

Referencia: IEF_CO_GOB_00083_2025

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

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

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

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

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

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

1 / 12



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



Antecedentes y justificación

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

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

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

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

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

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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



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



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

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

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

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

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

Valoración de la incidencia económico financiera

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

CARRERA HORIZONTAL (Porcentajes anuales acumulables)

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

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

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

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



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

ESTIMACIONES 2026 a 2030 PERSONAL FUNCIONARIO

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

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

En relación con los efectos retroactivos de esta primera convocatoria, la memoria de la Dirección general de Recursos Humanos y Función Pública, de fecha 17 de marzo de 2026, incluida en el expediente, remitida tras el último requerimiento realizado por este centro directivo, explica que las cuantías económicas previstas se establecen para cada ejercicio presupuestario en términos anuales y no como importes susceptibles de fraccionamiento dentro del propio ejercicio en función de la fecha de reconocimiento administrativo del encuadramiento. Por tanto, dichas cuantías deben entenderse como importes anuales asociados al tramo correspondiente, conforme al calendario de implantación progresiva previsto. Se concluye en esta memoria que la determinación de efectos económicos desde el inicio del ejercicio 2026 resulta coherente con la configuración anual de las cuantías previstas y con el calendario de implantación económica establecido tanto en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de 12 de noviembre de 2025, como el Acuerdo de la Mesa Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía de 10 de noviembre de 2025, ratificados ambos por el Consejo de Gobierno, fijando los compromisos de carácter económico-presupuestario asociados a la implantación del sistema, y estando prevista la financiación correspondiente al ejercicio 2026 en su integridad.

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



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

Complemento por desempeño. Cuantía anual.

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

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

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

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



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

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

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

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

9 / 12



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

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

Conclusión

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

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

No obstante, se hacen las siguientes consideraciones:

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



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



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

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

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

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

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

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



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



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

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

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

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

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

Lo que se informa a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS



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

