

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

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

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

ANTECEDENTES

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

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

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

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


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

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

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

- *Notificaciones realizadas para dar cumplimiento al trámite de audiencia.*
- *Justificantes de envío de dichas notificaciones.*



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 1/43	



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

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

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

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

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

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

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

(...)

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 2/43	



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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 3/43	



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 4/43	



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

“Artículo 20. La evaluación del desempeño.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 5/43	



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 6/43	



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

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

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

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

b) Acuerdo de 26 de noviembre de 2025, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de 12 de noviembre de 2025, por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de Función Pública de Andalucía, señalándose en su parte expositiva,

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 7/43	



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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 8/43	



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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 9/43	



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

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

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

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

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

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

6.1.- Consideraciones preliminares y generales.

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 10/43	



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

6.2.- Parte expositiva:

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

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

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

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

6.3.- Parte dispositiva.

6.3.1- Artículo 1.

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

6.3.2- Artículo 2.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 11/43	



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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 12/43	



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

6.3.3- Artículo 4.

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

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

6.3.4.- Artículo 6.

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

6.3.5.-Artículo 8.

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

6.3.6.- Artículo 9.

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 13/43	



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

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

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

6.3.7.- Artículo 11.

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

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

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

6.3.8.- Artículo 13.

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 14/43	



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

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

6.3.9.- Artículo 14.

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 15/43	



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

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

6.3.10.- Artículo 15.

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

6.3.11.- Artículo 19.

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

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

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

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

6.3.12.-Artículo 22.

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

6.3.13.- Artículo 24.

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 16/43	



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

6.3.14.- Artículo 25.

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 17/43	



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

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

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

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

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

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

“Artículo 27. Informe de evaluación del desempeño.

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 18/43	



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 19/43	



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

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

“Artículo 28. Procedimiento de evaluación del desempeño”.

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 20/43	



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

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

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

6.3.19.- Artículo 30. Órgano Técnico de Revisión.

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221FOA7A965729	PÁG. 21/43	



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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 22/43	



6.3.21.1.- Se reitera lo expresado en la *consideración 6.3.Z*, sugiriéndose la supresión de dicho precepto, difiriéndose la creación de la Comisión Central Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía a una futura norma que tenga por objeto y ámbito de aplicación todo ese personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 23/43	



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

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

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

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

6.3.23.- Artículo 33. Constitución y composición.

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

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


6.3.24.- Artículo 34. Funciones.

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

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

6.3.25.- Artículo 35. Funcionamiento.

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 24/43	



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

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

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

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

6.3.26.- Artículo 36. Medios personales y materiales.

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

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

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

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

6.3.28.- Artículo 40. Funcionamiento de la Comisión.

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 25/43	



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

6.3.29.- Artículo 41. Medios personales y materiales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 26/43	



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

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

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

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

1. A efectos del cumplimiento de los períodos mínimos de permanencia exigidos para el acceso y progresión en la carrera horizontal, se computará como tiempo de servicios efectivos aquel en que el personal funcionario se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Excedencia por cuidado de familiares.
- b) Excedencia por razón de violencia de género.
- c) Excedencia por razón de violencia terrorista.
- d) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público andaluz.
- e) Excedencia forzosa.
- f) Servicios especiales.
- g) Permisos por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural y cuidado de hijos o hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- h) Situaciones de incapacidad temporal.
- i) Disfrute del crédito de horas sindicales.

Igualmente, se computará el tiempo correspondiente a cualquier otra situación que legalmente tenga la consideración de servicio activo o que se declare expresamente computable a efectos de carrera profesional”.

De entrada, cabría objetar que la regulación de una cuestión de tanta trascendencia no se integre en el articulado del Decreto, y se lleve a una disposición adicional, ya que, en definitiva, los años de permanencia es uno de los requisitos de participación de la carrera horizontal- art. 46.a)-. Por lo que insistimos en la necesidad de que este extremo se incorpore en el artículo 44.

A su vez, adelantando el estudio de esta cuestión- ya que se trata en la DA Quinta-, hemos de objetar que se venga a identificar como situación administrativa especial distinta al servicio activo las siguientes que pasamos a relacionar: g) Permisos por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural y cuidado de hijos o hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave: h) Situaciones de incapacidad temporal: i) Disfrute del crédito de horas sindicales.

Hemos de indicar, que los supuestos arriba señalados estarían integrados en la situación administrativa de servicio activo. Por lo que, no cabe duda de que los servicios prestados en dichas situaciones valdrán para los correspondientes períodos de permanencia.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 27/43	



En este sentido, la propia LFPA recoge en el artículo 144 como “Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera”, a saber:

“1. El personal funcionario de carrera se hallará, en los términos establecidos por la normativa estatal de carácter básico y con las particularidades que se disponen en este título, en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones públicas.
- d) Excedencia voluntaria.
- e) Excedencia forzosa.
- f) Expectativa de destino.
- g) Suspensión de funciones.

2. El cambio de situación administrativa de quienes no se encuentren en servicio activo podrá tener lugar siempre que se reúnan los requisitos exigidos en cada caso, sin necesidad del reingreso previo al servicio activo.”


A su vez, añade el artículo 145, relativo al “Servicio activo”, que:

“1. Se hallará en situación de servicio activo quien preste servicios como personal funcionario de carrera en la Administración pública, y siempre que no le corresponda quedar en otra situación.

2. Quien esté en situación de servicio activo disfrutará de todos los derechos inherentes a su condición de personal funcionario de carrera y quedará sujeto a los deberes y responsabilidades derivados de la misma”.

Cuestión distinta es el tratamiento que, a otros efectos, la norma pretenda dar a aquellos funcionarios que se encuentren en dichos supuestos. Nos referimos, en particular, a la evaluación del desempeño que, como ya hemos adelantado, reviste un carácter individual y se erige en factor determinante de la carrera horizontal. Sobre esta cuestión volveremos posteriormente.

Retomando el estudio del artículo 43, apartado 3, aconsejamos como redacción, las que se acometen otras normativas, tanto estatal como de otras Administraciones- vid. art. 122.4 RD Ley 6/2023, de 12 de diciembre; art. 14.2 Decreto 127/2021, de 17 de noviembre, de la Junta de Extremadura; artículo 34. 1 del Decreto 68/2025, de 2 de septiembre, de la Comunidad de Madrid y artículo. 3.3 de la Normas Reguladoras de la carrera Profesional Horizontal de la Cámara de Cuentas de Andalucía.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 28/43	



Es por ello, que se propone como posible redacción

“A efectos del cumplimiento de los períodos mínimos de permanencia exigidos para el acceso y progresión en la carrera horizontal, se computará los servicios prestados en servicio activo y demás situaciones administrativas asimiladas al servicio activo a efectos de carrera que establezca la normativa de aplicación, y en todo caso,

- a) *Servicios Especiales*
- b) *Servicio en otras Administraciones públicas.*
- c) *Excedencia por cuidado de familiares.*
- d) *Excedencia por razón de violencia de género.*
- e) *Excedencia por razón de violencia terrorista.*
- f) *Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público andaluz.*
- g) *Excedencia forzosa”.*

6.3.31.3. Como mejora de técnica normativa, en el apartado 1, y en cada uno de los tramos en los que se indican los años de permanencia, debería precisarse expresamente **el momento inicial a partir del cual comienza su cómputo.**

6.3.32.- Artículo 44. Inicio de la carrera horizontal.

6.3.32.1.- Apartado 1, debería incluir una referencia a la situación de encuadramiento inicial que se regula en la Disposición Transitoria Primera, por lo que se sugiere como redacción *“Sin perjuicio de lo señalado en la Disposición Transitoria Primera, la carrera horizontal dentro de cada grupo o subgrupo comienza, en todo caso, en el tramo I inicial, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente, previa solicitud de la persona interesada.”*

6.3.32.2.- Los apartados 3 y 4 de este **artículo 44,** así como, la regulación contenida en el artículo 45 en su apartado 2, responden a la misma situación, por lo que se aconseja se integre toda esta regulación en un mismo artículo

6.3.33.- Artículo 45. Consolidación del tramo I.

Al margen de lo ya señalado respecto al apartado 2, no se alcanza a comprender la regulación específica prevista para la consolidación del tramo I, sin que exista una previsión equivalente para los restantes tramos.

En este sentido, salvo error involuntario, debe entenderse que la consolidación de los distintos tramos de la carrera requiere, con carácter general, tanto el cumplimiento de los períodos de permanencia establecidos para cada uno de ellos como la obtención de tres evaluaciones positivas del desempeño.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 29/43	



Por ello, se considera conveniente revisar la redacción y el contenido de este precepto, a fin de dotarlo de coherencia y evitar posibles interpretaciones contradictorias.

6.3.34.- Artículo 46. Requisitos de Participación

6.3.34.1.- En el **apartado a)**, advertir que, como mejora de redacción, se propone la siguiente, por resultar actualmente el texto algo reiterativo, a saber:

“a) Reunir los años completos de permanencia regulados en el artículo 43, referidos a la fecha de inicio del plazo de presentación de la solicitud de participación en la correspondiente convocatoria.

En ningún caso podrán valorarse más de una vez los años de permanencia que ya hayan sido tenidos en cuenta para el inicio o ascenso en otros tramos de la carrera horizontal”.

6.3.34.2.- En el **apartado b)**, en la medida que se está regulando la evaluación del desempeño como requisito, no nos parecería correcto que se señale en este mismo apartado en su parte final *“Las evaluaciones positivas del desempeño son también un factor valorable de la forma establecida en el artículo 48”*. Entendemos que este pronunciamiento debería incardinarse en otra disposición.

6.3.35.- Artículo 48.3, lo establecido en este precepto resultaría innecesario ya que se encontraría incardinado dentro del conjunto de principios y fundamentos de actuación del artículo 5

6.3.35.1.- Debe señalarse que el **factor de docencia impartida** recogido en el artículo 52 y el **factor de difusión de conocimiento** del artículo 55, presenten ciertas similitudes por lo que sería necesario establecer de una manera más clara las diferencias para evitar confusiones en el momento de su valoración.

6.3.36.- Artículo 64. Designación y composición.

6.3.36.1.- Por lo que se refiere a su composición, prevista en el **apartado tercero**, se sugiere que se concrete más la misma, siguiendo lo efectuado para el Órgano Técnico de Revisión de la evaluación del desempeño (artículo 30).

6.3.36.2.- De este forma, podría ser conveniente, a efectos de una mayor seguridad jurídica, que se concrete con mayor detalle quién ejercerá la presidencia, pareciendo lógico que la misma recayera, no en un miembro o vocal de la comisión, sino, por ejemplo, como sucede para el citado Órgano Técnico de Revisión, en la persona titular de la Secretaría General Técnica de la Consejería correspondiente o del órgano que expresamente se determine en la convocatoria cuando se trate de las entidades u órganos del artículo 62.2, a las que, de hecho, se adscribe dicho órgano colegiado.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 30/43	



6.3.36.3.- Igualmente, y en la línea de lo ya expuesto respecto de los miembros de las vocalías del Órgano Técnico de Revisión (*consideración 6.3.6.1*), se recomienda que se concreten más los perfiles de los mismos, exigiéndose como requisitos para formar parte de este órgano, que, según el artículo 64.1, tiene como función “*la aplicación objetiva, imparcial y homogénea del procedimiento de valoración del reconocimiento de la carrera horizontal en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía*”, el desempeño o conocimientos en materia de carrera horizontal o, en su caso, un nivel profesional mínimo, similar al que proponemos en la citada *consideración 6.3.6.1*.

6.3.36.4.- Por otro lado, habría de incorporarse una previsión relativa a la designación de suplentes (en el mismo número) para los miembros del órgano o titulares de las vocalías.

6.3.36.5.- Respecto de la sustitución de la persona titular de la secretaría, debe tenerse presente lo establecido en el artículo 95.1 de la LAJA, de forma que la sustitución deberá recaer en una persona con la misma cualificación y requisitos que su titular.

6.3.37.- Artículo 65. Funcionamiento.

Se sugiere que se incluya un apartado en el que se determine la válida constitución del órgano, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 17.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

6.3.38.- Artículo 67.

6.3.38.1.- El **apartado primero** de dicho precepto establece que “*Con una antelación mínima de un mes a la fecha establecida para el inicio de presentación de solicitudes el órgano directivo central con competencias en materia de función pública, mediante resolución dictada al efecto, convocará la comisión técnica central de valoración interdepartamental*”.

Al respecto, conviene indicar que en la medida en que la competencia para efectuar las convocatorias de carrera horizontal se atribuye a la persona titular de cada Consejería —artículo 62 del decreto—, resultaría conveniente introducir una previsión normativa que establezca la necesidad de que dichas convocatorias se realicen de forma simultánea por todas las Consejerías.

Ello no solo facilitaría el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67.1 citado, sino que además permitiría garantizar un tratamiento homogéneo en el conjunto de la Administración General de la Junta de Andalucía.

6.3.38.2.- Se recomienda que se incorpore una previsión relativa a la designación de suplentes (en el mismo número) para las personas titulares de las vocalías.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 31/43	



6.3.38.3.- Respecto del **apartado segundo**, consideramos que debe revisarse su redacción, ya que, a nuestro juicio, la remisión de dicho precepto a la sección anterior debería referirse exclusivamente a su funcionamiento, pero no a su composición, por cuanto la misma es distinta.

En todo caso, se reitera lo expresado en la consideración 6.3.37 (artículo 65), recomendándose que e incluya un apartado en el que se determine la válida constitución del órgano.

6.3.39.- En relación con el **artículo 72**, relativo a la **resolución del procedimiento**, en el último inciso del apartado 2, se alude a la posibilidad de una resolución favorable tras una desestimación por silencio administrativo. Tal y como expresamente se indica en dicho apartado, la regulación de los efectos de una resolución posterior a una desestimación por silencio administrativo se encuentra regulada en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Por tanto, dicha previsión en el proyecto de decreto no conlleva ninguna regulación adicional a lo dispuesto en la regulación básica estatal, por lo que dicha previsión podría suprimirse.

Por lo que respecta a los **recursos** que puedan interponerse contra la resolución del procedimiento, se establece en el **apartado segundo** que “*podrá ser objeto de recurso conforme a lo dispuesto en la legislación estatal de carácter básico sobre procedimiento administrativo común*”. Dicha remisión genérica a lo dispuesto en la normativa básica estatal debería ser objeto de una mayor concreción, por razones de técnica legislativa y de seguridad jurídica, especificándose que contra dicha resolución se podría interponer recurso potestativo de reposición, o recurso contencioso-administrativo. Dicha observación es igualmente extensible a lo previsto en el **artículo 28.3**, relativo a la revisión del informe de evaluación del desempeño, y en la disposición transitoria primera, apartado 4, relativo al encuadramiento inicial. En este último caso, también procedería recurso de reposición, ya que la dicha resolución dictada por la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública, al tratarse de una resolución dictada en materia de personal, pondría fin a la vía administrativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 112.d) de la LAJA.

6.3.40.- Capítulo VI, acomete la regulación de las **“Especialidades aplicables al personal funcionario interino”**.

Con carácter previo, aconsejamos que este Capítulo se dedique a regular no solo las especialidades del personal funcionario interino sino también las recogidas en la disposición adicional quinta antes comentada que, precisamente, aparece bajo la rúbrica de *“Carrera horizontal y evaluación del desempeño en situaciones de especial protección y otras situaciones justificadas.”*

Volviendo al estudio de este capítulo VI, que integra un único **artículo 74**, hemos de indicar que el **apartado primero** no hace sino reproducir lo ya señalado en el artículo 2.1 de este decreto, por lo que aconsejamos se elimine este pronunciamiento por reiterativo.

A su vez, aconsejamos que la regulación dispensada a los funcionarios interinos se integrase en dos artículos que abordan, de manera separada, la regulación del personal funcionario interino como tal y del interino que adquiera, posteriormente, la condición de funcionario de carrera.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 32/43	



Respecto a la primera de las situaciones, la regulación del artículo 74 es parca y no regula determinadas situaciones- como, por ejemplo, su cese-. En este sentido se aconseja, de modo semejante a otras normativas de carrera horizontal esta posible regulación

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

1. De acuerdo con el artículo 2.1 del presente decreto el personal funcionario interino tiene derecho a la carrera horizontal en las mismas condiciones que el funcionario de carrera, en tanto mantenga su vínculo temporal con la Administración.

2. Los funcionarios interinos que cesen en su vinculación temporal pero que sean posteriormente nombrados como tales, tendrán derecho a reanudar su carrera profesional horizontal a partir de su nueva incorporación, incluido el abono del complemento de carrera que, en su caso, pudieran tener anteriormente reconocido, y ello mientras conserven el nuevo vínculo.

Asimismo, los servicios prestados con anterioridad al nuevo nombramiento que no hubieran sido todavía objeto de valoración para acceder a un nivel o para avanzar a otro, así como las evaluaciones del desempeño obtenidas en esos períodos anteriores de prestación de servicios y el resto de los méritos que haya podido adquirir durante dichos períodos serán tomados en consideración para consolidar el siguiente nivel.

A su vez, como señalábamos, la regulación del actual apartado 2 de este artículo 74, podría integrar otro artículo, sería el artículo 75 que regulara la situación del Personal funcionario interino que adquiere la condición de funcionario de carrera.

6.3.41.- La disposición adicional primera, relativa a “**Cuerpos y especialidades de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía con normativa específica de regulación**”, sería susceptible de mejor redacción.

6.3.41.1. Con carácter previo, reiterar lo ya señalado en la consideración 6.3.2.1, esto es, “En relación con lo dispuesto el segundo párrafo del artículo 2.1 advertiremos que el mismo resultaría reiteración de lo dispuesto, a su vez, en la Disposición Adicional Primera del proyecto de decreto. Sin perjuicio de lo anterior y para el supuesto de que se mantengan ambas previsiones se recomienda, por seguridad jurídica y a fin de evitar discordancias internas en el texto, que se concuerde adecuadamente la literalidad de este párrafo con lo dispuesto, a su vez, en la Disposición Adicional Primera del proyecto de decreto.”

6.3.41.2 Siguiendo con el estudio de esta disposición, el texto señala “Los cuerpos y especialidades de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía que cuenten con normativa legal específica reguladora de su régimen de personal se registrarán por lo dispuesto en dicha normativa, con independencia de que se encuentren o no expresamente mencionados en la disposición adicional octava de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 33/43	



En lo no regulado expresamente por esa normativa específica, será de aplicación supletoria la Ley 5/2023, de 7 de junio, así como lo dispuesto en este decreto.”

De entrada, debería suprimirse el término “legal” que se traslada al contenido de la disposición, en la medida que existe normativa específica de cuerpos y especialidades de personal funcionario que no tiene rango de ley, y que rige como normativa particular.

A su vez, entendemos que, al hilo de lo ya señalado en el artículo 2.1, en su párrafo segundo, la cita a su normativa específica debería referirse a las materias que regula este decreto, esto es, evaluación de desempeño y carrera horizontal.

6.3.42.- Disposición adicional segunda, relativa a la Garantía **Retributiva**, no hace sino reproducir lo ya señalado al respecto en la disposición transitoria quinta de la Ley 5/2023, de 7 de junio, por lo que entendiendo que sea necesario mantener esta disposición, se aconseja iniciar el precepto señalando “*De acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Quinta LFPA (...)*”.

6.3.43.- La Disposición adicional tercera, bajo la denominación de “**Personal procedente de otras Administraciones Públicas**”, se ocupa de la homologación de los sistemas de evaluación del desempeño y de carrera horizontal de dicho personal, por lo que su regulación debería cohonestarse con la **disposición adicional sexta**, relativa a la “*Comisión Central de Homologación*”.

Relativa a la regulación de ambas disposiciones, hemos de objetar que no se establece cuáles serían los criterios de homologación a tener en cuenta por la señalada Comisión, así como tampoco se regula el procedimiento de homologación a que se refiere la disposición adicional sexta.

6.3.44.- Disposición Adicional Quinta.

6.3.44.1. Reiterar lo ya señalado acerca de la necesidad de que esta disposición se integre en un Capítulo de “*Situaciones o supuestos Singulares*”. Asimismo, nos remitimos a lo ya señalado respecto a la regulación contenida en el apartado primero.

6.3.44.2. Relativo a su **apartado 2**, señala lo siguiente (el subrayado, es nuestro): “*El personal que se encuentre en alguna de las situaciones señaladas en el apartado anterior tendrá derecho a ser evaluado en el desempeño de sus funciones de forma ajustada y proporcional a su realidad administrativa, sin penalización por la falta de prestación efectiva de trabajo. A tal efecto, la puntuación asignada en el factor de la evaluación del desempeño en el ámbito de la carrera horizontal será la media global obtenida por el personal funcionario del mismo grupo o subgrupo de clasificación en la Administración General de la Junta de Andalucía, excluyendo el 10% de las puntuaciones más altas y el 10% de las más bajas*”

Al hilo de lo señalado *ut supra*, sobre el carácter individual de la carrera horizontal y la evaluación del desempeño, hemos de objetar que al personal que se encuentre en dichas situaciones se le atribuya una puntuación referida a la media global obtenida por el personal funcionario del mismo grupo o subgrupo. Esta

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 34/43	



solución, aparte de quebrar el carácter individual de la evaluación de cada funcionario, vulneraría principios fundamentales sobre los que se asienta la carrera profesional, en particular el de “*igualdad y no discriminación*”, así como, el de “*mérito*” – vid. artículo 5 del decreto-.

Por ello, siendo conscientes de que la norma debe articular una solución para el personal que se encuentre en estas situaciones, dicha solución debería basarse, en principio, en la evaluación del desempeño del funcionario en períodos anteriores a la situación de que se trate. A título meramente ejemplificativo, pueden citarse, entre otras, las previsiones contenidas en los artículos 56 y 57 del Decreto 68/2025, de la Comunidad de Madrid.

6.3.44.3. A su vez, relativo a los supuestos de Incapacidad Temporal, hemos de señalar que el tratamiento que hace al respecto la Ley 5/2023, de 7 de junio, diferencia, a efectos retributivos, la incapacidad temporal no declarada enfermedad profesional o accidente de trabajo, de la declarada como enfermedad profesional o accidente de trabajo- art. 76.2 y 3 LFPA-

6.3.44.4. Finalmente, como cuestión meramente formal y de técnica normativa aconsejamos sustituir la expresión “*de forma ajustada y proporcional a su realidad administrativa*” por “*de forma ajustada y proporcional a su situación administrativa*”.

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

6.3.45.1.- Se recomienda que, en la línea de lo preceptuado en el artículo 17.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, se contenga referencia a la válida constitución del órgano.

6.3.45.2.- En el citado precepto, si bien se alude al procedimiento de homologación, realmente no se contiene una regulación, aunque sea mínima, de dicho procedimiento, por lo que se sugiere al órgano que valore la posibilidad de introducir aspectos regulatorios de dicho procedimiento.

6.3.45.3.- Respecto del **apartado octavo**, relativo a la resolución de la Comisión Central de Homologación, sería recomendable que se concretara el pie de recurso que cabe contra la misma.

6.3.46.- RÉGIMEN TRANSITORIO

Un estudio especial merece el régimen transitorio que incorpora hasta siete disposiciones de especial trascendencia.

La **disposición transitoria primera** es la que se regula el “**Encuadramiento inicial del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía**”, que, por su interés, pasamos a reproducir (el subrayado, es nuestro):

“1. El encuadramiento inicial al que se refiere esta disposición transitoria solo será de aplicación al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.”

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 35/43	



2. A efectos de lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 5/2023, de 7 de junio, una vez que se produzca la entrada en vigor del presente decreto, la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública dictará resolución por la que se abrirá plazo para que el personal en servicio activo pueda solicitar voluntariamente el encuadramiento inicial.

3. El personal que, en el momento de la publicación de la resolución a la que se refiere el apartado anterior, no se encontrase en situación de servicio activo, podrá solicitar, en aplicación a la disposición transitoria segunda de la Ley 5/2023, de 7 de junio, ante la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública, su incorporación al tramo que corresponda, una vez se produzca su reingreso al servicio activo.

4. La persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública resolverá el encuadramiento inicial en los tramos I, II, III o IV en atención al número de años de permanencia, acreditados a 31 de diciembre de 2025. Dicha resolución será remitida a la Consejería en la que se encuentre adscrita la persona interesada para que, en el plazo máximo de un mes, resuelva el reconocimiento del tramo correspondiente y, en su caso, proceda al abono del complemento asociado al mismo, con efectos de 1 de enero de 2026. La falta de resolución expresa en el plazo indicado conllevará que las solicitudes a que se refiere el apartado 2 se entiendan desestimadas por silencio administrativo, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional trigésima segunda, letra a), de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Las resoluciones podrán ser objeto de recurso conforme a lo dispuesto en la legislación estatal de carácter básico sobre procedimiento administrativo común.

Para el personal que haya cambiado de grupo o subgrupo mediante un proceso selectivo en ejecución de una oferta de empleo público, en el período de tiempo utilizado para el cómputo de acceso al tramo que corresponda, se aplicará el coeficiente corrector recogido en el anexo II para el cómputo de los años necesarios, aplicable en los casos en los que por dicho cambio no pueda alcanzar el nivel I, II, III o IV al que sí habría accedido en aquel grupo o subgrupo de no haber realizado dicha promoción. A estos efectos, para todos los periodos se computarán los meses y días en el resto de subgrupos.

5. Con carácter excepcional y por una sola vez, el personal encuadrado inicialmente conforme a los apartados anteriores podrá solicitar el acceso al tramo V, o directamente al tramo VI, en cualquiera de las convocatorias que se celebren con posterioridad. Para ello deberá acreditar la permanencia total y acumulada a que se refiere el artículo 43 de este decreto para cada uno de los tramos V y VI respectivamente y haber cumplido, al menos, cuatro años de permanencia en el tramo IV reconocido. Las puntuaciones mínimas exigibles en los distintos factores se adecuarán proporcionalmente al período de permanencia acreditado y podrán valorarse los méritos obtenidos en los quince años anteriores a la entrada en vigor del presente decreto, incluido el transcurrido hasta la fecha de la convocatoria, con la excepción de los méritos regulados en el artículo 50.1, apartado b), y artículo 51 del presente decreto, que se valorarán aunque se hubieran obtenido fuera del período de quince años referido.

El complemento de carrera profesional que corresponda se percibirá de la forma establecida en el artículo 73.2.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 36/43	



6. Asimismo, el personal que, a la entrada en vigor de este decreto, se encontrase integrado en un cuerpo, escala o especialidad de naturaleza funcional, por haber accedido en virtud de alguno de los procedimientos de promoción convocados al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrá derecho a que el tiempo de servicios prestados como personal laboral en la categoría profesional de origen, que se le han tenido en cuenta en dicha promoción para el acceso a la condición de personal funcionario, le sea computado en su integridad a los efectos de la aplicación de la presente disposición transitoria.”

Relativa a esta disposición, realizamos las siguientes consideraciones:

6.3.46.1.- Este régimen transitorio, debe enmarcarse, necesariamente, en lo señalado en la Ley 5/2023, de 7 de junio. En este sentido, la disposición transitoria segunda de la citada LFPA señala “La incorporación a la carrera horizontal, una vez que se inicie, se producirá en el tramo que corresponda al número de años de permanencia, contabilizados de conformidad con lo establecido en el artículo 53”.

Es por ello, que, a priori, podría interpretarse que, con el régimen transitorio diseñado en el proyecto de decreto, pudiera no estar cumpliéndose la transcrita disposición transitoria segunda de la ley, en la medida que el encuadramiento inicial, con independencia del número de años, alcanzaría hasta el tramo IV.

No obstante, siendo una cuestión sumamente compleja y, sobre la que, según hemos podido constatar en derecho comparado se arbitran soluciones dispares – desde las más perjudiciales que suponen encuadrar a todo el personal en el primer tramo, hasta otras más benévolas que permiten el encuadramiento inicial en el Tramo correspondiente según el número de años-, no puede obviarse que nos encontraríamos ante el ejercicio de una potestad de autoorganización de la Administración, a lo que cabría añadir fundadas razones de índole presupuestario.

Resta añadir que la solución adoptada responde a la negociación alcanzada en el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 10 de noviembre de 2025, de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva del personal funcionario de carrera. Como quedó expuesto *ut supra*, este acuerdo queda ratificado por **Acuerdo de 12 de enero de 2026, del Consejo de Gobierno (BOJA núm. 13, de 21 de enero de 2026)**.

En dicho acuerdo, en el apartado referente al “**Desarrollo y estructura de la carrera horizontal**”, se señala (el subrayado, es nuestro):

“*Se realizará un encuadramiento inicial de carácter extraordinario mediante el cual al personal que cumpla los periodos de permanencia o antigüedad en el grupo o subgrupo correspondiente, se le reconocerá el tramo de carrera horizontal que le corresponda (I, II, III o IV), en función de los años acreditados

*Para el personal que haya cambiado de grupo o subgrupo mediante un proceso selectivo en ejecución de una oferta de empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el período de tiempo utilizado para el cómputo de acceso al tramo que corresponda, será de aplicación el coeficiente corrector indicado en el anexo, para el cómputo de los años necesarios aplicable en los casos en los que por dicho cambio

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 37/43	



no pueda alcanzar el Tramo I, II, III o IV al que sí habría accedido en aquel grupo o subgrupo de no haber realizado dicha promoción.

**Con carácter excepcional y por una sola vez, el personal encuadrado inicialmente conforme a los apartados anteriores podrá solicitar el acceso al tramo V o directamente al VI en cualquiera de las convocatorias que se celebren con posterioridad. Para ello deberá acreditar la permanencia total exigida para el acceso al tramo correspondiente y haber cumplido, al menos, las tres cuartas partes de la permanencia mínima exigida para el tramo a reconocer, aplicándose con análogos coeficientes a las puntuaciones mínimas exigibles, adecuándose al periodo de permanencia mínima exigida. (...).*

**Se garantiza un calendario de pago progresivo y verificable, formulado conforme a las disponibilidades presupuestarias, que contempla el de los Tramos I a IV en su totalidad entre 2026 y 2029, y de la totalidad del complemento de desempeño en el periodo comprendido entre 2029 y 2030, de manera que para el año 2029 se alcance la totalidad de los cuatro tramos correspondientes al encuadramiento inicial de carácter extraordinario, y en el 2030 la totalidad del complemento de desempeño.”*

No obstante, debería incorporarse una justificación suficientemente sólida que permita sostener la solución adoptada y evite cualquier duda al respecto.

6.3.46.2. Sobre el carácter retroactivo del encuadramiento inicial a 31 de diciembre de 2025.

Se señala en el **apartado cuarto**: “4. La persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública resolverá el encuadramiento inicial en los tramos I, II, III o IV en atención al número de años de permanencia, acreditados a 31 de diciembre de 2025.”

Al respecto, se advierte en el Informe de la Dirección General de Presupuestos, de fecha 31 de marzo de 2025 que:

“Por último, en lo relativo al eventual carácter retroactivo de los efectos económicos previstos en la disposición transitoria primera (fijados a 1 de enero de 2026), el sentido de este informe queda condicionado preceptivamente a la emisión de un dictamen previo del Gabinete Jurídico que avale la plena legalidad de su aplicación. Esta cautela resulta indispensable dado que la Dirección General de Presupuestos ha manifestado dudas sobre la fundamentación de dicha retroactividad, al no constar esta previsión de forma expresa en los textos originales de los Acuerdos de Mesa General y Sectorial de noviembre de 2025. Si bien la Administración sostiene que el derecho a la carrera nace con la Ley 5/2023, de 7 de junio, y que el encuadramiento inicial se basa en una situación administrativa consolidada a 31 de diciembre de 2025, lo cierto es que no ha existido para el colectivo de funcionarios de administración general una regulación específica previa que permita articular el devengo económico con anterioridad a la vigencia de este decreto. Así, el devengo de estas retribuciones desde el 1 de enero hasta al menos la fecha de vigencia de este decreto, no se ve amparada en norma alguna en vigor durante dicho periodo, más allá de las consideraciones generales establecidas en las normas legales sobre la oportunidad de su desarrollo normativo.

Por tanto, ante la ausencia de un desarrollo normativo previo del complemento y para salvaguardar el principio de seguridad jurídica, este centro directivo supedita su validación presupuestaria a que el Gabinete Jurídico confirme expresamente y con conocimiento previo de las dudas de este centro directivo contenidas en

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 38/43	



el presente informe, que el decreto constituye título suficiente para el reconocimiento de obligaciones económicas con efectos retroactivos.

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

Conviene señalar que la retroactividad de las leyes y de las normas reglamentarias constituye una cuestión especialmente sensible, que es objeto de análisis por el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía en toda disposición normativa sometida a informe, dado que en nuestro ordenamiento jurídico rige, con carácter general, el principio de irretroactividad.

Este principio se consagra en el artículo 9.3 Constitución Española que señala que “*La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.*”

A su vez, el artículo 2.3 del Código Civil español establece el principio de irretroactividad de las normas, disponiendo que “*las leyes no tendrán efecto retroactivo si no dispusieren lo contrario*”.

A la luz de estos pronunciamientos, cabe extraer la existencia de una prohibición absoluta de la retroactividad en el caso de disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales. Frente a ello, puede afirmarse la admisibilidad de la retroactividad de las normas favorables, siempre que esta se prevea expresamente y se encuentre debidamente justificada, con respeto a los límites anteriormente señalados.

En este sentido, del análisis de la norma puede concluirse sin dificultad que la misma se encuadra dentro de la categoría de normas favorables, lo que permite contemplar la posibilidad de atribuirle efectos retroactivos sobre la base de la justificación que consta en el expediente, a lo que cabría añadir, que esta retroactividad se atribuye habitualmente en normas como las que estamos analizando- vid. Disposición Adicional Primera y Cuarta del Decreto 68/2025, de la Comunidad de Madrid ; Disposición Transitoria Tercera del Decreto 127/2021, de 17 de noviembre , de Extremadura y Disposición Transitoria Primera de las Normas de Carrera Horizontal de la Cámara de Cuentas de Andalucía .

Restaría indicar, respecto a la alegación de que esta retroactividad no constaría de forma expresa en los textos originales de los Acuerdos de Mesa General y Sectorial de noviembre de 2025, dejando entrever una posible falta de negociación , que, tal como ha quedado expuesto al inicio de este informe, consta en el expediente Certificación de fecha 26 de noviembre de 2025, de la reunión extraordinaria de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, celebrada el 24 de noviembre de 2025, en la que consta que “*se ha negociado y se ha aprobado por unanimidad, como único punto del orden del día, el siguiente: Proyecto de Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.*” En el texto de dicho decreto ya se recogía esta retroactividad.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 39/43	



6.3.46.3. Entrando en el análisis de otras cuestiones que plantea esta disposición transitoria, procede abordar el **aspecto competencial**. A este respecto, los apartados 2 y 4 atribuyen la competencia para la convocatoria y resolución del encuadramiento inicial al órgano directivo central competente en materia de función pública.

De este modo, se configura un régimen diferenciado respecto del previsto para el reconocimiento de los restantes tramos, ya que el artículo 62 del decreto dispone lo siguiente (el subrayado es nuestro): *“1. La competencia para efectuar las convocatorias, tramitar y resolver los procedimientos de ascenso en los tramos de carrera horizontal se atribuye a la persona titular de cada Consejería en relación con todo el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía que, a la fecha de inicio del plazo de presentación de solicitudes, se encuentre ocupando un puesto de trabajo adscrito a la misma, tanto en sus servicios centrales como periféricos o a sus agencias.”*

No obstante, el apartado cuarto de esta disposición transitoria después de señalar que *“La persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública resolverá el encuadramiento inicial en los tramos I, II, III o IV...”*, indica que dicha resolución será remitida a la Consejería en la que se encuentre adscrita la persona interesada para que, en el plazo máximo de un mes, resuelva el reconocimiento del tramo correspondiente y, en su caso, proceda al abono del complemento asociado al mismo, con efectos de 1 de enero de 2026.

Entendemos que esta disposición debería ser objeto de una **mejor redacción**, en la medida en que parece configurar una suerte de doble resolución, dictada por órganos distintos, para el reconocimiento del encuadramiento inicial, lo cual resulta a todas luces improcedente.

En este sentido, si la competencia para dicho encuadramiento inicial corresponde al órgano directivo central competente en materia de función pública- entendemos que ello podría justificarse dada la singularidad de este encuadramiento inicial del art. 9 i) LFPA-, la remisión de la resolución a la Consejería de adscripción del funcionario debería producirse **a los meros efectos de su ejecución y del abono correspondiente**. No se alcanza a comprender que, tras dicha remisión, la Consejería deba dictar una nueva resolución, cuyo alcance y contenido no quedan definidos, ni la finalidad de establecer para ello un plazo de un mes.

Asimismo, la disposición añade que *“la falta de resolución expresa en el plazo indicado conllevará que las solicitudes a que se refiere el apartado 2 se entiendan desestimadas por silencio administrativo”*. A este respecto, sería necesario **precisar a qué resolución se refiere**, dado que, como se ha señalado, la redacción actual parece contemplar dos resoluciones de órganos distintos en relación con el mismo encuadramiento inicial, lo que genera una evidente inseguridad jurídica.

Finalmente, desde una perspectiva formal y de técnica normativa, el apartado primero de esta disposición transitoria es susceptible de mejor redacción, debiendo identificar con mayor claridad la competencia de la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública para convocar, tramitar y resolver este encuadramiento inicial, así como, incluir junto al personal en servicio activo a aquel otro personal en algunas de las situaciones administrativas semejantes al servicio activo.

6.3.47.- Disposición Transitoria Segunda. Situación singular en la carrera horizontal en casos de retraso en la implementación de la evaluación del desempeño.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 40/43	



Relativo a su apartado segundo, se señala (el subrayado, es nuestro) que “En el supuesto de que no resultara posible la implantación del sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio 2027, por orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública, previa negociación en el seno de la Mesa Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía, se arbitrará un sistema transitorio hasta la efectiva puesta en marcha de la evaluación del desempeño.”

Debemos indicar que la indeterminación del sistema transitorio que se arbitraría para el caso de que tampoco en el año 2027 estuviera implantado el sistema de evaluación del desempeño, no respetaría el principio de seguridad jurídica predicable de toda norma jurídica, que cabría exigir con mayor rigor en la regulación de una materia tan sensible como la evaluación del desempeño.

6.3.48.- Disposición Transitoria Cuarta.

6.3.48.1.-El último párrafo genera dudas, en cuanto que no se aclarara si pretendería indicarse que transcurrido dicho plazo la evaluación del desempeño desplegará sus efectos con independencia de que los correspondientes instrumentos de planificación se encuentren aprobados o no, lo que no se compadecería con lo dispuesto, a su vez, con el artículo 60.5 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, o más bien pretendería indicarse que, una vez aprobados tales planes y transcurrido dicho plazo, el sistema de evaluación del desempeño y carrera horizontal desplegará todos sus efectos.

6.3.48.2.- También habríamos de advertir de la inseguridad jurídica que supone el último inciso de dicho párrafo cuando señala, de un lado, el despliegue de todos los efectos transcurridos 3 meses indicando a continuación *“sin perjuicio de su aplicación progresiva y escalonada”* expresión que, por otra parte, parece que iría referida a la carrera horizontal y que no se entiende bien en relación con la evaluación del desempeño.

Debería mejorarse la redacción a fin de que pudiera apprehenderse con claridad cual sería el momento en que efectivamente va a comenzar a aplicarse el sistema de evaluación del desempeño regulado en el proyecto de decreto.

Finalmente, en cuanto a los efectos económicos de la evaluación del desempeño téngase en cuenta lo dispuesto en la Disposición Transitoria Undécima de la Ley 5/2023, de 7 de junio, conforme a la cual:

Disposición transitoria undécima. Evaluación del desempeño.

“En aras del perfeccionamiento del modelo de evaluación del desempeño y de la formación del personal, una vez validado el mismo por la Comisión de Coordinación de la Evaluación y Supervisión del Desempeño, dicho sistema de evaluación no tendrá consecuencias económicas en las dos primeras anualidades tras su implementación.”

Se hace notar igualmente como afectaría a la coherencia interna del texto del proyecto de decreto el que se aluda en este párrafo a que la evaluación del desempeño desplegará sus efectos conforme a lo previsto en el decreto transcurridos tres meses desde su entrada en vigor, con las previsiones incorporadas, a su vez, a

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 41/43	



la disposición transitoria segunda del proyecto de decreto que aludiría a que en 2026 o incluso 2027 no se hubiera procedido a “la efectiva implementación de la evaluación del desempeño”.

6.3.48.3.- No se contemplaría en el proyecto de decreto ninguna referencia a este trámite de validación del sistema de evaluación del desempeño por la Comisión de Coordinación y Evaluación del Desempeño, más allá de la referencia al mismo como función de la mencionado Comisión (artículo 38.1.b) del proyecto de decreto).

6.3.48.4.- La efectiva implantación de la evaluación del desempeño afectaría igualmente al despliegue de efectos del proyecto de decreto en lo que se refiere a la carrera horizontal.

6.3.49.- Disposición Transitoria Sexta.

6.3.49.1.-Lo indicado en el primer párrafo, así como en el segundo inciso del segundo párrafo no sería propio de la parte dispositiva de una norma, sin perjuicio de que pudiera figurar como motivación o explicación del contenido del Anexo VI en las Memorias incorporadas al expediente de elaboración del Anexo VI.

6.3.49.2.- En relación con el calendario recogido en el Anexo VI y la mención a los ejercicios 2029 y 2030 que se contienen en el segundo párrafo inciso inicial, téngase en cuenta la incidencia sobre los mismos de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Undécima de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en el sentido de que “validado el modelo de evaluación del desempeño por la Comisión de Coordinación de la Evaluación y Supervisión del desempeño, dicho Sistema de evaluación no tendrá consecuencias económicas en las dos primeras anualidades tras su implementación”.

6.3.50.- Anexo III. Glosario de términos.

Toda vez que la mayoría de los términos incluidos en el glosario ya cuentan con una definición en la parte dispositiva de la norma proyectada, se sugiere, a efectos de evitar reiteraciones innecesarias, que por parte del órgano se valore la necesidad de mantener el referido anexo o, en todo caso, suprimir las definiciones de términos que ya aparecen definidos en la parte dispositiva o, a la vista de la redacción de dicha parte dispositiva, su concepto no ofrezca dudas, como es el caso, a título meramente enunciativo, del documento de compromisos, entrevista de evaluación, informe de evaluación del desempeño, portafolio de desempeño, etc.

6.3.51.- Anexo V. Relativo al cuadro de Complemento de carrera. Cuantías anuales por tramo y grupo y subgrupo consolidado, debería reflejarse los importes acumulados en cada Tramo que se vaya consolidando para que se visualice de mejor manera la progresión económica

SÉPTIMA. - Sobre la técnica normativa, habrá de tenerse en cuenta lo dispuesto Acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005, por el que se aprueban las Directrices de técnica normativa (BOE núm. 180, de 29 de julio) y en el Acuerdo de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, por el

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 42/43	



que se da publicidad a la instrucción para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.


En relación con la técnica normativa utilizada en la elaboración del anteproyecto sometido al presente informe, y sin perjuicio de lo ya señalado de forma individual en las anteriores consideraciones, pueden realizarse las siguientes observaciones generales:

7.1.- Conforme al orden recomendado en la regla 42 de las citadas Directrices de técnica normativa, consideramos que la disposición final, que modifica el Reglamento Regulador del Registro General de Personal, debería ir en primer lugar, seguida de las restantes disposiciones finales que contienen la habilitación para el desarrollo de la norma y de la entrada en vigor.

7.2.- Igualmente, en relación con la citada disposición final por la que se modifica el Reglamento Regulador del Registro General de Personal, se sugiere que se modifique dicha disposición final, indicándose que “Se añaden tres letras al artículo 14.1 del Reglamento Regulador del Registro General de Personal, aprobado por Decreto 9/1986, de 5 de febrero”, por cuanto que debe colocarse en primer lugar la norma jurídica y no el instrumento para su aprobación.

7.3.- Por lo que respecta a los anexos, la regla 45 de las mencionadas Directrices de técnica normativa establece que “en la parte dispositiva de la norma habrá siempre una referencia clara y expresa al anexo o, si son varios, a cada uno de ellos”, sin que, salvo error involuntario, no se haya localizado en la parte dispositiva de la norma proyectada alusión al anexo III, relativo al glosario de términos.

Es cuanto nos cumple someter a la consideración de V.I., sin perjuicio de que se cumplimente la debida tramitación procedimental y presupuestaria.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/ indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSÉ PIMENTEL SUÁREZ	20/04/2026	
	ANA MARÍA MEDEL GODOY		
	BEATRIZ IDÍGORAS MOLINA		
VERIFICACIÓN	TNZJR576EA814608221F0A7A965729	PÁG. 43/43	