

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

Expediente 2025/NOR/0018

ANTECEDENTES

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

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

El presente informe se emite en virtud de la competencia en materia de asistencia jurídica atribuida a esta Secretaría General Técnica por los artículos 29.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y 9.a) del Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública. Por su parte, el referido artículo 9 del citado Decreto determina, en su apartado g), que es competencia de la Secretaría General Técnica emitir el informe preceptivo en la tramitación de todas las disposiciones de carácter general.

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


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

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera. Marco normativo. Competencia y rango.

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



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 1/23	



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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 2/23	



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

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

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

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

En similares términos se pronuncia el artículo 1.l) del Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 3/23	



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

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

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

Segunda. Tramitación.

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 4/23	



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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 5/23	



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 6/23	



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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 7/23	



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

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

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

Tercera. Objeto y estructura del proyecto normativo.

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 8/23	



Cuarta. Comentarios al contenido.

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

I.- Consideraciones de carácter general.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 9/23	



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

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

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

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

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

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

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

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

II.- A la parte expositiva.

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 10/23	



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

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

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

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

III.- A la parte dispositiva.

1.- Al articulado.

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 11/23	



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

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

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


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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 12/23	



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

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

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

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

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

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

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

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

Este precepto plantea varias cuestiones confusas.

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 13/23	



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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 14/23	



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 15/23	



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRA	PÁG. 16/23	



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 17/23	



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 18/23	



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 19/23	



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 20/23	



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

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

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

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

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

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

2.- A la parte final.

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 21/23	



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

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

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

3.- A los Anexos.

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 22/23	



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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Asesora Técnica

Fdo.: Mercedes Rojo del Junco

Vº.B.º:


El Jefe del Servicio de Legislación y Recursos

Fdo.: Manuel Rodríguez Ruiz

Conforme,

El Secretario General Técnico

Fdo.: Antonio Morilla Frías

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO MORILLA FRIAS	23/03/2026	
	MANUEL RODRIGUEZ RUIZ		
	MERCEDES ROJO DEL JUNCO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmYW3VXBAAAVJTYA2V7T8MWDXRRA	PÁG. 23/23	