

# **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**

**Borrador 2 de 9 de diciembre de 2025**

## **ÍNDICE**

### **Título I. Disposiciones comunes**

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Artículo 3. Definición de la evaluación del desempeño

Artículo 4. Definición de la carrera horizontal

Artículo 5. Principios y fundamentos de actuación

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

Artículo 9. Características del sistema de competencias

Artículo 10. Régimen de acreditación de competencias

### **Título II. Evaluación del desempeño**

#### **Capítulo I. Estructura y período**

Artículo 11. Estructura de la evaluación del desempeño

Artículo 12. Período de las evaluaciones del desempeño

Artículo 13. Sujetos de la evaluación del desempeño

Artículo 14. Funciones y responsabilidades

#### **Capítulo II. Contenido de la evaluación del desempeño**

Artículo 15. Áreas de la evaluación del desempeño en su dimensión individual

Artículo 16. Valoración de las áreas en la dimensión individual

Artículo 17. Plan de Mejora Individual y Programa de Formación Específico

Artículo 18. Áreas de la evaluación en su dimensión colectiva

Artículo 19. Valoración de la evaluación en su dimensión colectiva

Artículo 20. Instrumentos de planificación estratégica

Artículo 21. Criterios de medición de cumplimiento de objetivos

Artículo 22. Resultados de la evaluación del desempeño

Artículo 23. Efectos de la evaluación del desempeño para el personal evaluado

Artículo 24. Complemento por desempeño

Artículo 25. Desempeño efectivo de las tareas asignadas

Capítulo III. Procedimiento de evaluación del desempeño

Artículo 26. Actos preparatorios y entrevistas de evaluación del desempeño

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

Artículo 28. Revisión del informe de evaluación del desempeño

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

Artículo 30. Órgano Técnico de Revisión

Capítulo IV. Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño

Sección 1.ª Disposiciones comunes

Artículo 31. Naturaleza y finalidad de las Comisiones

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

Sección 3.ª Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía

Artículo 33. Constitución y composición

Artículo 34. Funciones

Artículo 35. Funcionamiento

Artículo 36. Medios personales y materiales

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

Artículo 37. Naturaleza, adscripción y finalidad de la Comisión

Artículo 38. Funciones de la Comisión

Artículo 39. Composición de la Comisión

Artículo 40. Funcionamiento de la Comisión

Artículo 41. Medios personales y materiales

Título III. De la carrera horizontal

Capítulo I. Tramos de carrera horizontal

Artículo 42. Número de tramos de la carrera horizontal

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

## Capítulo II. Requisitos

Artículo 44. Inicio de la carrera horizontal

Artículo 45. Consolidación del tramo I inicial

Artículo 46. Requisitos de participación

## Capítulo III. Valoración para el ascenso en los tramos de carrera horizontal

Artículo 47. Valoración de cada tramo de carrera horizontal

Artículo 48. Factores valorables

Artículo 49. Factor de evaluación del desempeño

Artículo 50. Factor de formación recibida

Artículo 51. Factor de titulaciones oficiales

Artículo 52. Factor de docencia impartida, tutorización y mentorización

Artículo 53. Factor de competencias digitales

Artículo 54. Factor de competencias profesionales

Artículo 55. Factor de difusión del conocimiento

Artículo 56. Factor de transferencia del conocimiento

Artículo 57. Factor de innovación

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

Artículo 59. Factor de participación voluntaria en proyectos institucionales y en tribunales y comisiones de procesos selectivos para el acceso, promoción o provisión de puestos de trabajo

Artículo 60. Factor de proyecto de mejora colectiva o memoria

Artículo 61. Forma de acreditación de los factores

## Capítulo IV. Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal

### Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 62. Competencia para el reconocimiento de la carrera horizontal

Artículo 63. Convocatoria y presentación de solicitudes

## Sección 2.ª Comisiones técnicas de valoración

Artículo 64. Designación y composición

Artículo 65. Funciones

Artículo 66. Funcionamiento

## Sección 3.ª Comisión técnica central de valoración

Artículo 67. Designación, composición y funcionamiento

Artículo 68. Funciones

## Sección 4.ª Procedimiento

Artículo 69. Tramitación electrónica del procedimiento

Artículo 70. Forma y plazo de presentación de las solicitudes

Artículo 71. Tramitación

Artículo 72. Resolución

## Capítulo V. Efectos del reconocimiento de la carrera horizontal

Artículo 73. Complemento de carrera profesional

## Capítulo VI. Especialidades aplicables al personal funcionario interino

Artículo 74. Derecho a la carrera horizontal del personal funcionario interino

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

Disposición adicional segunda. Garantía retributiva

Disposición adicional tercera. Personal procedente de otras Administraciones Públicas

Disposición adicional cuarta. Garantía del tramo de carrera horizontal consolidado

Disposición adicional quinta. Carrera horizontal y evaluación del desempeño en situaciones de especial protección y otras situaciones justificadas

Disposición adicional sexta. Comisión Central de Homologación

Disposición adicional séptima. Seguimiento del sistema de carrera horizontal

Disposición adicional octava. Acceso tramo I del personal laboral funcionarizado

Disposición transitoria primera. Encuadramiento inicial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía

Disposición transitoria segunda. Situación singular en la carrera horizontal en casos de retraso en la implementación de la evaluación del desempeño

Disposición transitoria tercera. Grado personal

Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio para la implantación de los instrumentos de planificación estratégica

Disposición transitoria quinta. Aplicación transitoria del sistema de competencias

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.

Disposición final primera. Habilitación para el desarrollo

Disposición final segunda. Modificación del Decreto 9/1986, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Regulator del Registro General de Personal

Disposición final tercera. Entrada en vigor

Anexos

Anexo I. Ponderación de los factores en la carrera horizontal

Anexo II. Coeficientes de ponderación del tiempo de permanencia en grupos o subgrupos inferiores en el sistema de carrera horizontal

Anexo III. Glosario de términos

Anexo IV. Valoración y cómputo de los factores del sistema de carrera horizontal

Anexo V. Tablas de modelo para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal y del personal funcionario

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

## I

La Comunidad Autónoma de Andalucía, en el ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 138 de su Estatuto de Autonomía y al amparo de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, impulsa mediante el presente decreto un nuevo modelo de desarrollo profesional y de evaluación del desempeño del personal funcionario de la Administración General, orientado a consolidar una Administración moderna, eficiente, transparente y plenamente comprometida con la ciudadanía.

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 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, dotando a la Administración de un instrumento operativo, homogéneo y garantista que conecta la planificación estratégica con la gestión del talento.

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. Se configura como un procedimiento técnico y objetivo, sustentado en los principios de transparencia, imparcialidad, fiabilidad y adecuación a las funciones efectivamente desempeñadas, garantizando a su vez la participación y el derecho a la información de las personas empleadas públicas. 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, reforzando la cooperación interna y la orientación al logro de los fines públicos.

Por su parte, la carrera profesional horizontal reconoce el desarrollo profesional alcanzado a través del ascenso en tramos sucesivos sin necesidad de movilidad funcional, fortaleciendo la estabilidad, la implicación y la motivación del personal al servicio de la Administración. 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.

El modelo se apoya en un sistema de competencias diseñado por el Instituto Andaluz de Administración Pública, que permite identificar, acreditar y valorar el desarrollo profesional de forma objetiva y alineada con las funciones desempeñadas. Asimismo, incorpora los valores de integridad, profesionalidad y servicio público que informan el Estatuto de Autonomía y la Ley 5/2023, de 7 de junio, y se concibe como un sistema basado en la objetividad de los instrumentos, la transparencia de los procedimientos, la equidad en el reconocimiento, la coherencia con los objetivos de gobierno y la incorporación de la perspectiva de género, la accesibilidad universal y la conciliación en todas sus fases.

La norma crea órganos técnicos de evaluación, revisión y seguimiento, de carácter colegiado, con participación de las organizaciones sindicales representativas, para garantizar la objetividad, la transparencia y la calidad técnica del proceso evaluador. Igualmente, establece una Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, de ámbito interadministrativo, que asegurará la coherencia del modelo en todo el sector público andaluz y la homogeneidad en la aplicación de los criterios de valoración.

En su diseño y ejecución, este decreto se alinea con 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, reforzando la coherencia del sistema de gestión del empleo público andaluz. A su vez, observa las garantías establecidas en la normativa

sobre protección de datos personales -Reglamento (UE) 2016/679 y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales-, que resultan aplicables a los procedimientos de evaluación y gestión de la información de desempeño.

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. De este modo, se garantiza una aplicación gradual, homogénea y sostenible, que permita consolidar un modelo de evaluación maduro y adaptado a la diversidad funcional de la Administración andaluza.

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 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.

## II

El decreto se estructura en setenta y cuatro artículos, distribuidos en tres títulos, ocho disposiciones adicionales, siete disposiciones transitorias y tres disposiciones finales. Consta además de seis anexos.

En el título I se regulan las disposiciones generales: su objeto, su ámbito de aplicación, las definiciones de evaluación del desempeño y carrera horizontal, sus principios inspiradores y características propias y comunes, así como también las características del sistema de competencias y el régimen de acreditación de estas. 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, que son 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; competencias genéricas, que son 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; competencias técnicas, que son las que deben tener o desarrollar las personas para el desempeño de puestos de ámbitos o perfiles específicos; y competencias singulares, que son las competencias técnicas que deben tener o desarrollar las personas para el desempeño de funciones o tareas singulares o en circunstancias particulares. También hay que destacar en este título la definición del diccionario de competencias y del mapa de competencias.

El título II está dedicado a la evaluación del desempeño. Se estructura en cinco capítulos.

El capítulo I regula la estructura de la evaluación del desempeño. Establece una periodicidad anual de las evaluaciones, 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. También se regulan en este capítulo los sujetos de la evaluación, que son el personal evaluado, el personal evaluador, la persona superior jerárquica del personal evaluador y las unidades de evaluación, y 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. 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 está dedicado al contenido de la evaluación del desempeño, y en el mismo se regulan las áreas de evaluación en su doble dimensión. Las áreas de evaluación en su dimensión individual son la de tareas y la 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. Por su parte, las áreas de evaluación en su dimensión colectiva son la de tareas y la 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. También se regulan en este capítulo los instrumentos de planificación estratégica, que son necesarios para que los sistemas de evaluación del desempeño entren en funcionamiento y produzcan efectos; los criterios que se tomarán de referencia para establecer los objetivos asignados a las áreas evaluación, tanto en su dimensión individual como colectiva; y 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 implementar con carácter previo y de forma efectiva los instrumentos de planificación estratégica, en los 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 tiene por objeto los actos preparatorios y el procedimiento de evaluación del desempeño, en concreto las entrevistas de evaluación, que son 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, y 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 evaluación. El portafolio es el documento en el que 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. También se regulan en este capítulo el informe de evaluación del desempeño, con el resultado de la valoración efectuada, y su revisión, así como 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, emitiendo informe preceptivo y vinculante sobre el resultado de dicha revisión.

El capítulo IV 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, como órgano colegiado y paritario de participación en las cuestiones comunes a todos los colectivos de personal incluidos en su ámbito; y la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía, que 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. En su ámbito correspondiente y tras la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, estas Comisiones puedan formular propuestas de mejora de dichos resultados.

Por último, el capítulo V regula la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, como órgano técnico colegiado 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. Entre las competencias que se atribuyen a esta Comisión están la de validación previa de los sistemas de evaluación y análisis del impacto de la evaluación en la carrera profesional, en la formación y en la retribución del personal empleado público, proponiendo ajustes para mejorar la correlación entre evaluación y promoción profesional.

El título III contiene las normas sobre la carrera horizontal. Se estructura en seis capítulos.

El capítulo I establece cuáles son los tramos de la carrera horizontal y 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 determina cuáles son los requisitos para la consolidación de los tramos y establece 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 regula los factores valorables para determinar la puntuación correspondiente a las solicitudes de consolidación y ascenso en los tramos de carrera horizontal, los cuales se encuadran en tres bloques. El bloque 1 está compuesto por la trayectoria, actuación profesional y calidad de los trabajos realizados, siendo el factor valorable la evaluación del desempeño. El bloque 2 incluye conocimientos y competencias; los factores valorables son: formación recibida, titulaciones oficiales, docencia impartida, tutorización, mentorización, competencias digitales y competencias profesionales. El bloque 3 integra la gestión del conocimiento e innovación y los factores valorables son la difusión del conocimiento, la transferencia del conocimiento, la innovación, la colaboración con otras Administraciones a través de convenios, la

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 está referido al 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 indefinida, en la que se establecerán dos plazos de presentación de solicitudes al año: el primero dentro del primer trimestre del año natural y el segundo plazo se abrirá transcurridos seis meses desde la finalización del primero. 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 regula el complemento retributivo de carrera profesional, estableciendo que el reconocimiento de los diferentes tramos de la carrera horizontal conllevará la percepción mensual del complemento de carrera profesional, que se percibirá en la nómina del mes siguiente al de reconocimiento de cada tramo. 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 establece que 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 y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento.

Las disposiciones adicionales regulan los cuerpos y especialidades de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía con normativa específica de regulación, que se regirán por dicha normativa específica; la garantía de que la aplicación de lo establecido en este decreto no supondrá merma en las retribuciones fijas y periódicas que se estén percibiendo antes de su entrada en vigor; la garantía de que el personal procedente de otras Administraciones Públicas por un lado, 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, por otro lado, 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 este decreto; la garantía del tramo de carrera horizontal consolidado 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; la carrera horizontal y evaluación del desempeño en determinadas situaciones de especial protección y otras justificadas; la creación de la Comisión Central de Homologación, 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 reingrese a la Administración General de la Junta de Andalucía mediante procedimientos de movilidad interadministrativa o cualesquiera otros previstos en la normativa vigente; y la previsión de que la Comisión Técnica Central de Valoración, transcurridos seis años desde la entrada en vigor del decreto, 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.

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 en los tramos I, II, III o IV, según corresponda, con el abono, en su caso, del complemento asociado al mismo, con efectos de 1 de enero de 2026; 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; y la previsión, asimismo, de la aprobación e implementación de los instrumentos de planificación estratégica. También se establece en ellas 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 formalizada por la persona interesada y validada por la unidad de evaluación. Asimismo, se especifican las condiciones de la implantación progresiva y calendario de abono de los efectos económicos derivados de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

Por último, las disposiciones finales contienen las habilitaciones para el desarrollo de la norma, 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, y la regla de entrada en vigor.

Consta asimismo el texto normativo de seis anexos con 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 y las cuantías asociadas a los complementos por desempeño y carrera horizontal con su calendario de implantación.

### III

En la elaboración y tramitación de este decreto se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el artículo 7 bis.1.a.3º 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 los principios de buena regulación.

En relación con el principio de necesidad, este 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 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 de la carrera horizontal y 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.

Respecto del principio de eficacia, este decreto se fija como objetivo ser un instrumento normativo adecuado para dar respuesta a las necesidades indicadas, con transparencia y 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.

En cuanto al principio de proporcionalidad, y tras el análisis de las diferentes alternativas, se ha incluido en el 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.

Con el fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, la regulación contenida en este 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, 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 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.

En relación con el principio de transparencia, este 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 la Administración General de la Junta de Andalucía, órganos en los que posteriormente se llevó a cabo la correspondiente negociación colectiva, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.1 de la Ley 5/2023, de 7 de junio. 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, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se ha realizado el trámite de consulta pública previa y se ha llevado a cabo también el de audiencia e información pública. También se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13.1.c), d) y e), de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Por último, en cuanto 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 decreto prevé la obligatoriedad de la relación con la Administración a través de medios electrónicos, 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.

En virtud de cuanto antecede, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 21.3, 27.8 y 44 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, de acuerdo con la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio, a propuesta del Consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública, de acuerdo con el Consejo Consultivo de Andalucía y, previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de fecha ... de .... de .....,

DISPONGO

## TÍTULO I

### **Disposiciones comunes**

#### **Artículo 1. Objeto.**

Este decreto 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.<sup>a</sup> 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.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. El decreto es de aplicación al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía. Este personal es 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.

Se registrarán por su normativa específica los cuerpos y especialidades de la Administración General de la Junta de Andalucía con regulación propia a que se refiere la disposición adicional primera del presente decreto. En todo lo no previsto en su normativa específica les resultará de aplicación la Ley 5/2023, de 7 de junio, así como lo dispuesto en este decreto.

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 y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 del presente decreto.

2. En aplicación de lo dispuesto en los artículos 2.b) y 51 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, el personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía se rige por la legislación laboral, por los preceptos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y por la restante legislación estatal de carácter básico que le resulte de aplicación, por los preceptos de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que así lo dispongan, así como por las normas convencionales que sean de aplicación, en las que se tendrán en cuenta los criterios regulados en dicha Ley.

#### *Artículo 3. Definición de la evaluación del desempeño.*

1. De acuerdo con el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y con el artículo 59 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la evaluación del desempeño es 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, sin menoscabo de los derechos del personal empleado público.

2. La evaluación del desempeño tiene como finalidad la mejora de la gestión pública y del rendimiento del personal, mediante la valoración del cumplimiento de objetivos, de la profesionalidad y de las competencias adquiridas, y que hayan sido acreditadas o reconocidas, en el ejercicio de las tareas asignadas. Asimismo, se fundamenta en la cultura del aprendizaje permanente y en el reconocimiento de la profesionalidad como elemento clave para la motivación, el desarrollo y la proyección del personal al servicio de la Administración.

#### *Artículo 4. Definición de la carrera horizontal.*

1. De acuerdo con el artículo 52.1 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, 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 que se regula en el título III de este decreto, conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El derecho a la carrera horizontal no se verá limitado por ninguna causa organizativa ni de ordenación de puestos de trabajo.

2. El acceso a los diferentes tramos tendrá, en todo caso, carácter consecutivo y, una vez alcanzados, desplegará los efectos que de ello se deriven y se considerarán consolidados.

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

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la evaluación del desempeño se guiará por los siguientes principios:

a) Transparencia.

- b) Objetividad.
- c) Fiabilidad de los instrumentos.
- d) Periodicidad.
- e) Adaptación a las funciones desarrolladas.
- f) Imparcialidad.
- g) No discriminación.
- h) Publicidad.

2. Respecto de la carrera horizontal, el artículo 52.1 de la mencionada Ley establece que la carrera horizontal se fundamenta en los principios de:

- a) Igualdad.
- b) Mérito.
- c) Capacidad.
- d) Publicidad.

3. Derecho a la información. Las personas a las que se refiere el artículo 2 tendrán derecho en todo momento a acceder a toda información relevante que les afecte derivada de los sistemas de evaluación del desempeño y de carrera profesional horizontal.

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 (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 (Reglamento general de protección de datos), adoptando las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar su seguridad y confidencialidad.

*Artículo 6. Características propias de la evaluación del desempeño.*

La evaluación del desempeño tiene las siguientes características propias:

a) Obligatoria: el personal incluido en el ámbito de aplicación de este decreto está sujeto a la evaluación del desempeño en los términos establecidos en el mismo.

b) Anual.

c) Fundamentada sobre metas y objetivos relativos a dimensiones, competencias y prácticas profesionales vinculadas al desempeño profesional del puesto de trabajo, evaluando tanto los objetivos que se logran como la calidad con la que estos son alcanzados.

d) Orientada al desarrollo, contribuyendo a la mejora de los desempeños profesionales y de la organización.

e) No consolidable: en ningún caso la percepción del complemento por desempeño generará el derecho adquirido a su mantenimiento.

f) Flexible y adaptativa: debe poder ajustarse a los cambios organizacionales, tecnológicos y de entorno, permitiendo evaluar nuevos roles, competencias o formas de trabajo.

#### *Artículo 7. Características propias de la carrera horizontal.*

La carrera horizontal tiene las siguientes características propias:

a) Voluntaria: la decisión de participar en el procedimiento establecido para el reconocimiento de cada tramo de carrera horizontal corresponderá de forma voluntaria al personal funcionario.

b) Abierta: la carrera horizontal será accesible para todo el personal, sin que se establezcan limitaciones para dicho acceso, siempre con respeto a los requisitos y procedimiento establecidos en este decreto.

c) Escalonada y de ascenso consecutivo: la carrera horizontal se articula en un sistema de tramos teniendo el ascenso en los mismos, en todo caso, carácter consecutivo.

d) Consolidable: los tramos de carrera horizontal se considerarán consolidados una vez alcanzados.

e) Progresiva: el nivel de esfuerzo para el reconocimiento de los tramos de carrera horizontal será progresivamente mayor en el ascenso sucesivo a los mismos. De igual modo, la cuantía del complemento retributivo de carrera horizontal percibida por el reconocimiento de un tramo de carrera horizontal será proporcional al número de años de dicho tramo.

f) Basada en méritos: el avance se logra a través del desempeño, la formación continua y la adquisición de habilidades, reconociendo la experiencia y el conocimiento.

#### *Artículo 8. Características comunes a la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.*

Son características comunes a la evaluación del desempeño y la carrera horizontal las siguientes:

a) Individualizada: tanto la evaluación del desempeño como el reconocimiento del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño en que consiste la carrera horizontal serán individualizados para cada persona.

b) Objetiva: se fundamentarán en parámetros y criterios de evaluación medibles que garanticen la objetividad, equidad, independencia y neutralidad del procedimiento establecido al efecto y garantizarán la igualdad de condiciones, sin que puedan establecerse diferencias entre supuestos de hecho iguales.

c) Imparcial: serán el resultado de una valoración equitativa, independiente y neutral.

d) Flexible: serán adaptables a los cambios o nuevos requerimientos en los perfiles competenciales y de puestos de trabajo.

e) Transparente: el personal deberá conocer los factores evaluables y los criterios de dicha evaluación de forma clara y con carácter previo a los correspondientes procedimientos.

f) Periódica: de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y 63.

g) Retribuida: 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 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.

h) Evaluable: se fundamentarán en la valoración de los criterios que, para cada caso, se regulan en este decreto.

i) 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.

#### Artículo 9. Características del sistema de competencias.

1. Se entiende por competencia el 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.

2. El sistema de competencias es el conjunto de instrumentos con los que se identifican y se organizan las competencias, para avanzar en la profesionalización de la función pública y servir para la mejora de la prestación de los servicios a la ciudadanía, de acuerdo con las necesidades operativas y estratégicas de la organización.

3. Las competencias se describen por el nombre, la definición y los indicadores conductuales o comportamientos observables. Podrán complementarse con otros elementos que ayuden a su desarrollo o evaluación.

4. Las competencias se clasifican en:

a) Básicas: son las competencias 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.

b) Genéricas: son las competencias que deben tener o desarrollar las personas para el desempeño de puestos que son comunes y transversales a diferentes ámbitos de trabajo o perfiles.

c) Técnicas: Son las competencias que deben tener o desarrollar las personas para el desempeño de puestos de ámbitos o perfiles específicos.

d) Singulares: son las competencias técnicas que deben tener o desarrollar las personas para el desempeño de funciones o tareas singulares o en circunstancias particulares.

e) Digitales: son las competencias 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 (TIC).

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 conjunto de competencias con las que se desempeñan las funciones y tareas que afectan a un ámbito de trabajo específico o a un perfil.

7. Las competencias se describen, con carácter general, para tres roles de trabajo en la organización: soporte o apoyo, técnico y directivo. Puede haber competencias que no estén descritas para algún rol por falta de relevancia para el mismo o que se describan para un rol específico.

8. Las competencias, excepto las singulares, se identifican y describen en procesos diseñados y ejecutados o supervisados por el Instituto Andaluz de Administración Pública, con las metodologías más adecuadas a los tipos de competencias, los perfiles o los ámbitos.

Las competencias singulares se identifican y describen por la unidad en la que se integre el puesto mediante un proceso específico. El Instituto Andaluz de Administración Pública proporcionará la metodología y el apoyo para el proceso y validará, en su caso, el resultado.

9. El Instituto Andaluz de Administración Pública elaborará cuestionarios y manuales e impartirá actividades formativas para la autoevaluación de competencias.

#### **Artículo 10. Régimen de acreditación de competencias.**

1. La acreditación de competencias es el proceso mediante el cual se reconoce al personal que presta servicios en la Junta de Andalucía una competencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.3 de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

El Instituto Andaluz de Administración Pública será el órgano competente para la gestión y desarrollo del proceso de acreditación de competencias.

La acreditación de competencias se regirá por los principios de simplificación administrativa, transparencia, objetividad, igualdad de oportunidades para todas las personas aspirantes y desarrollo y cualificación profesional permanente.

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.

2. Corresponde al Instituto Andaluz de Administración Pública evaluar los resultados de las convocatorias de acreditación de competencias en la gestión del talento de la Junta de Andalucía. Esos resultados se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, para la actualización del diccionario y de los mapas de competencias, la mejora de los procesos de acreditación y la formación continua de las personas colaboradoras para la acreditación de competencias.

## **TÍTULO II**

### **Evaluación del desempeño**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Estructura y período**

#### **Artículo 11. Estructura de la evaluación del desempeño.**

1. 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.

2. La evaluación individual 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. La conducta profesional se valorará conforme a lo dispuesto en el artículo 60.3.d) de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

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.

3. La evaluación colectiva tomará en consideración el grado de cumplimiento de objetivos estratégicos y operativos atribuidos a la unidad administrativa correspondiente en el respectivo instrumento de planificación estratégica de cada Consejería, agencia y órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía, así como el impacto de su actividad en la mejora del funcionamiento de la organización y la calidad del servicio público prestado. La evaluación colectiva tomará en consideración la memoria anual de la persona que dirija la unidad administrativa.

4. Cuando durante el período evaluable se produzcan modificaciones sustanciales en la composición del equipo o en la estructura funcional de la unidad, dichas circunstancias podrán ser tenidas en cuenta para la adecuada interpretación, ajuste o revisión de los objetivos inicialmente establecidos, a fin de garantizar una valoración equitativa y contextualizada del desempeño individual y colectivo.

#### *Artículo 12. Período de las evaluaciones del desempeño.*

La evaluación del desempeño individual se realizará con periodicidad anual y seguimiento continuado y estará referida a la actuación profesional del personal funcionario durante el año natural inmediatamente anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 25.

La evaluación del desempeño colectiva tendrá, igualmente, carácter anual y será vinculante para todos los miembros de la unidad administrativa evaluada.

#### *Artículo 13. Sujetos de la evaluación del desempeño.*

1. Personal evaluado. Tendrá la consideración de personal evaluado todo aquel personal funcionario a que hace referencia el artículo 2.1, siempre y cuando cuente con el período de desempeño efectivo previsto en el artículo 25.

2. Personal evaluador. Tendrá la consideración de personal evaluador la persona en la que recaiga la responsabilidad de la evaluación.

Para desempeñar las funciones de personal evaluador será requisito indispensable ostentar la condición de personal funcionario de carrera.

La responsabilidad de la evaluación corresponderá, con carácter general, a la jefatura de servicio, salvo en los supuestos contemplados en los dos últimos párrafos de este apartado. En caso de vacante o enfermedad de la persona titular de la jefatura de servicio dicha responsabilidad corresponderá al superior jerárquico del personal evaluador.

Como personal colaborador de la jefatura de servicio o unidad actuará otra persona de dicha unidad que desempeñe un puesto de responsabilidad en la misma que se encuentre bajo su dependencia directa. En caso de que en la unidad no exista puesto de responsabilidad bajo su dependencia directa, la jefatura de servicio podrá designar a otra persona que preste servicios en la misma. 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.

La evaluación del desempeño del personal evaluador será realizada por la persona superior jerárquica de la persona que ocupe la jefatura de servicio.

En el caso del personal que ostente la condición de alto cargo, este ejercerá funciones de evaluación exclusivamente respecto del personal que preste servicios bajo su dependencia directa, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre dirección pública profesional regulada en el Título II de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

3. Superior jerárquico del personal evaluador. Tendrá la consideración de superior jerárquico del personal evaluador con carácter general la persona de rango inmediatamente superior al personal evaluador responsable de la evaluación.

4. 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, agencia y demás órganos vinculados a la Administración de la Junta de Andalucía deberán publicar en la Sede electrónica general 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.

5. Sin perjuicio de lo indicado en los apartados anteriores, la evaluación colectiva será realizada por la persona superior jerárquica inmediata de dicha unidad objeto de evaluación, con el apoyo técnico de la Secretaría General Técnica de su respectiva Consejería.

#### Artículo 14. *Funciones y responsabilidades.*

1. Son funciones y responsabilidades del personal evaluado las siguientes:

a) Facilitar su evaluación aportando la información veraz que sea necesaria, rellenando su portafolio de desempeño definido en el artículo 26.4, asistiendo a la entrevista de evaluación y procediendo a completar su autoevaluación.

b) Conocer el instrumento de planificación de su ámbito.

c) Participar, con su personal evaluador, en la elaboración del Plan de Mejora Individual a que se refiere el artículo 17 de este decreto y, en su caso, en el programa de formación específico.

d) Contribuir al logro de los objetivos colectivos e individuales, tanto en la valoración del rendimiento como en las áreas de ejercicio, a la mejora continua, a la calidad y a la innovación, adquiriendo los conocimientos necesarios para mejorar su capacidad y nivel de competencia, y participar, generar y transferir conocimientos para la mejora de la prestación de servicios a la ciudadanía.

2. Son funciones y responsabilidades del personal evaluador las siguientes:

a) Valorar el desempeño del personal funcionario que, en cada caso, deba ser evaluado a partir de:

1.º Los objetivos.

2.º Los perfiles profesionales.

3.º El portafolio de desempeño que incluirá su autoevaluación y el documento de compromisos regulado en el artículo 15.2.

4.º Las funciones y cometidos de los puestos de trabajo objeto de evaluación.

b) Diagnosticar las necesidades de formación, informando al evaluado sobre su rendimiento y su desempeño e indicándole aquellas competencias que sean susceptibles de mejora a través del Plan de Mejora Individual.

c) Conocer el instrumento de planificación de su ámbito.

d) Adquirir la formación y entrenamiento necesarios para emitir juicios fiables y válidos, a cuyo fin se le facilitarán los medios para recibir la formación necesaria que lo acredite y habilite para la realización de entrevistas profesionales y para el ejercicio del rol de personal evaluador.

e) Realizar la entrevista de evaluación, fijando de manera conjunta con la persona evaluada el documento de compromisos y, en su caso, los objetivos individuales de mejora para el siguiente periodo por medio del Plan de Mejora Individual. En caso de que no se alcance un acuerdo, el personal evaluador podrá fijar dichos compromisos y objetivos de forma motivada, dejando constancia de la discrepancia expresada por la persona evaluada. Esta circunstancia será trasladada a la unidad de evaluación correspondiente, que podrá valorar su adecuación y, en su caso, modificar los compromisos y objetivos inicialmente fijados por el personal evaluador.

f) Realizar la valoración de las áreas en la dimensión individual, mediante el informe de rendimiento y el informe de desempeño de competencias básicas.

g) Realizar la valoración de acuerdo con lo establecido en este decreto.

h) Trasladar la evaluación a la unidad de evaluación.

3. Son funciones y responsabilidades de las unidades de evaluación las siguientes: además de todas aquellas que deriven del procedimiento, las siguientes:

a) Resolver las posibles discrepancias que pudieran suscitarse entre la jefatura de servicio y la persona colaboradora en relación con las valoraciones propuestas y dar conformidad a las valoraciones realizadas por el personal evaluador.

b) Asegurar la coherencia de las evaluaciones de su área de responsabilidad.

c) Garantizar que las evaluaciones se realizan dentro de los plazos y de acuerdo con el proceso y técnicas establecidas en este decreto.

d) Notificar el resultado de la evaluación al personal evaluado, iniciándose con ello el plazo para la presentación de alegaciones.

e) Elevar al Órgano Técnico de Revisión correspondiente las alegaciones recibidas junto con sus informes.

f) Elevar la correspondiente propuesta de 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.

4. Con respecto a la evaluación colectiva, la persona titular de la unidad administrativa objeto de evaluación deberá emitir una memoria anual de dicha unidad sobre el grado de cumplimiento de los objetivos recogidos en el correspondiente instrumento de planificación estratégica de cada Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía. Asimismo, el superior jerárquico de la persona titular de la unidad deberá realizar el informe de desempeño colectivo con arreglo a los criterios previstos en el artículo 19.

## CAPÍTULO II

### **Contenido de la evaluación del desempeño**

Artículo 15. *Áreas de la evaluación del desempeño en su dimensión individual.*

1. La evaluación del desempeño de carácter individual se verificará mediante la valoración individual del personal evaluado respecto de las siguientes áreas:

- a) Área de tareas.
- b) Área contextual y organizacional.

2. En el área de tareas se valorará la consecución de los objetivos y logros previstos en el documento de compromisos. Dicho documento es el instrumento suscrito de manera conjunta por el personal evaluador responsable y el personal evaluado durante la entrevista inicial del proceso de evaluación del desempeño, en el que se fijan los objetivos que la persona evaluada debe alcanzar durante el período de evaluación en el contexto del área de tareas. Recogerá los objetivos, indicadores de logro y criterios de calidad asociados al puesto de trabajo, así como los compromisos de mejora que se consideren necesarios para el período de evaluación, en función de las circunstancias específicas que pudieran surgir y que afecten al desarrollo de las tareas o a la planificación inicialmente prevista.

3. En el área contextual y organizacional se valorará la profesionalidad o apreciación de la conducta profesional en el ejercicio de las tareas, funciones y responsabilidades asignadas, mediante el sistema de gestión por competencias, evaluando competencias básicas, definidas en el sistema de competencias establecido por el Instituto Andaluz de Administración Pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.

4. Cada objetivo deberá especificar, como mínimo, su descripción, fórmula, metodología de evaluación, tipo de objetivo cualitativo o cuantitativo, peso de cada objetivo y la fuente para medirlo.

Artículo 16. *Valoración de las áreas en la dimensión individual.*

1. El área de tareas valorará el logro de los objetivos individuales mediante el informe de rendimiento, donde se especificarán los indicadores de los objetivos del puesto de trabajo, en el ejercicio de las tareas asignadas, evaluándose con un único valor los resultados obtenidos, que se expresará en base 100, de acuerdo con la ponderación que se hubiera asignado a cada objetivo.

2. El área contextual y organizacional valorará las competencias básicas, referidas en el sistema de competencias básicas definido por el Instituto Andaluz de Administración Pública, mediante la apreciación de la conducta profesional en el ejercicio de las tareas, funciones y responsabilidades asignadas a través de una escala gradual que irá desde un mínimo de 1 a un máximo de 4, siendo la puntuación 1 aquella donde el grado de manifestación de las competencias evaluadas sea menor y un 4 donde sea mayor, y a la vista de la autoevaluación que al efecto realice la persona evaluada.

Mediante el informe de desempeño de competencias básicas, donde se especificarán los indicadores de cada competencia evaluada, se evaluarán con un único valor los resultados obtenidos, los cuales se expresarán en base 100, de acuerdo con la ponderación que se hubiera asignado a cada competencia evaluada.

3. Los resultados globales de la evaluación individual se expresarán mediante un único valor, calculado como la media ponderada de las puntuaciones obtenidas en los informes de rendimiento y de desempeño de competencias básicas, en función de la naturaleza de la unidad administrativa a la que

pertenezca la persona evaluada. A estos efectos, las unidades administrativas se clasifican en las siguientes categorías:

- a) Unidades de control y auditoría.
- b) Unidades de tramitación, gestión y resolución de procedimientos.
- c) Unidades de planificación, organización y dirección.
- d) Órganos administrativos de carácter consultivo.

4. La ponderación del área de tareas no podrá ser superior al 85% ni inferior al 75% cuando el puesto de trabajo desempeñado se encuentre incluido en alguna de las unidades previstas en los apartados 3.a) y 3.b), ni superior al 50% ni inferior al 30% cuando el puesto de trabajo desempeñado se encuentre incluido en los apartados 3.c) y 3.d). Dicha ponderación se recogerá en la resolución a la que se refiere el artículo 27.1.

5. Para alcanzar alguna calificación positiva en la evaluación del desempeño de carácter individual será necesario tener al menos 50 puntos en la media ponderada final, con al menos una puntuación de 40 puntos en cada una de las áreas.

#### *Artículo 17. Plan de Mejora Individual y Programa de Formación Específico.*

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.

#### *Artículo 18. Áreas de la evaluación en su dimensión colectiva.*

1. La evaluación del desempeño de carácter colectivo se verificará mediante la valoración de la unidad administrativa objeto de evaluación respecto de las siguientes áreas:

- a) Área de tareas.
- b) Área contextual.

2. En el área de tareas se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de la unidad administrativa, siempre que previamente estos objetivos se encuentren definidos y sean cuantificables en su instrumento de planificación estratégica.

3. En el área contextual se valorará la organización y coordinación interna, la innovación y mejora continua y el trabajo en equipo y colaboración.

#### *Artículo 19. Valoración de la evaluación en su dimensión colectiva.*

1. La valoración de la evaluación colectiva vinculará a la unidad administrativa en su conjunto. Cada unidad administrativa se ajustará a las categorías definidas en el artículo 16.3.

2. Los criterios de valoración que se tendrán en cuenta para la evaluación colectiva serán como mínimo los siguientes:

a) Área de tareas: cumplimiento de los objetivos definidos, según el análisis del nivel de logro alcanzado y que quedará reflejado en la memoria anual de la jefatura de servicio.

b) Área contextual:

1.º Organización y coordinación interna: nivel de eficacia en la organización del trabajo y reparto de tareas.

2.º Innovación y mejora continua: iniciativas adoptadas para mejorar procesos o resultados.

3.º Trabajo en equipo y colaboración: nivel de cohesión y cooperación interna.

3. Cada uno de los criterios se valorará con un único valor, en función de las condiciones específicas existentes en el período evaluado, y se expresará en base 100, de acuerdo con la ponderación definida en el artículo 16.4.

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.

#### *Artículo 20. Instrumentos de planificación estratégica.*

De acuerdo con el artículo 60.5 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, para que los sistemas de evaluación del desempeño entren en funcionamiento y produzcan efectos en los términos previstos por la misma 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.

Asimismo, dicho instrumento deberá incluir la clasificación de sus unidades administrativas, conforme a lo dispuesto en el artículo 16.3, así como la composición del Órgano Técnico de Revisión a que se refiere el artículo 30 y la ponderación entre las dimensiones individual y colectiva de la evaluación a la que se refiere el artículo 22.

#### *Artículo 21. Criterios de medición de cumplimiento de objetivos.*

1. Los objetivos asignados al área de tareas correspondientes a la evaluación del desempeño en su dimensión individual, así como los asignados a la evaluación del desempeño en su dimensión colectiva, se establecerán tomando como referencia algunos de los siguientes criterios, todos ellos orientados al cumplimiento de dichos objetivos:

a) Eficiencia y eficacia en la gestión: cumplimiento de plazos y carga de trabajo gestionada.

b) Calidad del servicio: satisfacción de personas usuarias, reducción de errores, corrección y precisión del trabajo, gestión y tramitación adecuada de los procedimientos.



c) Productividad: cantidad de expedientes, informes o procedimientos tramitados en relación con su complejidad.

d) Innovación y mejora: implementación de propuestas de optimización, proactividad y adaptabilidad.

e) Desarrollo del personal: formación y mejora de competencias profesionales.

2. El número de objetivos a definir no podrá ser inferior a 3 ni superior a 8 en la evaluación individual del área de tareas, ni superior a 3 en la evaluación colectiva.

#### *Artículo 22. Resultados de la evaluación del desempeño.*

1. En caso de realizarse la evaluación del desempeño en sus dos dimensiones, individual y colectiva, la valoración global se determinará asignando, con carácter general, un peso de hasta un 85 % a los resultados de la evaluación individual y de un mínimo del 15% a los resultados de la evaluación colectiva. No obstante, esta ponderación podrá modularse en función de la naturaleza y funciones de la unidad administrativa evaluada. Especialmente, en las unidades a las que se refieren las letras c) y d) del artículo 16.3 se podrá aumentar el peso de la dimensión colectiva.

La evaluación del desempeño individual deberá estar orientada a favorecer el logro de los objetivos colectivos, promoviendo la corresponsabilidad en los resultados comunes.

Cuando el personal evaluado sea titular de una jefatura de servicio, la valoración global de ambas dimensiones de la evaluación del desempeño se determinará asignando un peso de hasta un 75 % a los resultados de la evaluación individual y de un mínimo del 25% a los resultados de la evaluación colectiva.

2. Los resultados de la evaluación del desempeño colectiva se utilizarán para la mejora de la organización del trabajo, la planificación de recursos humanos y la formación del personal.

#### *Artículo 23. Efectos de la evaluación del desempeño para el personal evaluado.*

1. La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño.

2. La obtención continuada de tres resultados negativos y consecutivos en la evaluación del desempeño dará lugar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 61.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, al inicio del procedimiento para, si así procede, la remoción del puesto obtenido por concurso, previa audiencia de la persona interesada y mediando resolución motivada, de conformidad con lo establecido en el artículo 76 del 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.

En caso de remoción del puesto de trabajo, la persona funcionaria de carrera afectada será adscrita, en los términos previstos en el artículo 61.2, párrafo segundo, de la Ley 5/2023, de 7 de junio, con carácter provisional a otro puesto de trabajo en la misma localidad, cuando esto último sea posible y, en caso de no ser posible, en el puesto de trabajo de la localidad más cercana a la del puesto de origen.

3. 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. En caso de cese, no resultará aplicable la adscripción provisional regulada en el segundo párrafo del apartado 2.

#### Artículo 24. *Complemento por desempeño.*

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, garantizándose el reparto de los remanentes que, en su caso, se produjesen.

#### Artículo 25. *Desempeño efectivo de las tareas asignadas.*

1. Para que pueda realizarse la evaluación será necesario el desempeño efectivo de los puestos de trabajo por el personal funcionario, de forma continua o discontinua, durante al menos el 50% de su jornada anual. Cuando este desempeño afecte al personal funcionario interino, 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 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.

2. 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.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, 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.

### CAPÍTULO III

#### **Procedimiento de evaluación del desempeño**

#### Artículo 26. *Actos preparatorios y entrevistas de evaluación del desempeño.*

1. 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.

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.

La entrevista final de evaluación podrá coincidir con la inicial del período siguiente.

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.

3. Si la persona evaluada no estuviese incorporada en su puesto de trabajo en la fecha en la que deba realizar alguna de las entrevistas, el informe se cumplimentará una vez se haya producido su incorporación, pudiéndose sustituir, a decisión del personal evaluador, por el documento a que se refiere el apartado siguiente, salvo en las situaciones de especial protección a que se refiere la disposición adicional quinta, que tendrán los efectos previstos en la misma.

4. El personal evaluado deberá presentar el portafolio de desempeño mediante la cumplimentación de un modelo que recoja la actividad desarrollada, documentos, materiales, trabajos y otras evidencias que demuestren sus habilidades, competencias y logros alcanzados, así como las medidas de mejora en su caso aplicadas. Dicho portafolio deberá reflejar tanto la calidad del trabajo realizado como el desarrollo profesional alcanzado, las condiciones en las que se desempeña la actividad profesional y otros aspectos relevantes del entorno laboral, así como la autoevaluación de la persona evaluada.

#### *Artículo 27. Inicio del procedimiento e informe 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 iniciará el 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. 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.

3. 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 de desempeño colectivo.

4. La unidad de evaluación notificará el informe de evaluación del desempeño al personal evaluado. A tal efecto se concederá a las personas interesadas un plazo de cinco días hábiles, a contar desde el siguiente al de la notificación, a fin de que pueda realizar las alegaciones que considere convenientes.

5. La unidad de evaluación remitirá, en el plazo máximo de cinco días hábiles, las alegaciones que se hayan presentado, junto con sus correspondientes informes de evaluación del desempeño, al Órgano Técnico de Revisión, conforme a lo establecido en este capítulo, para su revisión.

6. 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.

7. 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.

8. 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, en su caso, con cuantos otros documentos o informes considere oportuno el nuevo personal evaluador.

9. 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 de carácter personal.

#### *Artículo 28. Revisión del informe de evaluación del desempeño.*

1. En el plazo de quince días hábiles desde la recepción de las alegaciones por el Órgano Técnico de Revisión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27.5, este remitirá a la unidad de evaluación el informe que contenga el resultado de su revisión, que tendrá carácter preceptivo y vinculante.

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 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 al que hace referencia el artículo 27.1, teniendo el silencio administrativo efectos desestimatorios, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional trigésima segunda, letra l), de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Contra dicha resolución podrá interponerse recurso en los términos establecidos en la legislación estatal de carácter básico sobre procedimiento administrativo común.

#### *Artículo 29. Publicidad de los resultados de la evaluación del desempeño.*

1. Los órganos competentes en materia de personal de cada Consejería podrán elaborar y publicar informes agregados de resultados globales del sistema de evaluación del desempeño con fines estadísticos, organizativos y de mejora de la calidad de los servicios públicos.

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 la confidencialidad de los datos personales.

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

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 60.4 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en cada Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía se constituirá, con adscripción a la respectiva Viceconsejería u órgano competente en materia de personal de las agencias y órganos vinculados, y sede en los mismos, un Órgano Técnico de Revisión, como órgano técnico de carácter colegiado al que corresponde conocer, analizar e informar sobre cuantas alegaciones se deriven del proceso de evaluación del desempeño del personal incluido en su ámbito.

2. Los Órganos Técnicos de Revisión, cuyos miembros serán designados por la persona titular de la respectiva Consejería, agencia u órgano indicado en el apartado anterior, tendrán la siguiente composición:

a) Presidencia: será ejercida por la persona titular de la Secretaría General Técnica, Secretaría General u órgano competente en materia de personal, o persona que la sustituya conforme al artículo 93.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, que dirimirá con su voto los empates a efectos de adoptar acuerdos.

b) 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. Se designará el mismo número de personas suplentes que de titulares de las vocalías.

c) Secretaría: corresponderá a una de las vocalías, designada por la presidencia, actuando con voz y voto. Podrá ser sustituida en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal por cualquiera de las otras vocalías.

A las sesiones del Órgano Técnico de Revisión asistirán, con funciones de observación y seguimiento, con voz, pero sin voto, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa Sectorial correspondiente.

En la composición de esta comisión deberá tenerse en cuenta 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.

3. Corresponden al Órgano Técnico de Revisión las siguientes funciones:

a) Estudiar e informar las alegaciones formuladas por las personas evaluadas de su ámbito respecto al informe de evaluación del desempeño, garantizándose el anonimato del personal evaluador y del evaluado, trasladando el resultado de su valoración a la unidad de evaluación.

b) Conocer de las quejas planteadas en su ámbito durante el procedimiento.

c) Velar por la exacta aplicación de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación del desempeño.

d) Emitir un informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas y alegaciones formuladas en su ámbito, debiendo remitir los resultados a la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía, a la que se refiere el artículo 33 de este decreto, a efectos de su publicación.

e) En general, cualesquiera otras que le atribuyan las normas que le sean de aplicación.

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 considere oportunos, así como servirse del asesoramiento técnico preciso.

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.

Para su válida constitución, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la asistencia, al menos, de la mayoría de sus miembros, entre los cuales deberán estar incluidos necesariamente quienes ostenten la presidencia y la secretaría o, en su caso, quienes les sustituyan.

6. En cuanto a su régimen jurídico, resultan de aplicación los preceptos de la subsección 1.<sup>a</sup> de la sección 3.<sup>a</sup> del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como los preceptos de la sección 1.<sup>a</sup> del capítulo II del título IV de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### CAPÍTULO IV

### **Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño**

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DISPOSICIONES COMUNES

*Artículo 31. Naturaleza y finalidad de las Comisiones.*

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 formular propuestas de mejora de dichos resultados.

Las Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño tendrán su sede en la Consejería con competencias en materia de función pública, estarán adscritas a la misma y serán las siguientes:

a) La Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

b) Las Comisiones Sectoriales de cada ámbito sectorial donde esté desarrollado un sistema de evaluación del desempeño.

2. La composición, régimen de funcionamiento y funciones de las Comisiones de Seguimiento serán objeto de negociación en cada ámbito sectorial de personal.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> COMISIÓN CENTRAL COMÚN DEL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

*Artículo 32. Constitución, composición y funcionamiento.*

1. Se constituirá la 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.

2. La Comisión será designada por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública y tendrá la siguiente composición:

a) Presidencia: será ejercida por la persona titular del órgano directivo central competente en materia de Administración Pública, o persona que la sustituya conforme al artículo 93.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, que dirimirá con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.

b) 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.

2.º Una persona representante sindical por parte de cada una de las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, pudiendo asistir junto a una persona asesora.

Se designará el mismo número de personas suplentes que de titulares de las vocalías.

c) Secretaría: corresponderá a una persona funcionaria de carrera designada por la presidencia, que actuará con voz y sin voto. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal podrá ser sustituida por cualquier otra persona funcionaria adscrita al órgano directivo central competente en materia de función pública perteneciente al mismo grupo o subgrupo que la persona titular.

En la composición de esta Comisión deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

3. La Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos, cada seis meses, pudiendo hacerlo con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes integrantes de la misma.

4. En el seno de la Comisión se podrán crear, por acuerdo de esta, comisiones delegadas en relación con ámbitos, colectivos o temas específicos en esta materia. La composición, funciones y cualquier otro aspecto relacionado con dichas comisiones delegadas se regulará en su acuerdo de creación, que deberán respetar lo dispuesto en la Ley 9/2007, de 22 de octubre, sobre los órganos colegiados.

5. La asistencia a las reuniones de la comisión no generará derecho a la percepción de ninguna cuantía económica en concepto de remuneración.

6. La Consejería competente en materia de función pública proveerá los medios personales y materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones.

7. Teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 91.3 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, y en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, las sesiones podrán celebrarse mediante la asistencia de sus miembros

utilizando redes de comunicación a distancia, debiendo establecerse las medidas adecuadas que garanticen la identidad de las personas comunicantes y la autenticidad de la información entre ellas transmitida.

8. En cuanto a su régimen jurídico, resultan de aplicación los preceptos de la subsección 1.ª de la sección 3.ª del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como los preceptos de la sección 1.ª del capítulo II del título IV de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

### SECCIÓN 3.ª COMISIÓN SECTORIAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

#### Artículo 33. *Constitución y composición.*

1. Se constituirá la Comisión Sectorial 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.

2. La Comisión será designada por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública y tendrá la siguiente composición:

a) Presidencia: será ejercida por la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública, o persona que la sustituya conforme al artículo 93.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, y dirimirá con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.

b) Vocalías: corresponderán a:

1.º Dos personas funcionarias de carrera, designadas a propuesta de la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública.

2.º Tres personas representantes sindicales por parte de las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía, designadas para cada anualidad por las organizaciones sindicales y con carácter rotatorio.

Se designará el mismo número de personas suplentes que de titulares de las vocalías.

c) Secretaría: corresponderá a una persona funcionaria de carrera designada por la presidencia, que actuará con voz y sin voto. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal podrá ser sustituida por cualquier otra persona funcionaria adscrita al órgano directivo central competente en materia de función pública perteneciente al mismo grupo o subgrupo que la persona titular.

En la composición de esta comisión deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

#### Artículo 34. *Funciones.*

1. Corresponderán a la Comisión Sectorial 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) Emitir un informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas formuladas.

f) 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 de la Administración General de la Junta de Andalucía podrá recabar de todas las personas implicadas en el proceso cuantos datos y antecedentes considere oportunos, así como servirse del asesoramiento técnico preciso.

#### *Artículo 35. Funcionamiento.*

1. La Comisión se reunirá, al menos, cada seis meses. Podrá igualmente ser convocada de manera extraordinaria por la presidencia cuantas veces sea necesario, para abordar asuntos de su competencia, a petición de la presidencia, o de cualquiera de las vocalías.

2. En el seno de la Comisión podrán constituirse grupos de trabajo de carácter técnico para el ejercicio de las funciones encomendadas a este órgano. Asimismo, la Comisión podrá contar con la colaboración del personal correspondiente de las Administraciones respectivas, para labores de estudio y asesoramiento de los asuntos de su competencia.

3. La Comisión podrá invitar a las personas o a la representación de grupos de trabajo creados en el seno de otros órganos colegiados que estime conveniente en función de los temas a tratar.

4. La Comisión elaborará y aprobará su reglamento de funcionamiento interno.

5. Teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 91.3 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, y en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, las sesiones podrán celebrarse mediante la asistencia de sus miembros utilizando redes de comunicación a distancia, debiendo establecerse las medidas adecuadas que garanticen la identidad de las personas comunicantes y la autenticidad de la información entre ellas transmitida.

6. 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 en el orden del día.

7. La asistencia a las reuniones de la Comisión no generará derecho a la percepción de ninguna cuantía económica en concepto de remuneración.

8. En cuanto a su régimen jurídico, resultan de aplicación los preceptos de la subsección 1.<sup>a</sup> de la sección 3.<sup>a</sup> del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como los preceptos de la sección 1.<sup>a</sup> del capítulo II del título IV de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

#### *Artículo 36. Medios personales y materiales.*

La Consejería competente en materia de Administración Pública proveerá los medios personales y materiales necesarios para el ejercicio de las funciones de la Comisión.

### **CAPÍTULO V**

#### **Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño**

#### *Artículo 37. Naturaleza, adscripción y finalidad de la Comisión.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 180 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, se crea la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, como órgano técnico colegiado interdepartamental de consulta, asesoramiento y participación, adscrito a la Consejería competente en materia de función pública, 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.

*Artículo 38. Funciones de la Comisión.*

1. Corresponden a la Comisión las siguientes funciones:

a) Coordinación del 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. Los acuerdos, informes y propuestas de la Comisión en el ejercicio de sus funciones no tendrán carácter vinculante para las Administraciones Públicas de Andalucía.

*Artículo 39. Composición de la Comisión.*

1. La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

a) Presidencia: corresponde a la persona titular de la Consejería competente en materia de Administración Pública, o persona que la sustituya conforme al artículo 93.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

b) Vicepresidencia: corresponde a la persona titular de la Consejería competente en materia de Hacienda, o persona en quien delegue.

c) Vocalías:

1.º La persona titular del órgano directivo central de la Administración de la Junta de Andalucía competente en materia de Administración Pública.

2.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.

3.º La persona titular del órgano directivo con competencias en materia presupuestaria de la Junta de Andalucía.

4.º La persona titular de la dirección del Instituto Andaluz de Administración Pública.

2. Ejercerá las funciones de secretaria de la Comisión, con voz y sin voto, una persona que ostente la condición de personal funcionario de carrera, designada por la presidencia.

3. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal de la persona titular de la presidencia, será sustituida por la persona titular de la vicepresidencia de la Comisión.

Las personas titulares de la vicepresidencia y las vocalías serán sustituidas, en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, por las personas titulares de los órganos directivos de su respectiva Consejería con rango mínimo de Dirección General designadas por la persona titular de la Consejería respectiva, salvo en el caso de la persona titular de la dirección del Instituto Andaluz de Administración Pública, que será sustituida por la persona titular de la Secretaría General de dicha agencia.

La persona titular de la secretaría será sustituida, en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, por una persona que ostente la condición de personal funcionario de carrera perteneciente al mismo grupo o subgrupo que la persona titular, designada por la presidencia.

4. En la composición de esta comisión deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

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

1. La Comisión, convocada por la secretaría por orden de la presidencia, se reunirá, al menos, cada seis meses. Podrá igualmente ser convocada de manera extraordinaria cuantas veces sea necesario, para abordar asuntos de su competencia, a petición de la presidencia, vicepresidencia o de cualquiera de las vocalías.

Para su válida constitución, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la asistencia, al menos, de la mayoría de sus miembros, entre los cuales deberán estar incluidos necesariamente quienes ostenten la presidencia y la secretaría o, en su caso, quienes les sustituyan.

2. En el seno de la Comisión podrán constituirse grupos de trabajo de carácter técnico para el ejercicio de las funciones encomendadas a este órgano. Asimismo, la Comisión podrá contar con la colaboración del personal correspondiente de las Administraciones respectivas, labores de estudio y asesoramiento de los asuntos de su competencia.

3. La Comisión podrá invitar a las personas o a la representación de grupos de trabajo creados en el seno de otros órganos colegiados que se estime conveniente en función de los temas a tratar.

4. Teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 91.3 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, y en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, las sesiones podrán celebrarse mediante la asistencia de sus miembros utilizando redes de comunicación a distancia, debiendo establecerse las medidas adecuadas que garanticen la identidad de las personas comunicantes y la autenticidad de la información entre ellas transmitida.

5. La Comisión elaborará y aprobará su reglamento de funcionamiento interno.

6. Se ajustará 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.

7. En cuanto a su régimen jurídico, resultan de aplicación los preceptos de la subsección 1.<sup>a</sup> de la sección 3.<sup>a</sup> del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como los preceptos de la sección 1.<sup>a</sup> del capítulo II del título IV de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

*Artículo 41. Medios personales y materiales.*

La Consejería competente en materia de Administración Pública proveerá los medios personales y materiales necesarios para el ejercicio de las funciones de la Comisión.

### TÍTULO III

#### **De la carrera horizontal**

#### CAPÍTULO I

#### **Tramos de carrera horizontal**

*Artículo 42. Número de tramos de la carrera horizontal.*

1. La carrera horizontal se articula en seis tramos para cada uno de los grupos o subgrupos de clasificación profesional del personal funcionario regulados en el artículo 101 de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

2. Los seis tramos de carrera horizontal son los siguientes:

- a) Tramo I inicial.
- b) Tramo II de desarrollo.
- c) Tramo III intermedio.
- d) Tramo IV avanzado.
- e) Tramo V experto.
- f) Tramo VI superior.

*Artículo 43. Tiempo de permanencia en cada tramo de carrera horizontal.*

1. 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:

- a) Tramo I inicial: 3 años.

- b) Tramo II de desarrollo: 3 años.
- c) Tramo III intermedio: 4 años.
- d) Tramo IV avanzado: 4 años.
- e) Tramo V experto: 5 años.
- f) Tramo VI superior: 6 años.

2. 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.

3. 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.

## CAPÍTULO II

### Requisitos

#### Artículo 44. *Inicio de la carrera horizontal.*

1. 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.

2. El ascenso a los restantes tramos de carrera horizontal requerirá tener reconocido el tramo inmediatamente anterior.

3. En el supuesto de acceso a un nuevo grupo o subgrupo de clasificación profesional, el personal funcionario que hubiera iniciado, pero no hubiera consolidado un tramo de carrera en el grupo o subgrupo anterior podrá computar el tiempo efectivamente trabajado en dicho tramo, a efectos del cumplimiento del período mínimo de permanencia exigido para el primer tramo del nuevo grupo o subgrupo, aplicándose en este caso el coeficiente corrector definido en el anexo II.

En el supuesto de acceso a un grupo o subgrupo de clasificación profesional inferior, el personal funcionario que hubiera iniciado, pero no hubiera consolidado un tramo de carrera en el grupo o subgrupo de procedencia, podrá computar el tiempo efectivamente trabajado en dicho tramo a efectos del cumplimiento del período mínimo de permanencia exigido para el primer tramo del nuevo grupo o subgrupo, sin que en este caso resulte de aplicación coeficiente reductor alguno.

4. Las puntuaciones obtenidas durante el período contemplado en el apartado anterior en cada uno de los factores valorables para determinar la puntuación de cada bloque serán tenidas en cuenta en la solicitud de acceso al tramo inicial del nuevo grupo o subgrupo de clasificación profesional. Este cómputo se aplicará únicamente al tramo inicial del nuevo grupo o subgrupo y se realizará siempre que el personal haya obtenido resultado positivo en la última evaluación correspondiente al tramo inmediatamente anterior.

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

1. La consolidación del tramo I inicial requerirá tres años completos de permanencia, continuados o no, en puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía como personal funcionario en el mismo grupo o subgrupo, y tres evaluaciones positivas de desempeño, siempre que, en todo caso, la evaluación inmediatamente anterior a la consolidación de este tramo sea positiva. Además, será necesario alcanzar las puntuaciones mínimas establecidas para la consolidación de este tramo en el anexo I.

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.

#### *Artículo 46. Requisitos de participación.*

Para participar en las convocatorias para el inicio y ascenso en los tramos de carrera horizontal se requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Reunir los años completos de permanencia regulados en el artículo 43 para la consolidación del tramo inicial, así como para el ascenso en los demás tramos desde el reconocimiento del inmediatamente anterior, 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.

b) 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 todo caso, la evaluación inmediatamente anterior a la consolidación de un tramo debe ser positiva. Las evaluaciones positivas del desempeño son también un factor valorable de la forma establecida en el artículo 48.

### **CAPÍTULO III**

#### **Valoración para el ascenso en los tramos de carrera horizontal**

##### *Artículo 47. Valoración de cada tramo de carrera horizontal.*

Para el inicio y ascenso a cada tramo de carrera horizontal será necesario alcanzar las puntuaciones mínimas para todos los grupos y subgrupos, conforme a lo establecido en el anexo I.

En el caso de que se aleguen factores que tengan establecida una puntuación mínima, también será necesario alcanzar dichas puntuaciones mínimas en ese factor.

##### *Artículo 48. Factores valorables.*

1. 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:

a) Bloque 1: trayectoria, actuación profesional y calidad de los trabajos realizados. Incluye el siguiente factor valorable: evaluación del desempeño.

b) Bloque 2: conocimientos y competencias. Incluye los siguientes factores valorables:

1.º Formación recibida.

2.º Titulaciones oficiales.

3.º Docencia impartida, tutorización y mentorización.

4.º Competencias digitales.

5.º. Competencias profesionales.

c) Bloque 3: gestión del conocimiento e innovación. Incluye los siguientes factores valorables:

1.º Difusión del conocimiento.

2.º Transferencia del conocimiento.

3.º Innovación.

4.º Colaboración con otras Administraciones.

5.º Participación en proyectos institucionales y participación en tribunales y comisiones de procesos selectivos para el acceso, promoción o provisión de puestos de trabajo.

6.º Proyecto de mejora colectiva o, en su caso, memoria.

2. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria primera, solo podrán valorarse los factores obtenidos en el período de tiempo de permanencia alegado para la consolidación del tramo de carrera horizontal que se solicite salvo en lo que se refiere a las actividades reguladas en el artículo 50.1, apartado b), y artículo 51 del presente decreto, que se valorarán, aunque se hubieran obtenido fuera del período de permanencia, siempre que no hubieran sido objeto de valoración previamente.

3. El valor de cada factor y su ponderación en la puntuación total serán los que se recogen en el anexo I.

#### Artículo 49. *Factor de evaluación del desempeño.*

Con este factor se valorarán las evaluaciones positivas del desempeño que hayan alcanzado la puntuación mínima establecida en el anexo I para cada tramo, que se efectuarán conforme a los criterios establecidos en el anexo IV.

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

1. Con este factor se valoran las actividades formativas completadas y que sirven para mejorar las competencias del personal, tanto generales como específicas, que contribuyan al desempeño de sus funciones, en los términos del artículo 46 de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Cada actividad formativa se valorará una sola vez, con independencia de que se repita su realización.

Solo podrán ser objeto de valoración las siguientes actividades:

a) Las acciones formativas que hayan sido impartidas u homologadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública, la Escuela Andaluza de Seguridad Pública, el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía, la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía y las impartidas por las organizaciones sindicales financiadas con cargo a los acuerdos de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas.

b) Los diplomas y certificaciones oficiales acreditativas de conocimiento de idiomas, de conformidad con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

2. 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.

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

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. Para la determinación del nivel de las titulaciones de educación superior se estará a lo establecido en la normativa estatal por la que se establezca el Marco Español de Cualificaciones de Educación Superior (MECES).

En los puestos de trabajo de doble adscripción las titulaciones académicas estarán referidas a la titulación exigida para el acceso al grupo o subgrupo superior al que esté adscrito el puesto; es decir, solo podrá valorarse como mérito de este factor por el personal de grupo o subgrupo inferior la titulación correspondiente al grupo o subgrupo superior en el caso de que se posea.

Sólo se valorarán las titulaciones reconocidas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, por lo que no se valorarán como títulos académicos los másteres ni los títulos propios o de expertos, al no tratarse de títulos oficiales con validez en todo el territorio nacional, salvo aquellos convocados u organizados expresamente en convenio con cualquier Universidad Pública por el Instituto Andaluz de Administración Pública.

La valoración de los títulos se realizará de conformidad con lo establecido en la resolución que se dicte por el órgano directivo central competente en materia de función pública, por la que se relacionan los títulos académicos con la carrera de cada cuerpo y especialidad.

En el caso de equivalencia de titulación deberá citarse la disposición en la que se establece la misma y, en su caso, el Boletín Oficial del Estado en que se publica. En ningún caso tendrá la consideración de título académico a efectos de su valoración el haber superado tres cursos completos de licenciatura.



La valoración de este factor se efectuará conforme a la escala que se determina en el anexo IV del presente decreto.

*Artículo 52. Factor de docencia impartida, tutorización y mentorización.*

Con este factor se valorará la docencia, la mentoría o la participación en actividades formativas en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Solo podrán ser objeto de valoración las siguientes actividades convocadas, impartidas u homologadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública, o por el Instituto Nacional de Administración Pública:

a) La docencia, mentoría o participación en actividades formativas dirigidas a otro personal empleado público en el marco de planes de formación interna.

b) La docencia, mentoría o participación en actividades formativas dirigidas a otro personal empleado público a través de cursos específicos, talleres, seminarios o cualquier otra acción formativa.

La valoración de este factor se efectuará conforme a lo que se determina en el anexo IV del presente decreto.

*Artículo 53. Factor de competencias digitales.*

Con este factor se valora el conocimiento y uso eficaz de herramientas digitales por parte del personal, entendiéndose por tales los diversos programas, aplicaciones y dispositivos que permiten a las personas usuarias interactuar con tecnologías digitales para acceder, gestionar, compartir y crear información. Este factor se fundamenta en el Marco Europeo de Competencias Digitales para la Ciudadanía (DigComp).

Solo podrán ser objeto de valoración las siguientes competencias digitales:

a) Las acreditadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública y los órganos encargados de la formación en las restantes Administraciones Públicas.

b) Las acreditadas de conformidad con el Marco Europeo de Competencias Digitales para la Ciudadanía (DigComp).

La valoración de este factor se efectuará conforme a lo que se determina en el anexo IV del presente decreto.

*Artículo 54. Factor de competencias profesionales.*

1. Con este factor se valorará la capacidad de relación interprofesional y de trabajo en equipo, la relación con la ciudadanía o con las personas a los que presta sus servicios, las habilidades de comunicación y el uso de lenguaje claro, y el dominio en la utilización de protocolos y herramientas técnicas propias del puesto de trabajo, a través de las competencias genéricas, técnicas y singulares del sistema de competencias al que se refiere el artículo 9.

2. La forma de valorar este factor será la siguiente:

a) Las competencias a evaluar para cada nivel y puesto tipo habrán de estar previamente definidas, así como los cuestionarios para la evaluación de competencias genéricas, técnicas y singulares.

Cada puesto debe tener definidas las competencias que han de evaluarse en cada período. No habrá menos de 4 ni más de 10 competencias en cada puesto.

b) La evaluación de cada competencia se realizará una única vez por tramo, utilizando una escala del 1 al 4. En dicha escala, 2 representa el nivel mínimo necesario para superar la competencia y 4 corresponde al nivel máximo. La puntuación final de este factor será el resultado de sumar las puntuaciones obtenidas en cada competencia, una vez aplicado el coeficiente de ponderación que corresponda en cada caso, según lo establecido en el anexo IV, y teniendo en cuenta el número de competencias definidas para cada tramo.

Cuando durante un tramo se produzca un cambio de puesto de trabajo, la puntuación del factor competencia profesional se determinará de manera proporcional al tiempo desempeñado en cada puesto, en relación con el tiempo total efectivo necesario para completar el tramo.

La valoración de este factor se efectuará conforme a lo que se determina en el anexo IV del presente decreto.

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

1. Con este factor se valoran la capacidad y las acciones emprendidas por el personal para compartir, transferir y comunicar información, experiencias y habilidades relevantes dentro de la organización y hacia la sociedad en general y su contribución activa en la promoción de una cultura de aprendizaje continuo y colaborativo, facilitando el acceso al conocimiento y fomentando la innovación en los procesos y servicios públicos.

2. Solo podrá ser objeto de valoración la participación como ponente en congresos, seminarios, jornadas y conferencias, organizados por el Instituto Andaluz de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública y los órganos encargados de la formación en las restantes Administraciones Públicas, así como la publicación de artículos en revistas oficiales de la Junta de Andalucía, el Instituto Nacional de Administración Pública y cualquier otra Administración Pública, siempre que guarden relación con las funciones que desempeña la persona en la Administración Pública.

3. 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.

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

1. Con este factor se valoran las acciones destinadas a compartir, aplicar y adaptar conocimientos, habilidades y experiencias dentro de la organización pública para mejorar su funcionamiento, fomentar la innovación, optimizar la prestación de los servicios públicos y garantizar que el conocimiento adquirido no quede aislado, sino que se distribuya estratégicamente dentro de la Administración, asegurando su aprovechamiento y continuidad.

2. Solo podrán ser objeto de valoración las siguientes acciones:

a) La intervención en grupos de trabajo formalmente constituidos en el seno de los Institutos de Administración Pública, de las universidades públicas o en los órganos de dirección y gestión de la Administración Pública para el análisis, diseño, implementación y seguimiento de acciones de mejora del servicio público.

b) La participación, a través de la metodología TRANSFER u otra con la misma finalidad desarrollada por el Instituto Andaluz de Administración Pública, en las actividades de gestión del conocimiento establecidas para facilitar la formación de la persona que deja un puesto a la que se incorpora al mismo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 28.2.b) y 48 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, siempre que se certifique como apta por la persona superior jerárquica, con rango mínimo de jefatura de servicio, tras la aportación del manual práctico del puesto de trabajo elaborado conforme a la metodología que resulte aplicable.

c) El desempeño de acciones de acompañamiento, orientación y transferencia de conocimiento práctico dirigidas a personal funcionario en prácticas o en fase de incorporación, con el objetivo de facilitar su integración efectiva en el puesto de trabajo, la asimilación de procedimientos y el desarrollo competencial vinculado a las funciones asignadas.

d) La realización de tareas de apoyo y acompañamiento específico al personal con discapacidad intelectual y con enfermedad mental, especialmente en los primeros meses de incorporación, para garantizar su adaptación progresiva a la organización, la comprensión de las tareas asignadas y el ejercicio efectivo de sus funciones, siempre que se realicen bajo un plan de adaptación previamente validado y supervisado por la unidad de personal correspondiente.

e) La participación en las acciones formativas impartidas u homologadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública, la Escuela Andaluza de Seguridad Pública, el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía, la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía y las impartidas por las organizaciones sindicales financiadas con cargo a los acuerdos de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas, relativas a Gestión del Conocimiento.

3. La valoración de cada una de las actividades contempladas en este factor se efectuará con arreglo a la ponderación específica que se establezca en el anexo IV, atendiendo a su naturaleza, duración e impacto en la transferencia efectiva del conocimiento dentro de la organización.

#### Artículo 57. *Factor de innovación.*

1. Con este factor se valoran la capacidad, iniciativa y creatividad del personal para generar, desarrollar e implementar ideas, procesos o soluciones novedosas, o aplicar nuevas metodologías o tecnologías en la gestión pública, que contribuyan a la mejora de los servicios públicos, la eficiencia administrativa y la optimización de recursos en la Administración de la Junta de Andalucía, promoviendo una cultura de mejora continua y adaptación a los cambios en beneficio de la ciudadanía.

2. Solo podrán ser objeto de valoración las siguientes actividades o iniciativas promovidas o acreditadas por los Institutos de Administración Pública o centros públicos de investigación de la Administración Pública:

a) La dirección o participación en un equipo de trabajo de investigación, innovación o calidad con alguna de las finalidades siguientes:

1.º Cuando se trate de un trabajo de investigación, el estudio de un problema determinado y, en su caso, la implementación de las posibles acciones planteadas.

2.º Cuando se trate de un trabajo de innovación, las propuestas de nuevas alternativas y, en su caso, la implementación de las acciones propuestas.

3.º Cuando se trate de un trabajo de calidad, la propuesta de acciones encaminadas a la mejora continua de una situación o proceso dado y, en su caso, la implementación de las acciones propuestas.

b) La obtención de premios otorgados por Administraciones Públicas, Universidades Públicas u otras entidades integrantes del sector público institucional, en reconocimiento de trabajos vinculados con el ámbito profesional público o con materias de interés general y transversal para la Administración Pública.

c) La participación en el equipo motor de la Comunidad Innovanda.

d) La participación en las acciones formativas impartidas u homologadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública, la Escuela Andaluza de Seguridad Pública, el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía, la Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía y las impartidas por las organizaciones sindicales financiadas con cargo a los acuerdos de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas, relativas a Innovación Pública.

3. La valoración de este factor se efectuará conforme a lo que se determina en el anexo IV del presente decreto.

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

1. Con este factor se valora la participación activa del personal en el diseño, desarrollo e implementación de convenios de colaboración o cooperación, u otros instrumentos formalizados de colaboración, con otras Administraciones Públicas, reconociendo su capacidad para establecer y gestionar alianzas institucionales que permitan mejorar la eficiencia y calidad de los servicios públicos, mediante el intercambio de recursos, conocimientos y buenas prácticas entre diferentes niveles administrativos.

2. La valoración de este factor se efectuará conforme a la ponderación establecida en el anexo IV, teniendo en cuenta la relevancia, alcance, duración y resultados de las acciones desarrolladas en el marco de dichos instrumentos de colaboración.

*Artículo 59. Factor de participación voluntaria en proyectos institucionales y en tribunales y comisiones de procesos selectivos para el acceso, promoción o provisión de puestos de trabajo.*

1. Con este factor se valora la participación activa y voluntaria del personal en el diseño, desarrollo o ejecución de proyectos institucionales promovidos por la Administración que contribuyan a la mejora de los servicios públicos, la modernización de la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Junta de Andalucía, así como su implicación en la garantía de los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

2. Asimismo, con este factor se valora la participación en tribunales y comisiones de procesos selectivos para el acceso, promoción o provisión de puestos de trabajo y la participación como persona mentorizada tanto de carácter individual como de carácter grupal en iniciativas organizadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública.

La valoración de este factor se efectuará conforme a lo que se determina en el anexo IV del presente decreto.

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

1. Con este factor se valora la puntuación obtenida en el proyecto de mejora colectiva o memoria a que se refiere el artículo 48.1.c).6.º.

2. Se entiende por proyecto de mejora colectiva aquel conjunto de acciones, iniciativas o propuestas desarrolladas por la persona que contribuyen de manera significativa a la mejora del funcionamiento, eficiencia o calidad de los servicios prestados por la unidad administrativa. Estos proyectos deben estar orientados a la consecución de los objetivos estratégicos del área, optimizar procesos internos, fomentar la innovación o elevar el nivel de satisfacción de las personas usuarias, generando un impacto positivo y medible en el rendimiento colectivo y en la prestación del servicio público.

3. Se entiende por memoria aquel documento presentado por la persona en el que se recogen, de forma estructurada y reflexiva, actuaciones, aportaciones o propuestas realizadas en el ámbito de sus funciones, que hayan contribuido a la mejora del trabajo en equipo, la organización interna o la prestación del servicio en la unidad administrativa. La memoria debe mostrar su implicación en la mejora continua y en la consecución de los objetivos comunes, a través de iniciativas que, sin requerir una alta complejidad técnica, generen un impacto positivo en el funcionamiento colectivo.

4. El proyecto de mejora colectiva o memoria será calificado por la unidad de evaluación mediante un informe motivado, otorgando únicamente la calificación de "apto" o "apta". En aquellos tramos en los que sea aplicable, la evaluación se realizará conforme a lo establecido en el anexo I.

5. La valoración de este factor se efectuará conforme a lo que se determina en el anexo IV del presente decreto.

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

1. Los factores alegados para el inicio o ascenso en un tramo de carrera horizontal deberán constar inscritos en el Registro General de Personal de la Junta de Andalucía, salvo el referido al bloque 1 y los factores contemplados en los artículos 56.2, letras b), c) y d), 59 y 60.

2. El factor de proyecto de mejora colectiva o memoria se acreditará con el informe regulado en el artículo 60.

3. El factor de evaluación del desempeño se acreditará con la anotación marginal que conste en el Registro General de Personal de la Junta de Andalucía.

4. El factor a que se refiere el artículo 56.2, letras b), c) y d), se acreditará por el Instituto Andaluz de Administración Pública a partir de la certificación emitida por la persona superior jerárquica con rango mínimo de jefatura de servicio.

5. El factor a que se refiere el artículo 59 se acreditará, cuando se trate de la participación en procesos selectivos para el acceso, promoción o provisión de puestos de trabajo, con la correspondiente certificación expedida 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 la acreditación corresponderá al Instituto Andaluz de Administración Pública a partir de la certificación emitida 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.

## CAPÍTULO IV

### **Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal**

#### SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 62. Competencia para el reconocimiento de la carrera horizontal.*

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 la competencia se atribuye a las personas titulares de los órganos que ejerzan la jefatura superior de personal, salvo que en su normativa de aplicación se disponga otra cosa.

*Artículo 63. Convocatoria y presentación de solicitudes.*

1. El proceso de carrera horizontal se articulará mediante una convocatoria única por cada órgano competente, de vigencia anual, en la que se establecerán dos plazos de presentación de solicitudes al año.

2. El primero de los plazos de presentación de solicitudes comenzará el primer día hábil de la tercera semana de mes de abril, mientras que el segundo plazo se abrirá el primer día hábil del mes de octubre correspondiente al año en curso.

3. En ambos plazos se aplicarán los mismos criterios y condiciones, y deberán respetarse idénticos baremos, plazos de resolución y requisitos, conforme a lo establecido en el presente decreto.

4. La convocatoria deberá contener, al menos:

a) El órgano al que deben dirigirse las solicitudes y que resulta competente para resolver, conforme a lo establecido en el artículo 62.

- b) Los plazos de inicio y finalización de los dos períodos anuales de presentación de solicitudes.
- c) Los requisitos para el ascenso a cada tramo de la carrera horizontal.
- d) La puntuación necesaria para el ascenso a cada tramo de la carrera horizontal y el baremo aplicable.
- e) Los plazos de los diferentes trámites y de resolución de las solicitudes.
- f) La composición de la comisión técnica de valoración.

## SECCIÓN 2.ª COMISIONES TÉCNICAS DE VALORACIÓN

### Artículo 64. *Designación y composición.*

1. Las comisiones técnicas de valoración 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.

2. 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 en el caso de los órganos a que se refiere el artículo 62.2.

3. Estarán constituidas por personal funcionario de carrera de la Administración General de la Junta de Andalucía perteneciente al grupo A, en número impar de miembros, no inferior a cinco personas. Se designará el mismo número de personas suplentes que de titulares. En la composición de esta comisión deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Se atribuirá a una de ellas las funciones de presidencia y a otra las de secretaría. Las personas que ejerzan la presidencia y la secretaría podrán ser sustituidas en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal por otros miembros de la comisión correspondiente.

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.

### Artículo 65. *Funciones.*

1. Corresponden a las comisiones técnicas de valoración las siguientes funciones:

a) Comprobar el cumplimiento de los requisitos de participación en el procedimiento de las personas solicitantes y elaborar la lista de personas excluidas, con indicación de las causas de exclusión.

b) Verificar si quedan acreditados los factores alegados. A tal efecto, podrá solicitar informe a las Consejerías, agencias, órganos o entidades en los que la persona también haya prestado, en su caso, servicios.

c) Elaborar 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 del mismo.

d) Elevar la lista a que se refiere la letra c) al órgano competente para resolver.

e) La adopción de cuantas medidas sean precisas en orden al correcto desarrollo del procedimiento, de acuerdo con las directrices establecidas por la comisión técnica central de valoración regulada en los artículos 67 y 68.

2. La convocatoria podrá determinar que se encomiende a unidades o servicios de la Administración, distintos de la comisión técnica de valoración, la realización de las tareas materiales y puramente regladas de aplicación de los baremos de los factores valorables, aportando a la misma, una vez concluida dicha baremación, los resultados de su actuación.

#### Artículo 66. *Funcionamiento.*

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, así como sobre indemnizaciones por razón del servicio que resulten de aplicación.

2. Para su válida constitución, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos se requerirá la asistencia, al menos, de la mayoría de sus miembros, entre los cuales deberán estar incluidos necesariamente quienes ostenten la presidencia y la secretaría o, en su caso, quienes les sustituyan.

3. En cuanto a su régimen jurídico, resultan de aplicación los preceptos de la subsección 1.<sup>a</sup> de la sección 3.<sup>a</sup> del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como los preceptos de la sección 1.<sup>a</sup> del capítulo II del título IV de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> COMISIÓN TÉCNICA CENTRAL DE VALORACIÓN

#### Artículo 67. *Designación, composición y funcionamiento.*

1. 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.

La comisión estará compuesta por los siguientes miembros:

a) Presidencia: corresponde a la persona titular el órgano directivo central competente en materia de función pública o persona que la sustituya conforme al artículo 93.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

b) Vocalías: las personas titulares de las Secretarías Generales Técnicas de las distintas Consejerías de la Junta de Andalucía o personas que las sustituyan.

c) Ejercerá la secretaría de la Comisión la persona titular del servicio con competencias en materia de personal de la Consejería competente en materia de función pública. En caso de vacante, ausencia,



enfermedad u otra causa legal podrá ser sustituida por cualquier otra persona titular de una jefatura de servicio adscrita a dicha Consejería.

2. A esta comisión le será de aplicación en cuanto a su composición y funcionamiento, lo dispuesto en la sección anterior.

#### Artículo 68. *Funciones.*

1. Corresponden a la comisión técnica central de valoración las siguientes funciones:

a) La coordinación de las comisiones técnicas de valoración.

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 tercera.

e) Emitir cuantos informes le sean solicitados en relación con el desempeño de sus funciones.

2. Los criterios establecidos en el ejercicio de estas funciones tendrán carácter vinculante para las comisiones técnicas de valoración y se aplicarán de forma homogénea por las mismas.

3. Esta comisión podrá solicitar informe al órgano directivo central competente en materia de función pública sobre cualquier aspecto relacionado con las funciones que este decreto le atribuye.

### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> PROCEDIMIENTO

#### Artículo 69. *Tramitación electrónica del procedimiento.*

El personal que participe en los procedimientos de inicio y ascenso en los tramos de la carrera horizontal estará obligado a relacionarse con la Administración mediante el uso de medios electrónicos.

#### Artículo 70. *Forma y plazo de presentación de las solicitudes.*

1. La presentación de las solicitudes de participación en la convocatoria 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.

2. El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al establecido en la convocatoria de acuerdo con lo establecido con el artículo 63.

3. Solo podrán ser valorados los factores expresamente alegados en la solicitud de participación.

#### Artículo 71. *Tramitación.*

1. 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.

En la misma publicación se otorgará un plazo de cinco días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación, para formular alegaciones y proceder a la vista del expediente de participación a los efectos de comprobar la valoración efectuada. Estas actuaciones se realizarán a través de la Sede electrónica general de la Administración de la Junta de Andalucía.

2. Las alegaciones presentadas, que no tendrán el carácter de recurso, se entenderán resueltas mediante la resolución que ponga fin al procedimiento.

3. Finalizado el plazo de alegaciones previsto en el apartado 1, la comisión técnica de valoración 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. Su propuesta tendrá carácter vinculante para el órgano competente para resolver.

#### *Artículo 72. Resolución.*

1. La resolución relativa a las solicitudes presentadas en el primer plazo 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 falta de resolución expresa llegado el último día de los meses indicados en el párrafo anterior conllevará que las solicitudes 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. Todo ello sin perjuicio de que se pueda dictar resolución favorable una vez transcurrido el plazo máximo para resolver, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. La resolución se notificará a las personas interesadas, previa publicación en la Sede electrónica general de la Administración de la Junta de Andalucía, a efectos informativos, de anuncio de la misma, y podrá ser objeto de recurso conforme a lo dispuesto en la legislación estatal de carácter básico sobre procedimiento administrativo común.

## **CAPÍTULO V**

### **Efectos del reconocimiento de la carrera horizontal**

#### *Artículo 73. Complemento de carrera profesional.*

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.

## CAPÍTULO VI

### **Especialidades aplicables al personal funcionario interino**

*Artículo 74. Derecho a la carrera horizontal del personal funcionario interino.*

1. De acuerdo con lo establecido en 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 y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento y conforme a lo dispuesto en este artículo.

2. El personal funcionario interino, que tras la superación del correspondiente proceso selectivo, adquiera la condición de personal funcionario de carrera en el mismo grupo o subgrupo en el que prestó servicios como personal funcionario interino tiene derecho, a efectos de reconocimiento de los tramos de carrera horizontal y también de lo dispuesto en el artículo 46, a que se le considere como período de permanencia los años prestados como personal funcionario interino y los resultados positivos obtenidos en la evaluación de su desempeño durante ese período, siempre que no se hubiesen utilizado para la consolidación de un tramo de carrera horizontal durante el tiempo de interinidad.

3. A los efectos de los tiempos de permanencia en el grupo o subgrupo a que se refiere el artículo 43, así como de lo dispuesto en el apartado anterior, en los supuestos de nombramiento de personal funcionario interino por ejecución de programas de carácter temporal o por exceso o acumulación de tareas, el tiempo de permanencia se considerará obtenido en el grupo o subgrupo de pertenencia del cuerpo o especialidad correspondiente a los puestos de trabajo a los que se asimilen los desempeñados por este personal funcionario interino.

4. En el supuesto de que el personal funcionario interino acceda a un grupo o subgrupo distinto al que ya hubiera desempeñado previamente con tal condición, se podrá computar el tiempo efectivamente trabajado en un tramo de carrera horizontal iniciado, pero no consolidado, en el grupo o subgrupo de procedencia, a efectos del cumplimiento del período mínimo de permanencia exigido para el primer tramo en el nuevo grupo o subgrupo.

Cuando el acceso se produzca a un grupo o subgrupo superior al anterior, el tiempo de permanencia computable se reducirá mediante la aplicación del coeficiente reductor definido en el anexo II. En el supuesto de acceso a un grupo o subgrupo inferior, dicho tiempo se computará en su integridad, sin aplicación de coeficiente reductor alguno.

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

1. Conforme a la disposición adicional octava de la Ley 5/2023, de 7 de junio, se registrarán por su normativa específica los cuerpos y especialidades que a continuación se relacionan:

a) Cuerpo de Letrados y Letradas de la Junta de Andalucía, creado por la Ley 8/1993, de 19 de octubre, del Consejo Consultivo de Andalucía.

b) Cuerpo Superior de Inspección de Ordenación del Territorio Urbanismo y Vivienda, creado por la Ley 13/2005, de 11 de noviembre, de medidas para la vivienda protegida y el suelo.

c) Cuerpo de Subinspección de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda, creado por la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.

d) Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades de Farmacia y Veterinaria, creado por la Ley 8/1997, de 23 de diciembre, por la que se aprueban medidas en materia tributaria, presupuestaria, de empresas de la Junta de Andalucía y otras entidades, de recaudación, de contratación, de función pública y de fianzas de arrendamientos y suministros.

e) La especialidad Investigación Agraria y Pesquera, del Cuerpo Superior Facultativo, y la especialidad Desarrollo Agrario y Pesquero, del Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, ambas creadas por la Ley 1/2003, de 10 de abril, de creación del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica.

f) Cuerpo de Ayudantes Técnicos, especialidad Agentes de Medio Ambiente, creado por la Ley 15/2001, de 26 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales, presupuestarias, de control y administrativas.

g) Cuerpo Superior de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía y Cuerpo Técnico de Intervención y Auditoría de la Administración de la Junta de Andalucía, creados por la Ley 7/2023, de 24 de julio.

2. Podrán dictarse normas reglamentarias específicas sobre el régimen de personal de determinados cuerpos y especialidades no incluidos en el apartado anterior en razón de sus singularidades y funciones propias, que deberán respetar, en todo caso, lo dispuesto en la Ley 5/2023, de 7 de junio, y garantizar los principios regulados en el artículo 5. En lo no regulado expresamente por estas normas específicas, será de aplicación supletoria lo dispuesto en este decreto.

Disposición adicional segunda. *Garantía retributiva.*

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.

Disposición adicional tercera. *Personal procedente de otras Administraciones Públicas.*

El personal funcionario de carrera de otra Administración Pública que, mediante cualquier sistema de provisión, pase a desempeñar un puesto de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía 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, previa homologación de dichos sistemas de evaluación del desempeño y de carrera horizontal, y una vez validado el sistema de evaluación del desempeño en dicha Administración de origen, con los efectos establecidos en este decreto. Asimismo, durante el tiempo que permanezca vinculado a la misma, tendrá derecho a la carrera horizontal regulada en este decreto.

Disposición adicional cuarta. *Garantía del tramo de carrera horizontal consolidado.*

En aplicación de lo establecido en el artículo 134.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, 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, las personas funcionarias de carrera serán adscritas provisionalmente, en tanto no obtengan un puesto con carácter definitivo, a un puesto de trabajo de su cuerpo o especialidad de pertenencia y preferentemente en la misma localidad del puesto de origen, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese. En todo caso, estas personas conservarán el tramo de carrera profesional que tuviesen consolidado con independencia de las características del puesto al que queden adscritas provisionalmente.

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.

2. 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.

3. 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.

A estos efectos, cuando la totalidad del año natural coincida con alguna de las situaciones especiales previstas en el apartado 1 de esta disposición, los factores exigidos para la progresión en la carrera horizontal serán, además del correspondiente a la evaluación del desempeño, únicamente los relativos a formación recibida, docencia impartida, competencias digitales, transferencia del conocimiento e innovación. En estos casos, la puntuación mínima exigible en cada uno de dichos factores será del 50 % de la establecida en el anexo I y la puntuación mínima global se reducirá de forma que dicho umbral se verá afectado por la exclusión de los factores no exigidos, aplicándose el mínimo de cada factor exigible.

Cuando en un mismo año natural concurren períodos de prestación efectiva de servicios con otros en los que no se haya producido dicha prestación, las garantías previstas en los apartados anteriores se aplicarán únicamente si el tiempo de prestación efectiva de servicios es inferior al 30 % de la jornada ordinaria anual. En caso contrario, deberá acreditarse el cumplimiento de la totalidad de los factores señalados en el artículo 48, que se valorarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado durante ese año.

Disposición adicional sexta. *Comisión Central de Homologación.*

1. Se crea la Comisión Central de Homologación, adscrita al órgano directivo central competente en materia de Administración Pública, como órgano técnico colegiado interdepartamental 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.

2. La Comisión Central de Homologación estará presidida por la persona titular de la Secretaría General para la Administración Pública, o persona que la sustituya conforme al artículo 93.2 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, y formarán parte de ella, como vocales:

a) La persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública, o persona que la sustituya.

b) La persona titular del órgano directivo central competente en materia del sector público instrumental de la Junta de Andalucía, o persona que la sustituya.

c) Las personas titulares de los órganos directivos centrales de la Administración de la Junta de Andalucía competentes en materia de recursos humanos o personal, de los sectores docente, sanitario y de justicia, o personas que las sustituyan.

d) Las personas titulares de las Secretarías Generales Técnicas de los sectores docente, sanitario y de justicia, o personas que las sustituyan.

e) La persona titular de la Dirección General del Instituto Andaluz de Administración Pública, o persona que la sustituya.

Ejercerá la secretaría de la comisión la persona titular de la jefatura de servicio con competencias en materia de personal de la Consejería competente en materia de función pública. Podrá ser sustituida por cualquier otra persona titular de una jefatura de servicio adscrita a dicha Consejería.

En su composición deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

En cuanto a su régimen jurídico, resultan de aplicación los preceptos de la subsección 1.<sup>a</sup> de la sección 3.<sup>a</sup> del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como los preceptos de la sección 1.<sup>a</sup> del capítulo II del título IV de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

3. En los procedimientos de homologación de los sistemas de evaluación del desempeño, la Comisión Central de Homologación deberá recabar, con carácter preceptivo, el informe técnico de la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, que valorará la equivalencia técnica entre el sistema evaluador de la Administración de origen y el regulado en este decreto.

En los procedimientos de homologación de los sistemas de carrera horizontal, la Comisión Central de Homologación podrá solicitar, si lo estima necesario, informe de la Comisión Técnica Central de Valoración, especialmente para valorar la equivalencia sustancial entre los niveles de carrera reconocidos.

4. 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 este decreto.

5. La homologación se ajustará a los siguientes principios y criterios básicos:

a) Equivalencia sustancial entre los niveles, tramos o grados de carrera horizontal reconocidos en el sistema de procedencia y los establecidos en el sistema de la Junta de Andalucía.

b) Analogía funcional entre los mecanismos de evaluación del desempeño, atendiendo a los criterios, metodologías e indicadores empleados.

c) Reconocimiento formal, consolidado y acreditado del grado, tramo o nivel en la Administración de origen, con efectos administrativos o económicos.

6. Las resoluciones dictadas por la Comisión Central de Homologación deberán ser motivadas y respetar los principios de legalidad, objetividad, transparencia, mérito y capacidad, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa reguladora del personal funcionario de carrera y laboral fijo.

7. Los efectos económicos derivados de la homologación de sistemas de carrera horizontal acordada por la Comisión Central de Homologación no podrán, en ningún caso, suponer el reconocimiento de una cuantía superior a la asignada al tramo correspondiente del sistema de carrera profesional horizontal de la Junta de Andalucía con el que se homologue.

Disposición adicional séptima. *Seguimiento del sistema de carrera horizontal.*

Sin perjuicio de las funciones atribuidas a la Comisión Técnica Central de Valoración en el artículo 68, 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.

En función de dichos resultados, la Comisión Técnica Central de Valoración podrá proponer, en su caso, al titular de la Consejería competente en materia de función pública, previa negociación colectiva, la adecuación de las puntuaciones establecidas en los anexos I y IV de este decreto.

Disposición adicional octava. *Acceso tramo I del personal laboral funcionarizado.*

En los casos en los que el personal laboral adquiera 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 presente 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 prestados y factores acreditados, los utilizados para la consolidación de los tramos de carrera alcanzados en su condición de personal laboral.

Disposición transitoria primera. *Encuadramiento inicial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.*

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.

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 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. 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 definido 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.

6. Asimismo, el personal que, a la entrada en vigor de este decreto, se encontrase integrado en un cuerpo, escala o especialidad de naturaleza funcionarial, 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.

*Disposición transitoria segunda. Situación singular en la carrera horizontal en casos de retraso en la implementación de la evaluación del desempeño.*

1. En el caso de que en 2026 no se haya procedido a la efectiva implementación de la evaluación del desempeño, la puntuación asignada al factor de evaluación del desempeño correspondiente a dicho ejercicio será la media aritmética de las puntuaciones obtenidas por cada persona en el indicado factor en, al menos, los dos ejercicios siguientes.

2. 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.

Disposición transitoria tercera. *Grado personal.*

1. De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio, 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.

2. No obstante, al personal funcionario de carrera que, a la fecha de resolución de la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal, tenga reconocido un grado personal o le falten, como máximo, seis meses para consolidar un grado personal, le resultará de aplicación lo dispuesto en la disposición adicional cuarta.

3. A los efectos previstos en la presente disposición, 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. Dicho complemento será reemplazado, en los términos establecidos en el artículo 66.2.b) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, por el complemento de nivel competencial, conforme determine la correspondiente disposición reglamentaria que lo desarrolle.

Disposición transitoria cuarta. *Régimen transitorio para la implantación de los instrumentos de planificación estratégica.*

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 20 del presente decreto y de conformidad con el artículo 60.5 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, 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, como requisito previo para la activación del sistema de evaluación del desempeño y el inicio del procedimiento de carrera horizontal.

A tal efecto, en el plazo máximo de tres meses a partir desde la entrada en vigor del presente decreto, los citados órganos deberán implementar dichos instrumentos de planificación.

Transcurrido dicho plazo, el sistema de evaluación del desempeño y la carrera horizontal desplegará sus efectos conforme a lo previsto en este decreto, sin perjuicio de su aplicación progresiva y escalonada atendiendo a la disponibilidad organizativa y técnica de cada órgano.

Disposición transitoria quinta. *Aplicación transitoria del sistema de competencias.*

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 formalizada por la persona interesada y validada por la unidad de evaluación.

Disposición transitoria sexta. *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 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 2029 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.

Tomando en consideración el tramo de carrera que se reconozca por aplicación del procedimiento de encuadramiento previsto en la disposición transitoria primera de este decreto, las retribuciones asociadas a cada tramo de carrera se percibirán con efectos económicos de 1 de enero de cada año y conforme al siguiente calendario:

a) En el ejercicio 2026 las personas encuadradas en el Tramo I percibirán el 100% de las retribuciones asociadas a dicho tramo. Asimismo, quienes queden encuadradas en un tramo superior al tramo I percibirán, además, el 20% del importe correspondiente al Tramo II.

b) Durante el ejercicio 2027 las personas encuadradas en el Tramo II percibirán ya el 100% del Tramo I y el 100% del Tramo II, y aquellas que hubieran sido encuadradas en tramos superiores, además, el 45% del importe correspondiente al Tramo III.

c) En el ejercicio 2028 las personas encuadradas en el Tramo III percibirán el 100% de las cuantías correspondientes a los Tramos I, II y III, y quienes hubieran sido encuadradas en el Tramo IV percibirán, además, el 60% del importe correspondiente a dicho tramo IV.

d) Finalmente, en el ejercicio 2029 las personas encuadradas en el Tramo IV percibirán ya el 100% de las cuantías correspondientes a los Tramos I, II, III y IV, siendo dicho ejercicio cuando los efectos económicos derivados de la carrera horizontal alcanzarán su plena consolidación.

*Disposición transitoria séptima. 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.

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 V. 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.

*Disposición final primera. Habilitación para el desarrollo.*

1. 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.

2. Se habilita a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública para aprobar los sistemas de homologación a que se refieren el artículo 68.1.d) y la disposición adicional tercera

del presente decreto, para actualizar el anexo I, así como para adecuar las puntuaciones establecidas en los anexos I y IV conforme a lo previsto en la disposición adicional séptima de este decreto.

3. Se habilita a la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública para:

a) Aprobar los modelos de solicitud para la participación en los procedimientos regulados en este decreto, con el fin de garantizar la homogeneidad de las actuaciones que se desarrollen.

b) 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.

4. 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.

*Disposición final segunda. Modificación del Decreto 9/1986, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Regulator del Registro General de Personal.*

Se añaden dos letras al artículo 14.1 del Decreto 9/1986, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Regulator del Registro General de Personal:

«a a) Reconocimiento de los tramos de carrera horizontal.

a b) Todos los factores para el inicio o ascenso en un tramo de carrera horizontal que, conforme a la normativa reguladora de la carrera horizontal, deban constar inscritos en el Registro General de Personal.

a c) Los resultados individuales de la evaluación del desempeño».

*Disposición final tercera. Entrada en vigor.*

Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

## ANEXO I

### PONDERACIÓN DE LOS FACTORES EN LA CARRERA HORIZONTAL

1. El presente anexo constituye el instrumento técnico de referencia para la valoración de la progresión en la carrera profesional horizontal.

2. Las tablas incluidas se estructuran por grupo o subgrupo de clasificación profesional y por tramos sucesivos de carrera, e indican para cada uno de ellos:

a) Los bloques de valoración aplicables.

b) Los valores mínimos y máximos posibles de puntuación en cada bloque.

c) La puntuación mínima total exigida para la superación del tramo, expresada en el encabezado de cada tabla bajo la leyenda «OBJETIVO MÍNIMO  $\geq$  ... puntos».

3. Los valores máximos asignados a cada bloque determinan su peso relativo en la puntuación final. Esta se obtiene sumando las puntuaciones alcanzadas en los tres bloques, de acuerdo con los criterios que figuran en las tablas. Asimismo, cada bloque incorpora factores específicos, con valores mínimos y máximos definidos para los mismos o grupo de ellos.

4. La estructura de los cuadros es común para todos los grupos o subgrupos, con ajustes técnicos derivados del nivel competencial y de responsabilidad atribuido a cada grupo o subgrupo y del tramo de carrera correspondiente. En los grupos o subgrupos A1, A2, B y C1 se incluye como factor valorable el proyecto de mejora colectiva, mientras que en los grupos o subgrupos C2 y E dicho proyecto se sustituye por una memoria.

5. Para superar un tramo deberá alcanzarse, en todo caso, la puntuación mínima total establecida para el grupo o subgrupo correspondiente, sin que pueda considerarse superado si no se logra la puntuación mínima prevista para el Bloque 1: evaluación del desempeño.

			Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.					
		Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
TRAMO I MÍNIMO ≥ 232 puntos	Min	183	18			9							
	Máx	300	24										18
			Bloque 2 Conocimientos y competencias.										
TRAMO II MÍNIMO ≥238 puntos		Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
	Min	183	18		8	9	18			8			
	Máx	300	24										18
TRAMO III MÍNIMO ≥ 338 puntos		Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
	Min	244	24		12	12	24		12				
	Máx	400	36		12								18
TRAMO IV MÍNIMO ≥ 403 puntos		Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
	Min	244	24			12	24		18				
	Máx	400	36		16								18
TRAMO V MÍNIMO ≥ 520 puntos		Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
	Min	305	24			18	30		24				
	Máx	500	36		22								18
TRAMO VI MÍNIMO ≥ 627 puntos		Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
	Min	366	24			24	36		30				
	Máx	600	42		22								18

## SUBGRUPO A

TRAMO I (3 años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 206 puntos		Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación. Mínimo						
			Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Difusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva	
Mín		183	18			6								18
Máx		300	24											
TRAMO II (3 años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 246 puntos		Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.						
			Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Difusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva	
Mín		183	18		8	6	18			5				18
Máx		300	24											
TRAMO III (4 años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 351 puntos		Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.						
			Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Difusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva	
Mín		244	24		12	9	24			8				18
Máx		400	36											
TRAMO IV (4 años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 396 puntos		Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.						
			Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Difusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva	
Mín		244	24			9	24			12				18
Máx		400	36		16									
TRAMO V. (5 años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 489 puntos		Bloque 1 Evaluación del desempeño	Bloque 2: Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.						
			Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Difusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva	
Mín		305	24			12	30			16				18
Máx		500	36		22									
TRAMO VI. (6 años) OBJETIVO MÍNIMO: ≥ 586 puntos		Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.						
			Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Difusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva	
Mín		366	24			15	36			20				18
Máx		600	42		22									

## SUBGRUPO A2

## GRUPO B

		Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación. Mínimo					
TRAMO I (3 años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 206 puntos	Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Difusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
		Min	183	18			6					
		Máx	300	24								18
TRAMO II (3 años) OBJETIVO MÍNIMO ≥240 puntos	Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Difusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
		Min	183	18			6	18		5		
		Máx	300	24		8						18
TRAMO III (4 años) OBJETIVO MÍNIMO 345 puntos	Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Difusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
		Min	244	24			9	24		8		
		Máx	400	36		12						18
TRAMO IV (4 años) OBJETIVO MÍNIMO 372 puntos	Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Difusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
		Min	244	24			9	24		12		
		Máx	400	36		16						18
TRAMO V. (5 años) OBJETIVO MÍNIMO 465 puntos	Bloque 1 Evaluación del desempeño	Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Difusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
		Min	305	24			12	30		16		
		Máx	500	36		22						18
TRAMO VI. (6 años) OBJETIVO MÍNIMO: ≥ 561 puntos	Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Difusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
		Min	366	24			15	36		20		
		Máx	600	42		22						18



TRAMO I (3 años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 203 puntos	Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación						
		Formación recibida	Titulaciones Oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva	
Min	183	15		6									
Máx	300	24										18	
TRAMO II (3 años) OBJETIVO MÍNIMO ≥235 puntos	Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Bloque 2 Conocimientos y competencias					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.						
			Titulaciones Oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva	
		Min	183	15	6	18							
		Máx	300	24								18	
TRAMO III (4 años) OBJETIVO MÍNIMO≥ 338 puntos.	Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.						
			Formación recibida	Titulaciones Oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
		Min	244	21		9	24						18
		Máx	400	36									
TRAMO IV (4 años) OBJETIVO MÍNIMO≥ 351 puntos	Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.						
			Formación recibida	Titulaciones Oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
		Min	244	21		9	24			5			18
		Máx	400	36									
TRAMO V, (5 años) OBJETIVO MÍNIMO≥ 440 puntos	Bloque 1 Evaluación del desempeño	Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.						
			Formación recibida	Titulaciones Oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
		Min	305	24		12	30			10			
		Máx	500	36									18
TRAMO VI, (6 años) OBJETIVO MÍNIMO: ≥ 538 puntos	Bloque 1 Evaluación del desempeño.	Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación						
			Formación recibida	Titulaciones Oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Proyecto de mejora colectiva
		Min	366	24		15	36			15			
		Máx	600	42									18

## SUBGRUPO C1

			Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación					
			Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Memoria
TRAMO I (3años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 203 puntos													
	Mín	183	15			3							
	Máx	300	24										18
TRAMO II (3años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 221 puntos			Bloque 2 Conocimientos y competencias					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.					
				Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Memoria
	Mín	183	15			3	18						
TRAMO III (4años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 335 puntos.													
	Mín	244	21			3	24						
	Máx	400	36										18
TRAMO IV (4años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 335 puntos			Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.					
			Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Memoria
	Mín	244	21			6	24			4			
TRAMO V (5años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 412 puntos			Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.					
			Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Memoria
	Mín	305	24			9	30			8			
TRAMO VI (6años) OBJETIVO MÍNIMO ≥ 448 puntos			Bloque 2 Conocimientos y competencias.					Bloque 3 Gestión del conocimiento e innovación.					
			Formación recibida	Titulaciones oficiales	Docencia impartida	Competencias digitales	Competencias Profesionales	Diffusión del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Innovación	Colaboración con otras Administraciones	Participación proyectos institucionales	Memoria
	Mín	366	24			12	36			10			
	Mín	600	42										18

SUBGRUPO C2



## ANEXO II

### COEFICIENTES DE PONDERACIÓN DEL TIEMPO DE PERMANENCIA EN GRUPOS O SUBGRUPOS INFERIORES EN EL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL

<b>Grupos actuales</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>B</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>E</b>
<b>A1</b>	1	0,65	0,50	0,42	0,33	0,25
<b>A2</b>	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
<b>B</b>	1	1	1	0,83	0,67	0,50
<b>C1</b>	1	1	1	1	0,80	0,60
<b>C2</b>	1	1	1	1	1	0,75
<b>E</b>	1	1	1	1	1	1

### ANEXO III

#### GLOSARIO DE TÉRMINOS

##### 1) Documento de compromisos (artículos 14.2.d, 15.2 y 26.1)

Instrumento suscrito de manera conjunta por el personal evaluador responsable y el personal evaluado durante la entrevista inicial del proceso de evaluación del desempeño, en el que se fijan los objetivos que la persona evaluada debe alcanzar durante el período de evaluación en el contexto del área de tareas.

Este documento constituye la base para valorar el rendimiento individual y establecer un compromiso compartido sobre el desarrollo profesional.

##### 2) Entrevista de evaluación (artículo 26).

Reunión obligatoria entre el personal evaluador y el evaluado, en la que se analiza el desempeño profesional, se fijan objetivos, se proporciona retroalimentación y se identifican áreas de mejora para orientar el desarrollo y la mejora continua del personal evaluado.

La entrevista de evaluación del desempeño es un elemento clave dentro del procedimiento de evaluación individual del personal funcionario. Se contemplan dos tipos principales de entrevistas asociadas a cada período de evaluación anual: la entrevista inicial y la entrevista final.

a) Entrevista Inicial: es la primera etapa del proceso de evaluación del desempeño. Su propósito es determinar los objetivos a alcanzar por el personal evaluado durante el período de evaluación. Estos objetivos, junto con otros elementos como funciones, indicadores de logro y compromisos de mejora, se reflejan en el documento individual de compromisos.

b) Entrevista Final: se realiza una vez transcurrido cada período de evaluación. Consiste en un diálogo estructurado entre el personal evaluador y el personal evaluado. 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.

##### 3) Informe de evaluación del desempeño (artículos 16, 19 y 27).

Documento oficial que recoge la valoración final del desempeño del personal funcionario en un período determinado, resultado del proceso estructurado de evaluación regulado en el presente decreto. Incluye tanto la evaluación individual como, en su caso, la dimensión colectiva del desempeño.

Se elabora con base en criterios objetivos, medibles y previamente establecidos y tiene efectos relevantes en materia de retribución, carrera profesional, formación y planificación de recursos humanos.

##### 4) Portafolio de desempeño (artículo 26.4).

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. Es una herramienta obligatoria en el proceso de evaluación individual del desempeño, elaborada y presentada por el personal evaluado. El portafolio de desempeño es un documento o compilación que el personal evaluado deberá presentar como parte del procedimiento de evaluación del desempeño individual.

#### 5) Informe de rendimiento (artículo 16.1).

Es el documento que valora el logro de los objetivos individuales fijados en el documento de compromisos, mediante indicadores previamente establecidos, con una puntuación única en base 100.

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 dentro de la evaluación individual.

#### 6) Informe de desempeño de competencias básicas (artículo 16.2).

Es el documento que valora las competencias básicas del personal evaluado, mediante indicadores específicos y una escala de puntuación del 1 al 4, convertida en una nota única en base 100.

Este informe es un componente clave de la evaluación individual del desempeño y se centra específicamente en la valoración del área contextual y organizacional.

#### 7) Informe de desempeño colectivo (artículos 19).

Es el documento que refleja la valoración anual del cumplimiento de los objetivos estratégicos y metas del conjunto de una unidad administrativa, utilizando indicadores ponderados que se expresan en base 100 para evaluar su rendimiento global.

El Informe de desempeño colectivo es el documento que plasma el resultado de la evaluación colectiva del personal. Es una de las dos dimensiones de la evaluación del desempeño.

#### 8) Plan de Mejora Individual (artículo 17).

El Plan de Mejora Individual (PMI) es un instrumento de carácter personalizado y no obligatorio, que forma parte del procedimiento de evaluación del desempeño regulado en el marco de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Surge a iniciativa del personal evaluador, cuando de la evaluación se detectan áreas susceptibles de mejora en el rendimiento o competencias del personal evaluado. Su finalidad es optimizar el desempeño de la persona evaluada a través de formación y la adecuación de recursos materiales o tecnológicos.

El PMI se construye de forma colaborativa entre ambas partes, con el fin de optimizar el desempeño profesional mediante:

- a) Propuestas de acciones formativas específicas.
- b) Ajustes o mejoras en recursos materiales o tecnológicos.
- c) Otras medidas orientadas al desarrollo profesional y organizacional.

#### 9) Proyecto de Mejora Colectiva (artículo 60.4):

Es un conjunto de acciones, iniciativas o propuestas desarrolladas por una persona funcionaria, con el fin de mejorar el funcionamiento, la eficiencia o la calidad de los servicios prestados por su unidad administrativa.

Este proyecto debe:

- a) Estar orientado a los objetivos estratégicos del área.
- b) Contribuir a optimizar procesos internos.
- c) Fomentar la innovación.
- d) Elevar el nivel de satisfacción de las personas usuarias o del equipo.
- e) Generar un impacto positivo y medible en el rendimiento colectivo y en la calidad del servicio público.

#### 10) Conducta profesional.

Conjunto de comportamientos, actitudes y formas de actuación que una persona funcionaria manifiesta en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con los principios éticos, los valores del servicio público, las normas de convivencia en el entorno laboral y el cumplimiento diligente de sus obligaciones. La conducta profesional incluye aspectos como la responsabilidad, la colaboración, el respeto, la integridad, la iniciativa y la orientación al servicio público.

#### 11) Desempeño profesional.

Grado de cumplimiento y calidad con que una persona empleada pública realiza las funciones, tareas y responsabilidades propias de su puesto de trabajo, de acuerdo con los objetivos asignados, los estándares establecidos y los principios del servicio público. El desempeño profesional comprende tanto los resultados obtenidos como la manera en que se alcanzan, incluyendo la eficacia, la eficiencia, la mejora continua, la actitud ante el trabajo y la contribución al funcionamiento de la unidad organizativa.

#### 12) Unidad administrativa.

Órgano organizativo con funciones definidas y dotado de personal y medios, responsable de la coordinación y ejecución de actividades en un ámbito funcional concreto. A efectos del presente decreto, se entenderá por unidad administrativa la jefatura de servicio, como nivel de referencia para la evaluación colectiva del desempeño y la articulación de la carrera profesional horizontal.

#### 13) Instrumento de Planificación Estratégica (artículo 20).

El instrumento de planificación estratégica es el documento marco que define los objetivos, resultados e indicadores que deben alcanzarse en un período determinado por las Consejerías, agencias y demás órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía.

Este instrumento constituye la base para la evaluación del desempeño, tanto en su dimensión individual como colectiva, y debe garantizar la coherencia entre los objetivos institucionales, las funciones de las unidades administrativas y los compromisos profesionales del personal.

14) Memoria anual de la jefatura de servicio (artículo 19.2 y 19.4).

Memoria anual de la jefatura de servicio es el documento técnico que recoge la información, valoración y análisis del grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos asignados a la unidad administrativa durante el ejercicio evaluado, conforme al instrumento de planificación estratégica correspondiente.



## ANEXO IV

### VALORACIÓN Y CÓMPUTO DE LOS FACTORES DEL SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL

a) Bloque 1: trayectoria, actuación profesional y calidad de los trabajos realizados. Incluye el siguiente factor valorable: evaluación del desempeño.

Puntuación obtenida en la evaluación del desempeño, conforme a lo establecido en los artículos 16, 19 y 22 del presente decreto.

En los procesos de consolidación de los tramos V y VI de la carrera profesional, cuando no resulte posible acreditar el acceso al tramo correspondiente por insuficiencia de la puntuación obtenida y se constate que en uno de los ejercicios evaluados ha existido una desviación a la baja en el factor de evaluación del desempeño, la persona interesada podrá solicitar que, para el tramo de que se trate, en lugar del resultado de la suma aritmética de las puntuaciones obtenidas se compute la media de las alcanzadas en los restantes ejercicios del mismo.

b) Bloque 2: conocimientos y competencias. Incluye los siguientes factores valorables:

1.º Formación recibida.

- Se valorará por 0,2 por hora de formación recibida en la forma indicada en el artículo 50.

- Puntuación por nivel de idioma: Los conocimientos de idiomas se valorarán por el nivel máximo acreditado conforme al MCERL. La obtención de un nivel superior respecto del ya valorado dará derecho a una nueva valoración, que únicamente tendrá en cuenta el nivel más alto acreditado.

Nivel MCERL	Puntos
A1	1
A2	2
B1	4
B2	6
C1	8
C2	10

2.º Titulaciones oficiales.

La puntuación por este mérito será hasta un máximo de 16 puntos, con el siguiente desglose:

- Por el título de Doctorado: 16 puntos por cada uno.
- Por el título de Grado, Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería: 14 puntos por cada uno.
- Por el título de Diplomatura Universitaria o equivalente: 12 puntos por cada uno.
- Por el título de Máster Universitario Oficial: 12 puntos por cada uno.
- Por el resto de titulaciones: 10 puntos por cada una.

3.º Docencia impartida, tutorización y mentorización.

Se valorará por 1 punto por hora de docencia, tutorización o mentorización referida en el artículo 52.

4.º Competencias digitales.

Se valorará por 3 puntos por cada certificación obtenida según lo dispuesto en el artículo 53.

5.º. Competencias profesionales.

Se valorará con una puntuación de 1 a 4 cada competencia, según lo dispuesto en el artículo 54. Para calcular la puntuación final del factor competencias profesionales se aplicarán los siguientes coeficientes de ponderación sobre la suma de las puntuaciones de las competencias, determinados en función del número de competencias definidas para cada puesto de trabajo y tramo.

	TRAMOS			
NÚMERO DE COMPETENCIAS	I-II	III-IV	V	VI
4	2,2500	3,0000	3,7500	4,5000
5	1,8000	2,4000	3,0000	3,6000
6	1,5000	2,0000	2,5000	3,0000
7	1,2857	1,7143	2,1429	2,5714
8	1,1250	1,5000	1,8750	2,2500
9	1,0000	1,3333	1,6667	2,0000
10	0,9000	1,2000	1,5000	1,8000

c) Bloque 3: gestión del conocimiento e innovación. Incluye los siguientes factores valorables:

1.º Difusión del conocimiento.

Se valorará por 4 puntos en cada ponencia o participación en congresos, seminarios y jornadas con participación directa, y con 5 puntos la publicación en artículos y revistas oficiales, según lo dispuesto en el artículo 55.

2.º Transferencia del conocimiento.

Se valorará por 8 puntos la participación en cada programa anual de los grupos de trabajo de transferencia del conocimiento según lo dispuesto en el artículo 56.2.b) o cada participación en el programa TRANSFER u otro con la misma finalidad desarrollado por el Instituto Andaluz de Administración Pública.

Se valorará igualmente la formación recibida específica en gestión del conocimiento, a elección de la persona interesada con respecto al apartado de formación recibida, en este apartado a 0,2 puntos por hora, hasta un máximo de 7,5 puntos en este factor por tramo a acreditar.

Se valorará con 4 puntos cada acción de acompañamiento, orientación o transferencia del conocimiento práctico dirigidas a personal funcionario en prácticas o en fase de incorporación, así como la realización de tareas de apoyo y acompañamiento a personal con discapacidad intelectual, con un máximo de dos acciones del mismo tipo por anualidad, según lo establecido en el artículo 56.2.c) y d).

Un programa no podrá ser evaluado como mérito en este factor hasta no haber finalizado y haber sido acreditado.

### 3.º Innovación.

Se valorará por 8 puntos la participación en cada programa anual de los grupos de trabajo sobre innovación pública según lo dispuesto en el artículo 57.2.

Se valorará la formación recibida específica en innovación, a elección de la persona interesada con respecto al apartado de formación recibida, en este apartado a 0,2 puntos por hora, hasta un máximo de 7,5 puntos en este factor por tramo a acreditar.

Una acción no podrá ser evaluada como mérito en este factor hasta no haber finalizado y haber sido acreditado.

### 4.º Colaboración con otras Administraciones.

En el caso de tratarse de convenios de colaboración, se valorará la participación en acciones de este factor con 8 puntos si el programa tiene una duración de al menos 9 meses y 4 puntos si tiene menor duración.

La integración en grupos de trabajo formalmente constituidos con otra Administración Pública se valorará con 6 puntos si el grupo de trabajo tiene una duración de al menos 9 meses y 3 puntos si tiene una duración menor.

Una acción de este factor no podrá ser evaluada como mérito en este factor hasta no haber finalizado y haber sido acreditado.

### 5.º Participación en proyectos institucionales y participación en tribunales y comisiones de procesos selectivos para el acceso, promoción o provisión de puestos de trabajo.

Se valorará con 8 puntos la participación en proyectos institucionales, participación en tribunales y comisiones de procesos selectivos para el acceso, promoción o provisión de puestos, así como la recepción de programas de mentoría individual por parte del Instituto Andaluz de Administración Pública, según lo dispuesto en el artículo 59.

Se valorará con 4 puntos el haber recibido programas grupales de mentoría por parte del Instituto Andaluz de Administración Pública a todo el personal de la unidad administrativa correspondiente que haya acreditado su participación en el mismo, según lo dispuesto en el artículo 59.

Una acción no podrá ser evaluada como mérito en este factor hasta no haber finalizado y haber sido acreditado.

6.º Proyecto de mejora colectiva o, en su caso, memoria.

Si el proyecto o memoria se califica como apto, obtendrá una puntuación de 18 puntos.

# ANEXO V

## TABLAS DE MODELO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Complemento por desempeño. Cuantía anual.

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

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

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

## ANEXO VI

### TABLAS DE IMPLANTACIÓN PROGRESIVA Y CALENDARIO DE EFECTOS ECONÓMICOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL

#### 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 €

#### CARRERA HORIZONTAL (Porcentajes anuales acumulables)

Año	Tramo	Coeficientes
26	I	100%
26	II	20%
27	II	80%
27	III	45%
28	III	55%
28	IV	60%
29	IV	40%