÍ SÍ SÍ SÍ
¿Ha comprobado si se producirán transferencias internacionales en cada tratamiento?	No se prevén.
Si existen transferencias internacionales en los tratamientos, ¿se garantiza que se cumple al menos una de las siguientes situaciones?: • existencia de decisión de adecuación • garantías adecuadas para la transferencia • situación específica que permita la transferencia	No se prevén.
¿Ha comprobado si existen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles en cada tratamiento?	No se prevén.
Si hay decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles en algunos de los tratamientos, ¿se ha comprobado que la norma lo autoriza expresamente?	No se prevén.
Si hay decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles en algunos de los tratamientos, ¿se ha verificado que se disponen de medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado?	No se prevén.
¿Ha identificado las medidas técnicas y organizativas de seguridad de cada tratamiento adecuadas al nivel de riesgo?	NO
Si hay formularios en la norma, ¿se ha comprobado que se cumple el principio de minimización tanto en los campos del mismo como en los documentos solicitados?	No se aprueban por la norma.
Si hay formularios en la norma, ¿se ha comprobado que se proporciona la información necesaria y claramente diferenciable del resto en el formulario?	No se aprueban por la norma.

4. VALIDACIÓN DE LA PREMISA “PREVISTO EN LA LEY” Y FINALIDAD LEGÍTIMA DE LOS TRATAMIENTOS

Tratamiento	Finalidad	Ley o Leyes	Artículos
Cumplimiento de una obligación legal	Procedimientos de evaluación del desempeño y procedimiento de carrera horizontal.	Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.	Sección 1.ª del capítulo II y el capítulo III del título V.

Elementos de verificación:

¿Se ha comprobado que la base legitimadora de los tratamientos es una obligación legal o el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos?	Sí
¿Se ha identificado la norma legal que habilita cada tratamiento?	Sí
¿Puede afirmarse que la norma legal es clara, precisa y su aplicación previsible para sus destinatarios?	Sí
¿Puede afirmarse que los ciudadanos disponen de suficiente información para conocer el tipo de tratamiento acudiendo a la norma legal?	Sí
¿Puede relacionar la finalidad de los tratamientos con alguno de los objetivos perseguido por la Ley que habilita cada tratamiento?	Sí

Justificación:

Apartado 8.4.A) de esta Memoria.

5. EVALUACIÓN DE NECESIDAD Y PROPORCIONALIDAD.

Juicio de idoneidad	El tratamiento da respuesta a las obligaciones legales indicadas.
Juicio de necesidad	El tratamiento de los datos personales no implica un alto riesgo pues, en aplicación del principio de minimización, se limita en exclusiva a los estrictamente necesarios para tramitar los procedimientos de evaluación del desempeño y carrera horizontal, y la comunicación prevista a las Comisiones antes aludidas y con la finalidad y de la forma que se ha expuesto sólo puede corresponder a datos anonimizados.
Juicio de proporcionalidad en sentido estricto	Los datos a tratar son los estrictamente necesarios para que puedan cumplirse las previsiones legales respecto de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

Elementos de verificación:

¿Considera suficientemente ponderada la idoneidad del tratamiento? En el sentido de que la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto	SÍ
¿Considera suficientemente ponderada la necesidad del tratamiento? En el sentido de que no hay otra medida menos intrusiva para la consecución de tal propósito con igual eficacia?	SÍ
¿Considera suficientemente ponderada la proporcionalidad en sentido estricto del tratamiento? En el sentido de que se derivan más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto	SÍ

6. ANÁLISIS DE RIESGOS PARA LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE LAS PERSONAS.

Elementos de verificación:

¿Ha realizado un análisis de riesgos de todos los tratamientos que se prevean o determinen en la norma?	SÍ
¿La profundidad y detalle del análisis de riesgos es proporcionado al tratamiento (atendiendo a la naturaleza, alcance, contexto y finalidad)?	SÍ
¿Ha tenido en cuenta los daños y perjuicios físicos, materiales o inmateriales que pudiera provocar el tratamiento de datos?	SÍ
¿Ha tenido en cuenta los riesgos que los tratamientos pudieran suponer para la propia sociedad (y no sólo de forma individual)?	SÍ
¿Ha tenido en cuenta posibles factores agravantes de los riesgos?	SÍ
¿Ha contemplado expresamente los riesgos derivados de una eventual brecha de datos personales?	NO
¿Se han identificado aquellos tratamientos que pudieran entrañar un alto riesgo para los derechos y libertades de la personas físicas?	No hay.
¿Está prevista la realización de una evaluación de impacto relativa a la protección de datos (EIPD) (de acuerdo con artículo 35 RGPD) para los tratamientos de datos personales de alto riesgo?.	SÍ

Justificación:

Apartado 8.4 de esta Memoria.

7. VERIFICACIÓN DE LA EXISTENCIA DE MEDIDAS APROPIADAS PARA GARANTIZAR QUE LOS TRATAMIENTOS SON CONFORME CON LA NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS.

«Identifique las medidas apropiadas de tipo técnico, organizativo y procedimental contempladas en la norma»

Tratamiento	Medidas
Procedimientos de evaluación del desempeño y carrera horizontal.	Minimización. Limitación de acceso. Anonimización en la comunicación de datos.

Elementos de verificación:

¿Se han definido medidas de tipo técnico, organizativo y procedimental para cada tratamiento?	Sí
¿Dichas medidas permiten prevenir los riesgos y mitigar sus efectos?	Sí
¿Dichas medidas aseguran la transparencia, supervisión y la tutela judicial efectiva?	Sí
¿Dichas medidas aseguran que no se recojan datos de forma desproporcionada?	Sí
¿Dichas medidas aseguran que los datos no se utilicen para fines distintos de los que justificaron su obtención?	Sí
¿En la naturaleza y alcance de las medidas establecidas se han tenido en cuenta los siguientes aspectos? • el tipo de tratamiento de datos • la naturaleza de los datos tratados • riesgos de abuso y de utilización ilícita	Sí

Justificación:

El análisis de estas medidas se realiza en el apartado 8 de esta Memoria.

8. VERIFICACIÓN DE LA COHERENCIA JURÍDICA DE LA NORMA CON EL MARCO REGULATORIO EN PROTECCIÓN DE DATOS.

a) Ámbito: Decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles.

Artículos	22 RGPD	
Verificaciones	¿La norma autoriza decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles contempladas en el art. 22 RGPD?	NO
	En ese caso, ¿se han establecido medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado?	No se prevén.

b) Ámbito: Limitaciones de derechos.

Artículos	23 RGPD, 5, 12 a 22 y 34 RGPD	
Verificaciones	¿La norma limita el alcance de las obligaciones y de los derechos establecidos en los art. 5, 12 a 22 y 34 RGPD?	Sí
	En ese caso ¿respeto en lo esencial los derechos y libertades fundamentales y es una medida necesaria y proporcionada en una sociedad democrática para salvaguardar los elementos contemplados en el art. 23.1 RGPD?	Sí
	En ese caso, ¿contiene como mínimo, en su caso, disposiciones específicas relativas a los elementos contemplados en el art. 23.2 RGPD?	Sí

Justificación:

Apartado 8.4 de esta Memoria.

c) Ámbito: Responsabilidad del responsable del tratamiento.

Artículos	24, 25 y 29 RGPD, 28 y 29 LOPDGDD	
Verificaciones	¿La norma afecta en algún modo (ampliando o reduciendo) a las obligaciones de responsabilidad del responsable del tratamiento?	NO
	En ese caso, ¿se comprueba que la afección introducida es compatible con las obligaciones contempladas en el RGPD y LOPDGDD?	No afecta.

d) Ámbito: Encargado del tratamiento.

Artículos	28 RGPD, 33 LOPDGDD	
Verificaciones	¿La norma afecta en algún modo (ampliando o reduciendo) a las obligaciones del encargado del tratamiento?	No se prevé.
	En ese caso, ¿se comprueba que la afección introducida es compatible con las obligaciones contempladas en el RGPD y LOPDGDD?	

e) Ámbito: Registro de las actividades de tratamiento.

Artículos	30 RGPD, 31 LOPDGDD	
Verificaciones	¿La norma afecta en algún modo al contenido de la responsabilidad relativa a llevar el registro de las actividades de tratamiento y al inventario de actividades de tratamiento?	NO
	En ese caso, ¿se comprueba que la afección introducida es compatible con las obligaciones contempladas en el RGPD y LOPDGDD?	

f) Ámbito: Cooperación con la autoridad de control.

Artículos	31 RGPD	
Verificaciones	¿Se ha verificado que la norma no introduce obstáculo alguno a las obligaciones de cooperación con el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía?	SÍ

g) Ámbito: Gestión de violaciones de la seguridad de los datos personales a la autoridad de control.

Artículos	33 y 34 RGPD	
Verificaciones	¿La norma regula de algún modo la notificación a la autoridad de control o la comunicación al interesado de una violación de la seguridad de los datos personales?	NO
	En ese caso, ¿se comprueba que la norma es compatible con las obligaciones contempladas en el RGPD y LOPDGDD?	

h) Ámbito: Delegado de protección de datos.

Artículos	37 a 39 RGPD, 34 a 37 LOPDGDD	
Verificaciones	¿La norma regula de algún modo la designación, la cualificación, la posición, las funciones o intervención en caso de reclamaciones del delegado de protección de datos?	NO
	En ese caso, ¿se comprueba que la norma es compatible con los preceptos relativos a la figura del delegado de protección de datos contemplados en el RGPD y LOPDGDD?	

i) **Ámbito: Autoridades de control independientes**

Artículos	51 a 59 RGPD, 57 a 59 LOPDGDD 43 a 49 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (LTPA) Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía	
Verificaciones	¿La norma afecta en algún modo a la independencia o a las competencias, funciones y poderes del CTPDA?	NO
	En ese caso, ¿se comprueba que la afección introducida es compatible con las obligaciones contempladas en el RGPD, la LOPDGDD, la LTPA y los propios Estatutos del Consejo?	

j) **Ámbito: Dictámenes u orientaciones de las autoridades de control.**

Artículos	58.3.b RGPD	
Verificaciones	¿Existen dictámenes, orientaciones o documentos de similar naturaleza del Consejo, la AEPD o el Comité Europeo de Protección de Datos relativos a la materia regulada en la norma?	Primera vez que esta materia se regula para el personal de la Adm. General de la Junta de Andalucía.
	En ese caso, ¿se comprueba que la norma es compatible con las indicaciones establecidas en los dictámenes, orientaciones o similares?	

k) Ámbito: Laboral.

Artículos	88 RGPD	
Verificaciones	¿La norma establece disposiciones más específicas a las establecidas en el marco regulatorio de protección de datos para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral?	NO
	En ese caso, ¿se comprueba que la norma contiene medidas adecuadas y específicas relacionadas con la transparencia del tratamiento, la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo?.	

9. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN EL PROYECTO DE DISPOSICIÓN NORMATIVA.

En este apartado se incluirán todas modificaciones que puedan contribuir al mejor cumplimiento de la normativa de protección de datos introducidas en el proyecto de disposición normativa y su justificación, consecuencia de las conclusiones obtenidas en el análisis de impacto en la protección de datos personales.

Modificación:

Artículo 28.2. Se establece que la resolución deberá ser notificada a cada persona evaluada.
Artículo 29.2. Se suprime y se renumeran los siguientes.

Justificación:

Informe de la DPD.

10. ANEXO. VERIFICACIÓN DE CRITERIOS PARA REALIZACIÓN DE EIPD.

Tratamientos que impliquen perfilado o valoración de sujetos, incluida la recogida de datos del sujeto en múltiples ámbitos de su vida (desempeño en el trabajo, personalidad y comportamiento), que cubran varios aspectos de su personalidad o sobre sus hábitos.	NO
Tratamientos que impliquen la toma de decisiones automatizadas o que contribuyan en gran medida a la toma de tales decisiones, incluyendo cualquier tipo de decisión que impida a un interesado el ejercicio de un derecho o el acceso a un bien o un servicio o formar parte de un contrato	NO
Tratamientos que impliquen la observación, monitorización, supervisión, geolocalización o control	

del interesado de forma sistemática y exhaustiva, incluida la recogida de datos y metadatos a través de redes, aplicaciones o en zonas de acceso público, así como el procesamiento de identificadores únicos que permitan la identificación de usuarios de servicios de la sociedad de la información como pueden ser los servicios web, TV interactiva, aplicaciones móviles, etc.	NO
Tratamientos que impliquen el uso de categorías especiales de datos a las que se refiere el artículo 9.1 del RGPD, datos relativos a condenas o infracciones penales a los que se refiere el artículo 10 del RGPD o datos que permitan determinar la situación financiera o de solvencia patrimonial o deducir información sobre las personas relacionada con categorías especiales de datos.	NO
Tratamientos que impliquen el uso de datos biométricos con el propósito de identificar de manera única a una persona física.	NO
Tratamientos que impliquen el uso de datos genéticos para cualquier fin.	NO
Tratamientos que impliquen el uso de datos a gran escala. Para determinar si un tratamiento se puede considerar a gran escala se considerarán los criterios establecidos en la guía WP243 "Directrices sobre los delegados de protección de datos (DPD)" del Grupo de Trabajo del Artículo 29.	NO
Tratamientos que impliquen la asociación, combinación o enlace de registros de bases de datos de dos o más tratamientos con finalidades diferentes o por responsables distintos.	NO
Tratamientos de datos de sujetos vulnerables o en riesgo de exclusión social, incluyendo datos de menores de 14 años, mayores con algún grado de discapacidad, discapacitados, personas que acceden a servicios sociales y víctimas de violencia de género, así como sus descendientes y personas que estén bajo su guardia y custodia.	NO
Tratamientos que impliquen la utilización de nuevas tecnologías o un uso innovador de tecnologías consolidadas, incluyendo la utilización de tecnologías a una nueva escala, con un nuevo objetivo o combinadas con otras, de forma que suponga nuevas formas de recogida y utilización de datos con riesgo para los derechos y libertades de las personas.	NO
Tratamientos de datos que impidan a los interesados ejercer sus derechos, utilizar un servicio o ejecutar un contrato, como por ejemplo tratamientos en los que los datos han sido recopilados por un responsable distinto al que los va a tratar y aplica alguna de las excepciones sobre la información que debe proporcionarse a los interesados según el artículo 14.5 (b,c,d) del RGPD.	NO

8.1. El proyecto de decreto tiene impacto en la protección de datos personales.

Tanto en el procedimiento de evaluación del desempeño como en el de carrera horizontal es necesario el tratamiento de datos personales de las personas interesadas, no solo de aquellos que ya constan en la Administración y sus entidades instrumentales por razón de la relación de servicio que prestan, sino también otros que vienen referidos a determinadas situaciones y que tienen una protección especial.

Así, el artículo 25.3 del proyecto de decreto establece que:

«... a efectos de la evaluación del desempeño, se considerará como servicio efectivo a todos los efectos el disfrute de los permisos a que se refiere el artículo 76.1 de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

Asimismo, durante la situación de incapacidad temporal y la prórroga de los efectos de la misma, declarada como enfermedad profesional o accidente de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 76.3 de la citada Ley 5/2023, de 7 de junio.

En el supuesto de ejercicio de funciones de representación sindical mediante dispensa total o parcial de asistencia o crédito horario, el resultado de la evaluación se fijará tomando como referencia la media obtenida por el personal funcionario del mismo grupo o subgrupo de clasificación en la Administración General de la Junta de Andalucía, en el período de referencia correspondiente, excluyendo el 10% de las puntuaciones más altas y el 10% de las más bajas».

Por su parte, el artículo 43 del proyecto de decreto establece que, a efectos del cumplimiento de los períodos mínimos de permanencia exigidos para el acceso y progresión en la carrera horizontal, se computará como tiempo de servicios efectivos aquel en que el personal funcionario se encuentre en alguna, entre otras, de las siguientes situaciones: excedencia por cuidado de familiares, excedencia por razón de violencia de género, excedencia por razón de violencia terrorista, permisos por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural y cuidado de hijos o hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave, situaciones de incapacidad temporal y disfrute del crédito de horas sindicales.

8.2. Actividades de tratamiento.

1) La valoración de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal, como se ha indicado, conllevan el tratamiento de datos personales y, respecto de determinadas situaciones analizadas en el apartado 8.1 anterior, el tratamiento de datos personales de especial protección relacionados con la salud, la afiliación sindical y las circunstancias personales propias de la persona solicitante y, en su caso, de otras personas cuyas circunstancias constituyen un supuesto de hecho para la aplicación de concretos criterios de valoración de acuerdo con lo que regula el proyecto de decreto. Por ello, **se consideran necesarias actividades de tratamiento de datos personales que incluyan como finalidad la evaluación del desempeño y la carrera horizontal** en cada Consejería, órgano y agencia donde preste servicios el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, atendiendo al reparto competencial que se efectúe en los siguientes artículos:

- 28.2: « La unidad de evaluación formulará propuesta de resolución sobre todos los expedientes relativos al personal evaluado de su ámbito de competencias, elevando la misma, para su resolución, a la persona titular de la Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía u órgano en quien esta delegue, que deberá ser notificada al personal evaluado, garantizando en todo caso la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales».

- 62: «1. La competencia para efectuar las convocatorias, tramitar y resolver los procedimientos de ascenso en los tramos de carrera horizontal se atribuye a la persona titular de cada Consejería en relación con todo el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía que, a la fecha de inicio del plazo de presentación de solicitudes, se encuentre ocupando un puesto de trabajo adscrito a la misma, tanto en sus servicios centrales como periféricos o a sus agencias.

2. En los órganos dependientes o vinculados a la Administración de la Junta de Andalucía se estará a los términos que establezca su normativa de aplicación o, en su defecto, se atribuye la competencia a las personas titulares de los órganos que ejerzan la jefatura superior de personal».

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 98/123	

En el caso de que no existir ninguna actividad de tratamiento compatible con la finalidad de la tramitación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, será necesario crear unas nuevas; en caso contrario, correspondería añadir a las existentes una opción adicional de tratamiento de dichos procedimientos.

En cuanto a la **descripción** del contenido de las nuevas actividades de tratamiento, en su caso, puede crearse una única por órgano que incluya tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal, al ser la evaluación del desempeño un requisito necesario para acceder a la carrera horizontal y al mismo tiempo también ser uno de los factores valorables en la carrera horizontal. Se identificarían:

- Organismo: Consejería, agencia u órgano dependiente o vinculado a la Administración de la Junta de Andalucía.
- Responsable del tratamiento: órgano competente en materia de personal de cada ámbito.
- Finalidad: procedimiento de evaluación del desempeño y procedimiento de carrera horizontal.
- Personas interesadas:
 1. Las personas físicas que en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía son evaluadas conforme al procedimiento establecido en el proyecto de decreto.
 2. Las personas físicas distintas de la solicitante cuyas circunstancias constituyan un supuesto de hecho para la aplicación de concretos criterios de valoración de acuerdo con lo que regula el proyecto de decreto.
- Datos personales: datos identificativos; dirección electrónica; en su caso, dirección del lugar o lugares de teletrabajo; formación; competencias profesionales; experiencia profesional; situación administrativa; resultados de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal. También afectaría la regulación a datos especiales: datos de salud propios y de otras personas físicas a que se refiere el número 2 inmediatamente anterior vinculados a permisos y situaciones administrativas concedidos a la persona evaluada y a la que participa en una convocatoria de carrera horizontal. No se prevén actualmente datos biométricos ni la posibilidad de decisiones individuales automatizadas.
- Posibles cesiones de datos: a la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, a la Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, a la Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y a la Comisión Técnica Central de Valoración, exclusivamente para el cumplimiento de las funciones que les atribuye el proyecto de decreto, además de las que vengan impuestas por obligación legal. No se prevén transferencias internacionales. Cuando los datos son tratados por los órganos y comisiones que forman parte directa del procedimiento de evaluación del desempeño y reconocimiento de la carrera horizontal conforme al diseño establecido por el proyecto de decreto (Comisión Central de Homologación), no puede considerarse que se produzca una cesión de datos a los mismos, pues en tal caso se produce el tratamiento directo de dichos datos para hacer posible la finalidad de evaluar el desempeño y valorar si procede reconocer un tramo de carrera horizontal.

Cuando se trate de la modificación de actividades de tratamiento ya existentes para añadir la nueva opción de tratamiento la información anterior podrá limitarse a aquellos campos que sean objeto de dicha modificación.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 99/123	

Tanto las nuevas actividades de tratamiento como las modificaciones de la ya existentes deberán ser publicadas en el Inventario de Tratamiento de Datos a través del Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía.

2) Respecto de la posible cesión de datos a la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, a la Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y a la Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

1. **Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño:** el proyecto de decreto le atribuye las siguientes competencias:

Artículo 38.1:

«a) Coordinar el sistema de evaluación, para favorecer la aplicación homogénea de los criterios de evaluación en el ámbito de las Administraciones Públicas de Andalucía y proporcionar directrices para garantizar la objetividad y equidad en la evaluación.

b) Validar con carácter previo los sistemas de evaluación del desempeño establecidos para que puedan producir efectos para las personas evaluadas.

c) Proponer mejoras y actualizaciones del sistema de evaluación, analizando su eficacia y adaptando los criterios y metodologías a la evolución de la gestión pública.

d) Analizar el impacto de la evaluación en la carrera profesional, la formación y la retribución del personal empleado público, proponiendo ajustes para mejorar la correlación entre evaluación y promoción profesional.

e) Elaborar los estudios e informes que en materia de evaluación del desempeño le sean solicitados por las personas titulares de los órganos superiores de la Administración de la Junta de Andalucía o por el órgano directivo central con competencias en materia de Administración Pública.

f) Promover la participación de los diferentes agentes en la evaluación del desempeño, velando por la transparencia en los procedimientos y la adecuada comunicación de los resultados

g) Cualesquiera otras funciones que le sean expresamente encomendadas por norma legal o reglamentaria».

2. **Comisión Central Común del Personal funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía** (es una Comisión de seguimiento de la evaluación del desempeño): el proyecto de decreto le atribuye las siguientes competencias:

- **Artículo 31.1:** «De acuerdo con lo establecido en el artículo 60.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, las Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño se configuran como órganos colegiados y paritarios con participación de la Administración y las organizaciones sindicales, de los previstos en el artículo 20 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como para formular propuestas de mejora de dichos resultados».

- **Artículo 32.1:** «Una vez que se constituyan las Comisiones Sectoriales de cada ámbito donde esté desarrollado un sistema de evaluación del desempeño, se constituirá la Comisión Central Común del

100

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 100/123	

Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, como órgano colegiado y paritario específico de participación de la Administración y las organizaciones sindicales en las cuestiones comunes a todos los colectivos de personal incluidos en su ámbito, para coordinar los criterios de actuación para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como formular propuestas de mejora de dichos resultados».

3. Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía (es una Comisión de seguimiento de la evaluación del desempeño): el proyecto de decreto le atribuye las siguientes competencias, además de las indicadas en el artículo 31.1 citado anteriormente:

- Artículo 33:

«1. Corresponderán a la Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía las siguientes funciones:

a) Conocer y realizar un análisis global de los procesos de evaluación del desempeño y de los resultados obtenidos en relación con el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.

b) Coordinar los criterios de actuación relacionados con dichos procesos, valorar su desarrollo y sus resultados y proponer medidas de mejora para optimizar los resultados alcanzados.

c) Conocer de las quejas que pudieran plantearse sobre el procedimiento de evaluación.

d) Velar por la exacta aplicación de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación del desempeño.

e) Publicar el informe anual sobre la naturaleza y volumen de las alegaciones formuladas a que se refiere el artículo 30.3.d).

Emitir un informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas formuladas.

f) Conocer y analizar la propuesta de la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública sobre aumento del peso de la dimensión colectiva a que se refiere el artículo 22.1 y sobre el modelo de portafolio digital regulado en el artículo 26.4.

g) En general, cualesquiera otras que le atribuyan las normas que le sean de aplicación.

2. En el ejercicio de sus funciones, y para el adecuado desarrollo de estas, la Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía podrá recabar de todas las personas implicadas en el proceso cuantos datos y antecedentes sean necesarios, así como servirse del asesoramiento técnico preciso».

4. Comisión Técnica Central de Valoración:

- Artículo 68.1:

«1. Corresponden a la comisión técnica central de valoración las siguientes funciones:

a) La coordinación de las comisiones técnicas de valoración.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 101/123	

- b) La determinación y homogeneización de los criterios de actuación de las comisiones técnicas de valoración.
- c) Resolver las dudas e incidentes que le puedan plantear las comisiones técnicas de valoración en relación con lo dispuesto en las convocatorias, así como en los supuestos no previstos.
- d) Establecer los criterios para el reconocimiento del progreso consolidado en el sistema de carrera profesional a que se refiere la disposición adicional segunda.
- e) Emitir cuantos informes le sean solicitados en relación con el desempeño de sus funciones».

- Disposición adicional quinta:

«Sin perjuicio de las funciones atribuidas a la Comisión Técnica Central de Valoración en el artículo 64, transcurridos seis años desde la entrada en vigor del presente Decreto, dicha Comisión evaluará el grado de cumplimiento de las finalidades del sistema de carrera horizontal y emitirá un informe preceptivo sobre los resultados de su implantación, con especial referencia a la efectiva promoción profesional del personal y a la adecuación del sistema a las necesidades organizativas y de la ciudadanía, detallando en dicho informe los resultados obtenidos y las evidencias en que se sustentan ...».

Atendiendo a estas funciones, no se considera necesario definir una actividad de tratamiento, puesto que los datos que precisan estas Comisiones para el desempeño de dichas funciones son de carácter global y general sobre los procedimientos y, en todo caso, si, con motivo del ejercicio de sus funciones, fuese necesario comunicar algún dato, siempre se haría de forma anonimizada. Comisiones para el desempeño de dichas funciones son de carácter global y general sobre los procedimientos y, en todo caso, si, con motivo del ejercicio de sus funciones, fuese necesario comunicar algún dato, siempre se trataría de datos anonimizados.

8.3. Formularios.

El proyecto de decreto establece en su artículo 70 que la presentación de las solicitudes de participación en la convocatoria de carrera horizontal deberá realizarse en el Registro Electrónico Único a través de la Sede electrónica general de la Administración de la Junta de Andalucía, cumplimentando el formulario electrónico correspondiente al sistema normalizado de solicitud de participación. Pero **no contempla el uso de un formulario concreto**, sino que habilita en la disposición final segunda, apartado 3, a la personal titular del órgano directivo central competente en materia de función pública para aprobar los modelos de solicitud para la participación en los procedimientos regulados en el proyecto de decreto, con el fin de garantizar la homogeneidad de las actuaciones que se desarrollen.

Estos modelos, en todo caso, deberán cumplir los principios básicos de la protección de datos personales e informar de manera completa y clara a las personas usuarias sobre los extremos recogidos en los artículos 13.1 y 14.1 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 102/123	

8.4. Análisis de riesgos y evaluación de impacto.

A) Una vez determinada la existencia del tratamiento de datos personales, se produce una **limitación** del derecho a la protección de estos, si bien dicha limitación **está justificada y es lícita**, por las siguientes razones:

El artículo 6.1 del Reglamento, establece que el tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:

- a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos;
- b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;
- c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;
- d) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;
- e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;
- f) el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño».

En este caso, la base de legitimación es la regulada en el artículo 6.1, letra c) del Reglamento: «el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento». Esta obligación viene determinada por la sección 1.ª del capítulo II y el capítulo III del título V, así como los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que habilita a la Administración para regular reglamentariamente la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

Además, por lo que se refiere específicamente a los datos relativos a la salud de las personas evaluadas o solicitantes de un tramo de carrera horizontal y de aquellas otras personas distintas de la solicitante que afectan a dichos procedimientos, la licitud del tratamiento encuentra amparo en lo establecido en el artículo 9.2, letra b) del Reglamento: «el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado», dado que determinadas situaciones vinculadas a incapacidad temporal, permisos y otras situaciones administrativas ya mencionadas con anterioridad afectan directamente tanto a la forma de evaluación del desempeño como a la valoración de los factores para la carrera horizontal (sirvan como ejemplo el artículo 25 o la disposición adicional séptima).

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDU8T8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 103/123	

Se considera, asimismo, que la norma ofrece una calidad adecuada desde la perspectiva de la protección de datos, pues se han determinado claramente las bases de legitimación; se identifican las personas que ostentan las competencias para las diferentes actuaciones a realizar y que, en consecuencia, tratarán los datos personales necesarios para resolver las solicitudes; se regulan con total claridad cuáles son los datos que deben tratarse en ambos procedimientos; la comunicación de datos a los órganos de representación del personal y a las organizaciones sindicales prevista en el artículo 29.2 solo se producirá cuando sea imprescindible para el ejercicio de las funciones de representación y conforme a lo dispuesto en el artículo 5.4; y se incluyen medidas que colaboran a garantizar el tratamiento lícito de los mismos, en concreto en sus artículos 5.4, 27.6, 28.4, 29.2 ya citado, 30.4 y 5, 33.2, 40.5 y 66.1:

- Artículo 5.4:

«4. Protección de datos: La gestión de los datos personales en el marco de la evaluación del desempeño y de la carrera profesional horizontal se ajustará a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos, en particular al Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. A tal fin se adoptarán las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar y poder demostrar que los tratamientos de datos personales sean conformes a estas medidas. »

- Artículo 27.6:

«6. Por la Consejería competente en materia de función pública se determinará la sistemática general de los informes de evaluación del desempeño, dictando las normas para su elaboración, custodia y utilización, asegurando su confidencialidad y la adecuación a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos personales».

- Artículo 28.4:

«4. La unidad de evaluación, una vez transcurrido el plazo previsto en el apartado segundo sin que se formulen alegaciones por el personal evaluado o, en su caso, una vez comunicado el informe al órgano Técnico de Revisión, formulará en el plazo de siete días propuesta de resolución sobre todos los expedientes relativos al personal evaluado de su ámbito de competencias, que será elevada a la persona titular de la Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía u órgano en quien esta delegue, al objeto de que dicte resolución que ponga fin al procedimiento, la cual deberá ser notificada a cada persona evaluada, garantizando en todo caso la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales».

- Artículo 29.2:

«2. Los órganos de representación de personal y las organizaciones sindicales con representación en los órganos de negociación colectiva podrán obtener en su ámbito respectivo y previa solicitud, a efectos de seguimiento y garantía de los principios de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación, la información necesaria para el ejercicio de sus funciones de representación, en los términos establecidos por la legislación vigente, garantizándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 5.4».

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 104/123	

- Artículo 30.4 y 5:

«4. En el ejercicio de sus funciones, y para el adecuado desarrollo de estas, el Órgano Técnico de Revisión podrá recabar de todas las personas implicadas en el proceso cuantos datos y antecedentes sean necesarios, así como servirse del asesoramiento técnico preciso. La Administración solo podrá comunicar datos anonimizados.

5. Se ajustarán en su funcionamiento a las reglas de imparcialidad, objetividad, confidencialidad de la información, transparencia y protección de datos personales y, en cuanto órganos colegiados de carácter técnico de la Administración, estarán sometidos a las normas de régimen jurídico y procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas».

- Artículo 33.2:

«2. En el ejercicio de sus funciones, y para el adecuado desarrollo de estas, la Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía podrá recabar de todas las personas implicadas en el proceso cuantos datos y antecedentes sean necesarios, así como servirse del asesoramiento técnico preciso».

- Artículo 40.5:

«5. Se ajustará en su funcionamiento a las reglas de imparcialidad, objetividad, confidencialidad de la información, transparencia y protección de datos personales».

- Artículo 66.1:

«1. Las comisiones técnicas de valoración se ajustarán en su funcionamiento a las reglas de imparcialidad, objetividad, confidencialidad de la información, transparencia y protección de datos personales y, en cuanto órganos colegiados de carácter técnico de la Administración, estarán sometidas a las normas de régimen jurídico y procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas».

Teniendo en cuenta todo lo anterior, y a salvo de la redacción definitiva que tenga el proyecto de decreto tras su aprobación, se considera que el tratamiento de los datos personales que deriva de la regulación del mismo no implica un alto riesgo pues, en aplicación del principio de minimización, el tratamiento de dichos datos se limita en exclusiva a los estrictamente necesarios para tramitar los procedimientos de evaluación del desempeño y carrera horizontal y la comunicación prevista a las Comisiones antes aludidas y con la finalidad y de la forma que se ha expuesto sólo puede corresponder a datos anonimizados. Tampoco concurre ninguno de los supuestos regulados en el artículo 35.3 del Reglamento que requieren, en todo caso, una evaluación de impacto:

- a) evaluación sistemática y exhaustiva de aspectos personales de personas físicas que se base en un tratamiento automatizado, como la elaboración de perfiles, y sobre cuya base se tomen decisiones que produzcan efectos jurídicos para las personas físicas o que les afecten significativamente de modo similar;
- b) tratamiento a gran escala de las categorías especiales de datos a que se refiere el artículo 9.1, o de los datos personales relativos a condenas e infracciones penales a que se refiere el artículo 10; y
- c) observación sistemática a gran escala de una zona de acceso público».

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 105/123	

B) No obstante, las personas responsables, tanto de las nuevas actividades de tratamiento como de aquellas que se modifiquen, deberán realizar un **análisis de riesgos**, especialmente respecto de la puesta en funcionamiento de la herramienta digital automatizada de apoyo al sistema de seguimiento continuo del desempeño, partiendo de la descripción del tratamiento, del tipo y cantidad de datos objeto de tratamiento, de los colectivos y el número de personas afectados, la identificación de riesgos para los derechos y libertades, de la descripción de las medidas que se proponen para minimizarlos y de la valoración del riesgo residual, para así ponderar el riesgo para los derechos y libertades de las personas interesadas sobre la base de una evaluación objetiva, mediante la cual se determine si las operaciones de tratamiento de los datos suponen un riesgo o si el riesgo es alto.

8.5. Asesoramiento de la persona delegada de protección de datos.

Conforme al artículo 39.1 del Reglamento, **se ha solicitado el asesoramiento de la persona delegada de protección de datos de la Consejería** acerca de la evaluación de impacto relativa a la protección de datos del proyecto de decreto, a efectos de garantizar su participación adecuada y en tiempo oportuno en todas las cuestiones relacionadas con la obtención de datos, que se contiene en su informe de 3 de diciembre de 2025, incorporado al expediente administrativo, donde también se realiza un análisis del texto normativo para asegurar que cumpla con el marco vigente en materia de protección de datos.

Como consecuencia de dicho informe se han incluido algunos cambios en la redacción del proyecto de decreto y en los apartados 3.2.a) y 8 de esta Memoria, con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos, con especial atención a los que puedan comunicarse, en su caso, a los órganos que se regulan en la norma para el cumplimiento de sus funciones, que serán anonimizados.

Asimismo, de acuerdo con lo indicado en el referido informe, se ha cumplimentado el cuadro modelo de análisis del impacto en la protección de datos personales de los proyectos de disposiciones normativas que forma parte de las «Orientaciones para el análisis del impacto en la protección de datos personales de los proyectos de disposiciones normativas» del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía.

9. ANÁLISIS DE OTROS IMPACTOS.

Se identifican también los siguientes impactos:

9.1. Impacto sobre las condiciones de trabajo.

Como se ha expuesto en el apartado 2.1.b) de esta Memoria, tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal tienen un **impacto positivo** en las **condiciones de trabajo del personal**, pues le permiten mejorar sus condiciones laborales (ambas están vinculadas a la percepción de retribuciones complementaria y, además, la carrera horizontal permite el desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo) y fomentar su desarrollo profesional (contribuyen a una mayor implicación del personal en su formación y en la mejora de sus competencias profesionales).

Y este beneficio será objeto de evaluación, pues el proyecto de decreto establece que corresponde a la Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, a la Comisión Sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y a la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño formular propuestas de mejora de los resultados de la evaluación del desempeño (artículos 36.1, 33.1 y 38.1, respectivamente). Y, del mismo modo, establece en su

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 106/123	

disposición adicional séptima que la Comisión Técnica Central de Valoración, transcurridos seis años desde la entrada en vigor de la norma, evaluará el grado de cumplimiento de las finalidades del sistema de carrera horizontal y emitirá un informe preceptivo sobre los resultados de su implantación, con especial referencia a la efectiva promoción profesional del personal y a la adecuación del sistema a las necesidades organizativas y de la ciudadanía, detallando en dicho informe los resultados obtenidos y las evidencias en que se sustentan.

9.2. Impacto en materia de discapacidad.

La Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, consagra el principio de transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad y sus familias.

Este proyecto de decreto no afecta ni directa ni específicamente a las personas con discapacidad, pero, al igual que anteriormente se ha indicado respecto de las familias, también aquí se produce un **efecto positivo indirecto** sobre estas personas. Es indirecto porque las personas con discapacidad no son destinatarias de la regulación, pero sí pueden verse afectadas de forma positiva por las mismas razones analizadas respecto del impacto en las familias, analizado en el apartado 6.3 de esta Memoria.

9.3. Impacto sobre la salud.

El artículo 50 de la Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía, establece lo siguiente:

«1. Se reconoce el carácter transversal de la salud pública, que comprende la integración de la perspectiva de la salud pública en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de los determinantes de salud, la igualdad de oportunidades y la equidad en salud.

2. Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la salud pública esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de la salud colectiva, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de las personas y grupos de población, al objeto de adaptarlas para mitigar los efectos discriminatorios y fomentar la equidad en salud ...».

Como ya se ha indicado, el proyecto de decreto establece en su disposición adicional quinta que, a efectos del cumplimiento de los períodos mínimos de permanencia exigidos para el acceso y progresión en la carrera horizontal, se computará como tiempo de servicios efectivos aquel en que el personal funcionario se encuentre siguientes como, entre otras, excedencia por cuidado de familiares; excedencia por razón de violencia de género; excedencia por razón de violencia terrorista; permisos por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural y cuidado de hijos o hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave; o incapacidad temporal.

Por tanto, la regulación ha tenido en cuenta la perspectiva de salud en su elaboración, previendo unas medidas destinadas a proteger especialmente determinadas situaciones y que no influyan desfavorablemente en la evaluación del desempeño y la progresión en la carrera horizontal, lo que genera un **impacto positivo** desde esta perspectiva.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 107/123	

9.4. Impacto sobre el reto demográfico y despoblación rural.

La posibilidad de progresar en la carrera profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo tiene un **efecto positivo en el afianzamiento de la población en el entorno rural**, lo que, a su vez, contribuye a impulsar la economía local y a la creación de nuevos servicios.

10. TRÁMITE DE CONSULTA PÚBLICA PREVIA. RESUMEN DE LAS PRINCIPALES APORTACIONES RECIBIDAS.

Mediante Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 16 de mayo de 2025, publicada en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía el día 21 de mayo de 2025, se acordó la apertura del trámite de consulta pública previa. Este trámite se publicó en el Portal de Transparencia el día **21 de mayo de 2025**, otorgándose un plazo de alegaciones del 22 de mayo al 11 de junio de 2025.

No se ha recibido **ninguna aportación**, como consta en la Diligencia de 12 de junio de 2025, expedida a tal efecto por el Servicio de Documentación, Información y Publicaciones de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

11. TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA Y PETICIÓN DE INFORMES Y DICTÁMENES.

11.1. Trámite de audiencia e información pública.

Ambos trámites se han realizado de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1.d) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que establece que, cuando una disposición afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía, se le dará audiencia, durante un plazo razonable y no inferior a quince días hábiles, directamente o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley que la agrupe o la represente y cuyos fines guarden relación directa con el objeto de la disposición y, asimismo, dicha disposición será sometida a información pública durante el plazo indicado anteriormente, debiendo publicarse la iniciativa, al menos, en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía, pudiendo producirse la participación de la ciudadanía por cualquier medio admisible en derecho.

A) El trámite de audiencia se acordó por Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 10 de diciembre de 2025.

Como consecuencia del mismo se concedió audiencia a:

- Las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía: SAF, CSIF, ISA, CCOO y UGT.
- Las siguientes asociaciones representativas de intereses de determinados cuerpos y especialidades de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, atendiendo a la singularidad y peculiaridades de su régimen jurídico particular: Asociación de Letrados y Letradas de la Junta de Andalucía, Asociación de Letrados y Letradas de Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía, Asociación Profesional de Inspectores e Inspectoras de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda de la Junta de Andalucía, Asociación Andaluza de Inspección de Servicios la Asociación Profesional de Agentes de Medio Ambiente de Andalucía y la Asociación de Empleados Públicos de la Intervención de la Junta de Andalucía.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 108/123	

- El Consejo de la Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, de conformidad con el artículo 2.1 del proyecto de decreto, en relación con el artículo 2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio.
- Los siguientes órganos, en relación con el artículo 2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio: el Consejo Audiovisual de Andalucía y la Agencia de la Competencia y de la Regulación Económica de Andalucía.
- Y el Consejo de los Consumidores y Usuarios de Andalucía, en atención a las funciones que le atribuye el artículo 10 del Decreto 58/2006, de 14 de marzo, por el que se regula dicho Consejo.

Se recibieron veintidós escritos de observaciones, sobre las siguientes cuestiones:

- Parte expositiva: solicitando la menção expresa al cumplimiento del trámite de audiencia al Consejo de las Personas Consumidoras y Usuarías de Andalucía.
- Artículos 2, 13, 62, 64 y 67: solicitando incluir al personal funcionario que presta servicios en el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía.
- Artículo 5: solicitando establecer el procedimiento para el acceso al derecho a la información que se regula en el mismo.
- Artículo 13: solicitando, por un lado, mayor claridad en la regulación de qué, cómo y quién evalúa y que se haga con criterios objetivos predeterminados, cuantificables, contrastables y susceptibles de supervisión por una instancia ajena a la unidad de desempeño; y, por otro, la aplicación del principio de minimización de datos en la publicación de la composición de las unidades de evaluación.
- Artículo 16: solicitando que los indicadores y módulos de baremación sean objetivos, medibles numéricamente y estén fijados de tal modo que la persona destinataria pueda conocerlos con la debida antelación.
- Artículo 21: solicitando incorporar de forma expresa las quejas, reclamaciones y sugerencias de personas usuarias y ciudadanía como un elemento complementario de la evaluación del desempeño tanto a nivel individual como colectiva y organizativa.
- Artículo 26: solicitando incorporar una cláusula que impida la recogida sistemática de datos no necesarios para verificar el grado de avance en los objetivos, así como que las herramientas automatizadas tengan únicamente carácter de apoyo para el seguimiento y la autoevaluación, sin que puedan producir, por sí solas, puntuaciones finales ni efectos individuales, sin intervención humana significativa.
- Artículos 27.8 y 9, 29.2, 30.4 y 34.2: solicitando hacer efectivos los principios de minimización de datos y proporcionalidad en que los datos personales que obren en los informes y antecedentes recabados.
- Artículo 71: solicitando establecer medidas adecuadas para limitar la publicación de las listas provisionales de forma indiscriminada de la puntuación desglosada por factores en el procedimiento de reconocimiento de tramos de carrera horizontal.
- Y disposición adicional primera: bien considerando que su redacción generaba incertidumbre jurídica, bien solicitando la inclusión de otro cuerpo.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 109/123	

También se formuló una alegación de carácter general, solicitando garantizar que las personas con discapacidad puedan ser evaluadas y progresar profesionalmente en condiciones de igualdad real, sin verse perjudicadas por su discapacidad y sin que los sistemas de evaluación o carrera generen discriminación directa o indirecta.

Como consecuencia de la valoración de todas estas alegaciones, se han incluido en el proyecto de decreto modificaciones que han afectado a los artículos **26.4, 27.8, 27.9, 29.2, 30.4 y 34.2**. Estas modificaciones han supuesto, esencialmente, un **refuerzo de las garantías de adecuación de la regulación propuesta a la normativa de protección de datos personales**.

B) El trámite de información pública se acordó por Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 11 de diciembre de 2025, que se publicó en el B.O.J.A. 238 C1, del mismo día.

En este trámite se han recibido veintidós escritos de observaciones, las cuales se han centrado, esencialmente, en las siguientes materias:

- Situación de las personas con discapacidad, afectando a: la parte expositiva; los artículos 2, 5, 6, 8, 11, 13, 14, 17, 21, 47, 50 y 56; la disposición adicional quinta; y la disposición adicional primera. Asimismo, también se han recibido observaciones de carácter general sobre esta materia no vinculadas a un artículo o disposición en concreto.

Como consecuencia de la aceptación de algunas de estas observaciones se incluyeron modificaciones en los artículos 6 y 7, para añadir la aplicación equitativa tanto de la evaluación del desempeño como de la carrera horizontal, en garantía de la igualdad de oportunidades y no discriminación. No obstante, como consecuencia del informe preceptivo de la Secretaría General Técnica, se suprimieron dichas modificaciones y su contenido se incluyó en la **letra i) del artículo 8**, si bien en el mismo sentido de establecer que la evaluación del desempeño y la carrera horizontal se desarrollarán bajo el principio fundamental de la Igualdad de oportunidades y la no discriminación, incluida la derivada de la discapacidad, garantizando que la valoración refleje el desempeño efectivo y las competencias realmente desarrolladas en el puesto, así como la incorporación de los ajustes razonables y las medidas de acción positiva necesarias para evitar desventajas derivadas de barreras estructurales o de trayectorias formativas o profesionales condicionadas por dichas barreras, de forma que todas las personas empleadas públicas tengan acceso en condiciones equitativas y sin discriminación a los factores, criterios y beneficios asociados a ambos sistemas. En el mismo sentido, se ha añadido un nuevo párrafo 3 al artículo 49.

- Criterios objetivos y verificables en la evaluación del desempeño. Se ha considerado que el sistema diseñado incorpora garantías suficientes de objetividad, transparencia y control, mediante la predeterminación de criterios, la definición de indicadores evaluables y la existencia de mecanismos de revisión.

- Inadecuación del sistema de evaluación del desempeño a los puestos de trabajo de Administración General adscritos a centros educativos. Se ha considerado que no resulta necesario ni procedente introducir en el texto del proyecto de decreto una regulación diferenciada por subgrupos funcionariales, sin perjuicio de que, en la fase de implantación del sistema, se adopten las instrucciones y criterios técnicos oportunos que aseguren una aplicación proporcionada y adecuada a la diversidad de puestos existentes.

- Que la evaluación negativa del desempeño no pueda producir efectos automáticos negativos sobre la promoción interna vertical, la provisión de puestos de libre designación y los procedimientos de movilidad. Se ha respondido en el sentido de que la carrera vertical es objeto de regulación en otra norma reglamentaria: el Decreto 51/2025, de

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 110/123	

24 de febrero, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

- Ampliación de la oferta formativa. La respuesta dada ha sido que la planificación, diseño y gestión de la oferta formativa, así como los criterios de acceso a las distintas acciones formativas, no constituyen el objeto del presente proyecto de decreto y corresponden a los órganos competentes en materia de formación, en particular al Instituto Andaluz de Administración Pública, en el marco de los planes de formación que se aprueban con carácter periódico. Las eventuales limitaciones derivadas de cupos, procesos selectivos o disponibilidad de recursos forman parte de la gestión ordinaria de la formación y no pueden imputarse al sistema normativo de evaluación del desempeño y carrera horizontal regulado en el proyecto de decreto.

- Riesgo de subjetividad de los sujetos de la evaluación del desempeño. Se ha considerado que el proyecto de decreto incorpora un sistema de evaluación del desempeño diseñado expresamente para garantizar la objetividad, imparcialidad y transparencia del proceso evaluador, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 5/2023, de 7 de junio, y desarrolla dichas garantías mediante una regulación detallada de principios, procedimientos, sujetos intervinientes e instrumentos de evaluación.

- Incremento de tareas burocráticas. La respuesta dada es que los instrumentos de evaluación previstos en el artículo 14 del proyecto de decreto constituyen elementos esenciales del procedimiento de evaluación del desempeño y responden a la finalidad de garantizar la participación de la persona evaluada, la objetividad del proceso y el respeto al derecho de audiencia, de conformidad con los principios establecidos en el artículo 5 del proyecto de decreto y en la Ley 5/2023, de 7 de junio.

- Limitar el peso de la evaluación colectiva en el resultado individual. Se ha respondido que el sistema de evaluación del desempeño regulado en el proyecto de decreto distingue claramente entre la evaluación individual y la evaluación colectiva, valorando dimensiones diferentes del desempeño. La evaluación colectiva atiende al funcionamiento global de la unidad administrativa y a la consecución de objetivos comunes, mientras que la evaluación individual valora el desempeño personal, de modo que el sistema permite modular los resultados atendiendo a ambas dimensiones, sin trasladar de forma automática al plano individual factores exclusivamente organizativos o directivos.

- Que la primera evaluación negativa no conlleve pérdida retributiva y se active exclusivamente un Plan de Mejora individual. Debe tenerse en cuenta que el artículo 61.1 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, establece expresamente que la obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño.

- Establecer un mínimo retributivo consolidable tras un número determinado de evaluaciones positivas. Se ha considerado que la introducción de un componente consolidable o garantizado de forma indefinida, así como la fijación de calendarios y cuantías con carácter vinculante al margen de las leyes presupuestarias, alteraría la naturaleza del sistema diseñado por la normativa legal y excede del ámbito propio de desarrollo reglamentario de este proyecto de decreto.

- Valoración de servicios prestados como personal laboral. Se ha respondido en el sentido de que el personal laboral se rige por un régimen propio de progresión profesional y reconocimiento del desempeño, articulado a

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 111/123	

través de su normativa específica y de la negociación colectiva, distinto del sistema de carrera horizontal del personal funcionario regulado en el presente proyecto de decreto.

- Valoración de los servicios reconocidos al amparo de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública. Se ha considerado que la regulación contenida en el artículo 43 del proyecto de decreto se ajusta a lo dispuesto en la Ley 5/2023, de 7 de junio, al vincular el inicio y la progresión en la carrera horizontal a los años de permanencia y al desempeño en el ámbito subjetivo de aplicación del sistema.

- Falta de tiempo (menos de un año) para consolidar un tramo en el momento del encuadramiento. Se ha respondido en el sentido de que la fijación de una fecha cierta de referencia responde a criterios objetivos y generales, inherentes a toda regulación transitoria, y puede generar situaciones límite derivadas de la proximidad temporal de determinados ingresos, sin que ello suponga una vulneración del principio de igualdad ni un trato discriminatorio.

- Incorporación de nuevos factores valorables para la carrera horizontal o modificación de los existentes. Se ha considerado que el proyecto de decreto ya contempla un sistema de valoración amplio, objetivo y flexible.

- Regulación de las situaciones de especial protección de forma genérica y carente de mecanismos automáticos de corrección, lo que puede generar discriminación indirecta. Se ha considerado que el proyecto de decreto incorpora un marco garantista que asegura la igualdad, la objetividad, la no discriminación y la protección de situaciones especialmente sensibles mediante la aplicación de los principios generales de igualdad y equidad recogidos en la Ley 5/2023, de 7 de junio; la previsión de ajustes razonables y adaptaciones que permitan una evaluación adecuada cuando concurren circunstancias personales o profesionales relevantes; y la existencia de mecanismos de revisión y garantías procedimentales que permiten corregir situaciones que pudieran resultar injustificadamente desfavorables.

- Desconocimiento de qué se valora y qué no a fecha de 1 de enero de 2026. Se ha valorado en el sentido de que los factores de la carrera horizontal están claramente definidos y establecidos en el proyecto de decreto, por lo que son conocidos por todas las personas a las que resulta de aplicación.

C) También se han incluido modificaciones en el proyecto de decreto a raíz del análisis y revisión completa del texto, con la finalidad de valorar todas las observaciones realizadas en el trámite de audiencia e información pública y en los informes hasta ese momento emitidos, así como de las aportaciones realizadas por las Consejerías, habiéndose detectado algunas cuestiones de redacción y de falta de contenido que se ha considerado necesario completar, aclarar y corregir, con la consecuente modificación del texto, que solo han supuesto una mejora de la redacción, sin que los cambios realizados hayan afectado al contenido esencial de la regulación, sino que complementan la ya previamente contenida en el proyecto de decreto, solo para darle mayor seguridad jurídica y facilidad de interpretación y aplicación.

Estos cambios han afectado a la parte expositiva; a los **artículos 14.3 1º primer párrafo, 23.2, 27.5, 30.6, 32.5, 35.7, 51 tercer párrafo, 57.2, 59, 61.1 y 2 y 66.1; disposiciones adicionales primera y sexta; disposición transitoria primera; disposición final segunda; y anexos III, IV y V.**

Para concluir añadir que la valoración de ambos trámites se ha incorporado al correspondiente informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública que forma parte del expediente administrativo, el cual ha sido complementado con dos informes posteriores como consecuencia del informe de la Dirección General de

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDU8T8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 112/123	

Presupuestos y del informe del Gabinete Jurídico (indicar que la numeración de los artículos y disposiciones corresponde al borrador sometido al trámite de audiencia e información pública).

11.2. Descripción de la tramitación.

a) La tramitación de este proyecto decreto se ha llevado a cabo de acuerdo con las **disposiciones normativas** que resultan de aplicación, que son las siguientes:

- Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía (artículos 44 y 45).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (artículos 127 y siguientes).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 37.1).
- Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (disposición adicional segunda).
- Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía (artículo 7 y disposición adicional sexta).

Asimismo, se han realizado los **trámites** incluidos en la Instrucción 1/2025, de 22 de julio, de la Viceconsejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, sobre elaboración y tramitación de disposiciones de carácter general.

b) Se indican a continuación los **hitos** sucesivos de la tramitación del procedimiento que se han llevado a cabo a la fecha de esta Memoria:

1º) Consulta pública previa (analizado el trámite en el apartado 10 de esta Memoria).

2º) Se propone por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública que el procedimiento por el que se aprobará el proyecto de decreto se lleve a cabo por la tramitación de urgencia. Así consta en la propuesta de acuerdo de inicio del procedimiento, de 24 de noviembre de 2025, donde se exponen las siguientes razones objetivas que justifican dicha propuesta:

I. De conformidad con lo previsto en el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la iniciación del procedimiento de elaboración de un reglamento se llevará a cabo por el órgano directivo competente, previo acuerdo de la persona titular de la Consejería, mediante la elaboración del correspondiente proyecto, al que se acompañará la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, donde se recoja y unifique la información sobre su justificación, oportunidad y necesidad y se realice una estimación de los impactos que en diferentes ámbitos de la realidad tendrá su aprobación.

II. La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en el marco del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula en la sección 1.ª de su capítulo II y en el capítulo III de su título V la carrera horizontal y la evaluación del desempeño, respectivamente. Esta misma Ley prevé en su disposición final primera, apartados 3 y 4, que la aprobación de los reglamentos de desarrollo de la carrera horizontal (artículos 52 a 55) y de los sistemas de evaluación del desempeño (capítulo III del título V) se realice en el plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 113/123	

Asimismo, el Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2030, dentro de su programa 09, denominado «Implantación de la carrera horizontal», incluye dentro de su temporalización la implantación efectiva de la carrera horizontal en los centros directivos en el primer cuatrimestre del año 2026.

III. Este proyecto normativo se incardina dentro la negociación de un Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía, alcanzado el pasado día 12 de noviembre tras largos meses de trabajo y en el que se recogen los compromisos estratégicos que marcarán el futuro del empleo público andaluz. Uno de los compromisos estratégicos que contiene es *«Implantar un modelo para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal funcionario y laboral»*, acordándose que *«La Administración de la Junta de Andalucía se compromete a culminar antes del 30 de abril de 2026 el desarrollo normativo de la carrera horizontal y la evaluación del desempeño del personal a que se refieren los apartados a) y b) del artículo 2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en los términos exigidos por la citada Ley»*.

Asimismo, el 10 de noviembre se firmó el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía sobre carrera horizontal, evaluación del desempeño y mejoras retributivas del personal funcionario, uno de cuyos compromisos es el siguiente: *«Se garantiza un calendario de pago progresivo y verificable, formulado conforme a las disponibilidades presupuestarias, que contempla el de los tramos I a IV en su totalidad entre 2026 y 2029»*.

Además, la redacción del texto normativo se ha llevado a cabo a través de un intenso proceso participativo que se inició en marzo de 2025, en el marco de dos grupos de trabajo creados al efecto con participación de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía. La fecha de finalización de dicho proceso era imprevisible al comienzo del mismo, habiéndose prolongado hasta este mes de noviembre, dado el gran alcance organizativo y jurídico, así como la complejidad de las materias objeto de regulación, las cuales, además, son inéditas en la gestión del empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Todo ello ha reducido significativamente el margen disponible para culminar la tramitación reglamentaria de esta norma de carácter estratégico para el desarrollo profesional del personal funcionario y para la modernización de la gestión de los recursos humanos de la Junta de Andalucía, que mejorará la calidad del empleo público, como pilar esencial para el fortalecimiento de los servicios públicos.

IV. El artículo 45 bis de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, establece que la persona titular de la Consejería a la que corresponda la iniciativa normativa podrá acordar la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de anteproyectos de ley y de los proyectos de reglamentos en alguno de los siguientes supuestos: cuando sea necesario para que la norma entre en vigor en el plazo exigido para la transposición de directivas comunitarias o el establecido en otras leyes o normas de Derecho de la Unión Europea, o cuando concurren otras circunstancias extraordinarias que, no habiendo podido preverse con anterioridad, exijan la aprobación urgente de la norma. La tramitación urgente implicará que los plazos previstos para la realización de los trámites del procedimiento de elaboración se reducirán a la mitad de su duración; que no será preciso el trámite de consulta pública previa, sin perjuicio de la realización de los trámites de audiencia pública o de información pública, cuyo

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 114/123	

plazo de realización será de siete días hábiles; que solo tendrá carácter preceptivo el dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía, en lo que se refiere a los informes de órganos colegiados consultivos de la Comunidad Autónoma; y que la falta de emisión de un dictamen o informe preceptivo en plazo no impedirá la continuación del procedimiento, sin perjuicio de su posterior incorporación y consideración cuando se reciba. Establece asimismo este artículo que las circunstancias que motivan la tramitación de urgencia constarán debidamente justificadas en el acuerdo de inicio.

Atendiendo a lo anteriormente expuesto, se considera que en el caso de este proyecto de decreto concurren circunstancias extraordinarias, en los términos del citado artículo 45 bis de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, que justifican plenamente su tramitación de urgencia pues, en el contexto indicado, la tramitación ordinaria del proyecto de decreto podría hacer inviable la culminación del procedimiento dentro del horizonte temporal previsto, con el riesgo de no alcanzar el desarrollo reglamentario de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en el plazo fijado por la Ley 5/2023, de 7 de junio, y conforme a los compromisos adquiridos al respecto en los Acuerdos mencionados.

3º) Redacción del borrador 1 para solicitar a la Viceconsejería su valoración de oportunidad sobre la tramitación del proyecto de decreto, de fecha 24 de noviembre de 2025. En el proceso de redacción del texto normativo se ha contado con la participación de las organizaciones sindicales con representación en los órganos de negociación donde posteriormente se ha realizado la negociación colectiva.

4º) Negociación colectiva: la regulación reglamentaria de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración general de la Junta de Andalucía, de acuerdo con lo establecido en la disposición final primera, apartado 3 y 4, de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en relación con el artículo 37.1.c) y d) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ha sido objeto de negociación colectiva en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía celebrada el día 24 de noviembre de 2025, donde se ha alcanzado un acuerdo por unanimidad.

5º) Informe de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa favorable a la creación de las comisiones interdepartamentales que prevé el proyecto de decreto: en sesión celebrada el día 13 de noviembre de 2025 ha informado favorablemente la creación de las tres comisiones interdepartamentales prevista en el proyecto de decreto, constando así en el certificado emitido el día 19 de noviembre siguiente.

6º) Valoración de la Viceconsejería favorable a la oportunidad de tramitación del proyecto de decreto, de fecha 26 de noviembre de 2025.

7º) Informe previo de validación de la Secretaría General Técnica, de fecha 28 de noviembre de 2025, que ha sido valorado mediante informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 9 de diciembre de 2025.

En este informe se realizan una serie de observaciones que afectan tanto a la parte expositiva como a la parte dispositiva (indicar que la numeración de los artículos y disposiciones corresponde al borrador sometido a este informe).

Respecto de la parte expositiva, las observaciones responden a cuestiones ortográficas y de técnica normativa.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 115/123	

Por su parte, en lo que se refiere a la parte dispositiva, las observaciones aceptadas (algunas de ellas parcialmente) afectan a los siguientes artículos y disposiciones:

- Artículos 1, 4, 5, 10,13,16, capítulo IV, 43, 51, 53, 54, 55, 59, 64, 65, disposiciones transitorias primera y sexta, disposición final primera y anexo IV: observaciones de técnica normativa y mejora de la redacción.
- Artículos 39, 56, 57 y 58. Observaciones de contenido.
- Artículos 2, 52 y 62. Propuesta de una redacción alternativa.

Las observaciones que no han dado lugar a una modificación del texto normativo por considerar que la regulación es adecuada y no ofrece dudas de interpretación se refieren a:

- Artículo 9. Observación de técnica normativa.
- Artículos 28 y 30. Propuesta de redacción alternativa.
- Artículos 32, 66 y 72: Observaciones de contenido.

8º) Informe de la Agencia Digital de Andalucía para cumplimentar el apartado 7 de esta Memoria, emitido con fecha 2 de diciembre de 2025. Se reproduce literalmente en el indicado apartado 7.

9º) Informe de la persona Delegada de Protección de Datos de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, de fecha 3 de diciembre de 2025.

El informe considera adecuada la valoración efectuada en esta Memoria acerca de que los tratamientos de datos personales vinculados a la evaluación del desempeño y la carrera horizontal no supondrán un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas, por lo que no procede realizar, antes del tratamiento, una evaluación de impacto en la protección de datos personales, correspondiendo a los órganos que, finalmente, resulten responsables de las nuevas actividades de tratamiento que se creen o modifiquen, realizar, antes de iniciar el tratamiento, el análisis de los riesgos para los derechos y libertades de la personas físicas y, en su caso, dicha evaluación.

Lo más esencial a reseñar es que, como resultado de este informe, se incluyeron en la Memoria, debidamente cumplimentados, los cuadros contenidos en el documento de análisis del impacto en la protección de datos personales de los proyectos de disposiciones normativas de la Agencia Española de Protección de Datos.

10º) Redacción del borrador 2 posterior al informe previo de validación de la Secretaría General Técnica, de fecha 9 de diciembre de 2025.

11º) Acuerdo de inicio, de fecha 10 de diciembre de 2025.

12º) Resoluciones de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública por las que se acuerdan los trámites de audiencia e información pública, de 10 y 11 de diciembre de 2025, respectivamente. Ambos trámites han sido valorados por el centro directivo mediante el correspondiente informe de fecha 3 de marzo de 2026. Sin perjuicio de ello, se ha incluido un resumen en el apartado 11.1-

13º) Informe de la Secretaría General para la Administración Pública, de 15 de diciembre de 2025, en el que no se formulan observaciones.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 116/123	

14º) Informe de la Unidad de Igualdad de Género, de 8 de enero de 2025, valorado por el centro directivo mediante junto con el trámite de audiencia e información pública.

Se indica en el informe que en la redacción del texto se han aplicado las reglas de redacción para evitar el uso sexista del lenguaje, de acuerdo con lo indicado en la Instrucción de 16 de marzo de 2005 de la Comisión General de Viceconsejeros, así como también que el proyecto normativo contempla la composición equilibrada de los órganos colegiados que crea.

Destacar también que, como consecuencia del informe, se incluyó una modificación en la parte expositiva para incluir la referencia a la normativa reguladora de la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

15º) Primer requerimiento de la Dirección General de Presupuestos, de 16 de enero de 2026, al que se ha dado respuesta mediante memoria económica complementaria de 3 de marzo de 2026.

16º) Redacción del borrador 3 correspondiente a la valoración del trámite de audiencia e información pública y de los informes preceptivos de la Secretaría General para la Administración Pública y la Unidad de Igualdad de Género, así como al primer requerimiento de la Dirección General de Presupuestos, de fecha 2 de marzo de 2026.

17º) Segundo requerimiento de la Dirección General de Presupuestos, de 16 de marzo de 2026, al que se ha dado respuesta mediante memoria económica complementaria de 17 de marzo de 2026.

18º) Redacción del borrador 4 correspondiente al segundo requerimiento de la Dirección General de Presupuestos, de fecha 17 de marzo de 2026.

19º) Informe de la Secretaría General Técnica sobre el proyecto de decreto, de 23 de marzo de 2026, cuya valoración consta en el informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 25 de marzo de 2026 (indicar que la numeración de los artículos y disposiciones corresponde al borrador sometido al trámite de audiencia e información pública).

En el mismo se realiza un pronunciamiento favorable respecto de la competencia que se ejerce y el rango normativo utilizado, y no se realiza ninguna observación sobre el procedimiento tramitado.

En cuanto a las observaciones realizadas, la mayoría están referidas a errores detectados en la redacción, así como a mejoras en la técnica normativa para asegurar la correcta interpretación de los artículos, disposiciones y anexos afectados. Se han aceptado prácticamente en su totalidad, incorporándose al texto del proyecto normativo los cambios necesarios. Así, se han incluido modificaciones en:

- La parte expositiva.
- Los artículos 5, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 16, 25, 27, 30, 31, 32, 34, 35, 38, 39, 40, 44, 48, 51, 54, 55, 56, 58, 66, 67 y 74.
- Las disposiciones adicionales primera, sexta, séptima y octava, y las disposiciones transitorias primera, sexta y séptima.
- Y el anexo III.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 117/123	

20º) Informe de la Secretaría General Técnica sobre la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, de 23 de marzo de 2026, cuya valoración consta en el informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 25 de marzo de 2026.

Se hace constar en el informe que la Memoria de Análisis de Impacto Normativo se ha elaborado en su formato completo y que se ajusta a la estructura establecida por la Guía Metodológica para su elaboración, aprobada por el Consejo de Gobierno mediante Acuerdo de 14 de mayo de 2024 (publicada en el BOJA núm. 95, del 17 de mayo).

En cuanto a las observaciones formulas se han aceptado todas, incluyéndose en los apartados correspondientes los cambios necesarios: resumen ejecutivo; oportunidad de la propuesta de norma; contenido y régimen jurídico; impacto de género, en la infancia y adolescencia y en la familia; y trámites de audiencia e información pública y petición de informes y dictámenes.

21º) Redacción del borrador 5, tras el informe preceptivo de la Secretaría General Técnica, de fecha 25 de marzo de 2026.

22º) Informe de la Dirección General de Presupuestos, de 23 de marzo de 2026. El informe se emite en sentido favorable. No obstante, contiene una serie de observaciones en relación con las regulación de los remanentes que han sido valoradas en informe complementario al del valoración del trámite de audiencia e información pública e informes preceptivos.

Como resultado de dicha valoración se ha modificado el artículo 24 para definir los remanentes y establecer su nivel de gestión.

Asimismo, se emite condicionado «*condicionado al dictamen que emita el Gabinete Jurídico de esta Administración respecto de los efectos retroactivos establecidos en la Disposición transitoria primera*».

23º) Redacción del borrador 6, tras el informe preceptivo de la Dirección General de Presupuestos, de fecha 6 de abril de 2026.

24º) Informe del Gabinete Jurídico, de 20 de abril de abril de 2026.

En el mismo se realiza un pronunciamiento favorable respecto de la competencia que se ejerce y el rango normativo utilizado, y se realizan observaciones sobre trámites a realizar, a los que se da cumplimiento.

En cuanto a las observaciones realizadas, se han aceptado prácticamente en su totalidad, incorporándose al texto del proyecto normativo los cambios necesarios. Así, se han incluido modificaciones en:

- La parte expositiva.
- Los artículos 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 18, 19, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 40, 43, 44, 46, 48, 52, 55, 64, 66, 67, 72 y 74.
- Las disposiciones adicionales primera, segunda, quinta y sexta.
- Las disposiciones transitorias primera, cuarta, quinta y sexta.
- Las disposiciones finales primera y segunda.
- Y los anexos III y VI.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUgDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 118/123	

25º) Redacción del borrador 7, tras el informe del Gabinete Jurídico, de fecha 23 de abril de 2026.

26º) Dictamen del Consejo Consultivo, de fecha 6 de mayo de 2026.

En el mismo se realiza un pronunciamiento favorable respecto de la competencia que se ejerce y la tramitación procedimental, y se realizan observaciones que se han aceptado en su totalidad, incorporándose al texto del proyecto normativo los cambios necesarios. Así, se han incluido modificaciones en:

- Los artículos 5.2, 9.5 y 6, 24.2 párrafo segundo, 34.2, 36.4, 49 a 60, 72.1 párrafo segundo y 72.2.
- La disposición adicional cuarta.

27º) Redacción del borrador 8, tras el dictamen del Consejo Consultivo, de fecha 11 de mayo de 2026.

11.3. Petición de informes y dictámenes.

- 1º)** Solicitud de informe a la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa.
- 2º)** Solicitud de valoración previa de oportunidad a la Viceconsejería.
- 3º)** Solicitud de informe previo de validación a la Secretaría General Técnica.
- 4º)** Solicitud de informe a la Agencia Digital de Andalucía.
- 5º)** Solicitud de asesoramiento a la persona Delegada de Protección de Datos de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.
- 6º)** Solicitud de informe a la Secretaría General para la Administración Pública.
- 7º)** Solicitud de informe a la Unidad de Igualdad de Género.
- 8º)** Solicitud de informe a la Dirección General de Presupuestos.
- 9º)** Solicitud de informe a la Secretaría General Técnica sobre el proyecto normativo y sobre la Memoria de Análisis de Impacto Normativo.
- 10º)** Solicitud de informe al Gabinete Jurídico.
- 11º)** Solicitud de dictamen al Consejo Consultivo.

12. EVALUACIÓN EX POST DE LA NORMA.

12.1. EVALUACIÓN TOTAL.

12.1.a) Objetivo del proyecto de decreto que se evaluará.

El **objetivo 6**. Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal, mediante el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

12.1.b) Identificación de los impactos a evaluar ex post.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 119/123	

Los impactos que se quieren evaluar para determinar el grado de cumplimiento del objetivo identificado son los siguientes:

IMPACTOS A EVALUAR EX POST	
Objetivo	Impacto
Objetivo 6 Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal, mediante el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo	Impacto 1 Personas que participan en una convocatoria de carrera horizontal
	Impacto 2 Personas que obtienen el reconocimiento de un tramo de carrera horizontal en esa convocatoria

12.1.c) Formulación de indicadores.

Se formulan los siguientes indicadores de eficacia:

IMPACTOS A EVALUAR EX POST		
Objetivo	Impacto	Indicadores
Objetivo 6 Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal, mediante el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo	Impacto 1 Personas que participan en una convocatoria anual de carrera horizontal por grupo o subgrupo	Indicador 1 Solicitudes de participación en una convocatoria anual por tramo de carrera horizontal, desagregadas por sexo, sobre el total de cada grupo o subgrupo
	Impacto 2 Personas que obtienen el reconocimiento de un tramo de carrera horizontal por grupo o subgrupo	Indicador 2 Resoluciones favorables de reconocimiento de carrera horizontal por tramo y grupo o subgrupo

Teniendo en cuenta los datos anteriores, las fichas de los indicadores formulados son las siguientes:

FICHA INDICADORES		
Denominación	Indicador 1 Solicitudes de participación en una convocatoria anual por tramo de carrera horizontal, desagregadas por sexo, sobre el total de cada grupo o subgrupo	Indicador 2 Resoluciones favorables de reconocimiento de carrera horizontal por tramo y grupo o subgrupo
Descripción	Información estadística del total de solicitudes en la convocatoria anual por cada tramo de carrera horizontal y grupo o subgrupo	Información estadística del total de resoluciones favorables de reconocimiento de carrera horizontal por cada tramo y grupo o subgrupo
Tipo de indicador	De eficacia (tipo impacto)	De eficacia (tipo impacto)

Objetivo asociado	Objetivo 6	Objetivo 6
Impacto asociado	Impacto 1	Impacto 2
Meta	Conocer el número de personas que solicitan participar en cada tramo de carrera horizontal dentro de cada grupo o subgrupo	Conocer el número de personas que obtienen el reconocimiento de un tramo de carrera horizontal dentro de cada grupo o subgrupo, así como los tramos reconocidos
Fuente de información	Información estadística ofrecida por las Consejerías, órganos y agencias	Información estadística ofrecida por las Consejerías, órganos y agencias
Peso	50,00 %	50,00 %
Unidad de medida	Dato numérico	Dato numérico
Fórmula de cálculo	Suma de solicitudes	Suma de resoluciones
Periodicidad	NO Evaluación única al final del plazo establecido para la evaluación ex post	NO Evaluación única al final del plazo establecido para la evaluación ex post
Responsable	Secretaría General para la Administración Pública	Secretaría General para la Administración Pública

12.1.d) Plazo para realizar la evaluación.

Cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.

12.2. EVALUACIÓN EN EL PLAZO DE SEIS AÑOS.

12.2.a) Objetivo del proyecto de decreto que se evaluará.

La coordinación de los criterios de actuación para la valoración global de los procesos de evaluación del desempeño realizados y los resultados obtenidos. En función de dichos resultados, la Comisión Central Común del Personal funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía podrá formular propuestas de mejora de dichos resultados (artículo 32 del proyecto de decreto).

12.2.b) Identificación de los impactos a evaluar ex post.

Los impactos que se quieren evaluar para determinar el grado de cumplimiento del objetivo identificado son los siguientes:

IMPACTOS A EVALUAR EX POST	
Objetivo	Impacto
Objetivo 7 La coordinación de los criterios de actuación para la valoración global de los procesos de evaluación del desempeño realizados y los resultados obtenidos, así como la formulación de propuestas de mejora de dichos resultados	Impacto 1 Valoración del funcionamiento de los procedimientos de evaluación del desempeño Impacto 2 Necesidades de mejora detectadas

12.2.c) Formulación de indicadores.

IMPACTOS A EVALUAR EX POST		
Objetivo	Impacto	Indicadores
Objetivo 7 La coordinación de los criterios de actuación para la valoración global de los procesos de evaluación del desempeño realizados y los resultados obtenidos, así como la formulación de propuestas de mejora de dichos resultados	Impacto 1 Valoración del funcionamiento de los procedimientos de evaluación del desempeño	Indicador 1 Quejas recibidas por la Comisión sobre el procedimiento de evaluación por cada colectivo de personal
	Impacto 2 Necesidades de mejora detectadas	Indicador 2 Medidas de mejora propuestas en razón de los resultados obtenidos por cada colectivo de personal

Teniendo en cuenta los datos anteriores, las fichas de los indicadores formulados son las siguientes:

INDICADORES		
Denominación	Indicador 1 Quejas recibidas por la Comisión sobre el procedimiento de evaluación por cada colectivo de personal	Indicador 2 Medidas de mejora propuestas atendiendo a los resultados obtenidos por cada colectivo de personal
Descripción	Información estadística del número de quejas recibidas por la Comisión	En su caso, número de medidas de mejora propuestas en razón de los resultados de las evaluaciones a que se refiere el Indicador 1
Tipo de indicador	De eficacia (tipo impacto)	De calidad (tipo calidad percibida)
Objetivo asociado	Objetivo único	Objetivo único
Impacto	Impacto 1	Impacto 2

122

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 122/123	

asociado		
Meta	Conocer los eventuales problemas que puede plantear el procedimiento de evaluación del desempeño	Detectar las áreas de mejora de los procedimientos para optimizar los resultados
Fuente de información	Información aportada por la propia Comisión	Valoraciones e informes realizados por la Comisión
Peso	50,00 %	50%
Unidad de medida	Dato numérico	Dato numérico
Fórmula de cálculo	Suma de quejas	Suma de medidas
Periodicidad	SI Anual (artículo 34.1.e)	SI Anual (artículo 34.1.e)
Responsable	Comisión Central Común del Personal funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía	Comisión Central Común del Personal funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía

12.2.d) Plazo para realizar la evaluación.

A los seis años desde la entrada en vigor de la norma (disposición adicional séptima del proyecto de decreto).

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA.

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	11/05/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmSQ6ZKDUGDT8V5ANXMKDFS5GQ9	PÁG. 123/123	