

INFORME COMPLEMENTARIO AL DE 25 DE MARZO DE 2026, DE VALORACIÓN DEL TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA Y DE LOS INFORMES EMITIDOS POR LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO.

En cumplimiento de lo dispuesto en la instrucción quinta, apartado 2.d), 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, se emitió con fecha 25 de marzo de 2026 informe de valoración de todas las observaciones, alegaciones y aportaciones recibidas en el trámite de audiencia e información pública realizado en el procedimiento de elaboración y aprobación del proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía, así como de las contenidas en el informe de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, que fue emitido el 8 de enero de 2026. El informe de la Secretaría General para la Administración Pública, de 1 de diciembre de 2025, no realizaba observaciones al texto del proyecto de decreto.

Como se indicaba en el informe de valoración que ahora se complementa, se solicitó informe de la Dirección General de Presupuestos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económica-financiera. Con fecha 16 de enero y 11 de marzo de 2026 realizó sendos requerimientos, emitiéndose el informe el 31 de marzo de 2026.

El sentido del informe de la Dirección General de Presupuestos es favorable, si bien contiene una serie de observaciones sobre el reparto de remanentes regulado en el artículo 24 del proyecto de decreto, considerándose la necesidad de introducir tres modificaciones en la redacción del mismo, relacionadas con el impacto económico y presupuestario del proyecto normativo, para clarificarlo. Ninguna de estas modificaciones afecta a la regulación material de la evaluación del desempeño, ni al procedimiento previsto para la misma. Así, las dos primeras son aclaratorias de conceptos técnicos de gestión económica y presupuestaria y acordes con los criterios expuestos por este centro directivo en la Memoria de respuesta al segundo de los requerimientos de la Dirección General de Presupuestos, que consta como documento incorporado al expediente administrativo; por su parte, la tercera modificación se refiere a una cuestión ya prevista en el proyecto de decreto que, no obstante, para mayor claridad, se concreta nuevamente en el citado artículo 24:

1.- «... 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 la Memoria de respuesta al segundo requerimiento de la Dirección General de Presupuestos de 11 de marzo de 2026 se hacía constar que «la referencia contenida en el artículo 24.2 del proyecto de decreto al eventual reparto de remanentes no supone garantía de percepción ni reconocimiento de crédito alguno a favor del personal, ni permite el arrastre de cantidades a ejercicios posteriores, sino que se circunscribe, en su caso, a la redistribución interna de excedentes técnicos que pudieran

producirse dentro de la cuantía global máxima autorizada para el ejercicio correspondiente y siempre que concurren los requisitos establecidos para la percepción del complemento por desempeño.»

Se añade un segundo párrafo al artículo 24.2 para añadir la definición de remanentes en el sentido indicado en la referida Memoria.

2.- *«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 envoltura 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.»*

En la Memoria de respuesta al segundo requerimiento de la Dirección General de Presupuestos de 11 de marzo de 2026 se hacía constar lo siguiente: *«Respecto del nivel de gestión para el abono de los remanentes, será el mismo que corresponda para el del complemento de evaluación del desempeño de acuerdo con las competencias reguladas en el proyecto de decreto para resolver.»*

Se añade en el nuevo segundo párrafo del artículo 24.2 la previsión del nivel de gestión para el abono de los remanentes, en el sentido indicado en la referida Memoria.

3.- *«... 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 el artículo 12 del proyecto de decreto se establece que *«La evaluación del desempeño individual se realizará con periodicidad anual y seguimiento continuado y estará referida a la actuación profesional del personal funcionario durante el año natural inmediatamente anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 25»*. Este artículo 25 es el que regula qué se entiende por desempeño efectivo, y dice en su apartado 2 que *«2. El desempeño efectivo se determinará en proporción al tiempo real de prestación de servicios durante el año. La medición se efectuará a 31 de diciembre del ejercicio»*. Por tanto, aunque se considera que el proyecto de decreto ya contiene esta regulación, se añade un nuevo apartado 4 al artículo 24 (el último párrafo del apartado 2 se renumera como apartado 3, para mayor claridad de la regulación), añadiendo la referencia a esta cuestión.

4.- Como consecuencia de todo lo anterior, la redacción del artículo 24 queda del siguiente modo:

Artículo 24. Complemento por desempeño.

1. El complemento por desempeño es la retribución de carácter variable y periodicidad anual prevista en el artículo 66.2.d) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, vinculada a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, y que será proporcional a la puntuación obtenida en la evaluación del desempeño. Su finalidad es retribuir la contribución efectiva del personal a los objetivos organizativos y a la mejora continua en la prestación de los servicios públicos, atendiendo al grado de cumplimiento de los indicadores y criterios previamente fijados para cada período de referencia.

2. Las cuantías globales máximas a abonar por dicho concepto se establecerán para cada anualidad en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin perjuicio de lo establecido en el anexo V para los ejercicios indicados en el mismo. En el caso de que en un ejercicio se produjesen

ANTONIO PARRALO VEGAZO		06/04/2026	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	BndJAAXACDTGLZESFZ6MQD3XNWSGG2	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

remanentes de la cuantía global máxima autorizada para el mismo, estos se repartirán entre aquellas personas que en dicho ejercicio hayan obtenido, como mínimo, un resultado del 65% en la valoración de la dimensión individual. La ponderación aplicable al reparto de los remanentes estará en función del resultado obtenido por cada persona en la dimensión individual.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, se entenderá por remanentes los excedentes técnicos que pudieran producirse por la diferencia entre el crédito global máximo autorizado para el ejercicio correspondiente en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y las cantidades a abonar efectivamente devengadas tras la evaluación de dicho ejercicio, siempre que concurren los requisitos establecidos para la percepción del complemento por desempeño. El nivel de gestión para el abono de los remanentes será el mismo que corresponda para el del complemento de evaluación del desempeño, de acuerdo con las competencias reguladas en el artículo 28.2.

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

3. La cuantía a percibir por el complemento de desempeño será proporcional al tiempo de desempeño efectivo durante el ejercicio evaluado al que corresponda, conforme a lo establecido en el artículo 25.

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA.

ANTONIO PARRALO VEGAZO		06/04/2026	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	BndJAAXACDTGLZESFZ6MQD3XNWSGG2	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	