

MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA HORIZONTAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.


Versión 3 (9 de diciembre de 2025)

Esta Memoria de Análisis de Impacto Normativo del proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía se elabora en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en los artículos 7 y 7 bis del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.


En su redacción se han seguido los criterios establecidos en la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de mayo de 2024.

ÍNDICE

1. Resumen ejecutivo.
2. Oportunidad de la propuesta de norma.
 - 2.1. Causas, fines y objetivos perseguidos.
 - 2.1.a). Los problemas que se pretenden resolver o las situaciones que se prevén mejorar con la aplicación de la norma.
 - 2.1.b). Los motivos de interés general que justifican la aprobación de la norma.
 - 2.1.c). Los objetivos que se persiguen.
 - 2.2. Alternativas de regulación existentes para afrontar la situación que se plantea.
 - 2.3. Justificación de la adecuación de la norma a los principios de buena regulación.
3. Contenido y análisis jurídico de la propuesta de norma.
 - 3.1. Contenido.
 - 3.1.a). Estructura del proyecto de decreto.
 - 3.1.b). Principales aspectos y medidas más importantes contenidas en el proyecto de decreto.
 - 3.1.c). Elementos novedosos del proyecto de decreto.
 - 3.2. Procedimiento.
 - 3.2.a). Diseño funcional del procedimiento.
 - 3.2.b). Análisis del procedimiento.
 1. Plazo.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 1/115	

2. Silencio administrativo.
 3. Órganos.
 4. Competencia.
 5. Justificación del rango formal.
 6. Posible afectación a competencias sectoriales.
 7. Entrada en vigor.
 8. Período de vigencia.
 9. Derogaciones.
 10. Instrumentos de desarrollo.
 11. Procedimiento vigente a la entrada en vigor del proyecto de decreto.
4. Impacto económico-financiero y presupuestario.
 - 4.1. Impacto económico.
 - 4.2. Impacto económico-financiero y presupuestario.
 5. Evaluación de las cargas administrativas.
 - 5.1. Lista de chequeo para la simplificación procedimental y para la reducción de cargas administrativas.
 - 5.2. Identificación de las cargas administrativas.
 - 5.3. Identificación de los criterios de simplificación de procedimientos y reducción de cargas administrativas.
 - 5.4. Medición de las cargas administrativas.
 6. Impacto de género, en la infancia y adolescencia y en la familia.
 - 6.1. Impacto de género.
 - 6.1.a). Contexto normativo.
 - 6.1.b). Identificación de la pertinencia de género del proyecto de decreto.
 - 6.1.c). Valoración del impacto de género del proyecto de decreto.
 - 6.2. Impacto sobre la infancia y la adolescencia.
 - 6.3. Impacto sobre la familia.
 7. Medios electrónicos.
 8. Impacto en la protección de datos personales.
 - 8.1. El proyecto de decreto tiene impacto en la protección de datos personales.
 - 8.2. Actividades de tratamiento.
 - 8.3. Formularios.
 - 8.4. Análisis de riesgos y evaluación del impacto.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 2/115	

- 8.5. Asesoramiento de la persona delegada de protección de datos.
- 9. Análisis de otros impactos.
 - 9.1. Impacto sobre las condiciones de trabajo del personal.
 - 9.2. Impacto en materia de discapacidad.
 - 9.3. Impacto sobre la salud.
 - 9.4. Impacto sobre el reto demográfico y despoblación.
- 10. Trámite de consulta pública previa. Resumen de las principales aportaciones recibidas.
- 11. Trámite de audiencia información pública y petición de informes y dictámenes.
 - 11.1. Trámite de audiencia e información pública.
 - 11.2. Descripción de la tramitación.
 - 11.3. Petición de informes y dictámenes.
- 12. Evaluación ex post de la norma.
 - 12.1. Evaluación total.
 - 12.1.a) Objetivos del proyecto de decreto que se evaluarán.
 - 12.1. b) Identificación de los impactos a evaluar ex post.
 - 12.1.c) Formulación de indicadores.
 - 12.1.d) Plazo para realizar la evaluación.
 - 12.2. Evaluación periódica.
 - 12.2.a) Objetivos del proyecto de decreto que se evaluarán.
 - 12.2. b) Identificación de los impactos a evaluar ex post.
 - 12.2.c) Formulación de indicadores.
 - 12.2.d) Plazo para realizar la evaluación.

ANEXOS

Anexo I. Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública por la que se acuerda la apertura del trámite de consulta pública previa.


Anexo II. Diligencia del Servicio de Documentación, Información y Publicaciones relativa al trámite de consulta pública previa.

Anexo III. Valoración de oportunidad de la Viceconsejería.

Anexo IV. Certificado de negociación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Anexo V. Certificado de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa.

Anexo VI. Informe de la Agencia Digital 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 3/115	

Anexo VII. Informe previo de validación de la Secretaría General Técnica.


Anexo VIII. Valoración del informe previo de validación de la Secretaría General Técnica.

1. RESUMEN EJECUTIVO.

DATOS GENERALES			
Órgano proponente	Secretaría General para la Administración Pública.	Fecha	09-12-2025
Tipo de disposición	Decreto.		
Título de la disposición	Decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.		
Tipo de Memoria	Normal.		
1. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	La situación de hecho que justifica la aprobación de este decreto es dar cumplimiento a la obligación establecida en la sección 1.ª del capítulo II y en el capítulo III del título V , así como cumplir el mandato contenido en los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía , consistente en el desarrollo reglamentario de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.		
Objetivos que se persiguen	1. Establecer un sistema regulador de la evaluación del desempeño que garantice en su valoración y efectos el máximo nivel de seguridad jurídica, transparencia y objetividad.		

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 4/115	

	<p>2. Establecer un sistema regulador de la carrera horizontal que garantice en su reconocimiento y efectos, igualmente, el máximo nivel de seguridad jurídica, transparencia y objetividad.</p> <p>3. Contribuir al desarrollo del trabajo por objetivos a través de la evaluación del desempeño, tanto desde una perspectiva individual (tomando en consideración los objetivos individuales de la persona, su conducta profesional y el desarrollo de competencias básicas), como desde una perspectiva colectiva (teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de la unidad administrativa y el impacto de la actividad de la persona en la mejora del funcionamiento de la organización y la calidad del servicio prestado).</p> <p>4. Mejorar la eficiencia de la Administración, la gestión pública y la calidad del servicio público a través de la evaluación del desempeño, por medio de la valoración de la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados del personal empleado público, sin menoscabo de sus derechos.</p> <p>5. Avanzar en la profesionalización de la función pública mediante un sistema de competencias, de acuerdo con las necesidades operativas y estratégicas de la organización.</p> <p>6. Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal, mediante el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.</p>
<p>Principales alternativas consideradas</p>	<p>a) Respetto del rango normativo.</p> <p>La regulación de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal corresponde al Consejo de Gobierno, que la dicta en el ejercicio de la potestad reglamentaria originaria que tiene en virtud de los artículos 152.1, párrafo primero, de la Constitución Española y 119.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Asimismo, ejerce esta competencia de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que se la atribuye para «establecer, dirigir y coordinar la política general de la Junta de Andalucía en materia del personal de la Administración de la Junta de Andalucía» (apartado 1) y para el ejercicio de «la potestad reglamentaria» (apartado 2.a).</p> <p>En concreto, este desarrollo reglamentario de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal debe adoptar la forma jurídica de decreto, por aplicación de lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, que define los decretos acordados por el Consejo de Gobierno como «las decisiones que aprueben normas reglamentarias de este ...».</p> <p>b) Respetto del ámbito de aplicación del proyecto de decreto.</p> <p>El proyecto de decreto prevé su aplicación al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, conforme al artículo 2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de</p>

<p>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</p>			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 5/115	

junio. Se incluye en este ámbito el personal que presta sus servicios en las Consejerías, Delegaciones del Gobierno, Delegaciones Territoriales o Provinciales, otros órganos dependientes o vinculados a la Administración de la Junta de Andalucía, así como en las agencias administrativas, agencias de régimen especial y agencias públicas empresariales del sector público andaluz, sin perjuicio de la normativa específica de los cuerpos y especialidades de la misma enumerados en la disposición adicional primera, a los que el proyecto de decreto será de aplicación supletoria en todo lo no regulado expresamente por estas normas específicas.

Este ámbito de aplicación responde a la habilitación otorgada al Consejo de Gobierno por la disposición final primera, apartados 3 y 4, para la aprobación del «*reglamento que desarrolle la carrera horizontal del personal funcionario prevista en los artículos 52 a 55 ...*», así como también para aprobar el «*reglamento que desarrolle los sistemas de evaluación del desempeño previstos en el capítulo III del título V ...*», el cual regula la evaluación del desempeño del personal funcionario.

De acuerdo con los artículos 2.b), 51 y 62 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la carrera profesional y la evaluación del desempeño del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía se articularán a través de los procedimientos previstos en la normativa laboral y en los convenios colectivos que resulten de aplicación, en los que se tendrán en cuenta los criterios establecidos en la mencionada Ley.

Asimismo, se contemplan las particularidades del personal funcionario interino que, de acuerdo con el artículo 52.4 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, tiene derecho a la carrera horizontal en los mismos términos que el personal funcionario de carrera, con las adaptaciones derivadas de su condición temporal y del carácter extraordinario de su nombramiento.


De este modo, el ámbito de aplicación del proyecto asegura la coherencia con el marco legal de la función pública andaluza, garantizando la aplicación homogénea de la evaluación del desempeño y carrera horizontal en el conjunto del personal de la Administración General y sirviendo de referencia para el resto del personal del sector público andaluz, en los términos previstos por la Ley.

c) Respecto del contenido de la regulación.


El contenido del proyecto de decreto es muy amplio y afecta a cuestiones muy diversas, todas relacionadas con la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, razón por la cual el análisis de las alternativas de regulación se ha centrado en los aspectos esenciales de la misma.

Entre las alternativas consideradas destaca la posibilidad de no adoptar medidas, las medidas de carácter organizativo no normativo y las distintas opciones de regulación material.


La opción de **inacción** vulneraría el mandato legal y generaría inseguridad jurídica, mientras que la opción **no normativa** impediría articular un sistema con verdaderos efectos retributivos y de carrera profesional.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 6/115	


	<p>La opción elegida consiste en aprobar un desarrollo reglamentario integral que, de forma coherente y unitaria, regule la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía. Esta opción asegura la objetividad, homogeneidad y coherencia de ambos sistemas, entre los cuales, además, existe una estrecha vinculación e interdependencia, así como su relación con la planificación estratégica y la evaluación posterior de sus efectos, constituyendo la alternativa óptima en orden a su adecuación a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.</p> <p>1. En cuanto a la regulación de la evaluación del desempeño, pueden analizarse las siguientes alternativas:</p> <p>a) Alternativa 0: inacción o mantenimiento de la situación actual.</p> <p>La no aprobación de un desarrollo reglamentario mantendría la ausencia de un sistema estructurado de evaluación del desempeño en la Administración General de la Junta de Andalucía.</p> <p>Ello supondría la imposibilidad de aplicar los artículos 59 a 61 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la falta de homogeneidad y objetividad en la valoración del rendimiento y la pérdida de oportunidades de mejora organizativa, así como el incumplimiento de lo preceptuado en el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.</p> <p>b) Alternativa no normativa: medidas organizativas internas.</p> <p>Podría consistir en la implantación de sistemas de evaluación mediante instrucciones o manuales internos de gestión del rendimiento. Esta vía permitiría cierta flexibilidad, pero carecería de fuerza jurídica para producir efectos retributivos o de carrera profesional, generando desigual aplicación entre órganos y riesgo de inseguridad jurídica.</p> <p>c) Alternativa elegida: regulación normativa.</p> <p>La opción seleccionada consiste en establecer mediante decreto una regulación completa y estructurada del sistema de evaluación del desempeño aplicable al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, dando cumplimiento al mandato previsto en los artículos 59 y siguientes de la Ley 5/2023, de 7 de junio.</p> <p>Esta alternativa se considera la más adecuada frente a otras posibles opciones, como la regulación parcial, la aplicación experimental por sectores o la remisión a futuras instrucciones técnicas, por cuanto permite consolidar un marco común, homogéneo y garantista que sirva de referencia para toda la Administración General y sus entidades instrumentales.</p> <p>El <u>desarrollo reglamentario integral</u> permite concretar los principios, dimensiones, áreas y factores de evaluación, así como los procedimientos de valoración, revisión, seguimiento y efectos asociados. De este modo, se dota a la Administración de un</p>
--	--

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 7/115	


	<p>instrumento objetivo y transparente para medir la actuación del personal y su contribución a los resultados organizativos, con impacto directo en la mejora de la eficacia, la eficiencia y la calidad de los servicios públicos.</p> <p>Entre las ventajas de esta alternativa destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La seguridad jurídica y coherencia normativa, al recoger en un único texto la estructura, metodología y efectos de la evaluación, evitando la dispersión de criterios. - La homogeneidad en la aplicación de los procedimientos de valoración en todos los ámbitos organizativos, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades. - La orientación al desarrollo profesional, al vincular los resultados de la evaluación con planes de mejora, programas formativos y la carrera horizontal. - La mejora de la rendición de cuentas, al incorporar mecanismos de revisión, seguimiento y transparencia en los resultados agregados. - La alineación con los principios de buena regulación del artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al ser una medida necesaria, eficaz, proporcional, eficiente y transparente. <p>Por tanto, <u>la alternativa elegida asegura una aplicación plena, coherente y sostenible del modelo de evaluación del desempeño, convirtiéndolo en una herramienta estratégica para la gestión del talento y la modernización de la Administración Pública andaluza.</u></p> <p>2. Para la regulación de la carrera horizontal, pueden analizarse las siguientes alternativas:</p> <p>a) Alternativa 0: no establecer regulación.</p> <p>La omisión del desarrollo reglamentario de los artículos 52 a 55 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, mantendría sin efecto el derecho del personal a la carrera profesional horizontal, con imposibilidad de reconocimiento del complemento de carrera, desigualdad de trato respecto a otras Administraciones y pérdida de motivación.</p> <p>b) Alternativa no normativa.</p> <p>Consistiría en articular programas de reconocimiento interno sin configuración reglada. Dicha opción vulneraría la reserva normativa y generaría inseguridad jurídica, por lo que se descarta.</p> <p>c) Alternativa elegida: regulación integral del sistema de carrera horizontal.</p> <p>La alternativa seleccionada consiste en aprobar un decreto de desarrollo íntegro del sistema de carrera horizontal del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 52 de la Ley 5/2023, de 7 de junio.</p> <p>Esta opción resulta la más adecuada frente a otras alternativas, como la aprobación parcial por colectivos, la implantación mediante acuerdos o instrucciones internas, o</p>
--	--

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 8/115	


	<p>el aplazamiento de su desarrollo, porque permite configurar un modelo único, estable y homogéneo, evitando desigualdades y vacíos normativos entre Consejerías o cuerpos.</p> <p>El proyecto de decreto define con precisión los tramos de carrera, los requisitos de permanencia y consolidación, los factores de valoración, la metodología de acreditación de méritos y los efectos retributivos correspondientes. De esta manera, se dota a la Administración de un instrumento objetivo, verificable y transparente que vincula el progreso profesional con la experiencia, la formación y la evaluación del desempeño, conforme al principio de mérito y capacidad.</p> <p>Desde el punto de vista de la necesidad y eficacia, la regulación integral garantiza la aplicación efectiva de un derecho reconocido en la Ley, evitando la dispersión de criterios que dificultaría su operatividad práctica. A su vez, proporciona seguridad jurídica y estabilidad al personal, al fijar un marco reglado de ascenso profesional que sustituye la discrecionalidad por la valoración técnica.</p> <p>En cuanto a la proporcionalidad y eficiencia, la opción escogida permite implantar el sistema de manera gradual y sostenible, ajustando el impacto económico y organizativo mediante la previsión de tramos, factores y escalas de puntuación progresivas. Con ello se optimiza la gestión de los recursos humanos sin generar cargas innecesarias ni duplicidades administrativas.</p> <p>Por último, la alternativa seleccionada refuerza la transparencia y la rendición de cuentas, al vincular la progresión profesional con criterios públicos de desempeño y con la trazabilidad de los resultados obtenidos, favoreciendo así la confianza del personal y la mejora continua en la calidad de los servicios públicos.</p> <p><u>En suma, la regulación integral de la carrera horizontal permite convertir un mandato legal en un sistema operativo, equitativo y sostenible, garantizando su coherencia con la evaluación del desempeño y consolidando un modelo de desarrollo profesional propio, moderno y motivador para el empleo público andaluz.</u></p>
2. CONTENIDO	
Estructura de la propuesta	<p>El proyecto de decreto consta de una parte expositiva, tres títulos, setenta y cuatro artículos, ocho disposiciones adicionales, siete disposiciones transitorias, tres disposiciones finales y seis anexos. Su contenido esencial es el siguiente:</p> <p>Título I: abarca los artículos 1 a 10 y regula las <u>disposiciones generales</u>:</p> <p>a) Objeto del proyecto de decreto.</p> <p>b) Ámbito de aplicación.</p>

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 9/115	


	<p>c) Definiciones de evaluación del desempeño y carrera horizontal, sus principios inspiradores y fundamentos de actuación, y sus características propias y comunes.</p> <p>d) Características del sistema de competencias y el régimen de acreditación de las mismas.</p> <p>Título II: incluye los artículos 11 a 41 y regula la <u>evaluación del desempeño</u>. Se estructura en cinco capítulos:</p> <p>a) Capítulo I: comprende los artículos 11 a 14 y está dedicado a la estructura de la evaluación del desempeño, regulando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La periodicidad de las evaluaciones: se prevén anuales, con seguimiento continuado y referidas a la actuación profesional durante el año natural inmediatamente anterior, con determinadas especificidades en función del tiempo de desempeño efectivo de los puestos de trabajo. - Los sujetos de la evaluación: son el personal evaluado, el personal evaluador, la persona superior jerárquica del personal evaluador y las unidades de evaluación. - Las funciones y responsabilidades de los mismos. <p>b) Capítulo II: incluye los artículos 15 a 25 y regula el contenido de la evaluación del desempeño, más concretamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las áreas de evaluación en su dimensión individual: son el área de tareas y el área contextual y organizacional y se valoran mediante el informe de rendimiento y el informe de desempeño de competencias básicas, pudiendo dar lugar a un plan de mejora individual, cuando de las evaluaciones resultara la necesidad de mejora de alguna de las áreas, y a un programa de formación específico, por la obtención por primera vez de un resultado negativo en la evaluación del desempeño. - Las áreas de evaluación en su dimensión colectiva: son el área de tareas y el área contextual, siendo los criterios de valoración a tener en cuenta, en la primera de ellas, el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de la unidad administrativa y, en la segunda, la organización y coordinación interna, la innovación y mejora continua y el trabajo en equipo y colaboración. - Los instrumentos de planificación estratégica, que son necesarios para que los sistemas de evaluación del desempeño entren en funcionamiento y produzcan efectos. - Los criterios que se tomarán de referencia para establecer los objetivos asignados a las áreas evaluación, tanto en su dimensión individual como colectiva. - Los resultados y efectos de la evaluación del desempeño, siendo condición indispensable para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño la obtención de resultados positivos en dicha evaluación. <p>c) Capítulo III: incluye los artículos 26 a 30 y regula los actos preparatorios y el</p>
--	--

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 10/115	

	<p>procedimiento de evaluación del desempeño; destacar de su contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las entrevistas de evaluación, que son dos: <ol style="list-style-type: none"> 1. La inicial, de carácter obligatorio, con la que comienza el proceso de evaluación y en la que se determinarán los objetivos a alcanzar en el contexto del área de tareas durante el período de evaluación, los cuales se reflejarán en el documento de compromisos. 2. La final, también obligatoria, a la conclusión de cada período de evaluación, para analizar la actuación profesional, los resultados obtenidos y la contribución a los objetivos colectivos, debiendo presentar la persona evaluada el portafolio de desempeño, junto con su evaluación. En este documento se recogerán la actividad desarrollada, los documentos y materiales acreditativos de las habilidades, competencias y logros alcanzados y, en su caso, las medidas de mejora aplicadas. - El informe de evaluación del desempeño, con el resultado de la valoración efectuada, y su revisión. - El Órgano Técnico de Revisión, al que corresponde conocer, analizar e informar sobre cuantas alegaciones se deriven del proceso de evaluación del desempeño del personal al que se extienda su ámbito de actuación. <p>d) Capítulo IV: lo componen los artículos 31 a 36, organizados en tres secciones, y está dedicado a las Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño, que son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Comisión Central Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía: es el órgano colegiado y paritario de participación en las cuestiones comunes a todos los colectivos de personal incluidos en su ámbito. - La Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía: es el órgano colegiado y paritario permanente de valoración global de los procesos de evaluación del desempeño y de los resultados obtenidos, así como de coordinación de los criterios de actuación relativos a dichos procesos, pudiendo formular propuestas de mejora de resultados. <p>e) Capítulo V: abarca los artículos 37 a 41 y regula la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, como órgano técnico colegiado interdepartamental de consulta, asesoramiento y participación que tiene por finalidad hacer efectiva la coordinación de las políticas y sistemas de la evaluación del desempeño en el ámbito de las Administraciones Públicas de Andalucía.</p> <p>Título III: incluye los artículos 42 a 74 y regula la <u>carrera horizontal</u>. Se estructura en seis capítulos:</p> <p>a) Capítulo I: comprende los artículos 42 y 43 y está dedicado a los tramos de la carrera</p>
--	---

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 11/115	

	<p>horizontal, que serán seis: inicial, de desarrollo, intermedio, avanzado, experto y superior. También se regula el número de años completos de permanencia en el grupo o subgrupo necesarios para el inicio de la carrera y el ascenso sucesivo a cada tramo.</p> <p>b) Capítulo II: incluye los artículos 44 a 46. Regula los requisitos para la consolidación de los tramos.</p> <p>c) Capítulo III: lo componen los artículos 47 a 61. Establece cuáles son los factores valorables para determinar la puntuación correspondiente a las solicitudes de consolidación y ascenso en los tramos de carrera horizontal. Se encuadran en tres bloques:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bloque 1: trayectoria, actuación profesional y calidad de los trabajos realizados. El factor valorable es la evaluación del desempeño. - Bloque 2: conocimientos y competencias. Los factores valorables son: <ol style="list-style-type: none"> 1. Formación recibida. 2. Titulaciones oficiales. 3. Docencia impartida, tutorización y mentorización. 4. Competencias digitales. 5. Competencias profesionales. - Bloque 3: gestión del conocimiento e innovación. Los factores valorables en este bloque son: <ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión del conocimiento. 2. Transferencia del conocimiento. 3. Innovación. 4. Colaboración con otras Administraciones a través de convenios. 5. Participación en proyectos institucionales y en tribunales y comisiones de procesos selectivos para el acceso, promoción o provisión de puestos de trabajo. 6. Proyectos de mejora colectiva o, en su caso, memoria. <p>d) Capítulo IV: lo integran los artículos 62 a 72, organizados en cuatro secciones. Regula el procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal: competencias, convocatoria, Comisiones Técnicas de Valoración, Comisión Técnica Central de Valoración, tramitación de las solicitudes y la resolución de dicho procedimiento.</p> <p>e) Capítulo V: lo compone el artículo 73, que regula el complemento retributivo de carrera profesional.</p>
--	---

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 12/115	

f) Capítulo VI: lo compone el artículo 74, dedicado a regular las especialidades aplicables al personal funcionario interino, el cual tiene derecho a la carrera horizontal en los mismos términos que el personal funcionario de carrera, de la forma que resulte adecuada a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento.

Las **disposiciones adicionales**, regulan las siguientes cuestiones:

- Cuerpos y especialidades de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía con normativa específica de regulación: se registrarán por su normativa específica.

- Garantía retributiva: la aplicación de lo establecido en el proyecto de decreto no supondrá merma en las retribuciones fijas y periódicas que se estén percibiendo antes de su entrada en vigor.


- Personal procedente de otras Administraciones Públicas: tendrá derecho al reconocimiento de la evaluación positiva del desempeño obtenida y del progreso en el sistema de carrera profesional alcanzado en su Administración de origen, en las condiciones que se establecen, y, durante el tiempo que permanezca vinculado a la Administración General de la Junta de Andalucía, tendrá derecho a la carrera horizontal regulada en el proyecto de decreto.

- Garantía del tramo de carrera horizontal consolidado: regula la adscripción en los supuestos de remoción de un puesto cuya forma de provisión sea el concurso o cuando se produzca el cese en un puesto de trabajo obtenido por libre designación y las consecuencias sobre el tramo de carrera profesional consolidado.


- Carrera horizontal y evaluación del desempeño en determinadas situaciones de especial protección y otras situaciones justificadas.

- Creación de la Comisión Central de Homologación, como órgano técnico colegiado encargado de resolver sobre la homologación de los sistemas de carrera horizontal y de evaluación del desempeño aplicados en las Administraciones Públicas de origen del personal que se incorpore o reingrese a la Administración General de la Junta de Andalucía mediante procedimientos de movilidad interadministrativa o cualesquiera otros previstos en la normativa vigente. La homologación tendrá como finalidad el reconocimiento, total o parcial, de los efectos profesionales y económicos derivados del sistema de origen, siempre que se acredite una equivalencia sustancial con el sistema regulado en el proyecto de decreto.


- Seguimiento del sistema de carrera horizontal. Se prevé que, sin perjuicio de las funciones atribuidas a la Comisión Técnica Central de Valoración, transcurridos seis años desde la entrada en vigor de la norma, evaluará el grado de cumplimiento de las finalidades del sistema de carrera horizontal y emitirá un informe preceptivo sobre los resultados de su implantación, pudiendo proponer que se eleve al Consejo de Gobierno, en función de dichos resultados y, previa negociación colectiva, la

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 13/115	


	<p>adecuación de las puntuaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acceso al tramo I del personal que adquiera la condición de personal funcionario mediante los procesos de promoción convocados al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Se regula en esta disposición la forma de reconocimiento del tiempo de servicios y de los factores acreditados en la correspondiente categoría no utilizados para la consolidación de tramos de carrera como personal laboral. <p>Las disposiciones transitorias regulan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El encuadramiento inicial y las especialidades de la primera convocatoria para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía. Se prevé que, de acuerdo con el procedimiento establecido, la resolución que ponga fin al mismo será comunicada a la Consejería en la que se encuentre adscrita la persona interesada, a fin de que aquella proceda al reconocimiento de la carrera profesional correspondiente en los tramos I, II, III o IV y, en su caso, al abono del complemento asociado al mismo, con efectos de 1 de enero de 2026. Asimismo, se establece que, con carácter excepcional y por una sola vez, el personal encuadrado inicialmente podrá solicitar el acceso al tramo V, o directamente al tramo VI, en cualquiera de las convocatorias que se celebren con posterioridad, siempre que se cumplan determinados requisitos. - La situación singular en la carrera horizontal en casos de retraso en la implementación de la evaluación del desempeño. Se regula la forma de otorgar la puntuación al factor de evaluación del desempeño para la carrera horizontal en el caso de que en el año 2026 y en el año 2027 no se haya implementado la evaluación del desempeño. - La previsión de que hasta que se resuelva la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal se mantendrán en vigor el actual sistema de reconocimiento y consolidación de grado personal, así como las garantías retributivas que le son propias, sin que el complemento retributivo asociado al nivel del puesto de trabajo desempeñado sea objeto de absorción ni de sustitución por el complemento vinculado a la carrera profesional horizontal. - La previsión de que las Consejerías, agencias y órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía deberán aprobar e implementar de forma efectiva sus respectivos instrumentos de planificación estratégica en el plazo máximo de tres meses a partir desde la entrada en vigor de la norma. - La previsión también de que, mientras no se haya completado el desarrollo del mapa de competencias técnicas para todos los puestos tipo por parte del Instituto Andaluz de Administración Pública, la valoración de este factor en los procesos de carrera se realizará mediante autoevaluación formalizada por la persona interesada y validada por la unidad de evaluación. - La implantación progresiva y calendario de abono de los efectos económicos
--	--

<p>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</p>			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 14/115	


	<p>derivados de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal.</p> <p>Por último, las disposiciones finales contienen las habilitaciones para el desarrollo de la norma, una modificación parcial del artículo 14 del Decreto 9/1986, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Regulador del Registro General de Personal y la regla de entrada en vigor.</p> <p>Por su parte, los seis anexos del proyecto de decreto contienen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La ponderación de los factores en la carrera horizontal. - Los coeficientes de ponderación del tiempo de permanencia en grupos o subgrupos inferiores en el sistema de carrera horizontal. - Un glosario de términos. - La valoración y cómputo de los factores del sistema de carrera horizontal. - Las tablas de modelo para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal y del personal funcionario. - Las tablas de implantación progresiva y calendario de efectos económicos de evaluación del desempeño y carrera.
<p>3. ANÁLISIS JURÍDICO</p>	
<p>Normas afectadas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El proyecto de decreto regula ex novo la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, siendo la primera vez que se aborda el desarrollo de las previsiones sobre estas materias contenidas en la Ley 5/2023, de 7 de junio. Por esta razón, no contiene ninguna disposición derogatoria. 2. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la resolución de la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal dará lugar a la desaparición del actual sistema de reconocimiento y consolidación del grado personal. El proyecto de decreto contiene en su disposición transitoria tercera la regulación de los efectos generados por esta previsión. En cualquier caso, es necesario indicar que no se está produciendo con ello y ahora la derogación de ninguna norma, dado que la que regulaba el grado personal ya fue derogada por la disposición derogatoria única de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que lo hizo sin perjuicio de prever el mantenimiento transitorio de su aplicación.
<p>4. TRAMITACIÓN</p>	

<p>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</p>			
<p>FIRMADO POR</p>	<p>ANTONIO PARRALO VEGAZO</p>	<p>09/12/2025</p>	
<p>VERIFICACIÓN</p>	<p>Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK</p>	<p>PÁG. 15/115</p>	


Consulta pública previa	SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Resultado y valoración	Fecha de la consulta: Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 16 de mayo de 2025, publicada en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía el día 21 de mayo de 2025. Plazo otorgado para formular alegaciones: desde el 22 de mayo al 11 de junio de 2025.
	No se ha recibido ninguna aportación, como consta en la Diligencia de 12 de junio de 2025, expedida a tal efecto por el Servicio de Documentación, Información y Publicaciones de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.
Trámite de audiencia e información pública	SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
	Fecha de la consulta:
Resultado y valoración	
Informes y dictámenes recabados	1. Informe de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa solicitado al amparo del artículo 5.2.k) del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, sobre la creación de comisiones interdepartamentales de coordinación de la actuación administrativa en asuntos de ámbito concreto y específico que afecten a varias Consejerías.
	2. Solicitud de valoración de oportunidad de la Viceconsejería.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 16/115	

	3. Asesoramiento de la persona Delegada de Protección de Datos de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.
	4. Informe de la Agencia Digital de Andalucía para cumplimentar el apartado 7 de esta Memoria.
	5. Informe previo de validación de la Secretaría General Técnica.
	6. Informe de la Unidad de Igualdad de Género.
	7. Informe de la Secretaría General para la Administración Pública.
	8. Informe de la Dirección General de Presupuestos.
	9. Informe de la Secretaría General Técnica sobre el proyecto de decreto.
	10. Informe de la Secretaría General Técnica sobre la Memoria de Análisis de Impacto Normativo.
	11. Informe del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía.
	12. Informe del Consejo Consultivo de Andalucía.
Resultado y valoración	<p>1. Informe de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa.</p> <p>En su reunión del día 13 de noviembre de 2025 informó favorablemente las comisiones interdepartamentales que crea la norma en tramitación, constando así en el certificado emitido el día 19 de noviembre siguiente.</p>


Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 17/115	

	<p>2. Valoración de oportunidad de la Viceconsejería.</p> <p>Con fecha 26 de noviembre de 2025 emite valoración favorable de la oportunidad de iniciar la tramitación del proyecto de decreto.</p>
	<p>3. Informe previo de validación de la Secretaría General Técnica.</p> <p>Emitido informe el 28 de noviembre de 2025. La valoración del mismo se incluye en el informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 9 de diciembre de 2025.</p>
	<p>4. Informe de la Agencia Digital de Andalucía para cumplimentar el apartado 7 de esta Memoria.</p> <p>Emitido con fecha 2 de diciembre de 2025, en el sentido de que los escenarios contemplados pueden ser absorbidos mediante las infraestructuras tecnológicas hardware ya disponibles en la Agencia Digital de Andalucía, sin necesidad de inversiones extraordinarias.</p>
	<p>5. Asesoramiento de la persona Delegada de Protección de Datos de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.</p> <p>Emitido informe con fecha 3 de diciembre de 2025. Como consecuencia del mismo se han incluido modificaciones en el texto del proyecto de decreto y en esta Memoria respecto de los anteriores.</p>
	<p>6. Informe de la Unidad de Igualdad de Género.</p>
	<p>7. Informe de la Secretaría General para la Administración Pública.</p>
	<p>8. Informe de la Dirección General de Presupuestos.</p>
	<p>9. Informe de la Secretaría General Técnica sobre el proyecto de decreto.</p>
	<p>10. Informe de la Secretaría General Técnica sobre la Memoria de Análisis de Impacto Normativo.</p>

<p>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</p>			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 18/115	


	11. Informe del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía.	
	12. Informe del Consejo Consultivo de Andalucía.	
5. ANÁLISIS DE IMPACTOS		
Impacto económico	Impacto económico directo.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto económico indirecto.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
Impacto económico-financiero y presupuestario	Afecta solo al órgano directivo proponente.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
	Afecta a otros órganos directivos u organismos.	SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Agencia Digital de Andalucía. Todas las Consejerías, agencias y órganos dependientes o vinculados a la Administración de la Junta de Andalucía donde preste servicios el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.
	Capítulos y fuentes financieras afectados, distinguiéndose a su vez entre gastos e ingresos.	
	Cuantificación del incremento o decremento de los gastos, por un lado, y de los ingresos, por otro.	1. Incremento de gastos que genera la regulación del proyecto de decreto: Se analiza en el apartado 4.2 de esta Memoria. 2. Previsión de ingresos:

		NO
Cargas administrativas	Supone una reducción de cargas administrativas. SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	
	Incorpora nuevas cargas administrativas. SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
	Supone una simplificación de procedimientos. SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	
	Afecta a cargas administrativas. SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Impacto de género	La norma posee pertinencia a género.	NO <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> Impacto positivo.
Impacto sobre la infancia y la adolescencia	La norma posee relevancia sobre la infancia y la adolescencia.	NO <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/>
Impacto sobre la familia	La norma posee relevancia sobre la familia.	NO <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> Impacto positivo de forma indirecta.
Medios electrónicos	La norma requiere de tecnologías de la información y la comunicación.	NO <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/>
Impacto en la protección de datos personales	La norma tiene impacto en la protección de datos personales.	NO <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/>

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 20/115	

Otros impactos	Impacto en el medio ambiente.	
	Impacto en la mejora de las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de la norma.	
	Impacto en materia de discapacidad.	
	Impacto en materia de salud.	
	Impacto sobre el reto demográfico y despoblación rural.	
6. EVALUACIÓN EX POST		
Evaluación normativa	Sí <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Plazo para la evaluación de la norma	Plazo total para la evaluación de la norma: cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.	
	Evaluaciones periódicas: Sí <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> La disposición adicional séptima del proyecto de decreto prevé una evaluación del sistema de carrera horizontal transcurridos seis años desde la entrada en vigor de la norma, que se llevará a cabo por la Comisión Técnica Central de Valoración.	
Órgano propuesto para la evaluación	Respecto de la evaluación en el plazo de cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.	Secretaría General para la Administración Pública.

	Respecto de la evaluación periódica en el plazo de seis años.	Comisión Técnica Central de Valoración.
Objetivos del proyecto de decreto que se evaluarán	Respecto de la evaluación en el plazo de cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.	Objetivo 6. Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal, mediante el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
	Respecto de la evaluación periódica en el plazo de seis años.	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.
Identificación de impactos a evaluar	Respecto de la evaluación en el plazo de cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.	Impacto 1: Personas que participan en una convocatoria anual de carrera horizontal por grupo o subgrupo. Impacto 2: Personas que obtienen el reconocimiento de un tramo de carrera horizontal por grupo o subgrupo.
	Respecto de la evaluación periódica en el plazo de seis años.	Impacto 1: Valoración del funcionamiento de los procedimientos de evaluación del desempeño. Impacto 2: Necesidades de mejora detectadas.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 22/115	

Herramientas de evaluación para cada objetivo	Respecto de la evaluación en el plazo de cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.	<p>Indicador 1:</p> <p>Solicitudes de participación en una convocatoria anual por tramo de carrera horizontal, desagregadas por sexo, sobre el total de cada grupo o subgrupo.</p> <p>Indicador 2:</p> <p>Resoluciones favorables de reconocimiento de carrera horizontal por tramo y grupo o subgrupo.</p>
	Respecto de la evaluación periódica en el plazo de seis años.	<p>Indicador 1:</p> <p>Quejas recibidas por la Comisión sobre el procedimiento de evaluación por cada colectivo de personal.</p> <p>Indicador 2:</p> <p>Medidas de mejora propuestas en razón de los resultados obtenidos por cada colectivo de personal.</p>
Herramientas de evaluación para cada impacto	Respecto de la evaluación en el plazo de cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.	<p>Para el indicador 1:</p> <p>Información estadística del total de solicitudes en la convocatoria anual por cada tramo de carrera horizontal y grupo o subgrupo.</p> <p>Para el indicador 2:</p> <p>Información estadística del total de resoluciones favorables de reconocimiento de carrera horizontal por cada tramo y grupo o subgrupo.</p>
	Respecto de la evaluación periódica en el plazo de seis años.	<p>Para el indicador 1:</p> <p>Información estadística del número de quejas recibidas por la Comisión.</p> <p>Para el indicador 2:</p>

		En su caso, número de medidas de mejora propuestas en razón de los resultados de las evaluaciones a que se refiere el indicador 1.
--	--	--

2. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA DE NORMA.

2.1. Causas, fines y objetivos perseguidos.

2.1.a). Los problemas que se pretenden resolver o las situaciones que se prevén mejorar con la aplicación de la norma.

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 tiene una **causa normativa**:


- En primer lugar, la **necesidad de su aprobación** es una **obligación legal** que deriva de lo establecido en la **sección 1.ª del capítulo II** y en el **capítulo III del título V**, así como en los **apartados 3 y 4 de la disposición final primera** de la **Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía**, consistente en el **desarrollo reglamentario** de la **evaluación del desempeño** y de la **carrera horizontal**.

Por un lado, el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, reconoce el derecho del personal funcionario de carrera a la promoción profesional, estableciendo que corresponde a la leyes de función pública que se dicten en desarrollo del mismo regular la carrera profesional aplicable en cada ámbito, que podrá consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal. La opción de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en esta materia ha sido regular todas las anteriores modalidades, y así lo hace constar en su exposición de motivos, donde se indica que «*En este marco normativo, el capítulo I establece que son aplicables todas las que permite la legislación estatal de carácter básico*». En concreto, son sus artículos 52 a 55 los que regulan la carrera horizontal.

Por otro lado, el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público prevé la obligación de las Administraciones Públicas de establecer los sistemas que permitan la evaluación del desempeño de su personal, lo que cumple la Ley 5/2023, de 7 de junio, en sus artículos 59 a 61, con el fin que se recoge en la exposición de motivos de «*conseguir los objetivos previamente establecidos por la Administración, la mejora de la gestión pública y del rendimiento del personal y la implicación del personal en la definición de dichos objetivos*».

Los artículos citados de la Ley, que desarrollan la legislación estatal de carácter básico, así como su disposición final primera, apartado 3, prevén la necesidad de desarrollo reglamentario de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal, y a esta necesidad responde el proyecto de decreto.

- En segundo lugar, respecto de los **problemas o situaciones que se pretenden resolver y mejorar y las medidas para ello**, hay que tener en cuenta que, en la actualidad, el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía no puede desarrollar su carrera profesional mediante la modalidad de carrera horizontal, por estar

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 24/115	

pendiente su desarrollo reglamentario. Este desarrollo conlleva también necesariamente el de la evaluación del desempeño, dado que el artículo 61.1 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, establece que «La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria ... para ascender en los diferentes tramos de la carrera horizontal ...».

En consecuencia, es necesario abordar la regulación de ambas materias y hacerlo ofreciendo una **regulación completa** de los supuestos, procedimiento y efectos, y **garantizando** que su aplicación se realice con total respeto a:

- La eficacia en la planificación y gestión integrada de los recursos humanos (artículo 4.m) de la Ley 5/2023, de 7 de junio).
- El derecho a la información y a la protección de datos en la gestión y desarrollo de los procedimientos derivados de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal (artículos 5.4 y 28.2, letras a) y e) de la Ley).
- Los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la progresión en la carrera profesional y objetividad y transparencia en los sistemas de evaluación (artículos 28.1.c), 50.1 y 52.1 de la Ley).
- Los principios de transparencia, objetividad, fiabilidad de los instrumentos, periodicidad, adaptación a las funciones desarrolladas, imparcialidad, no discriminación y publicidad en la evaluación del desempeño (artículo 59.4 de la Ley).

2.1.b). Los motivos de interés general que justifican la aprobación de la norma.


Aparte de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 5/2023, de 7 de junio, en el caso concreto de la regulación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal que contiene este proyecto de decreto los motivos de interés general que justifican su aprobación son los siguientes:

1. Desde la perspectiva de la propia organización de la Administración de la Junta de Andalucía:

- El motivo de interés general que justifica la aprobación de este proyecto de decreto es el **ejercicio de una competencia** que corresponde a esta Administración.

Así, el Estatuto de Autonomía de Andalucía establece en su artículo 76 que la Comunidad Autónoma de Andalucía tiene, en materia de función pública, competencias de desarrollo legislativo y ejecución en los términos del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, 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 y la competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas. Por su parte, el artículo 136 de esta misma norma establece que la ley regulará el estatuto del personal funcionario público de la Administración de la Junta de Andalucía, el acceso al empleo público de acuerdo con los principios de mérito y capacidad y establecerá un órgano administrativo de la función pública resolutorio de los recursos que se interpongan sobre esta materia.

En el ejercicio de estas competencias, así como en desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se aprobó la Ley 5/2023, de 7 de junio, la cual, como se ha indicado anteriormente, regula en la sección 1.ª de su capítulo II y en el capítulo III de su título V la evaluación del desempeño y la carrera horizontal y

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 25/115	


establece, en su artículo 4.k), que el desarrollo de la cualificación profesional permanente y la adecuación de la formación y el desarrollo de las personas y los equipos a las competencias requeridas para el desarrollo de los trabajos y su proyección sobre la carrera profesional forman parte de los principios y fundamentos de actuación en que se basa la ordenación y regulación de la función pública andaluza. En concreto, es a la Consejería competente en materia de función pública a la que se atribuye «*la planificación de los recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de personal*» (artículo 9 de la Ley). Y, específicamente, dentro de dicha Consejería, el Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, determina que corresponde a la Secretaría General para la Administración Pública, órgano directivo proponente de esta iniciativa normativa, la «*planificación del sector público de la Junta de Andalucía ... así como de dirección, impulso, coordinación y gestión de las políticas en materia de función pública, e inspección de servicios, y así como de organización e información administrativa, estructura orgánica y procedimiento, y transformación continua de la Administración de la Junta de Andalucía*».

De otra parte, respecto de la creación de la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, la Comisión Técnica Central de Valoración y la Comisión Central de Homologación, el rango normativo viene dado por el artículo 31.4 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, que atribuye al Consejo de Gobierno la creación de las comisiones interdepartamentales, así como por su artículo 89.2, de acuerdo con el cual serán creados por decreto los órganos colegiados cuya presidencia o vocalías sean nombradas por decreto, en razón a su rango dentro de la estructura orgánica administrativa, así como los órganos integrados por representantes de más de una Consejería.

- También desde la perspectiva de la organización de la Administración, la iniciativa de este proyecto de decreto responde al motivo de interés general de **contribuir a la ordenación y regulación de la función pública para mejorar la eficacia y eficiencia de la propia organización**. La carrera horizontal y la evaluación del desempeño son instrumentos de desarrollo y cualificación permanente del personal, lo que tendrá también un impacto positivo directo en la calidad de los servicios públicos que se prestan a la ciudadanía. Además, la característica propia de la carrera horizontal, que permite el desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, contribuye significativamente a la mejora del servicio público por la especialización y experiencia acumulada, por la estabilidad que impide la pérdida de conocimiento en la organización, por la reducción del tiempo de adaptación y aprendizaje que implica cada cambio de puesto y por el refuerzo del compromiso que deriva del reconocimiento por el desempeño.

2. Desde la perspectiva de la ciudadanía, el motivo de interés general que justifica la aprobación de este proyecto de decreto es **garantizar el mantenimiento, mejora y calidad de la prestación de los servicios públicos**.

La regulación que se propone de la evaluación del desempeño tendrá una dimensión individual y una dimensión colectiva por unidad administrativa definida a partir del instrumento de planificación estratégica determinado por cada Consejería, agencia y órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía y tomará en consideración, de forma acreditada y objetiva, el logro de los objetivos individuales y la apreciación de la conducta profesional en el desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo, así como el desarrollo de competencias básicas definidas. Por su parte, el ascenso a cada tramo de la carrera horizontal exigirá la valoración

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 26/115	

de una serie de factores vinculados a la trayectoria, actuación profesional y calidad de los trabajos realizados, a los conocimientos y competencias adquiridos y a la participación en actividades de gestión del conocimiento e innovación.

En consecuencia, tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal son instrumentos de profesionalización del personal, lo cual, necesariamente, repercutirá en la mejora continua de la actuación de la Administración, orientada siempre a la excelencia en la calidad de los servicios públicos que demanda la ciudadanía.

3. Desde la perspectiva del personal, son dos los motivos de interés general que justifican la aprobación de este proyecto de decreto:

a) **Mejorar sus condiciones laborales.** Por un lado, la evaluación positiva del desempeño está vinculada a la percepción de retribuciones vinculadas a la misma y, por otro, la carrera horizontal permite el desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y también conlleva la percepción mensual de un complemento retributivo a ella asociado.

b) **Fomentar su desarrollo profesional.** Como ya se ha indicado, tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal contribuyen a una mayor implicación del personal en su formación y en la mejora de sus competencias profesionales, a fin de obtener los reconocimientos que para los mismos se regulan.

2.1.c). Los objetivos que se persiguen.

1. Establecer un sistema regulador de la evaluación del desempeño que garantice en su valoración y efectos el máximo nivel de seguridad jurídica, transparencia y objetividad.


2. Establecer un sistema regulador de la carrera horizontal que garantice en su reconocimiento y efectos, igualmente, el máximo nivel de seguridad jurídica, transparencia y objetividad.

3. Contribuir al desarrollo del trabajo por objetivos a través de la evaluación del desempeño, tanto desde una perspectiva individual (tomando en consideración los objetivos individuales de la persona, su conducta profesional y el desarrollo de competencias básicas), como desde una perspectiva colectiva (teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de la unidad administrativa y el impacto de la actividad de la persona en la mejora del funcionamiento de la organización y la calidad del servicio prestado).

4. Mejorar la eficiencia de la Administración, la gestión pública y la calidad del servicio público a través de la evaluación del desempeño, a través de la valoración de la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados del personal empleado público, sin menoscabo de sus derechos.

5. Avanzar en la profesionalización de la función pública mediante un sistema de competencias, de acuerdo con las necesidades operativas y estratégicas de la organización.

6. Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal, mediante el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 27/115	

2.2. Alternativas de regulación existentes para afrontar la situación que se plantea.

A la hora de afrontar la regulación de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía se han considerado las siguientes alternativas:

a) Respeto del rango normativo.

La regulación de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal corresponde al Consejo de Gobierno, que la dicta en el ejercicio de la potestad reglamentaria originaria que tiene en virtud de los artículos 152.1, párrafo primero, de la Constitución Española y 119.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Asimismo, ejerce esta competencia de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que se le atribuye para «establecer, dirigir y coordinar la política general de la Junta de Andalucía en materia del personal de la Administración de la Junta de Andalucía» (apartado 1) y para el ejercicio de «la potestad reglamentaria» (apartado 2.a).

En concreto, este desarrollo reglamentario de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal debe adoptar la forma jurídica de decreto, por aplicación de lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, que define los decretos acordados por el Consejo de Gobierno como «las decisiones que aprueben normas reglamentarias de este ...».


b) Respeto del ámbito de aplicación del proyecto de decreto.

El proyecto de decreto prevé su aplicación al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, conforme al artículo 2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Se incluye en este ámbito el personal que presta sus servicios en las Consejerías, Delegaciones del Gobierno, Delegaciones Territoriales o Provinciales, otros órganos dependientes o vinculados a la Administración de la Junta de Andalucía, así como en las agencias administrativas, agencias de régimen especial y agencias públicas empresariales del sector público andaluz, sin perjuicio de la normativa específica de los cuerpos y especialidades de la misma enumerados en la disposición adicional primera, a los que el proyecto de decreto será de aplicación supletoria en todo lo no regulado expresamente por estas normas específicas.

Este ámbito de aplicación responde a la habilitación otorgada al Consejo de Gobierno por la disposición final primera, apartados 3 y 4, para la aprobación del «reglamento que desarrolle la carrera horizontal del personal funcionario prevista en los artículos 52 a 55 ...», así como también para aprobar el «reglamento que desarrolle los sistemas de evaluación del desempeño previstos en el capítulo III del título V ...», el cual regula la evaluación del desempeño del personal funcionario.

De acuerdo con los artículos 2.b), 51 y 62 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la carrera profesional y la evaluación del desempeño del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía se articularán a través de los procedimientos previstos en la normativa laboral y en los convenios colectivos que resulten de aplicación, en los que se tendrán en cuenta los criterios establecidos en la mencionada Ley.

Asimismo, se contemplan las particularidades del personal funcionario interino que, de acuerdo con el artículo 52.4 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, tiene derecho a la carrera horizontal en los mismos términos que el personal funcionario de carrera, con las adaptaciones derivadas de su condición temporal y del carácter extraordinario 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 28/115	

De este modo, el ámbito de aplicación del proyecto asegura la coherencia con el marco legal de la función pública andaluza, garantizando la aplicación homogénea de la evaluación del desempeño y carrera horizontal en el conjunto del personal de la Administración General y sirviendo de referencia para el resto del personal del sector público andaluz, en los términos previstos por la Ley.

c) Respeto del contenido de la regulación.

El contenido del proyecto de decreto es muy amplio y afecta a cuestiones muy diversas, todas relacionadas con la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, razón por la cual el análisis de las alternativas de regulación se ha centrado en los aspectos esenciales de la misma.

Entre las alternativas consideradas destaca la posibilidad de no adoptar medidas, las medidas de carácter organizativo no normativo y las distintas opciones de regulación material.

La opción de inacción vulneraría el mandato legal y generaría inseguridad jurídica, mientras que la opción no normativa impediría articular un sistema con verdaderos efectos retributivos y de carrera profesional.

La opción elegida consiste en aprobar un desarrollo reglamentario integral que, de forma coherente y unitaria, regule la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía. Esta opción asegura la objetividad, homogeneidad y coherencia de ambos sistemas, entre los cuales, además, existe una estrecha vinculación e interdependencia, así como su relación con la planificación estratégica y la evaluación posterior de sus efectos, constituyendo la alternativa óptima en orden a su adecuación a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

1. En cuanto a la regulación de la evaluación del desempeño, pueden analizarse las siguientes alternativas:

a) Alternativa 0: inacción o mantenimiento de la situación actual.

La no aprobación de un desarrollo reglamentario mantendría la ausencia de un sistema estructurado de evaluación del desempeño en la Administración General de la Junta de Andalucía.


Ello supondría la imposibilidad de aplicar los artículos 59 a 61 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la falta de homogeneidad y objetividad en la valoración del rendimiento y la pérdida de oportunidades de mejora organizativa, así como el incumplimiento de lo preceptuado en el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) Alternativa no normativa: medidas organizativas internas.

Podría consistir en la implantación de sistemas de evaluación mediante instrucciones o manuales internos de gestión del rendimiento. Esta vía permitiría cierta flexibilidad, pero carecería de fuerza jurídica para producir efectos retributivos o de carrera profesional, generando desigual aplicación entre órganos y riesgo de inseguridad jurídica.

c) Alternativa elegida: regulación normativa.

La opción seleccionada consiste en establecer mediante decreto una regulación completa y estructurada del sistema de evaluación del desempeño aplicable al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, dando cumplimiento al mandato previsto en los artículos 59 y siguientes 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 29/115	

Esta alternativa se considera la más adecuada frente a otras posibles opciones, como la regulación parcial, la aplicación experimental por sectores o la remisión a futuras instrucciones técnicas, por cuanto permite consolidar un marco común, homogéneo y garantista que sirva de referencia para toda la Administración General y sus entidades instrumentales.

El desarrollo reglamentario integral permite concretar los principios, dimensiones, áreas y factores de evaluación, así como los procedimientos de valoración, revisión, seguimiento y efectos asociados. De este modo, se dota a la Administración de un instrumento objetivo y transparente para medir la actuación del personal y su contribución a los resultados organizativos, con impacto directo en la mejora de la eficacia, la eficiencia y la calidad de los servicios públicos.

Entre las ventajas de esta alternativa destacan:

- La seguridad jurídica y coherencia normativa, al recoger en un único texto la estructura, metodología y efectos de la evaluación, evitando la dispersión de criterios.
- La homogeneidad en la aplicación de los procedimientos de valoración en todos los ámbitos organizativos, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.
- La orientación al desarrollo profesional, al vincular los resultados de la evaluación con planes de mejora, programas formativos y la carrera horizontal.
- La mejora de la rendición de cuentas, al incorporar mecanismos de revisión, seguimiento y transparencia en los resultados agregados.
- La alineación con los principios de buena regulación del artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al ser una medida necesaria, eficaz, proporcional, eficiente y transparente.

Por tanto, la alternativa elegida asegura una aplicación plena, coherente y sostenible del modelo de evaluación del desempeño, convirtiéndolo en una herramienta estratégica para la gestión del talento y la modernización de la Administración Pública andaluza.

2. Para la regulación de la carrera horizontal, pueden analizarse las siguientes alternativas:


a) Alternativa 0: no establecer regulación.

La omisión del desarrollo reglamentario de los artículos 52 a 55 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, mantendría sin efecto el derecho del personal a la carrera profesional horizontal, con imposibilidad de reconocimiento del complemento de carrera, desigualdad de trato respecto a otras Administraciones y pérdida de motivación.

b) Alternativa no normativa.

Consistiría en articular programas de reconocimiento interno sin configuración reglada. Dicha opción vulneraría la reserva normativa y generaría inseguridad jurídica, por lo que se descarta.

c) Alternativa elegida: regulación integral del sistema de carrera horizontal.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 30/115	

La alternativa seleccionada consiste en aprobar un decreto de desarrollo íntegro del sistema de carrera horizontal del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 52 de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

Esta opción resulta la más adecuada frente a otras alternativas, como la aprobación parcial por colectivos, la implantación mediante acuerdos o instrucciones internas, o el aplazamiento de su desarrollo, porque permite configurar un modelo único, estable y homogéneo, evitando desigualdades y vacíos normativos entre Consejerías o cuerpos.

El proyecto de decreto define con precisión los tramos de carrera, los requisitos de permanencia y consolidación, los factores de valoración, la metodología de acreditación de méritos y los efectos retributivos correspondientes. De esta manera, se dota a la Administración de un instrumento objetivo, verificable y transparente que vincula el progreso profesional con la experiencia, la formación y la evaluación del desempeño, conforme al principio de mérito y capacidad.

Desde el punto de vista de la necesidad y eficacia, la regulación integral garantiza la aplicación efectiva de un derecho reconocido en la Ley, evitando la dispersión de criterios que dificultaría su operatividad práctica. A su vez, proporciona seguridad jurídica y estabilidad al personal, al fijar un marco reglado de ascenso profesional que sustituye la discrecionalidad por la valoración técnica.

En cuanto a la proporcionalidad y eficiencia, la opción escogida permite implantar el sistema de manera gradual y sostenible, ajustando el impacto económico y organizativo mediante la previsión de tramos, factores y escalas de puntuación progresivas. Con ello se optimiza la gestión de los recursos humanos sin generar cargas innecesarias ni duplicidades administrativas.


Por último, la alternativa seleccionada refuerza la transparencia y la rendición de cuentas, al vincular la progresión profesional con criterios públicos de desempeño y con la trazabilidad de los resultados obtenidos, favoreciendo así la confianza del personal y la mejora continua en la calidad de los servicios públicos.

En suma, la regulación integral de la carrera horizontal permite convertir un mandato legal en un sistema operativo, equitativo y sostenible, garantizando su coherencia con la evaluación del desempeño y consolidando un modelo de desarrollo profesional propio, moderno y motivador para el empleo público andaluz.

2.3. Justificación de la adecuación de la norma a los principios de buena regulación.

En la elaboración y tramitación de este proyecto de decreto se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y en el artículo 7 bis.1.a).3º del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, en relación con los principios de buena regulación.

1º) Principio de necesidad: en relación con el principio de necesidad, este proyecto de decreto tiene por objeto llevar a cabo el **desarrollo reglamentario** de la regulación contenida en la sección 1.ª del capítulo II y en el capítulo III del título V, así como dar cumplimiento a la obligación contenida en los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio, consistente en el desarrollo reglamentario, por un lado, de la carrera horizontal y, por otro, de la evaluación del desempeño, con la finalidad de que su aplicación se lleve a cabo con plenas garantías y seguridad jurídica para las personas destinatarias y también para la propia Administración. Se

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 31/115	

trata de un desarrollo reglamentario integral que, de forma coherente y unitaria, regula la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, lo que asegura la objetividad, homogeneidad y coherencia de ambos sistemas, entre los cuales, además, existe una estrecha vinculación e interdependencia, así como su relación con la planificación estratégica y la evaluación posterior de sus efectos. Así, con su aprobación se busca dar respuesta a las siguientes necesidades:


a) En primer lugar, garantizar el mantenimiento, mejora y calidad de la prestación de los servicios públicos, a cuyo fin, la evaluación del desempeño tendrá una dimensión individual y una dimensión colectiva por unidad administrativa definida a partir del instrumento de planificación estratégica y tomará en consideración, de forma acreditada y objetiva, el logro de los objetivos individuales y la apreciación de la conducta profesional en el desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo, así como el desarrollo de competencias básicas definidas. Por su parte, el ascenso a cada tramo de la carrera horizontal exigirá la valoración de una serie de factores vinculados a la trayectoria, actuación profesional y calidad de los trabajos realizados, a los conocimientos y competencias adquiridos y a la participación en actividades de gestión del conocimiento e innovación. En consecuencia, tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal son instrumentos de profesionalización del personal y contribuyen a una mayor implicación del personal en su formación y en la mejora de sus competencias profesionales, lo cual, necesariamente, repercutirá en la mejora continua de la actuación de la Administración, orientada siempre a la excelencia en la calidad de los servicios públicos que demanda la ciudadanía.

b) En segundo lugar, mejorar las condiciones laborales del personal, dado que, por un lado, la evaluación positiva del desempeño está vinculada a la percepción de retribuciones vinculadas a la misma y, por otro, la carrera horizontal permite el desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y también conlleva la percepción mensual de un complemento retributivo a ella asociado.

2º) Principio de eficacia: en relación con el principio de eficacia, este proyecto de decreto se fija como objetivo ser un **instrumento normativo adecuado para dar respuesta a las necesidades** indicadas, con transparencia y seguridad jurídica, razón por la cual abarca tanto la metodología, como las cuestiones jurídicas, técnicas y organizativas que se han considerado indispensables para su implantación, conforme a lo dispuesto en la sección 1.ª del capítulo II y en el capítulo III del título V de la Ley.

3º) Principio de proporcionalidad: respecto del principio de proporcionalidad, y tras el análisis de las diferentes alternativas, se ha incluido en el proyecto de decreto la **regulación que se considera imprescindible** para atender a la necesidad de desarrollar las previsiones de la Ley en las materias que constituyen su objeto, valorando que es un instrumento adecuado para garantizar su consecución y su aplicación al personal incluido en su ámbito de aplicación y que no existen otras medidas distintas o menos gravosas para hacerlo posible.

4º) Principio de seguridad jurídica: para garantizar el principio de seguridad jurídica, la regulación contenida en este proyecto de decreto tiene en cuenta las disposiciones del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley 5/2023, de 7 de junio, para ser coherente con la legislación estatal de carácter básico y la legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía vigentes en materia de empleo público y lograr así generar un **marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre que facilite su aplicación**. Asimismo, como se ha indicado anteriormente, esta norma se dicta en el ejercicio de la potestad reglamentaria originaria que corresponde al Consejo de Gobierno en virtud de los artículos 152.1, párrafo primero, de la Constitución Española y

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 32/115	

119.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Por su parte, las habilitaciones otorgadas en la disposición final primera para el desarrollo del proyecto de decreto se han regulado atendiendo a las competencias que la normativa vigente que resulta de aplicación atribuye a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública y a la persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública.

Hay que indicar que no se recabará el informe de la Comisión Consultiva de la Transparencia y la Protección de Datos de Andalucía del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía. El Decreto 434/2015, de 29 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, fija en su artículo 15.1.d), entre las funciones de dicha Comisión, la de informar, con carácter preceptivo, los anteproyectos de leyes y proyectos de disposiciones generales sobre las materias competencia del Consejo. No obstante lo anterior, se prescindirá de dicho informe por las razones que se justifican en el apartado 11.2.b). 1º de esta Memoria.


5º) Principio de transparencia: en relación con el principio de transparencia, este proyecto de decreto se fija como objetivo **aportar seguridad jurídica y transparencia** en la aplicación de la evaluación del desempeño y el desarrollo de la carrera horizontal, para que las personas interesadas puedan conocer de antemano las reglas a las que se sujetarán los procedimientos para su aplicación, los requisitos que deben cumplirse y los efectos que de ellos pueden derivarse. Destacar también que la redacción del texto normativo se ha analizado en el seno de dos grupos de trabajo creados al efecto con representantes de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía. Posteriormente, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.1 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, se ha llevado a cabo la negociación en este último órgano, donde se alcanzó el pasado 24 de noviembre un acuerdo por unanimidad. De igual modo, de acuerdo con el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y el artículo 45 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, se ha realizado el trámite de consulta pública previa y se llevará a cabo también el de audiencia e información pública. Y, finalmente, hacer constar que se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13.1.c), d) y e), de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

6º) Principio de eficiencia: por último, por lo que se refiere al principio de eficiencia, se ha buscado **no incluir cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos**. Además, de conformidad con disposición adicional segunda, apartado 1, de la Ley 5/2023, de 7 de junio, el proyecto de decreto prevé la obligatoriedad de la relación con la Administración a través de medios electrónicos en los procedimientos de inicio y ascenso en los tramos de la carrera horizontal, con el fin de generar mayor agilidad en la tramitación de los procedimientos y una mejor accesibilidad de las personas interesadas, por la posibilidad de realizar los trámites necesarios dentro del plazo establecido desde cualquier lugar y hora., con el fin de generar mayor agilidad en la tramitación de los procedimientos y una mejor accesibilidad de las personas interesadas, por la posibilidad de realizar los trámites necesarios dentro del plazo establecido desde cualquier lugar y hora.

3. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROYECTO DE DECRETO.

3.1. Contenido.

3.1.a). Estructura 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 33/115	

El proyecto de decreto consta de una parte expositiva, tres títulos, setenta y cuatro artículos, ocho disposiciones adicionales, siete disposiciones transitorias, tres disposiciones finales y seis anexos.

3.1.b). Principales aspectos y medidas más importantes contenidas en el proyecto de decreto.

El proyecto de decreto tiene por objeto establecer **un sistema regulador de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal** que garantice en su valoración, reconocimiento y efectos con el máximo nivel de seguridad jurídica, transparencia y objetividad. Con ello contribuye a **mejorar la eficiencia de la Administración, la gestión pública y la calidad del servicio público**, mediante la profesionalización de la función pública a través del establecimiento de un sistema de competencias, adecuadas a las necesidades operativas y estratégicas de la organización, y la valoración de la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados del personal, sin menoscabo de sus derechos.

A) El título I está dedicado a las disposiciones generales:

Los artículos 1 a 10 regulan las **cuestiones o disposiciones de carácter general**: objeto; ámbito de aplicación; definiciones de evaluación del desempeño y carrera horizontal, sus principios inspiradores y fundamentos de actuación, y sus características propias y comunes; y características del sistema de competencias y el régimen de acreditación de las mismas.


- ➔ Es de especial relevancia la regulación del sistema de competencias, como conjunto integrado de conocimientos, habilidades, aptitudes, valores y actitudes que deben poseer las personas empleadas en la Administración Pública para desempeñar sus funciones y tareas según las buenas prácticas. Asimismo, lo es también su clasificación en competencias básicas (las que deben tener o desarrollar todas las personas de la Administración desde el inicio de su compromiso como empleadas públicas, para el desempeño de cualquier puesto de trabajo), genéricas (las que deben tener o desarrollar las personas para el desempeño de puestos que son comunes y transversales a diferentes ámbitos de trabajo o perfiles), técnicas (las que deben tener o desarrollar las personas para el desempeño de puestos de ámbitos o perfiles específicos) y singulares (las competencias técnicas que deben tener o desarrollar las personas para el desempeño de funciones o tareas singulares o en circunstancias particulares). Por último, hay que destacar también la definición del diccionario de competencias y del mapa de competencias.

B) El título II está dedicado a la evaluación del desempeño:

Se estructura en cinco capítulos.

- El capítulo I comprende los artículos 11 a 14 y está dedicado a la **estructura de la evaluación del desempeño**, regulando:

- a) La periodicidad de las evaluaciones: se prevén anuales, con seguimiento continuado y referidas a la actuación profesional durante el año natural inmediatamente anterior, con determinadas especificidades en función del tiempo de desempeño efectivo de los puestos de trabajo.
- b) Los sujetos de la evaluación: son el personal evaluado, el personal evaluador, la persona superior jerárquica del personal evaluador y las unidades de evaluación.
- c) Sus funciones y responsabilidades.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 34/115	

➔ Es de especial relevancia la previsión de que la evaluación del desempeño tendrá una dimensión individual y una dimensión colectiva por unidad administrativa, definida a partir del instrumento de planificación estratégica determinado por cada Consejería, agencia y órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía. También que tomará en consideración, de forma acreditada y objetiva, el logro de los objetivos individuales y la apreciación de la conducta profesional en el desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo, así como el desarrollo de competencias básicas definidas, valorándose la conducta profesional conforme a lo dispuesto en el artículo 60.3.d) de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Destacar, asimismo, que, con el objetivo de garantizar una mayor objetividad, equidad y transparencia, la evaluación del desempeño se llevará a cabo mediante la autoevaluación de la persona empleada pública y mediante un proceso colaborativo con doble validación, en el que la persona evaluadora y la persona colaboradora considerarán la autoevaluación, analizarán, deliberarán y acordarán los resultados de la evaluación.

- El capítulo II incluye los artículos 15 a 25 y está dedicado al **contenido de la evaluación del desempeño**, regulando:

a) Las áreas de evaluación en su dimensión individual: son el área de tareas y el área contextual y organizacional y se valoran mediante el informe de rendimiento y el informe de desempeño de competencias básicas, pudiendo dar lugar a un plan de mejora individual, cuando de las evaluaciones resultara la necesidad de mejora de alguna de las áreas, y a un programa de formación específico, por la obtención por primera vez de un resultado negativo en la evaluación del desempeño.


b) Las áreas de evaluación en su dimensión colectiva: son el área de tareas y el área contextual, siendo los criterios de valoración a tener en cuenta, en la primera de ellas, el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de la unidad administrativa y, en la segunda, la organización y coordinación interna, la innovación y mejora continua y el trabajo en equipo y colaboración.

c) Los instrumentos de planificación estratégica, que son necesarios para que los sistemas de evaluación del desempeño entren en funcionamiento y produzcan efectos.

d) Los criterios que se tomarán de referencia para establecer los objetivos asignados a las áreas evaluación, tanto en su dimensión individual como colectiva.

e) Los resultados y efectos de la evaluación del desempeño, siendo condición indispensable para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño la obtención de resultados positivos en dicha evaluación.

➔ Resaltar de esta regulación la previsión de que, cuando de las evaluaciones resultara la necesidad de mejora en alguna de las áreas de desempeño individual, la persona evaluadora propondrá aquellas acciones formativas o medidas de apoyo a la persona interesada que considere necesarias para mejorar el desempeño del personal evaluado y se reflejará en el Plan de Mejora Individual, con el objetivo de optimizar el desempeño de la persona evaluada a través de formación y adecuación de los recursos materiales o tecnológicos. También la necesidad de que, para que los sistemas de evaluación del desempeño entren en funcionamiento y produzcan efectos en los términos previstos en la Ley 5/2023, de 7 de junio, será preciso que las Consejerías, agencias y órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía implementen con carácter previo y de forma efectiva su instrumento de planificación estratégica, en el que deberán constar los objetivos estratégicos y operativos a alcanzar por cada unidad administrativa

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 35/115	

en el período que se establezca y que, como mínimo, tendrá carácter anual.

- El capítulo III incluye los artículos 26 a 30 y regula los **actos preparatorios** y el **procedimiento de evaluación del desempeño**, en concreto:

a) Las entrevistas de evaluación, que son dos:

1. La inicial, de carácter obligatorio, con la que comienza el proceso de evaluación y en la que se determinarán los objetivos a alcanzar en el contexto del área de tareas durante el período de evaluación, los cuales se reflejarán en el documento de compromisos.

2. La final, también obligatoria, a la conclusión de cada período de evaluación, para analizar la actuación profesional, los resultados obtenidos y la contribución a los objetivos colectivos, debiendo presentar la persona evaluada el portafolio de desempeño, junto con su evaluación. En este documento se recogerán la actividad desarrollada, los documentos y materiales acreditativos de las habilidades, competencias y logros alcanzados y, en su caso, las medidas de mejora aplicadas.

b) El informe de evaluación del desempeño, con el resultado de la valoración efectuada, y su revisión.

c) El Órgano Técnico de Revisión, al que corresponde conocer, analizar e informar sobre cuantas alegaciones se deriven del proceso de evaluación del desempeño del personal al que se extienda su ámbito de actuación.

➔ Destacar de este capítulo la regulación de la forma de revisión del informe de evaluación del desempeño por el Órgano Técnico de Revisión, que recibe las alegaciones formuladas por las personas interesadas y emite informe preceptivo y vinculante sobre el resultado de dicha revisión. También que la entrevista inicial se reflejará en el correspondiente documento de compromisos, suscrito de manera conjunta por el personal evaluador responsable y el personal evaluado.

- El capítulo IV lo componen los artículos 31 a 36, organizados en tres secciones, y está dedicado a las Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño, que son las siguientes:


a) La Comisión Central Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía: es el órgano colegiado y paritario de participación en las cuestiones comunes a todos los colectivos de personal incluidos en su ámbito.

b) La Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía: es el órgano colegiado y paritario permanente de valoración global de los procesos de evaluación del desempeño y de los resultados obtenidos, así como de coordinación de los criterios de actuación relativos a dichos procesos.

➔ Resaltar de esta regulación la posibilidad de que las Comisiones, en su ámbito correspondiente y tras la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, puedan formular propuestas de mejora de dichos resultados.

- El capítulo V abarca los artículos 37 a 41 y regula la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, como órgano técnico colegiado interdepartamental de consulta, asesoramiento y participación que tiene por finalidad hacer efectiva la coordinación de las políticas y sistemas de la evaluación del desempeño en el ámbito de las Administraciones Públicas de Andalucía.

➔ Mencionar específicamente las competencias que se atribuyen a esta Comisión de validación previa de los

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 36/115	

sistemas de evaluación y análisis del impacto de la evaluación en la carrera profesional, la formación y la retribución del personal empleado público, proponiendo ajustes para mejorar la correlación entre evaluación y promoción profesional, entre otras igualmente relevantes.

C) El título III está dedicado a la carrera horizontal:

Se estructura en seis capítulos.

- El capítulo I comprende los artículos 42 y 43 y está dedicado a los **tramos de la carrera horizontal**. También se regula el número de años completos de permanencia en el grupo o subgrupo necesarios para el inicio de la carrera y el ascenso sucesivo a cada tramo.

→ Se prevén seis tramos: inicial, de desarrollo, intermedio, avanzado, experto y superior.

- El capítulo II incluye los artículos 44 a 46 y regula los **requisitos para la consolidación de los tramos**.

→ Destacar de esta regulación que, para participar en las convocatorias para el inicio y ascenso en los tramos de carrera horizontal, se requerirá reunir los años completos de permanencia regulados para cada tramo y también disponer de tantas evaluaciones positivas de desempeño como años de permanencia sean exigibles para el reconocimiento del tramo solicitado, debiendo en todo caso ser positiva la evaluación inmediatamente anterior a la consolidación de un tramo.

- El capítulo III lo componen los artículos 47 a 61, que regulan los factores valorables para determinar la puntuación correspondiente a las solicitudes de consolidación y ascenso en los tramos de carrera horizontal.

→ Se encuadran en tres bloques:


- Bloque 1: trayectoria, actuación profesional y calidad de los trabajos realizados. El factor valorable es la evaluación del desempeño.

- Bloque 2: conocimientos y competencias. Los factores valorables son: formación recibida; titulaciones oficiales; docencia impartida, tutorización y mentorización; competencias digitales y competencias profesionales.

- Bloque 3: gestión del conocimiento e innovación. Los factores valorables en este bloque son: difusión del conocimiento; transferencia del conocimiento; innovación; colaboración con otras Administraciones a través de convenios; participación en proyectos institucionales y en tribunales y comisiones de procesos selectivos para el acceso, promoción o provisión de puestos de trabajo; y proyectos de mejora colectiva o, en su caso, memoria.

- El capítulo IV lo integran los artículos 62 a 72, organizados en cuatro secciones y regula el **procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal**: competencias, convocatoria, Comisiones Técnicas de Valoración, Comisión Técnica Central de Valoración, tramitación de las solicitudes y la resolución de dicho procedimiento.

→ Puede destacarse de esta regulación que habrá una convocatoria única por cada órgano competente, de vigencia anual, en la que se establecerán dos plazos de presentación de solicitudes al año: el primero de ellos comenzará el primer día hábil de la tercera semana del mes de abril y el segundo plazo se abrirá el primer día hábil del mes de octubre correspondiente al año en curso. En ambos plazos se aplicarán los

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 37/115	

mismos criterios y condiciones y deberán respetarse idénticos baremos, plazos de resolución y requisitos. También destacar que son las comisiones técnicas de valoración las que elaboran la lista de personas que, de acuerdo con la puntuación total y la obtenida en los factores o bloques de factores para los que este decreto exige una puntuación mínima, cumplen con lo exigido para el reconocimiento del tramo de carrera horizontal solicitado, con indicación de este.

- El capítulo V lo integra el artículo 73, que regula el complemento retributivo de carrera profesional.

➔ El reconocimiento de los diferentes tramos de la carrera horizontal conllevará la percepción mensual del complemento de carrera profesional, **que se percibirá conforme a lo establecido en el artículo 55.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio**, si bien su reconocimiento desplegara efectos administrativos desde la fecha de inicio del plazo para la presentación de la correspondiente solicitud. En cuanto a los efectos económicos, el artículo 73 del proyecto de decreto establece que se producirán conforme a lo dispuesto en su artículo 72.1, de acuerdo con el cual la resolución relativa a las solicitudes presentadas en el primer plazo de presentación de solicitudes se dictará como máximo el 31 de agosto y la correspondiente al segundo plazo como máximo el 31 de enero del año siguiente, teniendo en ambos casos efectos económicos desde el primer día del mes de agosto y enero, respectivamente, garantizándose así la homogeneidad en la aplicación del sistema de carrera horizontal. La cuantía del complemento de carrera profesional será igual para todo el personal funcionario del mismo cuerpo que tenga reconocido el mismo tramo, de acuerdo con lo que establezca, para cada anualidad, la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Por último, el capítulo VI lo compone el artículo 74, que está dedicado a las especialidades aplicables al **personal funcionario interino**.

➔ Este personal tiene derecho a la carrera horizontal en los mismos términos que el personal funcionario de carrera, de la forma que resulte adecuada a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento.

D) Las disposiciones adicionales regulan las siguientes cuestiones:

- Los cuerpos y especialidades de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía con normativa específica de regulación.

➔ Se registrarán por su normativa específica.


- La garantía retributiva.

➔ La aplicación de lo establecido en el proyecto de decreto no supondrá merma en las retribuciones fijas y periódicas que se estén percibiendo antes de su entrada en vigor.

- El personal procedente de otras Administraciones Públicas.

➔ Tendrá derecho al reconocimiento de la evaluación positiva del desempeño obtenida y del progreso en el sistema de carrera profesional alcanzado en su Administración de origen, en las condiciones que se establecen, y, durante el tiempo que permanezca vinculado a la misma a la Administración General de la Junta de Andalucía, tendrá derecho a la carrera horizontal regulada en el proyecto de decreto.


- La garantía del tramo de carrera horizontal consolidado.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 38/115	

- ➔ Se regulan la adscripción en los supuestos de remoción de un puesto cuya forma de provisión sea el concurso o cuando se produzca el cese en un puesto de trabajo obtenido por libre designación y las consecuencias sobre el tramo de carrera profesional consolidado.
- La carrera horizontal y evaluación del desempeño en determinadas situaciones:
 - ➔ Son situaciones de especial protección y otras justificadas.
- La creación de la Comisión Central de Homologación, como órgano técnico colegiado encargado de resolver sobre la homologación de los sistemas de carrera horizontal y de evaluación del desempeño aplicados en las Administraciones Públicas de origen del personal que se incorpore o reingrese a la Administración General de la Junta de Andalucía mediante procedimientos de movilidad interadministrativa o cualesquiera otros previstos en la normativa vigente.
 - ➔ La homologación tendrá como finalidad el reconocimiento, total o parcial, de los efectos profesionales y económicos derivados del sistema de origen, siempre que se acredite una equivalencia sustancial con el sistema regulado en el proyecto de decreto.
- El seguimiento del sistema de carrera horizontal.
 - ➔ Se prevé que, sin perjuicio de las funciones atribuidas a la Comisión Técnica Central de Valoración, transcurridos seis años desde la entrada en vigor de la norma, esta evaluará el grado de cumplimiento de las finalidades del sistema de carrera horizontal y emitirá un informe preceptivo sobre los resultados de su implantación, pudiendo proponer que se eleve al Consejo de Gobierno, en función de dichos resultados y, previa negociación colectiva, la adecuación de las puntuaciones.
- Y el acceso al acceso al tramo I del personal laboral que acceda a la condición de personal funcionario mediante los procesos de promoción convocados al amparo de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - ➔ Se reconocerá el tiempo de servicios prestados en la categoría profesional de origen desde la que se produjo la participación en dichos procesos, a los efectos de determinar el período de permanencia exigido en el artículo 43.1.a) del proyecto de decreto para el acceso a la carrera horizontal como personal funcionario, y la totalidad de factores acreditados en dicha categoría, excluyendo para ambos casos, tiempo de servicios prestados y factores acreditados, los utilizados para la consolidación de los tramos de carrera alcanzados en su condición de personal laboral.

E) Las disposiciones transitorias regulan las siguientes materias:

- El encuadramiento inicial y las especialidades de la primera convocatoria para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.
 - ➔ Se prevé que, de acuerdo con el procedimiento establecido, la resolución que ponga fin al mismo será comunicada a la Consejería en la que se encuentre adscrita la persona interesada, a fin de que aquella proceda al reconocimiento de la carrera profesional correspondiente en los tramos I, II, III o IV y, en su caso, al abono del complemento asociado al mismo, con efectos de 1 de enero de 2026. Asimismo, se establece que, con carácter excepcional y por una sola vez, el personal encuadrado inicialmente podrá solicitar 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 39/115	

acceso al tramo V, o directamente al tramo VI, en cualquiera de las convocatorias que se celebren con posterioridad, siempre que se cumplan determinados requisitos.

- La situación singular en la carrera horizontal en casos de retraso en la implementación de la evaluación del desempeño. Se regula la forma de otorgar la puntuación al factor de evaluación del desempeño para la carrera horizontal en el caso de que en el año 2026 y en el año 2027 no se haya implementado la evaluación del desempeño.

➔ En el caso de que en 2026 no se haya procedido a la efectiva implementación de la evaluación del desempeño, la puntuación asignada al factor de evaluación del desempeño correspondiente a dicho ejercicio será la media aritmética de las puntuaciones obtenidas por cada persona en el indicado factor en, al menos, los dos ejercicios siguientes. Y, en el supuesto de que no resultara posible la implantación del sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio 2027, se arbitrará un sistema transitorio por orden de la Consejería competente en materia de función pública, previa negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía.

- La previsión de que hasta que se resuelva la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal se mantendrán en vigor el actual sistema de reconocimiento y consolidación de grado personal, así como las garantías retributivas que le son propias.

➔ El complemento retributivo asociado al nivel del puesto de trabajo desempeñado no será objeto de absorción ni de sustitución por el complemento vinculado a la carrera profesional horizontal.

- La previsión de que las Consejerías, agencias y órganos vinculados o dependientes de la Administración de la Junta de Andalucía deberán aprobar e implementar de forma efectiva sus respectivos instrumentos de planificación estratégica:

➔ En el plazo máximo de tres meses a partir desde la entrada en vigor de la norma.

- La previsión también de que, mientras no se haya completado el desarrollo del mapa de competencias técnicas para todos los puestos tipo por parte del Instituto Andaluz de Administración Pública, la valoración de este factor en los procesos de carrera se realizará mediante autoevaluación.


➔ La autoevaluación se formalizará por la persona interesada y validada por la unidad de evaluación.

- La implantación progresiva y calendario de abono de los efectos económicos derivados de la carrera horizontal.

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

- La implantación progresiva y calendario de abono de los efectos económicos derivados de la evaluación del desempeño.

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 40/115	

F) Por último, las **disposiciones finales** contienen las habilitaciones para el desarrollo de la norma, una modificación parcial del artículo 14 del Decreto 9/1986, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Regulator del Registro General de Personal y la regla de entrada en vigor.

- ➔ En concreto, la modificación del Decreto 9/1986, de 5 de febrero, tiene por objeto, por un lado, añadir a la lista de actos que serán objeto de inscripción el reconocimiento de los tramos de carrera horizontal, así como también todos los factores a que se refiere el artículo 61.1 del proyecto de decreto, en consonancia esto último con la previsión de que dichos factores deberán constar inscritos en el Registro General de Personal; y, por otro, .

G) Por su parte, los seis **anexos** del proyecto de decreto contienen:

- La ponderación de los factores en la carrera horizontal.
- Los coeficientes de ponderación del tiempo de permanencia en grupos o subgrupos inferiores en el sistema de carrera horizontal.
- Un glosario de términos.
- La valoración y cómputo de los factores del sistema de carrera horizontal.
- Las tablas de modelo para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal funcionario.
- Las tablas de implantación progresiva y calendario de efectos económicos de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

3.1.c). Elementos novedosos del proyecto de decreto.

Este proyecto de decreto no sustituye a ninguna norma anterior ni contiene excepciones a lo dispuesto en otras normas, puesto que es la primera vez que se va a desarrollar reglamentariamente la regulación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en aplicación de lo dispuesto en la Ley 5/2023, de 7 de junio. Los aspectos más destacados de dicha regulación se han expuesto en el apartado inmediatamente anterior.

3.2. Procedimiento.


3.2.a). Diseño funcional del procedimiento.

Los procedimientos que regula el proyecto de decreto son los siguientes:


- PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

DISEÑO FUNCIONAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENÉRICO		
Trámite o actuación genérico	Artículo LPACAP	Anotaciones sobre el procedimiento concreto
FASE DE INICIACIÓN		
Procedimiento iniciado de oficio		

41

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 41/115	


Acuerdo de inicio	58-62	<p>El proyecto de decreto regula en su artículo 26.1 los actos preparatorios, estableciendo que la entrevista inicial, de carácter obligatorio, es el acto preparatorio en el que se determinarán los objetivos a alcanzar en el contexto del área de tareas durante el período de evaluación, que se reflejarán en el correspondiente documento de compromisos, siendo este el instrumento suscrito de manera conjunta por el personal evaluador responsable y el personal evaluado. La persona evaluada podrá incorporar las observaciones que estime oportunas respecto a los compromisos establecidos. Asimismo, una vez transcurrido cada período de evaluación se efectuará una entrevista final de evaluación de carácter obligatorio, consistente en un diálogo entre el personal evaluador y el personal evaluado para analizar la actuación profesional, los resultados obtenidos y la contribución a los objetivos colectivos, presentándose por la persona evaluada el portafolio de desempeño a que se refiere el apartado 4, junto con su autoevaluación. En este acto se proporciona retroalimentación, se identifican necesidades de formación y se establecen medidas para la mejora de competencias y procesos de trabajo, así como nuevos objetivos para el siguiente período.</p> <p>A continuación, en su artículo 27.1 establece que. mediante resolución anual, que deberá ser objeto de publicación antes del día 15 de enero de cada año en la Sede electrónica general de la Administración de la Junta de Andalucía, el órgano directivo central competente en materia de función pública iniciará el procedimiento de evaluación, 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.</p>
Notificación del acuerdo de inicio	39-46	No se prevé.
FASE DE INSTRUCCIÓN		
Actos de instrucción: consultas, comprobaciones, análisis, etc.	75	<p>1. Remisión del informe de evaluación del desempeño a la unidad de evaluación en el plazo que determine el órgano directivo central competente en materia de función pública (artículo 27.3).</p> <p>2. Notificación al personal evaluado del informe de evaluación del desempeño por la unidad de evaluación, concediéndole un plazo de cinco días, a contar desde el siguiente al de la notificación, para que pueda formular alegaciones (artículo 27.4).</p> <p>3. Remisión por la unidad de evaluación de las alegaciones recibidas, junto con el informe de evaluación del desempeño, al Órgano Técnico de Revisión (artículo 28.1).</p> <p>3. Remisión por el Órgano Técnico de Revisión a la unidad de evaluación del informe con el resultado de la evaluación en el plazo de quince días desde su emisión (artículo 28.2).</p>
Alegaciones	76	Alegaciones al informe de evaluación del desempeño por plazo de cinco días desde que es notificado al personal evaluado por la unidad de evaluación (artículo 27.4).
Periodo de prueba	77-78	No se prevé.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 42/115	


Informes	79-81	Informe del Órgano Técnico de Revisión con el resultado de la evaluación (artículos 28.1 y 30.3.a).
Audiencia	82	No se prevé.
Información pública	83	No se prevé.
Presentación de alegaciones en audiencia o información pública	76	No se prevé.
Propuesta de resolución	88.7	La unidad de evaluación formulará propuesta de resolución sobre todos los expedientes relativos al personal evaluado de su ámbito de competencias, que elevará al órgano competente para resolver (artículo 28.2).
FASE DE FINALIZACIÓN		
Resolución expresa	88.7	La resolución corresponde 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 (artículo 28.3). 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, regulado en el artículo 27.1.
Notificación/publicación de la resolución	45-46	Se prevé expresamente (artículo 28.3).
Recursos posibles contra la resolución	112 y ss.	En el artículo 28.3 se establece que contra dicha resolución podrá interponerse recurso en los términos establecidos en la legislación estatal de carácter básico sobre procedimiento administrativo común.
Otras formas de terminación	84	No se prevé.

- PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA CARRERA HORIZONTAL.

DISEÑO FUNCIONAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENÉRICO		
Trámite o actuación genérico	Artículo LPACAP	Anotaciones sobre el procedimiento concreto
FASE DE INICIACIÓN		
Procedimiento iniciado a solicitud de persona interesada		
Presentación de la solicitud	16-66	1. Por cada convocatoria se abrirán dos plazos de presentación de solicitudes: el primero se abrirá el primer día hábil de la tercera semana del mes de abril y el segundo el primer día hábil del mes de octubre correspondiente al año en curso (artículo 63.2). La razón de existir dos plazos de presentación de solicitudes por cada convocatoria es no perjudicar a las personas que pudieran completar un período de permanencia en un tramo, suficiente para solicitar el tramo superior, después de concluido el plazo de solicitud (en caso de ser único) pero

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 43/115	

		<p>dentro del mismo año, debiendo en tal caso esperar a la convocatoria del año siguiente, lo que alarga el período de permanencia sin ser necesario. En cambio, al existir dos plazos se da cobertura a un mayor número de situaciones como la descrita, y el tiempo de permanencia que sumarán al necesario quienes queden fuera de ambos plazos de presentación de solicitudes se reduce a la mitad.</p> <p>En todo caso, los plazos de resolución son ciertos, puesto que se detallan tanto las fechas de presentación de solicitudes como de resolución. Así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primer plazo de resolución: desde el primer día hábil de la tercera semana del mes de abril (artículo 63.2) hasta como máximo el 31 de agosto del mismo año (artículo 72.1). - Segundo plazo de resolución: desde el primer día hábil del mes de octubre hasta como máximo el 31 de enero del año siguiente. <p>2. En cuanto a las fechas que se han determinado en el artículo 63.2, han de entenderse acompañadas con las evaluaciones de desempeño, que son un requisito necesario para poder progresar en la carrera horizontal (artículo 46.b).</p> <p>El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al establecido en la convocatoria (artículo 70.1).</p> <p>La solicitud deberá ir acompañada de la documentación acreditativa de los factores del bloque 1 y de los factores del bloque 2 regulados en los artículos 56.2, letras b), c) y d), 59 y 60 (artículo 61.1).</p>
Requerimiento de subsanación o mejora de la solicitud	68	
Respuesta al requerimiento de subsanación o mejora	68	
Resolución de desistimiento del procedimiento	68.1	
Notificación de resolución de desistimiento	21	
FASE DE INSTRUCCIÓN		
Actos de instrucción: consultas, comprobaciones, análisis, etc.	75	<p>Tras la finalización del plazo de presentación de solicitudes, las comisiones técnicas de valoración harán pública en la Sede electrónica general de la Administración de la Junta de Andalucía la lista provisional de personas excluidas, con indicación de las causas de exclusión, así como la lista provisional de personas baremadas, con indicación de la puntuación total obtenida, desglosada por factores, y, en su caso, el tramo de carrera horizontal a reconocer (artículo 71.1). En el acceso a esta publicación se garantizará la protección de los datos personales.</p>

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 44/115	

Alegaciones	76	Alegaciones a la lista provisional y vista de expediente por plazo de cinco días hábiles (artículo 71.1).
Periodo de prueba	77-78	No se prevé.
Informes	79-81	No se prevé.
Audiencia	82	No se prevé.
Información pública	83	No se prevé.
Presentación de alegaciones en audiencia o información pública	76	No se prevé.
Propuesta de resolución	88.7	Finalizado el plazo de alegaciones previsto en el artículo 71.2, la comisión técnica de valoración correspondiente elevará al órgano competente para resolver la lista definitiva de personas excluidas , con indicación de las causas de exclusión, así como la relación definitiva de personas que tienen derecho al reconocimiento del tramo de carrera horizontal , con indicación de la puntuación total obtenida, desglosada por factores, y, en su caso, el tramo de carrera horizontal a reconocer. En el acceso a esta publicación se garantizará la protección de los datos personales. Esta propuesta tendrá carácter vinculante para el órgano competente para resolver (artículo 71.3).
FASE DE FINALIZACIÓN		
Resolución expresa	88.7	La resolución relativa a las solicitudes presentadas en el primer plazo otorgado al efecto se dictará como máximo el 31 de agosto y la correspondiente al segundo plazo como máximo el 31 de enero del año siguiente (artículo 72.1).
Notificación/publicación de la resolución	45-46	La resolución se notificará a las personas interesadas, previa publicación, a efectos informativos, de anuncio de la misma, en la Sede electrónica general de la Administración de la Junta de Andalucía (artículo 72.2).
Recursos posibles contra la resolución	112 y ss.	En el artículo 72.2 se prevé que la resolución podrá ser objeto de recurso conforme a lo dispuesto en la legislación estatal de carácter básico sobre procedimiento administrativo común.
Otras formas de terminación	84	No se prevé.

3.2.b). Análisis del procedimiento.

1. Plazo:

a) **Procedimiento de evaluación del desempeño.** El proyecto de decreto establece un plazo de tres meses para resolver este procedimiento, a contar desde la fecha del acuerdo de inicio regulado en su artículo 27.1.


Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 45/115	

Este plazo es el necesario para que el órgano competente pueda adoptar la decisión que corresponda sobre la evaluación del desempeño de cada persona, teniendo en cuenta los diferentes trámites que deben realizarse antes de dictarse la resolución y la complejidad del contenido de la propia evaluación:

- El personal evaluador deberá trasladar a la unidad de evaluación el informe de evaluación del desempeño, en el plazo máximo que determine la resolución por la que se acuerda el inicio del procedimiento (artículo 27.1).
- La unidad de evaluación debe notificar al personal evaluado el informe de evaluación del desempeño (artículo 27.4).
- Tras ello, las personas evaluadas disponen de un plazo de cinco días hábiles, a contar desde el siguiente al de la notificación, para formular alegaciones contra el informe de evaluación del desempeño (artículo 27.4).
- A continuación, se remitirán todos los informes y alegaciones al Órgano Técnico de Revisión de la Consejería, agencia u órgano correspondiente para su revisión (artículo 27.5).
- El Órgano Técnico de Revisión dispone de quince días hábiles desde la recepción de las alegaciones para su revisión, que tiene carácter preceptivo y vinculante. (artículo 28.1).
- Esta revisión debe ser remitida por el Órgano Técnico de Revisión a la unidad de evaluación (artículo 28.1).
- Tras ello cada unidad de evaluación debe formular propuesta de resolución sobre todos los expedientes relativos al personal evaluado de su ámbito de competencias. Este trámite requiere disponer de un plazo de tiempo suficientemente amplio, pues debe realizarse una propuesta sobre la evaluación del desempeño de todas las personas incluidas en cada unidad de evaluación, que requiere un análisis detallado para cada persona concreta y una motivación adecuada de cada una de las propuestas atendiendo a los criterios y comprobando los requisitos que regula a este respecto el proyecto de decreto y el resultado de la revisión del Órgano Técnico de Revisión (artículo 28.2).
- Posteriormente las propuestas deben elevarse al órgano competente para resolver (artículo 28.2).

Se trata de un procedimiento complejo y de carácter obligatorio, en el que la evaluación debe realizarse sobre dos áreas, la de tareas y la contextual y organizacional y ambas, a su vez, tanto en su dimensión individual como colectiva, atendido siempre a los principios de objetividad, equidad, independencia e igualdad de condiciones, sin que puedan establecerse diferencias entre supuestos de hecho iguales. Teniendo en cuenta todo lo anterior, se ha estimado que el plazo de tres meses es el mínimo imprescindible para dictar la resolución en el procedimiento de evaluación del desempeño con plena seguridad jurídica.

b) **Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal.** El plazo máximo para dictar y notificar la resolución se ha regulado estableciendo unas fechas concretas. La razón por la que se ha hecho así es, como se indica en el artículo 72.1, para garantizar que todas las convocatorias de carrera se resuelven de forma simultánea y, así, en los casos de reconocimiento de tramos de carrera horizontal, los efectos económicos de las personas beneficiarias se producirán en la misma fecha. Es decir, se elimina la posibilidad de efectos económicos distintos en atención a la Consejería, agencia u órgano de adscripción de cada persona.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 46/115	

En todo caso, se garantiza la seguridad jurídica de las personas participantes en las convocatorias de carrera horizontal, pues los plazos de resolución son ciertos, como se ha indicado anteriormente, al detallarse tanto las fechas de presentación de solicitudes como de resolución. Así:

- Primer plazo de resolución: desde el primer día hábil de la tercera semana del mes de abril (artículo 63.2) hasta como máximo el 31 de agosto del mismo año (artículo 72.1).
- Segundo plazo de resolución: desde el primer día hábil del mes de octubre hasta como máximo el 31 de enero del año siguiente.


En ambos casos el plazo de resolución finaliza un día cierto: el 31 de agosto y el 31 de enero, según el caso de presentar la solicitud en el primero o en el segundo plazo, respectivamente. El primer plazo de resolución supera en tiempo al segundo (cuatro meses) por haberse tenido en cuenta que incluye el mes de agosto, en el que pudiera verse afectado el desarrollo continuado del procedimiento al concentrar la mayor parte del período vacacional del personal.

El plazo previsto es el necesario para que el órgano competente pueda adoptar la decisión que corresponda sobre la solicitud presentada, teniendo en cuenta los diferentes trámites que deben realizarse antes de dictarse la resolución:

- Se trata de un procedimiento donde participará un número indeterminado de personas, pues está sujeto a convocatoria y tiene carácter voluntario, debiendo resolverse todas las solicitudes de forma simultánea.
- Las comisiones técnicas de valoración deben elaborar una lista provisional de personas excluidas, con indicación de las causas de exclusión, así como una lista provisional de personas baremadas, con indicación de la puntuación total obtenida, desglosada por factores, y, en su caso, el tramo de carrera horizontal a reconocer. Para llevar a cabo esta actuación se concede un plazo máximo de tres meses, que se considera necesario porque, por un lado, debe comprobarse que las personas participantes cumplen todos los requisitos exigidos por el proyecto de decreto para poder participar en la convocatoria y solicitar la consolidación de un tramo de carrera horizontal; y, por otro lado, dentro de ese mismo plazo deben baremarse las solicitudes de las personas admitidas y determinarse el tramo a reconocer.
- Se prevé otorgar a las personas interesadas un plazo de alegaciones de cinco días hábiles desde la publicación de estas listas en la Sede electrónica general de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Finalizado este plazo de alegaciones, las comisiones técnicas de valoración dispondrán de un plazo máximo de dos meses para resolver las alegaciones presentadas y elegar la correspondiente propuesta al órgano competente para resolver.

Teniendo en cuenta estos trámites se ha estimado que el plazo de seis meses es el mínimo imprescindible y que otorga seguridad jurídica.

Indicar, a modo de ejemplo, que se trata de una regulación acorde con los plazos medios establecidos en las normas de carrera horizontal de otras Administraciones Públicas. Así, en el caso de la Comunidad de Madrid, el Decreto 68/2025, de 3 de septiembre, por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 47/115	

personal de administración y servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid, establece en su artículo 50.2 un plazo de cinco meses. En el caso de la Comunidad Valenciana, el artículo 16.2 del Decreto 211/2018, de 23 de noviembre, por el que se regula el sistema de carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, prevé un plazo de seis meses. Este es también el plazo regulado en el artículo 10.4 del Decreto 127/2021, de 17 de noviembre, por el que se regula la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño de los empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura, y en el artículo 49 del Decreto 20/2022, de 18 de mayo, por el que se regula la carrera horizontal del personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

2. Silencio administrativo:

a) **Procedimiento de evaluación del desempeño.** El artículo 28.3 establece que los efectos del silencio administrativo son desestimatorios, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional trigésima segunda, letra i), de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

b) **Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal.** El artículo 72.1, segundo párrafo, establece que si no se ha notificado resolución expresa en el último día del mes de agosto del mismo año o del mes de enero del año siguiente, según el caso de presentar la solicitud en el primero o en el segundo plazo, respectivamente, la solicitud debe entenderse desestimada 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.

3. Órganos.

El proyecto de decreto regula los siguientes órganos:


a) Crea la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño:

Esta Comisión es un órgano colegiado interdepartamental y de carácter administrativo, cuya composición y funcionamiento se regulan en los artículos 37 a 41 del proyecto de decreto.

Respecto a su composición, sus miembros forman parte del mismo en función del cargo específico que desempeñan, siendo esta la misma regla para ejercer la presidencia y la secretaría del órgano.

Estará adscrita a la Consejería competente en materia de función pública.

Las funciones de este órgano no son coincidentes con las de ningún otro, dado que es la primera vez que se regula reglamentariamente la evaluación del desempeño. Al respecto indicar que se encuentra en tramitación la regulación normativa de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de la Junta de Andalucía, prevista en el artículo 180 de la misma Ley. En la referida regulación normativa que se tramita se atribuye a la Comisión de Coordinación del Empleo Público de la Junta de Andalucía la función de «*Impulsar la unificación de criterios en materia de evaluación del desempeño en la Administración de la Junta de Andalucía, promoviendo la transparencia en los procesos relacionados con el empleo público*». Esta función es distinta de la que se recoge en el artículo 38.1.a) del proyecto de decreto para la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño sobre «*Coordinación del sistema de evaluación, para favorecer la aplicación homogénea de los criterios de evaluación en el ámbito de las*

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 48/115	

Administraciones Públicas de Andalucía y proporcionar directrices para garantizar la objetividad y equidad en la evaluación». La competencia de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de la Junta de Andalucía de «impulsar» se encuadra en el ámbito estratégico de la Junta de Andalucía y va orientada a unificar criterios en el marco de las políticas de empleo público de las Administraciones Públicas de Andalucía, mientras que la competencia de la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño de «coordinación del sistema de evaluación» es de naturaleza operativa porque dictará directrices. Así, las funciones de ambas comisiones en este ámbito están relacionadas, pero no son iguales.

b) Crea la Comisión Central de Homologación:

Esta Comisión es un como órgano técnico interdepartamental colegiado encargado de resolver sobre la homologación de los sistemas de carrera horizontal y de evaluación del desempeño aplicados en las Administraciones Públicas de origen del personal que se incorpore o reingrese a la Administración General de la Junta de Andalucía mediante procedimientos de movilidad interadministrativa o cualesquiera otros previstos en la normativa vigente.

En cuanto a su composición, sus miembros también forman parte del mismo en función del cargo específico que desempeñan, siendo esta la misma regla para ejercer la presidencia.

Las funciones de este órgano tampoco son coincidentes con las de ningún otro, dado que es la primera vez que se regulan reglamentariamente la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.


c) Crea la Comisión técnica central de valoración. Es un órgano colegiado interdepartamental que deberá convocar el órgano directivo central competente en materia de función pública con una antelación mínima de un mes a la fecha establecida para el inicio de presentación de solicitudes en los procesos de inicio y ascenso en la carrera horizontal del personal funcionario (artículos 67 y 68 y disposición adicional séptima).

En cuanto a su composición, sus miembros también forman parte del mismo en función del cargo específico que desempeñan, siendo esta la misma regla para ejercer la presidencia.

Las funciones de este órgano tampoco son coincidentes con las de ningún otro, dado que es la primera vez que se regulan reglamentariamente la carrera horizontal.

d) Se prevé la creación de las siguientes Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño, designadas por la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública:

a) Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, como órgano colegiado y paritario específico de participación de la Administración y las organizaciones sindicales en las cuestiones comunes a todos los colectivos de personal incluidos en su ámbito, para coordinar los criterios de actuación para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como formular propuestas de mejora y de dichos resultados. En el seno de esta Comisión se podrán crear, por acuerdo de esta, comisiones delegadas en relación con ámbitos, colectivos o temas específicos en esta materia, cuya composición, funciones y cualquier otro aspecto se regularán en su acuerdo de creación (artículo 32).

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 49/115	

b) Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía, como órgano colegiado y paritario de carácter permanente al que corresponde la valoración global de los procesos de evaluación del desempeño y de los resultados obtenidos correspondientes al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, así como coordinar los criterios de actuación relativos a dichos procesos y formular propuestas de mejora de resultados (artículos 33 a 36). Para su funcionamiento deberá dotarse de un reglamento interno.

Ambas Comisiones son órganos de participación social, estando compuestas de forma paritaria por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de negociación correspondiente (artículo 31). Sus funciones no son coincidentes con las de ningún otro órgano, por las razones indicadas de que es la primera vez que se regula reglamentariamente la evaluación del desempeño.

e) Se regulan también los siguientes órganos:

a) Órgano Técnico de Revisión. Es un órgano técnico colegiado que se constituirá en cada Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía, con sede en los mismos, al que corresponde conocer, analizar e informar sobre cuantas alegaciones se deriven del proceso de evaluación del desempeño del personal incluido en su ámbito. Estará presidido por la persona titular de la Secretaría General Técnica, Secretaría General u órgano competente en materia de personal, o persona en quien delegue, y las vocalías estarán integradas por al menos tres miembros, designados entre personal funcionario de carrera por la persona titular de la Secretaría General Técnica, Secretaría General u órgano competente en materia de personal.


b) Comisiones técnicas de valoración de la carrera horizontal. Son órganos colegiados de carácter temporal encargados de la evaluación y calificación de los procesos de inicio y ascenso en la carrera horizontal del personal funcionario, conforme a los criterios establecidos en la convocatoria correspondiente. Su función es garantizar la aplicación objetiva, imparcial y homogénea del procedimiento de valoración en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía. Cada convocatoria para el inicio y ascenso en la carrera horizontal designará una comisión técnica de valoración, dependiente de la Secretaría General Técnica de cada Consejería o del órgano que expresamente se determine en dicha convocatoria (artículos 64 a 66).

c) Unidades de evaluación. Son órganos de carácter técnico, formados por el personal superior jerárquico del personal evaluador y el personal evaluador de su ámbito, teniendo la consideración de órganos técnicos de evaluación del desempeño, correspondiendo a cada Consejería u órgano competente publicar en la Sede electrónica general de la Junta de Andalucía la composición de sus unidades de evaluación y de cualquier modificación con carácter previo al inicio de cada período de evaluación (artículos 13.4 y 14.3).

Las funciones de todos estos órganos no son coincidentes con las de ningún otro, dado que es la primera vez que se regula reglamentariamente la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

4. Competencia.

La Administración de la Junta de Andalucía tiene competencias para aprobar un decreto regulador de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal de conformidad con lo dispuesto en los artículos 17 y 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la sección 1.ª del capítulo II y en el capítulo III del título V, así como en los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 50/115	

5. Justificación del rango formal.

El desarrollo de la sección 1.ª del capítulo II y del capítulo III del título V debe llevarse a cabo por una norma de rango reglamentario, de acuerdo con lo que se establece en los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

6. Posible afectación a competencias sectoriales.

Como anteriormente se ha indicado, el proyecto de decreto resultará de aplicación al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, sin perjuicio de que se regirán por su normativa específica los cuerpos y especialidades de la misma con regulación propia a que se refiere su disposición adicional primera, resultando de aplicación en todo lo no previsto en la misma la Ley 5/2023, de 7 de junio, así como lo dispuesto en el proyecto de decreto. Teniendo en cuenta este ámbito de aplicación, **se considera que la norma no afecta a competencias sectoriales.**

7. Entrada en vigor.

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

8. Período de vigencia.

El proyecto de decreto, una vez que se apruebe, tendrá una vigencia **indefinida**.

9. Derogaciones.


El proyecto de decreto regula ex novo la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, siendo la primera vez que se aborda el desarrollo de las previsiones sobre estas materias contenidas en la Ley 5/2023, de 7 de junio. Por esta razón, no contiene ninguna disposición derogatoria. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria primera de la Ley, la resolución de la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal dará lugar a la desaparición del actual sistema de reconocimiento y consolidación del grado personal. El proyecto de decreto contiene en su disposición transitoria tercera la regulación de los efectos generados por esta previsión. En cualquier caso, es necesario indicar que no se está produciendo con ello y ahora la derogación de ninguna norma, dado que la que regulaba el grado personal ya fue derogada por la disposición derogatoria única de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que lo hizo sin perjuicio de prever el mantenimiento transitorio de su aplicación.

10. Instrumentos de desarrollo.

Las cuestiones vinculadas con la ejecución del proyecto de decreto que, una vez que se apruebe, deben ser objeto de desarrollo se establecen en su disposición final primera y son las siguientes:

a) Se habilita a la **persona titular de la Consejería competente en materia de función pública** para:

- Dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este decreto, así como para acordar las medidas necesarias para garantizar la efectiva ejecución e implantación de las previsiones contenidas en el mismo.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 51/115	

- Aprobar los sistemas de homologación a que se refieren el artículo 68.1.d) y la disposición adicional tercera, así como para actualizar el anexo I.

- Adecuar las puntuaciones establecidas en los Anexos I y IV conforme a lo previsto en la disposición adicional séptima de este decreto.

b) Se habilita a la **persona titular del órgano directivo central competente en materia de función pública** para:

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

- Proponer a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública los sistemas de homologación o sus actualizaciones, así como adoptar cuantas actuaciones resulten necesarias para su aplicación.

c) Se habilita a la **persona titular del Instituto Andaluz de Administración Pública** para elaborar una guía metodológica para facilitar al personal incluido en su ámbito de aplicación y a los distintos órganos de la Administración intervinientes en su aplicación los hitos más relevantes del procedimiento de reconocimiento de los tramos de carrera horizontal.

11. Procedimiento vigente a la entrada en vigor del proyecto de decreto.


El procedimiento regulado en el proyecto de decreto **es nuevo** y, como ya se ha indicado, no modifica ni sustituye a ningún procedimiento anterior, porque es la primera vez que se regulan reglamentariamente la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

4. IMPACTO ECONÓMICO-FINANCIERO Y PRESUPUESTARIO.

El artículo 35 de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y financieras, establece en su apartado 1 que «*Los proyectos de disposiciones legales y reglamentarias, las propuestas de planes con contenido económico-financiero, de contratos y de convenios y de cualquier otra actuación de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus Organismos Autónomos que afecte o pudiera afectar a los ingresos y gastos públicos, deberán valorar sus repercusiones y efectos, y atenerse a las disponibilidades presupuestarias*».

En particular, este análisis de impacto económico-financiero y presupuestario tiene en cuenta la siguiente documentación:

- Memoria Económica del Acuerdo para la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en el desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía, de 29 de octubre de 2025.
- Memoria Económica del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General de la Junta de Andalucía, de 11 de noviembre de 2025.
- Informe de la Dirección General de Presupuestos del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica la propuesta del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía (IEF_PACC_00043_2025), de 18 de noviembre de 2025.
- Informe de la Dirección General de Presupuestos del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, en Consejo de Gobierno (IEF_PACC_00046_2025), de 18 de noviembre de 2025.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 52/115	

- Informe económico-presupuestario previo sobre procesos de negociación colectiva emitido en el marco del inicio de negociación (INT/2025/000000001077066), de 4 de noviembre de 2025.

4.1. Impacto económico.

El proyecto de decreto no tiene impacto económico general, ni directo ni indirecto, en ninguna actividad económica de carácter empresarial o profesional, así como tampoco afecta a la competencia efectiva ni a la unidad de mercado, pues el objeto de la norma es regular, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, la evaluación del desempeño y la carrera horizontal de su personal.

4.2. Impacto económico-financiero y presupuestario.

El artículo 7 bis.1.c). 2.º del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, establece que en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo el impacto económico-financiero y presupuestario comprenderá, al menos, una estimación de su incidencia sobre los ingresos y gastos públicos, valorando sus repercusiones y efectos sobre los ejercicios presupuestarios a los que se extienda su vigencia, con referencia a las disponibilidades presupuestarias.

El proyecto de decreto contiene una serie de medidas que tienen impacto económico-financiero y presupuestario, las cuales pueden agruparse en tres bloques: las relacionadas con las retribuciones del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, las relativas a los órganos que regula el proyecto de decreto y las que afectan a medios electrónicos.

1. Medidas relacionadas con las retribuciones del personal funcionario:

a) Artículo 8.g):


«... la evaluación positiva del desempeño conlleva la percepción de una retribución complementaria denominada complemento por desempeño, en los términos establecidos en el artículo 66.2.d) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, cuyas cuantías globales máximas deberán estar previstas para cada anualidad en la correspondiente Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Asimismo, el reconocimiento de cada tramo de carrera horizontal comportará para el personal la percepción mensual del complemento de carrera profesional en los términos establecidos en el artículo 66.2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, por las cuantías contempladas para cada anualidad en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía».

b) Artículo 24:

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

2. Las cuantías globales máximas a abonar por dicho concepto se establecerán para cada anualidad en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, garantizándose el reparto de los remanentes que, en su caso, se produjesen».

c) Artículo 45.2:

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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 53/115	

«2. El personal que acceda a un grupo o subgrupo superior ya sea por un proceso de acceso libre o a través de la promoción interna, iniciará la carrera horizontal del nuevo grupo o subgrupo de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 anterior.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 53.4 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en el caso que tuviese reconocido algún tramo de carrera horizontal en el grupo o subgrupo de origen, continuará percibiendo el complemento de carrera profesional correspondiente, al que se irán sumando las cuantías por los tramos que se le puedan reconocer en el nuevo grupo o subgrupo, sin que, en ningún caso, la cuantía final a percibir pueda superar el importe acumulado del último tramo del grupo o subgrupo al que se pertenezca».

d) Artículo 73:

«1. El reconocimiento de los diferentes tramos de la carrera horizontal conllevará la percepción mensual del complemento de carrera profesional regulado en el artículo 66.2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

2. El complemento de carrera profesional se percibirá conforme a lo dispuesto en el artículo 55.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, si bien su reconocimiento desplegará efectos administrativos desde la fecha de inicio del plazo para la presentación de la correspondiente solicitud. Los efectos económicos se producirán conforme a lo dispuesto en el artículo 72.1 de este decreto.

3. La cuantía del complemento de carrera profesional será igual para todo el personal funcionario del mismo cuerpo que tenga reconocido el mismo tramo, de acuerdo con lo que establezca, para cada anualidad, la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63.3 y 66.2.a) de la Ley 5/2023, de 7 de junio.

4. En aplicación de lo previsto en el artículo 52.3 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, los diferentes tramos de carrera horizontal, una vez alcanzados, se considerarán consolidados».


e) Disposición adicional segunda:

«La aplicación de este decreto no supondrá merma en las retribuciones fijas y periódicas que se estén percibiendo antes de su entrada en vigor. A tal efecto y, en caso de ser necesario, se reconocerán los correspondientes complementos personales transitorios, que se absorberán de la forma que se establezca en las normas presupuestarias».

f) Disposición transitoria primera:

Enquadramiento inicial y especialidades de la primera convocatoria para el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.

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

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 54/115	

g) Disposición transitoria sexta:

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

A tal efecto, los porcentajes de consolidación establecidos para cada nivel de desarrollo profesional se distribuirán entre los ejercicios 2026 y 2029 conforme al cronograma previsto en la presente disposición, que responde al principio de progresividad y a la necesidad de adecuar la implantación del sistema a la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio ...».

h) Disposición transitoria séptima.

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


Para ello, las cuantías asociadas a cada grupo y subgrupo de clasificación profesional se aplicarán progresivamente entre los ejercicios 2029 y 2030, conforme al calendario recogido en el Anexo V. Dicho calendario establece una distribución gradual que atiende al principio de progresividad y a la necesidad de adecuar el impacto económico a la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio, de acuerdo con los importes globales previstos para cada grupo y subgrupo en la tabla anexa».

Los compromisos económico-financieros derivados de la implantación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal forman parte del Acuerdo por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía, alcanzado el 12 de noviembre de 2025 en la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

En la Memoria Económica de 11 de noviembre de 2025, de la Secretaría General para la Administración Pública, sobre el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 10 de noviembre de 2025, de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva del personal funcionario de carrera, se puso de manifiesto que:

«A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el citado artículo, y en coherencia con el principio de unidad de planificación presupuestaria, se hace constar que la presente medida, objeto de negociación y aprobación en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, se encuentra incluida y desarrollada en la Memoria Económica del Acuerdo aprobado por la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en sesión celebrada el día 7 de noviembre de 2025.

Dicha memoria económica, que acompaña al Acuerdo por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía, contempla expresamente los compromisos financieros derivados de la implantación de la carrera horizontal, la evaluación del desempeño y la equiparación retributiva del personal funcionario de carrera, objeto del presente acuerdo sectorial.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 55/115	

Por tanto, no se genera impacto económico adicional ni se modifica la envolvente presupuestaria prevista, al tratarse de una medida ya valorada, autorizada y recogida en el marco general de planificación económica aprobado por la Mesa General».

Con fecha 18 de noviembre de 2025, la Dirección General de Presupuestos ha emitido informe favorable sobre el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 10 de noviembre de 2025, de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva del personal funcionario de carrera (Referencia: IEF_PACC_00046_2025).

Todas las medidas del proyecto de decreto han sido previamente valoradas, autorizadas y dotadas dentro de la envolvente presupuestaria aprobada para el periodo 2026-2030. La memoria económica sectorial señala expresamente que no se genera impacto económico adicional, al tratarse de medidas incluidas en la Memoria Económica del Acuerdo Marco aprobada en la Mesa General de Negociación Común.

El proyecto de decreto no introduce medidas nuevas ni incrementos adicionales, sino que se limita a desarrollar reglamentariamente elementos ya aprobados y dotados presupuestariamente.


Las actuaciones desarrolladas por el proyecto de decreto no suponen incremento adicional sobre el capítulo I, dado que:

- La implantación de la carrera horizontal, evaluación del desempeño y ajustes retributivos ya ha sido valorada y autorizada dentro del paquete económico 2026-2030 aprobado en la Mesa General y Sectorial.
- El informe de la Dirección General de Presupuestos confirma que los importes asignados son compatibles con la planificación presupuestaria vigente y respetan las limitaciones de masa salarial establecidas en la Ley 7/2024, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025.
- La memoria sectorial declara expresamente el carácter no incremental del proyecto de decreto respecto a la envolvente aprobada.

Es petición expresa del Informe de la Dirección General de Presupuestos del Acuerdo de Consejo de Gobierno de ratificación del de la Mesa Sectorial (IEF_PACC_00046_2025) la remisión del expediente en este proyecto de decreto, al indicar: *“No obstante, debemos advertir que la normativa que desarrolle tanto este Acuerdo de la Mesa Sectorial como el de la Mesa General, deberá remitirse a este centro directivo para informe previo a su aprobación, momento en que deberá aportarse información de aquellas cuestiones no incluidas en los actuales Acuerdos, tales como el calendario de pago de los tramos V y VI, así como detalle de los censos”.*

Bajo esta petición, se actualizan los datos con el censo a 1 de diciembre de 2025 y se da respuesta a la información requerida.

Teniendo en cuenta que, en la propuesta de carrera horizontal para la Administración General, los tramos I y II son de 3 años, los tramos III y IV son de 4 años y los tramos V y VI son de 5 y 6 años, respectivamente, las cuantías por tramo que resultarían de la aplicación de estas medias a cada tramo serían las siguientes, siendo las presentes en el anexo V 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 56/115	

Importe	Carrera T I	Carrera T II	Carrera T III	Carrera T IV	Carrera T V	Carrera T VI
A1 / Grupo I	1.306,80€	1.306,80€	1.742,40€	1.742,40€	2.178,00€	2.613,60€
A2 / Grupo II	818,87€	818,87€	1.091,83€	1.091,83€	1.364,79€	1.637,74€
C1 / Grupo III	514,80€	514,80€	686,40€	686,40€	858,00€	1.029,60€
C2 / Grupo IV	410,14€	410,14€	546,86€	546,86€	683,57€	820,29€
E / Grupo V	310,46€	310,46€	413,95€	413,95€	517,44€	620,93€

En la hipótesis planteada en la propuesta de Acuerdo, se ha partido de la determinación de la cuantía de la carrera del subgrupo A1 (100%), en base a la que se calcularía el resto de los importes conforme a la aplicación de porcentajes, de la siguiente manera:

Importe	% T I
A1 / Grupo I	100,00%
A2 / Grupo II	63,64%
C1 / Grupo III	39,39%
C2 / Grupo IV	31,39%
E / Grupo V	23,76%

Así, mensualmente, las cuantías serían por grupo / subgrupo o categoría:

Importe Mensual	Carrera T I	Carrera T II	Carrera T III	Carrera T IV	Carrera T V	Carrera T VI
A1 / Grupo I	108,90€	108,90€	145,20€	145,20€	181,50€	217,80€
A2 / Grupo II	68,24€	68,24€	90,99€	90,99€	113,73€	136,48€
C1 / Grupo III	42,90€	42,90€	57,20€	57,20€	71,50€	85,80€
C2 / Grupo IV	34,18€	34,18€	45,57€	45,57€	56,96€	68,36€
E / Grupo V	25,87€	25,87€	34,50€	34,50€	43,12€	51,74€

Y las categorías acumuladas por tramo, grupo / subgrupo o categoría, las siguientes:

Importe Acumulado	Carrera T I	Carrera T II	Carrera T III	Carrera T IV	Carrera T V	Carrera T VI
A1 / Grupo I	1.306,80€	2.613,60€	4.356,00€	6.098,40€	8.276,40€	10.890,00€
A2 / Grupo II	818,87€	1.637,74€	2.729,57€	3.821,40€	5.186,19€	6.823,93€
C1 / Grupo III	514,80€	1.029,60€	1.716,00€	2.402,40€	3.260,40€	4.290,00€
C2 / Grupo IV	410,14€	820,29€	1.367,14€	1.914,00€	2.597,57€	3.417,86€
E / Grupo V	310,46€	620,93€	1.034,88€	1.448,83€	1.966,27€	2.587,20€

La distribución censal acumulada de personal funcionario y laboral de la Junta de Andalucía por grupo/subgrupo o categoría sobre las que se actualiza el impacto presupuestario, a fecha 1 de diciembre de 2025, es la siguiente:

PERSONAL 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 57/115	

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

PERSONAL LABORAL:

Grupo	Censo T-I	Censo T-II	Censo T-III	Censo T-IV	Carrera T V	Carrera T VI
Grupo I	750	649	610	553	455	356
Grupo II	1.842	1.647	1.507	1.332	1.099	914
Grupo III	5.148	4.600	4.089	3.284	2.762	2001
Grupo IV	2.802	2.498	2.215	1.954	1.697	1274
Grupo V	7.839	6.756	5.916	5.298	4.689	3.776
TOTAL	18.381	16.150	14.337	12.421	10.702	8.321

Sobre dicha distribución acumulada, y haciendo igualmente uso de la edad de dicho personal, se puede hacer una estimación de jubilaciones previstas en el periodo considerado de impacto en el Acuerdo, junto con el impacto presupuestario que tiene dichas jubilaciones. Así:

JUBILACIONES PREVISTAS ENCUADRE INICIAL RECONOCIMIENTOS PERSONAL FUNCIONARIO POR AÑOS:

Año 2026 T1 Reconocidos mayor de 67 años a 01/12/2026

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	181	1.083.337,20 €
A2	42	150.219,77 €
C1	60	142.256,40 €
C2	22	40.467,43 €
E	2	2.897,66 €
Total	307	1.419.178,46 €

Año 2027 T1 y T2 Reconocidos mayor de 66 años a 01/12/2026

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	134	787.030,20 €
A2	44	152.857,89 €
C1	95	225.436,20 €
C2	19	36.366,00 €
Total	292	1.201.690,29 €

Año 2028 T1 y T2 Reconocidos mayor de 65 años a 01/12/2026

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	204	1.183.861,80 €
A2	81	282.140,10 €
C1	222	523.427,14 €
C2	48	93.708,69 €
E	1	1.448,83 €
Total	556	2.084.586,56 €

Año 2029 T1 y T2 Reconocidos mayor de 64 años a 01/12/2026

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	295	1.731.437,40 €
A2	120	437.927,44 €
C1	361	858.351,69 €
C2	88	167.338,29 €
E		
Total	864	3.195.054,81 €


Año 2030 T1 y T2 Reconocidos mayor de 63 años a 01/12/2026

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	404	2.323.470,60 €
A2	147	520.613,19 €
C1	415	972.483,60 €
C2	76	141.225,86 €
E		
Total	1042	3.957.793,24 €

JUBILACIONES PREVISTAS ENCUADRE INICIAL RECONOCIMIENTOS PERSONAL LABORAL POR AÑOS

Año 2026 T1 Reconocidos mayor de 67 años a 01/12/2026

Grupo	Personal Laboral	Importe
I	2	6.223,80 €
II	32	116.771,44 €
III	53	125.185,63 €
IV	33	54.490,17 €
V	174	216.790,24 €
Total	294	519.461,28 €

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 59/115	

Año 2027 T1 y T2 Reconocidos mayor de 66 años a 01/12/2026

Grupo	Personal laboral	Importe
I	3	6.356,27 €
II	68	246.501,91 €
III	93	220.766,83 €
IV	60	102.908,41 €
V	307	416.348,82 €
Total	531	992.882,24 €

Año 2028 T1 y T2 Reconocidos mayor de 65 años a 01/12/2026

Grupo	Personal laboral	Importe
I	15	42.884,57 €
II	88	329.402,83 €
III	220	535.652,83 €
IV	134	251.493,87 €
V	511	691.032,48 €
Total	968	1.850.466,59 €


Año 2029 T1 y T2 Reconocidos mayor de 64 años a 01/12/2026

Grupo	Personal laboral	Importe
I	13	36.248,75 €
II	120	431.965,21 €
III	257	595.433,41 €
IV	179	339.888,20 €
V	616	863.618,64 €
Total	1185	2.267.154,20 €

Año 2030 T1 y T2 Reconocidos mayor de 63 años a 01/12/2026

Grupo	Personal laboral	Importe
I	17	41.452,77 €
II	153	542.038,94 €
III	266	586.518,35 €
IV	213	400.804,99 €
V	669	906.092,92 €
Total	1318	2.476.907,97 €

JUBILACIONES PREVISTAS ENCUADRE INICIAL RECONOCIMIENTOS AMBOS COLECTIVOS POR AÑOS

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 60/115	

Año 2026 T1 Reconocidos mayor de 67 años a 01/12/2026

Grupo	Ambos	Importe
A1 / Grupo I	183	1.089.561,00 €
A2 Grupo III	74	266.991,21 €
C1 Grupo II	113	267.442,03 €
C2 Grupo IV	55	94.957,60 €
E Grupo V	176	219.687,90 €
Total	601	1.938.639,74 €

Año 2027 T1 y T2 Reconocidos mayor de 66 años a 01/12/2026


Grupo	Ambos	Importe
A1 / Grupo I	137	793.386,47 €
A2 Grupo III	112	399.359,80 €
C1 Grupo II	188	446.203,03 €
C2 Grupo IV	79	139.274,41 €
E Grupo V	307	416.348,82 €
Total	823	2.194.572,53 €

Año 2028 T1 y T2 Reconocidos mayor de 65 años a 01/12/2026

Grupo	Ambos	Importe
A1 / Grupo I	219	1.226.746,37 €
A2 Grupo III	169	611.542,93 €
C1 Grupo II	442	1.059.079,97 €
C2 Grupo IV	182	345.202,56 €
E Grupo V	512	692.481,31 €
Total	1524	3.935.053,15 €

Año 2029 T1 y T2 Reconocidos mayor de 64 años a 01/12/2026

Grupo	Ambos	Importe
A1 / Grupo I	308	1.767.686,15 €
A2 Grupo III	240	869.892,65 €
C1 Grupo II	618	1.453.785,09 €
C2 Grupo IV	267	507.226,48 €
E Grupo V	616	863.618,64 €
Total	2049	5.462.209,01 €

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 61/115	

Año 2030 T1 y T2 Reconocidos mayor de 63 años a 01/12/2026


Grupo	Ambos	Importe
A1 / Grupo I	421	2.364.923,37 €
A2 Grupo III	300	1.062.652,12 €
C1 Grupo II	681	1.559.001,95 €
C2 Grupo IV	289	542.030,85 €
E Grupo V	669	906.092,92 €
Total	2360	6.434.701,21 €

Con esta información censal, junto con la estimación de jubilaciones en el periodo de estudio, podemos hacer una valoración estimada de cuantías máximas de la carrera horizontal, con el censo actualizado del reconocimiento de tramos por año, tanto para personal funcionario como para personal laboral por grupo/subgrupo o categoría, para los años 2029 y 2030, años de las primeras convocatorias de carrera horizontal y los nuevos reconocimientos de tramos al personal que cumpliera los requisitos exigidos en este proyecto de decreto. Hay que recordar que el reconocimiento de tramos de carrera horizontal no se produce de manera automática a través de la antigüedad, sino que se requiere la obtención de las puntuaciones definidas en el anexo I del proyecto de decreto, estando sujeta a la obtención de valores mínimos los factores de los bloques en los que se estructura la carrera horizontal así como de puntuación total de cada tramo. Es por ello por lo que estas cuantías que se muestran son máximas, es decir, en el caso de que todas las personas obtuvieran las puntuaciones requeridas para consolidación del tramo correspondiente.

RECONOCIMIENTOS PERSONAL FUNCIONARIO AÑOS 2029 Y 2030 POR AÑOS Y NIVEL

Previsión reconocimientos T1 año 29

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	1.253	1.637.485,74€
A2	626	512.654,46€
C1	921	568.678,97€
C2	637	327.670,20€
E		
Total	3.617	3.046.489,37€

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 62/115	

Previsión reconocimientos T2 año 29

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	1.059	1.384.293,24€
A2	407	333.116,90€
C1	443	273.544,13€
C2	203	104.247,00€
E		
Total	2.346	2.095.201,27€

Previsión reconocimientos T3 año 30


Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	555	967.502,45€
A2	160	174.900,02€
C1	249	205.096,32€
C2	46	31.334,16€
E		-€
Total	1.010	1.378.832,95€

Previsión reconocimientos T4 año 30

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	531	925.632,58€
A2	135	146.872,78€
C1	237	195.311,00€
C2	39	26.604,86€
E		-€
Total	942	1.294.421,22€

Previsión reconocimientos T5 año 30

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	1.321	2.877.834,96€
A2	617	842.509,52€
C1	674	693.579,74€
C2	62	53.607,84€
E		-€
Total	2.675	4.467.532,06€

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 63/115	

Previsión reconocimientos T6 año 30

Grupo	Personal funcionario	Importe
A1	685	1.790.525,09€
A2	284	465.331,88€
C1	771	952.845,38€
C2	153	157.652,35€
E		-€
Total	1.894	3.366.354,70€

RECONOCIMIENTOS PERSONAL LABORAL AÑOS 2029 Y 2030 AMBOS COLECTIVOS POR AÑOS Y NIVEL

Previsión reconocimientos T1 año 29


Grupo	Personal laboral	Importe
I	565	738.668,70€
II	403	329.841,41€
III	1.743	1.076.910,12€
IV	662	340.874,82€
V	2.645	1.084.745,83€
Total	6.335	2.486.295,05€

Previsión reconocimientos T2 año 29

Grupo	Personal laboral	Importe
I	8	10.585,08€
II	107	87.701,13€
III	471	290.779,63€
IV	226	116.293,32€
V	892	365.806,41€
Total	1.893	505.359,16€

Previsión reconocimientos T3 año 30

Grupo	Personal laboral	Importe
I	2	4.338,58€
II	94	102.402,60€
III	413	339.776,24€
IV	192	131.603,47€
V	606	331.340,74€
Total	1.306	909.461,63€

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 64/115	

Previsión reconocimientos T4 año 30

Grupo	Personal laboral	Importe
I	5	9.269,57€
II	107	117.000,35€
III	584	481.391,54€
IV	137	93.899,52€
V	408	223.183,34€
Total	1.242	924.744,31€

Previsión reconocimientos T5 año 30

Grupo	Personal laboral	Importe
I	6	12.458,16€
II	98	133.912,77€
III	210	216.092,45€
IV	89	76.259,04€
V	223	152.491,11€
Total	626	591.213,54€

Previsión reconocimientos T6 año 30

Grupo	Personal laboral	Importe
I	19	50.024,30€
II	280	458.305,96€
III	706	872.524,22€
IV	351	361.513,15€
V	980	803.962,03€
Total	2.336	2.546.329,67€

RECONOCIMIENTOS PERSONAL AÑOS 2029 Y 2030 AMBOS COLECTIVOS POR AÑOS Y NIVEL

Previsión reconocimientos T1 año 29

Grupo	Ambos	Importe
A1/ Grupo I	1.253	1.637.485,74€
A2/ Grupo II	626	512.654,46€
C1/ Grupo III	921	568.678,97€
C2/ Grupo IV	637	327.670,20€
E/ Grupo V	0	-€
Total	3.617	3.046.489,37€

Previsión reconocimientos T2 año 29

Grupo	Ambos	Importe
A1/ Grupo I	1.059	1.384.293,24€
A2/ Grupo II	407	333.116,90€
C1/ Grupo III	443	273.544,13€
C2/ Grupo IV	203	104.247,00€
E/ Grupo V	0	-€
Total	2.346	2.095.201,27€

Previsión reconocimientos T3 año 30


Grupo	Ambos	Importe
A1/ Grupo I	558	971.841,02€
A2/ Grupo II	254	277.302,62€
C1/ Grupo III	662	544.872,56€
C2/ Grupo IV	237	162.937,63€
E/ Grupo V	606	331.340,74€
Total	2.317	2.288.294,58€

Previsión reconocimientos T4 año 30

Grupo	Ambos	Importe
A1/ Grupo I	537	934.902,14€
A2/ Grupo II	242	263.873,13€
C1/ Grupo III	822	676.702,54€
C2/ Grupo IV	176	120.504,38€
E/ Grupo V	408	223.183,34€
Total	2.183	2.219.165,54€

Previsión reconocimientos T5 año 30

Grupo	Ambos	Importe
A1/ Grupo I	1.327	2.890.293,12€
A2/ Grupo II	715	976.422,29€
C1/ Grupo III	884	909.672,19€
C2/ Grupo IV	151	129.866,88€
E/ Grupo V	223	152.491,11€
Total	3.300	5.058.745,60€

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 66/115	

Previsión reconocimientos T6 año 30

Grupo	Ambos	Importe
A1/ Grupo I	704	1.840.549,39€
A2/ Grupo II	564	923.637,84€
C1/ Grupo III	1.477	1.825.369,60€
C2/ Grupo IV	504	519.165,50€
E/ Grupo V	980	803.962,03€
Total	4.230	5.912.684,37€

Con esta información desagregada de estimaciones de cuantías máximas se obtienen los siguientes agregados por anualidad, grupo / subgrupo o categoría, teniendo en cuenta las jubilaciones.

ESTIMACIONES 2026 a 2030 PERSONAL FUNCIONARIO

Importe	2026	2027	2028	2029	2030	Total
A1	13.927.769,86€	13.795.260,34€	13.756.979,81€	3.021.778,98€	6.561.495,07€	51.063.284,05€
A2	3.301.787,86€	3.267.722,81€	3.423.723,28€	845.771,36€	1.629.614,19€	12.468.619,51€
B	€	€	€			€
C1	4.382.013,64€	4.775.132,08€	5.083.423,49€	842.223,10€	2.046.832,44€	17.129.624,74€
C2	791.653,64€	743.139,21€	753.941,01€	431.917,20€	269.199,22€	2.989.850,27€
E	825,83€	970,72€	1.101,11€	€	€	2.897,66€
Incremento	22.404.050,83€	22.582.225,15€	23.019.168,69€	5.141.690,63€	10.507.140,93€	83.654.276,24€
Jubilaciones	-1.419.178,46€	-1.201.690,29€	-2.084.586,56€	-3.195.054,81€	-3.957.793,24€	-11.858.303,37€
Incremento real	20.984.872,37€	21.380.534,86€	20.934.582,13€	1.946.635,82€	6.549.347,68€	71.795.972,87€

ESTIMACIONES 2026 a 2030 PERSONAL LABORAL

Importe	2026	2027	2028	2029	2030	Total
I	1.259.977,36€	1.280.354,72€	1.314.292,32€	749.253,78€	76.090,61€	4.679.968,79€
II	1.953.425,98€	2.006.024,82€	1.997.292,92€	417.542,54€	811.621,69€	7.185.907,96€
III	3.431.656,80€	3.467.095,63€	3.180.345,17€	1.367.689,75€	1.909.784,45€	13.356.571,80€
IV	1.487.317,45€	1.498.003,04€	1.468.284,09€	457.168,14€	663.275,18€	5.574.047,90€
V	3.125.900,57€	3.046.111,33€	3.001.267,91€	1.450.552,24€	1.510.977,22€	12.134.809,27€
Incremento	11.258.278,16€	11.297.589,54€	10.961.482,40€	4.442.206,46€	4.971.749,15€	42.931.305,71€
Jubilaciones	-519.461,28€	-992.882,24€	-1.850.466,59€	2.267.154,20€	-2.476.907,97€	-8.106.872,27€
Incremento real	10.738.816,88€	10.304.707,30€	9.111.015,81€	2.175.052,26€	2.494.841,18€	34.824.433,44€

ESTIMACIONES 2026 a 2030 PERSONAL AMBOS COLECTIVOS

Importe	2026	2027	2028	2029	2030	Total
A1/ Grupo I	15.187.747,21€	15.075.615,06€	15.071.272,13€	3.771.032,76€	6.637.585,68€	55.743.252,84€
A2/ Grupo II	5.255.213,85€	5.273.747,64€	5.421.016,20€	1.263.313,90€	2.441.235,88€	19.654.527,46€
B	€	€	€	€	€	€
C1/ Grupo III	7.813.670,44€	8.242.227,71€	8.263.768,66€	2.209.912,85€	3.956.616,89€	30.486.196,54€
C2/ Grupo IV	2.278.971,09€	2.241.142,25€	2.222.225,09€	889.085,34€	932.474,40€	8.563.898,17€
E/ Grupo V	3.126.726,41€	3.047.082,04€	3.002.369,02€	1.450.552,24€	1.510.977,22€	12.137.706,94€
Incremento	33.662.328,99€	33.879.814,70€	33.980.651,10€	9.583.897,09€	15.478.890,08€	126.585.581,95€
Jubilaciones	-1.938.639,74€	-2.194.572,53€	-3.935.053,15€	-5.462.209,01€	-6.434.701,21€	-19.965.175,64€
Incremento real	31.723.689,25€	31.685.242,17€	30.045.597,95€	4.121.688,08€	9.044.188,87€	106.620.406,31€

En el Informe de la Dirección General de Presupuestos del Acuerdo de Consejo de Gobierno de ratificación de Mesa Sectorial, IEF_PACC_00046_2025, se presentan los importes del Acuerdo.

PRESUPUESTOS	2026	2027	2028	2029	2030	Total
Personal funcionario	20.692.069,44€	20.637.335,65€	20.307.645,45€	6.631.064,26€	1.413.845,65€	69.681.960,44€
Personal laboral	11.076.851,10€	11.027.259,34€	10.551.915,23€	3.404.923,98€	878.311,36€	36.939.261,00€
Ambos	31.768.920,53€	31.664.594,99€	30.859.560,68€	10.035.988,24€	2.292.157,00€	106.621.221,44€

Se muestran en la actualización del Censo a 1 de diciembre de 2025, de nuevas estimaciones de cuantías máximas del modelo de carrera horizontal, ligeras desviaciones en las anualidades, siendo la envolvente global prácticamente la misma (y positiva). Recordamos que las cuantías son máximas, es decir, en el escenario de que el 100% del personal que acredite el requisito de años en el tramo obtuviera las puntuaciones necesarias para consolidar el mismo, hecho que es irrealizable. En el caso de ser necesario, dichas desviaciones serían cubiertas por las cuantías del complemento de desempeño de la misma anualidad y que también se regulan en este proyecto de decreto, asegurando así que el impacto por anualidad sea el mismo o menos que el contemplado por el acuerdo.

En la siguiente tabla se muestran las desviaciones por anualidad.


CARRERA	2026	2027	2028	2029	2030	Total
Diferencia	45.231,28 €	-20.647,18 €	813.962,73 €	5.914.300,16 €	-6.752.031,87 €	815,13 €

Por tanto, la aprobación del decreto no implica mayores necesidades de crédito ni incremento de gasto no previsto.

2. Medidas relativas a los órganos que regula el proyecto de decreto:

Como se ha indicado en el apartado 3.2.b).3 de esta Memoria, el proyecto de decreto regula los siguientes órganos:

a) Creación de la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, la Comisión Central de Homologación y la Comisión técnica central de valoración: estos órganos son de carácter exclusivamente

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 68/115	

administrativo y están formados por las personas titulares de los órganos y puestos de trabajo que se establecen en el proyecto de decreto, cuya participación en ellos es inherente al desarrollo ordinario de sus funciones públicas. Es decir, las personas que los integran forman parte de estos órganos por razón del cargo que ocupan y las funciones que deben cumplir se incardinan dentro de las atribuciones que les corresponden. En consecuencia, su creación no supone ningún gasto, dado que, además, todos los órganos y puestos tienen su sede en los servicios centrales. Además, respecto de la primera de ellas, el artículo 41 establece que la Consejería competente en materia de Administración Pública proveerá los medios personales y materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones de la Comisión. En el caso de que, a consecuencia de las reuniones que tuvieran que celebrarse, pudieran generarse gastos de desplazamiento y dietas, se regirán por la normativa específica que regula las indemnizaciones por razón del servicio y siempre dentro de los límites presupuestarios previstos a tal efecto.

b) Prevé la creación de los siguientes órganos:


1.- En relación con la evaluación del desempeño:

- En cada Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía se constituirá, con sede en los mismos, un Órgano Técnico de Revisión. Este órgano no conlleva gasto porque las funciones que desarrollen sus miembros formarán parte de su actividad administrativa ordinaria.

- También se prevé la creación de la Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y de la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía: el funcionamiento de estas Comisiones, que son de carácter paritario, no conlleva ningún gasto respecto de la participación en la misma de personas representantes de la Administración. Expresamente el proyecto de decreto también prevé en sus artículos 32.5 y 6, 35.7 y 36 que la Consejería competente en materia de Administración Pública proveerá los medios personales y materiales necesarios para el ejercicio de las funciones de estas comisiones, y también que la asistencia a las reuniones de estas comisiones no generará derecho a la percepción de ninguna cuantía económica en concepto de remuneración. Se da por reproducido lo indicado en la letra a) anterior respecto de las indemnizaciones por razón del servicio con motivo de los gastos de desplazamiento y dietas que pudieran generarse.

2. - En relación con la carrera horizontal:

- Comisiones técnicas de valoración de la carrera horizontal: estarán constituidas por personal funcionario de carrera de la Administración General de la Junta de Andalucía perteneciente al grupo A, en número impar de miembros, no inferior a cinco personas. A las sesiones de estas Comisiones podrán asistir con funciones de observación y seguimiento, con voz, pero sin voto, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa Sectorial de Negociación. Concretamente el artículo 66.1 determina que «*estarán sometidas a las normas de régimen jurídico y procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, así como sobre indemnizaciones por razón del servicio que resulten de aplicación*». Estas comisiones no conllevan gasto por su actuación, porque las funciones que desarrollen sus miembros formarán parte de su actividad administrativa ordinaria. Las indemnizaciones que, en su caso, pudieran generarse, a consecuencia de las reuniones que tuvieran que celebrarse (gastos de desplazamiento, dietas, etc.) se regirán por la normativa específica que las regula y siempre dentro de los límites presupuestarios previstos a tal efecto.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 69/115	

- Unidades de evaluación: estarán formadas por el superior jerárquico del personal evaluador junto con el personal evaluador de su ámbito, teniendo la consideración de órganos técnicos de evaluación. Con carácter previo al inicio de cada período de evaluación, cada Consejería y demás órganos vinculados a la Administración de la Junta de Andalucía deberán publicar en la Sede electrónica de la Junta de Andalucía la composición de sus unidades de evaluación y de cualquier modificación, pudiendo el personal evaluado conocer cuáles son los órganos técnicos evaluadores de manera transparente, accesible y constante. Estas unidades tampoco conllevan gasto porque las funciones que desarrollan sus miembros forman parte de su actividad administrativa ordinaria, ya que la conforman el personal evaluador personal evaluador, que será con carácter general la jefatura de servicio (artículo 13.1) y su superior jerárquico.

3. Medidas relacionadas con la formación y la acreditación de competencias:

a) Artículo 9.9:

«El IAAP elaborará cuestionarios y manuales e impartirá actividades formativas para la autoevaluación de competencias».

b) Artículo 10.1: «El Instituto Andaluz de Administración Pública dispondrá de los recursos necesarios, presupuestarios y personales, para desarrollar los procesos de acreditación, podrá certificar a personas colaboradoras para la acreditación de competencias y asesorará y formará, cuando sea necesario, a las personas interesadas en los procesos de acreditación».

c) Artículo 17:


«1. Cuando de las evaluaciones resultara la necesidad de mejora en alguna de las áreas de desempeño individual, la persona evaluadora propondrá aquellas acciones formativas o medidas de apoyo a la persona interesada que considere necesarias para mejorar el desempeño del personal evaluado y se reflejará en el Plan de Mejora Individual, con el objetivo de optimizar el desempeño de la persona evaluada a través de formación y adecuación de los recursos materiales o tecnológicos. En cualquier caso, la realización de las concretas medidas propuestas tendrá carácter voluntario para la persona evaluada, que podrá sustituirlas por otras que considere más adecuadas.

2. Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61.1, párrafo tercero, de la Ley 5/2023, de 7 de junio, la obtención por primera vez de un resultado negativo en la evaluación del desempeño dará lugar a la participación de la persona afectada en un programa de formación específico para la mejora de sus conocimientos y competencias profesionales en relación con el puesto de trabajo ocupado durante el período evaluado, a realizar en el año siguiente al evaluado».

d) Artículo 26.2:

«2. Una vez transcurrido cada período de evaluación se efectuará una entrevista final de evaluación y una nueva inicial para el comienzo del nuevo período.

La entrevista final de evaluación del desempeño, de carácter obligatorio, consiste en un diálogo entre el personal evaluador y el personal evaluado para analizar la actuación profesional, los resultados obtenidos y la contribución a los objetivos colectivos, presentándose por la persona evaluada el portafolio de desempeño a que se refiere el apartado 4, junto con su autoevaluación. En este acto se proporciona retroalimentación, se identifican necesidades de formación

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 70/115	

y se establecen medidas para la mejora de competencias y procesos de trabajo, así como nuevos objetivos para el siguiente período».

Tampoco en materia de formación y acreditación de competencias la entrada en vigor del proyecto de decreto va a generar ningún coste en la Administración de la Junta de Andalucía, dado que corresponden al Instituto Andaluz de Administración Pública que, en el marco de su plan anual de formación y, preferentemente en la modalidad de teleformación, irá incorporando las acciones formativas adecuadas a lo dispuesto en la norma, dentro de las disponibilidades presupuestarias existentes en esta materia.

4. Medidas relacionadas con personal:

La implantación de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal no conlleva ningún coste adicional en materia de personal, dado que la gestión de los correspondientes procedimientos no conlleva necesidad de incrementar el número de personal.

5. Medidas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación:

El artículo 7 bis.1.f) del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, establece que en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo se incorporará un apartado en materia de medios electrónicos en los siguientes casos: cuando el proyecto regula un procedimiento administrativo, cuando guarda relación directa con las tecnologías de la información y la comunicación y cuando requiere de manera relevante de dichas tecnologías para llevarse a cabo. Indica dicha norma también que este apartado, así como el correspondiente contenido sobre impacto presupuestario en el ámbito TIC, lo elaborará la Agencia Digital de Andalucía cuando a ésta le corresponda la definición y ejecución de los medios electrónicos, en virtud del ámbito en el cual la Agencia ejerce el desempeño de sus fines, dispuestos en la disposición adicional vigesimosegunda, apartado 1.a), de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021. Cuando no corresponda a la Agencia Digital de Andalucía, el apartado lo elaborará el órgano con funciones TIC en la entidad a la cual corresponda la dotación de los medios electrónicos.

En relación con ello, el proyecto de decreto contiene la siguiente regulación:


a) Artículo 19.4:

«4. La valoración de la evaluación colectiva quedará reflejada en el informe de desempeño colectivo, que será realizado por la persona superior jerárquica inmediata, con el apoyo técnico de la Secretaría General Técnica de su Consejería, a partir de la memoria anual de la jefatura de servicio y estará disponible a través de las herramientas corporativas que se habiliten a tal efecto».

b) Artículo 26.2:

«2. Durante el período de evaluación, el personal evaluador realizará un seguimiento continuo del desempeño del personal evaluado, a través de las herramientas corporativas que se habiliten a tal efecto, asegurando en todo caso la trazabilidad de los objetivos y la accesibilidad del evaluado a la información relativa a su progreso.

Se establecerá un sistema de seguimiento continuo del desempeño, accesible durante todo el período de evaluación, que permita a la persona evaluada conocer en tiempo real su grado de avance en relación con los objetivos determinados. Este sistema se apoyará en herramientas digitales automatizadas que podrán integrarse, en su caso,

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 71/115	

con el portafolio de desempeño. De este modo, se favorecerá una retroalimentación constante, ágil y objetiva, facilitando la autorregulación y el ajuste progresivo de los compromisos establecidos».

La valoración del impacto económico-financiero y presupuestario de estas medidas ha sido objeto de análisis en el informe de la Agencia Digital de Andalucía emitido el 2 de diciembre de 2025 y que se reproduce en el apartado 7 («Medios Electrónicos») de esta Memoria.


5. EVALUACIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS.

5.1. Lista de chequeo para la simplificación procedimental y para la reducción de cargas administrativas.


Ante todo, se considera necesario indicar que los procedimientos que regula el proyecto de decreto son nuevos y, por tanto, no modifican ni sustituyen a ningún procedimiento anterior, porque es la primera vez que se regulan reglamentariamente la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía.

a) Procedimiento de evaluación del desempeño.

		SI	NO
1	¿Está motivada la nueva regulación o, en su caso, la modificación del procedimiento administrativo?	X	
2	¿Se eliminan procedimientos?		X
	¿El nuevo procedimiento permite unificar otros existentes?		X
3	¿Se ha realizado una programación temporal de la tramitación del procedimiento?	X	
4	A tenor de esta programación ¿es posible reducir el plazo máximo establecido en la propuesta normativa?		X
5	¿Existen sistemas de constancia de fechas para el control del cumplimiento de plazos?	X	
6	¿Es posible suprimir, acumular o simplificar trámites?		X
7	¿Existen formularios normalizados o modelos para la realización de trámites?	(Se prevé su aprobación posterior)	
8	¿Los formularios o modelos se han diseñado con los datos mínimos en orden a agilizar su cumplimentación?	(Se prevé su aprobación posterior)	
9	¿Se promueve la agrupación documental incorporando en un único documento las manifestaciones que, en forma de declaraciones, certificaciones o actuaciones de similar naturaleza, haya de hacer una misma persona en un mismo trámite, o en varios si la gestión del procedimiento lo permite?	X	
10	¿Se han previsto medidas como guías/manuales/trípticos que faciliten la comprensión de los trámites a realizar por las personas interesadas en el procedimiento?	X	
11	En el caso de reconocimiento o ejercicio de un derecho o el inicio o desarrollo de una actividad, ¿se promueve la declaración responsable o la comunicación como mecanismos de intervención administrativa preferentes y alternativos a la solicitud de inicio de un procedimiento de		

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 72/115	

	autorización, de licencia o de inscripción en un registro?		
12	En el caso de procedimientos administrativos, ¿se potencia la resolución automatizada?		X
13	En el caso de procedimientos administrativos, si se exige aportación de documentación junto a la solicitud:		
	-¿Se solicita sólo la documentación imprescindible para la resolución del procedimiento?	X	
	-¿Es posible sustituir la aportación de documentación por declaraciones responsables?		X
	-¿Estas declaraciones responsables figuran en el formulario normalizado de solicitud? - A efectos de subsanación de la solicitud, ¿se procede a reclamar todos los documentos que falten?	X	
14	En el caso de procedimientos administrativos, si la aportación de documentación se prevé en el trámite de audiencia anterior a la propuesta de resolución:		
	- ¿Se solicita sólo la documentación imprescindible para la resolución del procedimiento?		
	- ¿Es posible sustituir la aportación de documentación por declaraciones responsables?		
	- ¿Estas declaraciones responsables figuran en un formulario normalizado, por ejemplo, en un formulario de alegaciones y presentación de documentos?		
15	Para dar cumplimiento al derecho de las personas interesadas a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración, ¿está prevista la utilización de redes corporativas o la consulta a plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto?		X
16	¿Se reduce al mínimo imprescindible la frecuencia de presentar determinados documentos o datos a lo largo de la tramitación del procedimiento?	X	
17	En el caso de que esté previsto la petición de informes a lo largo de la tramitación del procedimiento:		
	- ¿Son necesarios tales informes?	X	
	- En el caso de que alguno sea preceptivo, ¿Se ha valorado su sustitución por un informe potestativo?		X
18	¿Se ha revisado el sentido del silencio teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre?	X	
19	En el supuesto de que el procedimiento prevea la inscripción en un Registro:		
	- ¿Está justificada la existencia de ese Registro?	X	
	- En caso de serlo, ¿Se ha previsto que esta inscripción sea de oficio?		(Tiene su propia norma reguladora)
	- ¿Es posible prever la vigencia indefinida de la inscripción?		(Tiene su propia norma reguladora)


Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 73/115	

20	Respecto de la tramitación del procedimiento ¿El proceso de trabajo a seguir es claro, conciso y comprensible?	X	
21	¿Existe duplicidad de archivo (papel e informatizado)?		X
22	En el caso de procedimientos complejos en los cuales intervengan órganos o unidades pertenecientes a distintas Consejerías de la Administración de la Junta de Andalucía o de otras Administraciones Públicas, ¿Existe coordinación efectiva entre ellos para eliminar informes o trámites innecesarios o redundantes?		
23	¿El procedimiento está dado de alta en RPS?	<i>(Se dará de alta)</i>	
24	¿El procedimiento es visible en el Catálogo de Procedimientos y Servicios?	<i>(Se dará de alta)</i>	
25	En cumplimiento de las obligaciones generales de transparencia y las específicas derivadas de la norma, ¿es clara la información que se da a las personas destinatarias sobre el procedimiento, los requisitos y, en su caso, la documentación que se requiere?	X	
26	¿Es factible la digitalización del procedimiento?	X	
27	¿Es factible la automatización del procedimiento?		X


b) Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal.

		SI	NO
1	¿Está motivada la nueva regulación o, en su caso, la modificación del procedimiento administrativo?	X	
2	¿Se eliminan procedimientos?		X
	¿El nuevo procedimiento permite unificar otros existentes?		X
3	¿Se ha realizado una programación temporal de la tramitación del procedimiento?	X	
4	A tenor de esta programación ¿es posible reducir el plazo máximo establecido en la propuesta normativa?		X
5	¿Existen sistemas de constancia de fechas para el control del cumplimiento de plazos?	X	
6	¿Es posible suprimir, acumular o simplificar trámites?		X
7	¿Existen formularios normalizados o modelos para la realización de trámites?	<i>(Se prevé su aprobación posterior)</i>	
8	¿Los formularios o modelos se han diseñado con los datos mínimos en orden a agilizar su cumplimentación?	<i>(Se prevé su aprobación posterior)</i>	
9	¿Se promueve la agrupación documental incorporando en un único documento las manifestaciones que, en forma de declaraciones, certificaciones o actuaciones de similar naturaleza, haya de hacer una misma persona en un mismo trámite, o en varios si la gestión del procedimiento lo permite?	X	
10	¿Se han previsto medidas como guías/manuales/trípticos que faciliten la comprensión de los trámites a realizar por las personas interesadas en el procedimiento?	X	

74

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 74/115	

11	En el caso de reconocimiento o ejercicio de un derecho o el inicio o desarrollo de una actividad, ¿se promueve la declaración responsable o la comunicación como mecanismos de intervención administrativa preferentes y alternativos a la solicitud de inicio de un procedimiento de autorización, de licencia o de inscripción en un registro?		
12	En el caso de procedimientos administrativos, ¿se potencia la resolución automatizada?		X
13	En el caso de procedimientos administrativos, si se exige aportación de documentación junto a la solicitud:		
	-¿Se solicita sólo la documentación imprescindible para la resolución del procedimiento?	X	
	-¿Es posible sustituir la aportación de documentación por declaraciones responsables?		X
	-¿Estas declaraciones responsables figuran en el formulario normalizado de solicitud?		
	- A efectos de subsanación de la solicitud, ¿se procede a reclamar todos los documentos que falten?	X	
14	En el caso de procedimientos administrativos, si la aportación de documentación se prevé en el trámite de audiencia anterior a la propuesta de resolución:		
	- ¿Se solicita sólo la documentación imprescindible para la resolución del procedimiento?		
	- ¿Es posible sustituir la aportación de documentación por declaraciones responsables?		
	- ¿Estas declaraciones responsables figuran en un formulario normalizado, por ejemplo, en un formulario de alegaciones y presentación de documentos?		
15	Para dar cumplimiento al derecho de las personas interesadas a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración, ¿está prevista la utilización de redes corporativas o la consulta a plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto?		X
16	¿Se reduce al mínimo imprescindible la frecuencia de presentar determinados documentos o datos a lo largo de la tramitación del procedimiento?	X	
17	En el caso de que esté previsto la petición de informes a lo largo de la tramitación del procedimiento:		
	- ¿Son necesarios tales informes?	X	
	- En el caso de que alguno sea preceptivo, ¿Se ha valorado su sustitución por un informe potestativo?		X
18	¿Se ha revisado el sentido del silencio teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre?	X	
19	En el supuesto de que el procedimiento prevea la inscripción en un Registro:		
	- ¿Está justificada la existencia de ese Registro?	X	
	- En caso de serlo, ¿Se ha previsto que esta inscripción sea de oficio?		
	- ¿Es posible prever la vigencia indefinida de la inscripción?		
		(Tiene su propia norma reguladora)	
		(Tiene su propia norma reguladora)	

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 75/115	

20	Respecto de la tramitación del procedimiento ¿El proceso de trabajo a seguir es claro, conciso y comprensible?	X	
21	¿Existe duplicidad de archivo (papel e informatizado)?		X
22	En el caso de procedimientos complejos en los cuales intervengan órganos o unidades pertenecientes a distintas Consejerías de la Administración de la Junta de Andalucía o de otras Administraciones Públicas, ¿Existe coordinación efectiva entre ellos para eliminar informes o trámites innecesarios o redundantes?		
23	¿El procedimiento está dado de alta en RPS?	<i>(Se dará de alta)</i>	
24	¿El procedimiento es visible en el Catálogo de Procedimientos y Servicios?	<i>(Se dará de alta)</i>	
25	En cumplimiento de las obligaciones generales de transparencia y las específicas derivadas de la norma, ¿es clara la información que se da a las personas destinatarias sobre el procedimiento, los requisitos y, en su caso, la documentación que se requiere?	X	
26	¿Es factible la digitalización del procedimiento?	X	
27	¿Es factible la automatización del procedimiento?		X

5.2. Identificación de las cargas administrativas.

a) Procedimiento de evaluación del desempeño.

Actos preparatorios. Se identifican las siguientes cargas:

- 1ª) Entrevista inicial.
- 2º) Documento de compromisos.
- 3ª) Entrevista final de evaluación.
- 4ª) Presentación del portafolio de desempeño.

b) Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal.

Se identifican las siguientes cargas:

- 1ª) Presentación de la solicitud.
- 2ª) Para acreditar los factores regulados en el artículo 56.2, letras b), c) y d): presentación de la certificación emitida por la persona superior jerárquica.
- 3ª) Para acreditar el factor regulado en el artículo 59:
 - Cuando se trate de la participación en procesos selectivos para el acceso, promoción o provisión de puestos de trabajo: certificación emitida por el Instituto Andaluz de Administración Pública o, en su caso, el órgano directivo central con competencias en materia de función pública.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 76/115	

- Cuando se trate de la participación voluntaria en proyectos institucionales: certificado acreditativo expedido por la unidad administrativa promotora del proyecto institucional o a la unidad responsable de la coordinación del proceso selectivo en el que se haya participado, según proceda.

4ª) Para acreditar el factor regulado en el artículo 60: presentación de informe motivado de la unidad de evaluación correspondiente.

5.3. Identificación de los criterios simplificación de procedimientos y reducción de las cargas administrativas.

1º) Solo se exigen los **documentos que se consideran imprescindibles** como actos preparatorios y para la tramitación de los procedimientos:

- Las entrevistas inicial y final de evaluación del desempeño, porque son elementos clave como actos preparatorios del procedimiento de evaluación individual del personal funcionario. El propósito de la inicial es determinar los objetivos a alcanzar por el personal evaluado durante el período de evaluación. La final tiene como objetivo analizar la actuación profesional, el portafolio de desempeño junto con la autoevaluación del personal evaluado, los resultados obtenidos en el período y la contribución a los objetivos colectivos; durante esta entrevista se proporciona retroalimentación, se identifican necesidades de formación y se establecen medidas para la mejora de competencias y procesos de trabajo, así como nuevos objetivos para el siguiente período.

- El documento de compromisos, porque constituye la base para valorar el rendimiento individual y establecer un compromiso compartido sobre el desarrollo profesional y porque en él se fijan los objetivos que la persona evaluada debe alcanzar durante el período de evaluación en el contexto del área de tareas.

- El portafolio, porque es el conjunto estructurado de evidencias que documenta la actividad profesional, los logros alcanzados, el desarrollo de competencias y otros aspectos relevantes del entorno laboral de la persona evaluada durante el período de evaluación.

- La solicitud de participación en la correspondiente convocatoria para el reconocimiento de la carrera horizontal, porque esta tiene carácter voluntario.

- Los documentos acreditativos de los factores regulados en los artículos 56.2, letras b), c) y d), 59 y 60, porque estos factores no constan en el Registro General de Personal.


2º) La solicitud y todos los documentos deberán presentarse de forma **electrónica**.

3º) La acreditación de los factores distintos de los indicados en el último apartado del número 1º) anterior se verifica a través del **Registro General de Personal** y no conlleva la presentación de ninguna documentación por la persona solicitante.

5.4. Medición de las cargas administrativas.

Se efectúa dicha medición en los cuadros siguientes:

a) Procedimiento de 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 77/115	

ANEXO C. IDENTIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

MEDICIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS EN TÉRMINO ANUAL Modelo de Costes Estándar- Método Simplificado								
IDENTIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO (*)								
Consejería:	Justicia, Administración Local y Función Pública							
Denominación del Procedimiento	Procedimiento de evaluación del desempeño					Código RPS		
Carácter del procedimiento. Marque lo que proceda.	X	Se trata de un procedimiento nuevo, que actualmente carece de regulación						
		Se trata de modificar o derogar la regulación del procedimiento actualmente en vigor						
IDENTIFICACIÓN DE LA NORMATIVA								
Normativa vigente				Normativa en proyecto				
Proy. decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la AGJA								
IDENTIFICACIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS								
Obligaciones de la normativa en proyecto								
Carga administrativa (1)	Artículo	Identificación (2)	Coste unitario (3)	Cantidad (4)	Frecuencia (5)	Población (6)	Coste total (7)	
Entrevista inicial	26.1	Presentación de informes y memorias	500	1	1	20.354 (*)	10.177.000	
Documento de compromisos	14.2.d)	Presentación de informes y memorias	500	1	1	20.354	10.177.000	
Entrevista final de evaluación	26.2	Auditorías o controles	1.500	1	1	20.354	30.531.000	
Presentación del portafolio de desempeño	26.2 y 26.4	Presentación de informes y memorias	500	1	1	20.354	10.177.000	
OTRAS MEDIDAS DE AGILIZACIÓN Y SIMPLIFICACIÓN								
Medida de Simplificación Agilización(8)	Identificación(9)				Población (6)	Ahorro unitario (10)	Ahorro total (11))	
RESULTADOS OBTENIDOS EN LA MEDICIÓN DE CARGAS								
Ahorro/Incremento obtenido en cargas administrativas soportadas (12)					61.062.000			
Ahorro obtenido con otras medidas de simplificación y agilización (13)					478.300			
RESULTADO OBTENIDO PARA EMPRESAS/CIUDADANÍA (14)					61.062.000			

Observaciones:

(*1) Dato extracción SIRHUS

b) Procedimiento de reconocimiento de la carrera horizontal.

ANEXO C. IDENTIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

MEDICIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS EN TÉRMINO ANUAL Modelo de Costes Estándar- Método Simplificado								
IDENTIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO (*)								
Consejería:	Justicia, Administración Local y Función Pública							
Denominación del Procedimiento	Procedimiento para el reconocimiento de la carrera horizontal					Código RPS		
Carácter del procedimiento. Marque lo que proceda.	X	Se trata de un procedimiento nuevo, que actualmente carece de regulación						
		Se trata de modificar o derogar la regulación del procedimiento actualmente en vigor						
IDENTIFICACIÓN DE LA NORMATIVA								
Normativa vigente				Normativa en proyecto				
Proy. decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la AGJA								
IDENTIFICACIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS								
Obligaciones de la normativa en proyecto								
Carga administrativa (1)	Artículo	Identificación (2)	Coste unitario (3)	Cantidad (4)	Frecuencia (5)	Población (6)	Coste total (7)	
Solicitud electrónica	70	Presentar una solicitud electrónica	5	1	1	4783 (*)	23.915,00 €	
Certificación acreditativa de los factores regulados en el artículo 56.2, letras c), d) y e)	61.4	Presentación de informes y memorias	500	1	1	4.783	2.391.500,00 €	
Certificación acreditativa del factor regulado en el artículo 59	61.5	Presentación de informes y memorias	500	1	1	4.783	2.391.500,00 €	
Informe acreditativo del factor regulado en el artículo 60	61.6	Presentación de informes y memorias	500	1	1	4.783	2.391.500,00 €	
OTRAS MEDIDAS DE AGILIZACIÓN Y SIMPLIFICACIÓN								
Medida de Simplificación Agilización(8)	Identificación(9)				Población (6)	Ahorro unitario (10)	Ahorro total (11))	
Consulta de factores en el Registro General de Personal (*2)	Tramitación proactiva				4.783	100	478.300	
RESULTADOS OBTENIDOS EN LA MEDICIÓN DE CARGAS								
Ahorro/Incremento obtenido en cargas administrativas soportadas (12)					7.198.415			
Ahorro obtenido con otras medidas de simplificación y agilización (13)					478.300			
RESULTADO OBTENIDO PARA EMPRESAS/CIUDADANÍA (14)					6.720.115			

Observaciones:

(*1) El cálculo se ha hecho a través del número de personas que estaría en cada tramo y la duración del mismo. De las 20.354 personas funcionarias de Administración General, la media para tener una transición de tramo es de 4,25 años, lo que da la carga de 4.783 personas anuales una vez el sistema esté estabilizado.

(*2) Artículo 6.1 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

ANTONIO PARRALO VEGAZO

09/12/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK

PÁG. 78/115



6. IMPACTO DE GÉNERO, EN LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA Y EN LA FAMILIA.

6.1. Impacto de género.

6.1.a). Contexto normativo.


La Constitución española establece en el artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 114 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que en el procedimiento de elaboración de las leyes y las disposiciones reglamentarias se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de estas. Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 6.2 que, en el proceso de tramitación de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de los mismos, que irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

Asimismo, el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, establece en su artículo 4 que la emisión del informe de evaluación del impacto de género corresponderá al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición de que se trate.

6.1.b). Identificación de la pertinencia de género del proyecto de decreto.

Desde la perspectiva de la **composición por sexos del personal** incluido en el ámbito de aplicación del proyecto de decreto, el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) arroja unos datos que guardan relación con los porcentajes indicados en el cuadro anterior, al existir **mayor feminización en la Administración General de la Junta de Andalucía**. Así, en el Informe de Evaluación de Impacto de Género que acompaña a la Ley 7/2024, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025, se indica que «*Durante el periodo 2008-2024 el personal funcionario de la Administración General andaluza se ha feminizado aunque manteniéndose en los márgenes de equilibrio representativo. La misma distribución de mujeres y hombres se mantuvo entre los años 2008 y 2010 (IPRHM=1,07) con una ligera mayoría de mujeres. En 2011 se llega al nivel más cercano a la paridad de toda la serie, con un IPRHM de 1,05. A partir de ese año, se inicia un incremento paulatino de funcionarias que alcanza su punto máximo en 2024 (IPRHM=1,14). Entre los años 2008 y 2024 la distribución por grupo de la plantilla de personal de Administración General cambia, de tal forma que los subgrupos con más efectivos al principio del periodo son el C1 (28,5%) y el C2 (27,8%). Sin embargo, en 2024 los subgrupos más numerosos son el A1 (47,9%) y el C1 (31%). La composición de los diferentes subgrupos se ha ido feminizando, e incrementándose la representación femenina según se desciende en el grupo profesional. Por primera vez se obtiene la paridad en el grupo A1 en 2024, hecho que contrasta con la intensa masculinización existente en 2008 (IPRHM=0,88). El único subgrupo que ha aumentado la participación de hombres en este periodo es el grupo C2, que ha pasado de contar con un IPRHM de 1,36 en 2008 a 1,27 en 2024*».

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 79/115	

Dice asimismo el informe que «Los cambios también se muestran en este periodo al estudiar los tramos de edad del personal funcionario. En 2008, los hombres eran mayoría entre los mayores de 65 años (IPRHM=0,36) y entre los efectivos de 55 a 64 años (IPRHM= 0,78). Por el contrario, las franjas etarias de personal más joven estaban formadas mayoritariamente por mujeres (IPRHM=1,22). La situación en 2024 es bastante distinta entre el personal de mayor edad puesto que la horquilla de más de 65 años, aunque todavía con mayoría de hombres, se acerca cada vez más a la paridad (IPRHM=0,93). El colectivo de personal de entre 55-64 años, que es el más numeroso de todos (44,5%) ya muestra una mayor presencia de mujeres en 2024, con un IPRHM de 1,15 aunque dentro del equilibrio representativo. El grupo de personal de menor edad, por debajo de 35 años, presenta también una composición claramente feminizada en 2024 (IPRHM=1,22). Se observa por tanto como a lo largo del periodo 2008-2024, las mujeres se han incorporado en los tramos de edad más jóvenes y en todos los niveles administrativos, con lo que la masculinización existente en 2008 en casi todos los niveles se ha reducido en los niveles y grupos profesionales más elevados aunque sin llegar todavía al equilibrio representativo. Los niveles intermedios y bajos, sin embargo, han incrementado la feminización inicial superando los límites equilibrados».


Por lo que se refiere a la **evaluación del desempeño**, es de carácter obligatorio para todo el personal y está vinculada a las metas y objetivos relativos a dimensiones, competencias y prácticas profesionales en el desempeño profesional del concreto puesto de trabajo desarrollado en cada momento. Se valoran el cumplimiento de objetivos, la profesionalidad y las competencias adquiridas y acreditadas o reconocidas en el ejercicio de las tareas asignadas. Además, tiene como efecto la percepción de un complemento retributivo por la obtención de evaluaciones positivas. En cuanto a la **carrera horizontal**, es, a diferencia de la evaluación del desempeño, de carácter voluntario y consiste en el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño, a través del ascenso en un sistema de tramos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de acuerdo con la valoración positiva, objetiva y reglada de los factores que se regulan, conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. También está vinculada a la percepción de retribuciones complementarias.

Por todo ello, la regulación del proyecto de decreto se considera pertinente a efectos de impacto de género, y lo es con carácter positivo porque contribuye a eliminar desigualdades entre mujeres y hombres:

a) Evaluación del desempeño:

- Evita sesgos de género en la medición del rendimiento, ya que se asienta sobre los principios de objetividad, imparcialidad, transparencia y no discriminación.
- Garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, al ser un requisito para ascender en la carrera horizontal y fundamentarse, como se ha indicado, en criterios objetivos.
- Prevé la incorporación de todas las personas que así lo requieran a programas formativos específicos para la mejora de sus conocimientos y competencias profesionales.
- Al vincularse las evaluaciones positivas a la percepción de retribuciones complementarias, permite el acceso igualitario y objetivo de mujeres y hombres a mejoras salariales.

b) Carrera horizontal:

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 80/115	

- Al permitir el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional y del desempeño a través del ascenso en un sistema de tramos sin necesidad de cambiar de puesto, puede beneficiar especialmente a las mujeres que, en muchos casos, enfrentan barreras para la movilidad vertical debido a responsabilidades familiares, por persistencia de estructuras de los usos del tiempo en la esfera personal y profesional basadas en roles tradicionales de género, que las vinculan preferentemente con los cuidados del hogar y familiares, pero que sí demuestran compromiso y excelencia profesional (indicar que el informe de impacto de género al que se ha venido haciendo referencia hace constar que «En 2024 todos los niveles se encuentran en el margen de equilibrio, aunque todavía algunos de ellos están alejados de la paridad por mayor representación masculina, entre ellos, el nivel 27 (IPRHM=0,88) y el nivel 29 (IPRHM=0,89). Los niveles más feminizados en 2008 han continuado aumentando la presencia de mujeres a lo largo de los años, es el caso del nivel 18, el que concentra más efectivos en 2024 (22,5%), y en el que las mujeres están sobrerrepresentadas. En 2008 este colectivo presentaba un IPRHM de 1,23, y en 2024 de 1,32»).

- También evita sesgos de género en la medición de los factores acreditados, porque está basada en méritos, cuya valoración se rige, además, por los principios de igualdad y capacidad.

- Al igual que la evaluación del desempeño, al estar vinculada a la percepción de retribuciones complementarias, permite el acceso igualitario y objetivo de mujeres y hombres a mejoras salariales sin necesidad de progreso vertical.

c) Además de todo lo anterior, el proyecto de decreto prevé en su disposición adicional quinta que, 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 una serie de situaciones, entre las que se encuentran las siguientes:


- Excedencia por cuidado de familiares, y permisos por maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural y cuidado de hijos o hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

- Excedencia por razón de violencia de género.

- Situaciones de incapacidad temporal.

Establece también que el personal que se encuentre en alguna de estas situaciones 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. Asimismo, el tiempo de duración de dichas situaciones se considerará, en todo caso, como tiempo de servicios efectivos a todos los efectos, sin que pueda derivarse perjuicio ni retraso en el acceso o progresión en la carrera horizontal.

El referido informe de impacto de género recoge el siguiente dato: «la mayor dedicación de las mujeres en el cuidado de descendientes y las dificultades de conciliación puede condicionar su carrera profesional y su acceso a puestos de mayor nivel y remuneración ... En 2024, el 27,1% de las personas que trabajan para la Administración General de la Junta de Andalucía (de las que el 64,1% son mujeres y el 35,9% hombres) ha solicitado algún tipo de permiso. La utilización de los permisos está claramente feminizada ya que el 73,4% del personal que los ha solicitado, son mujeres. En el período 2016-2024 se observa un incremento tanto en el peso absoluto del personal que solicita algún tipo de permiso en la Administración General (en 2016 era del 24,5%) como en el volumen relativo de las mujeres que los han utilizado (en 2016 era del 71%)». También que «Los días de situaciones administrativas utilizados por incapacidad

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 81/115	

laboral transitoria (IT) fueron los más numerosos de todos los permisos analizados. El número de personas que se acogieron a este tipo de permiso en 2024 representó el 24,7% de la plantilla de la Administración General de la Junta de Andalucía, de las cuales el 73,3% fueron mujeres. Si se realiza el análisis por el número de días de baja, la participación de las mujeres alcanza el 74,7% de un total de 598.872 días». Y dice, respecto de la violencia de género que «es un problema de índole social que se muestra como una de las manifestaciones más graves y lesivas de la desigualdad entre mujeres y hombres. Durante 2023, se produjeron en Andalucía un total de 40.717 denuncias por violencia de género, un 5,1% más que el año anterior. Suponen el 21,3% del total de denuncias realizadas en España. La tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres en Andalucía asciende a 92,6, lo que supone 10,3 puntos porcentuales más que en el contexto nacional».

Teniendo en cuenta todo lo anterior, al basarse tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal en criterios objetivos, imparciales y transparentes, se obtiene un enfoque pertinente de género positivo en la regulación, evitando penalizar interrupciones en la prestación de servicios por situaciones que, de acuerdo con los datos señalados, afectan en mayor medida o exclusivamente, en el caso de la violencia de género, a las mujeres, así como también contribuyendo a superar la percepción generalizada de que el uso de las medidas de conciliación puede suponer un perjuicio en la carrera profesional de la mujer que las solicite.


6.1.c). Valoración del impacto de género del proyecto de decreto.

Las premisas de la acción de gobierno son la no discriminación y la eliminación de obstáculos de género para la aplicación efectiva de los derechos reconocidos por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Así, la evaluación del desempeño y la carrera profesional exigen para su valoración positiva y reconocimiento, respectivamente, la tramitación de unos procedimientos reglados, transparentes y objetivos basados en el mérito y la capacidad, cuya objetividad es garantía del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así, **la regulación se alinea con lo dispuesto en el I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027**, uno de cuyos objetivos generales es «fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que configuran la cultura de la Junta de Andalucía y la gestión de sus recursos humanos, garantizando condiciones laborales igualitarias entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía», considerando que uno de los beneficios que con ello se producen en el personal es contar con «modelos de carrera profesional más igualitarios, mediante la implementación transversal de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización». Expresamente el artículo 8.i) del proyecto de decreto establece que una de las características comunes de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal es la «Igualdad de oportunidades: la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño se desarrollarán bajo el principio fundamental de igualdad de oportunidades, garantizando que todas las personas empleadas públicas tengan acceso en condiciones equitativas y sin discriminación a los factores, criterios y beneficios asociados a ambos sistemas».

6.2. Impacto sobre la infancia y la adolescencia.

La Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, establece en su artículo 22 quinquies que las Memorias de Análisis de Impacto Normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia. Asimismo, en Andalucía, la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 82/115	

la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, determina en su artículo 139.1 que «*Todos los proyectos de ley y demás disposiciones de carácter reglamentario que apruebe el Consejo de Gobierno y las demás disposiciones generales dictadas en desarrollo de las anteriores deberán tener en cuenta, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género y del respeto a los derechos de las niñas, niños y adolescentes, según la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, de 20 de noviembre de 1989, y su concreción en el resto de la normativa internacional, así como en la estatal y la autonómica que son aplicables en materia de menores. A tal fin, en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo se incluirá el informe de evaluación del impacto por razón de género y de evaluación de enfoque de los derechos de la infancia, la adolescencia y la familia sobre el contenido de estas.*».

El objeto del proyecto de decreto es desarrollar la Ley 5/2023, de 7 de junio, en materia de evaluación del desempeño y carrera horizontal, siendo su ámbito subjetivo de aplicación el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía. En consecuencia, examinado el texto del mismo, desde el punto de vista del impacto que podría producir en los derechos de la infancia y la adolescencia, se concluye que es **nulo**, pues no tiene ninguna incidencia en los derechos de las personas menores de edad.

6.3. Impacto sobre la familia.

La disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección de las Familias Numerosas, establece que «*Las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia.*».

Como ya se ha indicado, el objeto del proyecto de decreto es desarrollar la Ley 5/2023, de 7 de junio, en materia de evaluación del desempeño y carrera horizontal, no siendo ninguna de ellas medidas de conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, sino instrumentos de desarrollo profesional, que mejoran la prestación de los servicios públicos y también las condiciones en que se realiza el trabajo.

No obstante, se considera que el proyecto de decreto tiene un **efecto positivo indirecto** sobre las familias. Es indirecto porque las familias no son destinatarias de la regulación, pero sí pueden verse afectadas de forma positiva como consecuencia de la aplicación de las medidas previstas en la disposición adicional quinta y que se han analizado con motivo de la evaluación del impacto de género en el apartado 6.1.b), letra c), de esta Memoria.


7. MEDIOS ELECTRÓNICOS.

Con fecha 2 de diciembre de 2025 la Agencia Digital de Andalucía ha emitido el siguiente informe:

«1. ANTECEDENTES

La regulación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal es un desarrollo reglamentario integral y coherente de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía. La Ley prevé la necesidad de desarrollo reglamentario de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal.

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, modifica el artículo 7 bis del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, estableciendo como contenido de la Memoria de Análisis Normativo un apartado en materia de medios electrónicos en los siguientes casos:

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 83/115	

- 1º. El proyecto regula un procedimiento administrativo.
- 2º. El proyecto guarda relación directa con las tecnologías de la información y comunicación.
- 3º. El proyecto requiere de manera relevante de dichas tecnologías para llevarse a cabo.

Este apartado, así como el correspondiente contenido sobre impacto presupuestario en el ámbito TIC, lo elaborará la Agencia Digital de Andalucía (ADA) cuando a ésta le corresponda la definición y ejecución de los medios electrónicos, en virtud del ámbito en el cual la Agencia ejerce el desempeño de sus fines dispuestos en el párrafo a) del apartado 1 de la disposición adicional vigesimosegunda de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021.

2. PROYECTO NORMATIVO

A petición de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, se somete a la consideración de esta Agencia el proyecto de “Decreto evaluación desempeño y carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía”, con objeto de que sea evacuado el informe sobre el apartado “Medios electrónicos” de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN).


En el escrito de solicitud, el centro directivo ha expresado lo siguiente:

“En aplicación de lo previsto en los artículos 19.4 y 26.2 del proyecto de decreto, las herramientas corporativas y las herramientas digitales automatizadas se concretarán en una nueva plataforma corporativa de evaluación del desempeño, integrada con los sistemas de información de personal (SIRHUS) y sus módulos asociados, y accesible tanto para el personal evaluador como para el evaluado. Esta plataforma deberá permitir, de forma progresiva, la puesta en marcha de una versión mínima operativa en el segundo semestre de 2026. Dicha versión inicial posibilitará la fijación de objetivos individuales en el mes de septiembre y, en diciembre, el registro de los resultados obtenidos durante el ejercicio 2026, en relación con los objetivos, indicadores y comportamientos evaluables. Este cierre del periodo evaluado constituirá la carga de datos previa al inicio formal del procedimiento administrativo de evaluación, que deberá comenzar a principios de 2027.

Durante 2027 se completarán las funcionalidades del sistema, incorporando el seguimiento y versionado de objetivos, la autoevaluación de competencias, el registro del portafolio de desempeño y la generación de informes de evaluación colectiva. De este modo, a comienzos de 2028 podrá tramitarse íntegramente el procedimiento de evaluación correspondiente al ejercicio 2027, con plenas garantías de trazabilidad, interoperabilidad y notificación electrónica. Esta tramitación incluirá la emisión de informes individuales y colectivos, su remisión a las unidades de evaluación, la gestión de alegaciones ante el órgano técnico competente y la resolución del procedimiento.

De forma paralela, a través del contrato de mantenimiento de SIRHUS, se priorizarán los trabajos necesarios para incorporar nuevas secciones, campos y tipos documentales que permitan registrar tanto los requisitos y méritos vinculados a la carrera horizontal como los resultados de la evaluación del desempeño, de manera que todos los datos necesarios queden integrados, verificados y consolidados. El objetivo es que, antes de finalizar 2028, todo el personal tenga completado su historial de méritos y pueda solicitar el reconocimiento de grado a comienzos de 2029, con cálculo automatizado desde el portal del empleo público, desarrollado en el marco del contrato de mantenimiento correspondiente.

Asimismo, y también mediante el contrato de mantenimiento de SIRHUS, deberá abordarse la parametrización de los

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 84/115	

nuevos conceptos retributivos previstos en el decreto, tramos de carrera horizontal y complemento por desempeño, de forma que puedan aplicarse desde la entrada en vigor de la norma, conforme al calendario de implantación establecido. De acuerdo con lo anterior, se solicita a esa Agencia la elaboración del apartado «Medios Electrónicos» de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, en atención a los datos contenidos en la misma y a la regulación del proyecto de decreto, para poder continuar con la tramitación correspondiente.»

3. IMPACTO PRESUPUESTARIO

Tras el análisis del proyecto normativo y de conformidad con las sesiones previas de trabajo mantenidas entre el Servicio de Recursos Corporativos de Recursos Humanos y el centro directivo, se concluye que la Agencia Digital de Andalucía abordará la provisión y gestión de los medios electrónicos necesarios mediante el uso de las plataformas corporativas actualmente operativas, el Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SIRhUS) y Portal del Empleo Público, así como a través del soporte técnico especializado a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública en materia de administración, parametrización y configuración funcional de las mismas.

Según lo que el centro directivo ha comunicado en las reuniones previas de trabajo mantenidas, la implantación del sistema de evaluación del desempeño y de la carrera horizontal se producirá de manera progresiva y escalonada, atendiendo a la disponibilidad organizativa y técnica de los órganos responsables. En este marco, se hace constar expresamente que el desarrollo funcional, técnico y procedimental del sistema se ejecutará principalmente en el ámbito del contrato de modernización tecnológica de SIRhUS actualmente en licitación, dentro del paquete de Servicios de Evolución contemplado en el mismo, garantizando así la adecuada planificación, faseado y consolidación de la solución corporativa.

Tras el análisis conjunto realizado, se ha concluido que la ejecución de los servicios tecnológicos requerirá la creación de un subsistema corporativo específico de evaluación del desempeño integrado en SIRhUS, así como la correspondiente adaptación del Portal del Empleo Público, previéndose una implantación gradual estructurada en fases.

1. Desarrollo del subsistema SIRhUS de evaluación del desempeño


Las fases previstas para la implementación de la herramienta corporativa de evaluación del desempeño se estructuran del siguiente modo:

Fase 1 – Segundo semestre de 2026: Desarrollo de la Versión Mínima Operativa (VMO).

Esta fase comprenderá el diseño y construcción de una versión mínima operativa que permita:

- a) La creación y fijación de los objetivos individuales correspondientes al ejercicio 2026, prevista para el mes de septiembre.
- b) El registro, en diciembre de 2026, de los resultados obtenidos durante dicho ejercicio, incluyendo la valoración de objetivos, competencias/comportamientos y rendimiento individual.
- c) El cierre del periodo evaluado, constituyendo la carga de datos previa al inicio formal del procedimiento administrativo de evaluación, a comienzos de 2027.

Fase 2 – Ejercicio 2027: Implementación de la funcionalidad completa del sistema.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 85/115	

En esta fase se abordará la culminación de las funcionalidades estructurales del sistema, incluyendo:

- a) Mecanismos de versionado y trazabilidad del cumplimiento de objetivos, autoevaluaciones intermedias, registro del portafolio profesional y evaluación colectiva por unidades.
- b) La incorporación íntegra de las funcionalidades operativas vinculadas al procedimiento administrativo: generación de informes individuales y colectivos, emisión de notificaciones, gestión de alegaciones y tramitación de la resolución final.

2. Adaptaciones en SIRhUS y en el Registro General de Personal para la carrera horizontal

Mientras se construye la herramienta de evaluación del desempeño, se realizarán en paralelo un conjunto de adaptaciones estructurales en los sistemas corporativos de personal que resultan imprescindibles para la implantación del modelo de carrera horizontal. Estas adaptaciones deberán permitir:

- Crear nuevas secciones y tipos documentales destinados a registrar: los méritos computables para la carrera horizontal; los requisitos de acceso a cada grado; los resultados de la evaluación del desempeño, una vez emitidos;
- Registrar esta información de manera estructurada, normalizada y consultable, garantizando su trazabilidad y su disponibilidad para los sistemas de cálculo.
- Constituirse en fuente oficial y única de información para el cálculo automatizado de la carrera horizontal, tanto por parte de SIRhUS como de los servicios corporativos de tramitación.

3. Parametrización de los nuevos conceptos retributivos


Se implantará la funcionalidad de parametrización de los nuevos conceptos retributivos asociados a la carrera horizontal y a la evaluación del desempeño, incluyendo la configuración de tramos, importes, reglas de cálculo, condiciones de devengo y circuitos de actualización. Estas actuaciones deberán desarrollarse en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, a fin de asegurar la adecuada correspondencia normativa, funcional y presupuestaria de los importes resultantes, atendiendo principalmente a:

- Tramos y cuantías de la carrera horizontal, conforme a la regulación que se apruebe.
- Complemento de desempeño asociado a los resultados de la evaluación.

Se estima que los desarrollos descritos podrán ejecutarse al amparo de los contratos de servicios actualmente vigentes y sus prórrogas previstas, sin generar impacto presupuestario adicional, siempre que sean priorizados por la dirección funcional del proyecto sobre cualesquiera otras demandas y tareas que puedan plantearse. En particular:

- Contrato de servicio para la evolución y soporte de SIRhUS (CONTR 2024 0000191544).
- Contrato de construcción e implantación del Portal del Empleo Público de la Administración General de la Junta de Andalucía (CONTR 2023 138960).

Asimismo, los desarrollos específicos de evaluación del desempeño se integrarán en el Contrato de servicio para la modernización tecnológica, securización y usabilidad de SIRhUS (CONTR 2025 496992), actualmente en fase de licitación, en cuyo marco se articularán los hitos funcionales y el despliegue progresivo anteriormente descrito. Se

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 86/115	

hace constar que este contrato, según se acordó, requiere la aportación del 50% de su presupuesto por parte de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Por último, se concluye que los escenarios contemplados pueden ser absorbidos mediante las infraestructuras tecnológicas hardware ya disponibles en la Agencia Digital de Andalucía, sin necesidad de inversiones extraordinarias».

8. IMPACTO EN LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

1. ELEMENTOS BÁSICOS DEL ANÁLISIS DEL IMPACTO EN LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

Título de la norma analizada	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.
Responsable de la elaboración del análisis del impacto en la protección de datos personales	Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.
Datos de contacto del DPD que ha asesorado en la elaboración	Delegada de protección de datos de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.


Elementos de verificación:

¿Se ha realizado el análisis de forma simultánea a la elaboración del proyecto de disposición normativa?	SÍ
¿Está claramente identificado el responsable de la elaboración del análisis del impacto?	SÍ
¿Se ha contado con el asesoramiento del DPD?	SÍ
¿La profundidad y formalidad del análisis es acorde al riesgo y al nivel de injerencia introducido por la norma para los derechos y libertades de los interesados?	SÍ
¿Se ha analizado la necesidad de solicitar informe a la Comisión Consultiva del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía?	Se ha analizado.

Justificación:

Se ha solicitado el asesoramiento de la DPD (apartado 8.5 de esta Memoria).
Ha emitido informe con fecha 3 de diciembre de 2025, que se incorpora al expediente administrativo.
El proyecto de decreto se tramita por la vía de urgencia, por lo que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 bis.2.c) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, no es preceptivo el informe de la Comisión Consultiva del Consejo de Transparencia y Protección de Datos 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 87/115	


2. PREVISIÓN DE TRATAMIENTOS DE DATOS PERSONALES EN LA NORMA.

Elementos de verificación:

¿En el contenido de la norma se prevé o determina algún tipo de tratamiento de datos personales?	SÍ
--	----

3. ELEMENTOS DEL TRATAMIENTO NECESARIOS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS.


Nombre/Identificación del tratamiento	En el caso de que no existir ninguna actividad de tratamiento compatible con la finalidad de la tramitación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, será necesario crear una nueva; en caso contrario, correspondería añadir a la existente una opción adicional de tratamiento de dichos procedimientos (apartado 8.2.1) de esta Memoria).
Responsable (indispensable)	Órgano competente en materia de personal de cada ámbito (Consejería, agencia u órgano dependiente o vinculado a la Administración de la Junta de Andalucía).
Corresponsable/s	
Encargado/s	
Finalidad/es del tratamiento (indispensable)	Procedimientos de evaluación del desempeño y procedimiento de carrera horizontal.
Base jurídica legitimadora (indispensable)	Apartado 8.4.A) de esta Memoria.
Categorías de interesados (indispensable)	- Las personas físicas que en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía son evaluadas conforme al procedimiento establecido en el proyecto de decreto. - Las personas físicas distintas de la solicitante cuyas circunstancias constituyan un supuesto de hecho para la aplicación de concretos criterios de valoración de acuerdo con lo que regula el proyecto de decreto.
Categorías de datos personales (indispensable)	Datos identificativos; dirección electrónica; en su caso, dirección del lugar o lugares de teletrabajo; formación; competencias profesionales; experiencia profesional; situación administrativa; resultados de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal. También afectaría la regulación a datos especiales: datos de salud propios y de otras personas físicas a que se refiere el número 2 inmediatamente anterior vinculados a permisos y situaciones administrativas concedidos a la persona evaluada y a la que participa en una convocatoria de carrera horizontal. No se prevén actualmente datos biométricos ni la posibilidad de decisiones individuales automatizadas.
Periodo de conservación	
Categorías de destinatarios	Posibles cesiones de datos: a la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, a la Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, a la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía y a la Comisión Técnica

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 88/115	

	Central de Valoración, exclusivamente para el cumplimiento de las funciones que les atribuye el proyecto de decreto, además de las que vengan impuestas por obligación legal.
Transferencias internacionales de datos	No se prevén.
Decisiones automatizadas incluido la elaboración de perfiles	No se prevén.
Medidas técnicas y organizativas de seguridad	

Elementos de verificación:


¿Ha identificado correctamente al Responsable de cada uno de los tratamientos?	SÍ
¿Ha identificado a otros intervinientes en cada uno de los tratamientos tales como Corresponsables y Encargados del tratamiento?	NO
¿Ha descrito con precisión y claridad la finalidad del tratamiento?	SÍ
¿Ha identificado la base jurídica legitimadora de cada tratamiento?	SÍ
¿Ha verificado que la base jurídica legitimadora de cada tratamiento puede aplicarse a las Administraciones Públicas?	SÍ
¿Ha identificado las categorías de interesados en cada tratamiento?	SÍ
¿Ha verificado si se tratan datos de personas vulnerables, en particular niños o que afecten a un gran número de personas?	No hay.
¿Ha identificado las categorías de datos en cada tratamiento?	SÍ
Si se tratan datos de categorías especiales, ¿ha identificado alguna de las excepciones a la prohibición general que habilita para su tratamiento?	SÍ
¿Los datos personales tratados son adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario? (principio de minimización)	SÍ
¿Se han establecido plazos o criterios claros para determinar el período de conservación de los datos personales?	NO
¿Ha comprobado si existen destinatarios en cada tratamiento?	SÍ

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 89/115	

Si existen destinatarios de los datos en los tratamientos, ¿se garantiza que se cumplen las siguientes condiciones?: <ul style="list-style-type: none"> • comunicación de datos concretos, evitándose comunicaciones indiscriminadas • el dato solicitado será pertinente y necesario • comunicación sólo para la finalidad establecida • controlado y supervisado por el cedente 	SÍ SÍ SÍ SÍ
¿Ha comprobado si se producirán transferencias internacionales en cada tratamiento?	No se prevén.
Si existen transferencias internacionales en los tratamientos, ¿se garantiza que se cumple al menos una de las siguientes situaciones?: <ul style="list-style-type: none"> • existencia de decisión de adecuación • garantías adecuadas para la transferencia • situación específica que permita la transferencia 	No se prevén.
¿Ha comprobado si existen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles en cada tratamiento?	No se prevén.
Si hay decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles en algunos de los tratamientos, ¿se ha comprobado que la norma lo autoriza expresamente?	No se prevén.
Si hay decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles en algunos de los tratamientos, ¿se ha verificado que se disponen de medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado?	No se prevén.
¿Ha identificado las medidas técnicas y organizativas de seguridad de cada tratamiento adecuadas al nivel de riesgo?	NO
Si hay formularios en la norma, ¿se ha comprobado que se cumple el principio de minimización tanto en los campos del mismo como en los documentos solicitados?	No se aprueban por la norma.
Si hay formularios en la norma, ¿se ha comprobado que se proporciona la información necesaria y claramente diferenciable del resto en el formulario?	No se aprueban por la norma.

4. VALIDACIÓN DE LA PREMISA “PREVISTO EN LA LEY” Y FINALIDAD LEGÍTIMA DE LOS TRATAMIENTOS

Tratamiento	Finalidad	Ley o Leyes	Artículos
Cumplimiento de una obligación legal	Procedimientos de evaluación del desempeño y procedimiento de carrera horizontal.	Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.	Sección 1.ª del capítulo II y el capítulo III del título V.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 90/115	

Elementos de verificación:

¿Se ha comprobado que la base legitimadora de los tratamientos es una obligación legal o el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos?	Sí
¿Se ha identificado la norma legal que habilita cada tratamiento?	Sí
¿Puede afirmarse que la norma legal es clara, precisa y su aplicación previsible para sus destinatarios?	Sí
¿Puede afirmarse que los ciudadanos disponen de suficiente información para conocer el tipo de tratamiento acudiendo a la norma legal?	Sí
¿Puede relacionar la finalidad de los tratamientos con alguno de los objetivos perseguido por la Ley que habilita cada tratamiento?	Sí

Justificación:

Apartado 8.4.A) de esta Memoria.

5. EVALUACIÓN DE NECESIDAD Y PROPORCIONALIDAD.

Juicio de idoneidad	El tratamiento da respuesta a las obligaciones legales indicadas.
Juicio de necesidad	El tratamiento de los datos personales no implica un alto riesgo pues, en aplicación del principio de minimización, se limita en exclusiva a los estrictamente necesarios para tramitar los procedimientos de evaluación del desempeño y carrera horizontal, y la comunicación prevista a las Comisiones antes aludidas y con la finalidad y de la forma que se ha expuesto sólo puede corresponder a datos anonimizados.
Juicio de proporcionalidad en sentido estricto	Los datos a tratar son los estrictamente necesarios para que puedan cumplirse las previsiones legales respecto de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

Elementos de verificación:

¿Considera suficientemente ponderada la idoneidad del tratamiento? En el sentido de que la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto	Sí
¿Considera suficientemente ponderada la necesidad del tratamiento? En el sentido de que no hay otra medida menos intrusiva para la consecución de tal propósito con igual eficacia?	Sí
¿Considera suficientemente ponderada la proporcionalidad en sentido estricto del tratamiento? En el sentido de que se derivan más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto	Sí

91

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 91/115	

6. ANÁLISIS DE RIESGOS PARA LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE LAS PERSONAS.

Elementos de verificación:

¿Ha realizado un análisis de riesgos de todos los tratamientos que se prevean o determinen en la norma?	SÍ
¿La profundidad y detalle del análisis de riesgos es proporcionado al tratamiento (atendiendo a la naturaleza, alcance, contexto y finalidad)?	SÍ
¿Ha tenido en cuenta los daños y perjuicios físicos, materiales o inmateriales que pudiera provocar el tratamiento de datos?	SÍ
¿Ha tenido en cuenta los riesgos que los tratamientos pudieran suponer para la propia sociedad (y no sólo de forma individual)?	SÍ
¿Ha tenido en cuenta posibles factores agravantes de los riesgos?	SÍ
¿Ha contemplado expresamente los riesgos derivados de una eventual brecha de datos personales?	NO
¿Se han identificado aquellos tratamientos que pudieran entrañar un alto riesgo para los derechos y libertades de la personas físicas?	No hay.
¿Está prevista la realización de una evaluación de impacto relativa a la protección de datos (EIPD) (de acuerdo con artículo 35 RGPD) para los tratamientos de datos personales de alto riesgo?.	SÍ

Justificación:

Apartado 8.4 de esta Memoria.

7. VERIFICACIÓN DE LA EXISTENCIA DE MEDIDAS APROPIADAS PARA GARANTIZAR QUE LOS TRATAMIENTOS SON CONFORME CON LA NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS.


«Identifique las medidas apropiadas de tipo técnico, organizativo y procedimental contempladas en la norma»

Tratamiento	Medidas
Procedimientos de evaluación del desempeño y carrera horizontal.	Minimización. Limitación de acceso. Anonimización en la comunicación de datos.

Elementos de verificación:

¿Se han definido medidas de tipo técnico, organizativo y procedimental para cada tratamiento?	SÍ
¿Dichas medidas permiten prevenir los riesgos y mitigar sus efectos?	SÍ

92

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 92/115	

¿Dichas medidas aseguran la transparencia, supervisión y la tutela judicial efectiva?	Sí
¿Dichas medidas aseguran que no se recojan datos de forma desproporcionada?	Sí
¿Dichas medidas aseguran que los datos no se utilicen para fines distintos de los que justificaron su obtención?	Sí
¿En la naturaleza y alcance de las medidas establecidas se han tenido en cuenta los siguientes aspectos? • el tipo de tratamiento de datos • la naturaleza de los datos tratados • riesgos de abuso y de utilización ilícita	Sí

Justificación:

El análisis de estas medidas se realiza en el apartado 8 de esta Memoria.


8. VERIFICACIÓN DE LA COHERENCIA JURÍDICA DE LA NORMA CON EL MARCO REGULADOR EN PROTECCIÓN DE DATOS.

a) Ámbito: Decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles.

Artículos	22 RGPD	
Verificaciones	¿La norma autoriza decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles contempladas en el art. 22 RGPD?	NO
	En ese caso, ¿se han establecido medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado?	No se prevén.

b) Ámbito: Limitaciones de derechos.

Artículos	23 RGPD, 5, 12 a 22 y 34 RGPD	
Verificaciones	¿La norma limita el alcance de las obligaciones y de los derechos establecidos en los art. 5, 12 a 22 y 34 RGPD?	Sí
	En ese caso ¿respeto en lo esencial los derechos y libertades fundamentales y es una medida necesaria y proporcionada en una sociedad democrática para salvaguardar los elementos contemplados en el art. 23.1 RGPD?	Sí
	En ese caso, ¿contiene como mínimo, en su caso, disposiciones específicas relativas a los elementos contemplados en el art. 23.2 RGPD?	Sí

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 93/115	

Justificación:

Apartado 8.4 de esta Memoria.

c) **Ámbito: Responsabilidad del responsable del tratamiento.**

Artículos	24, 25 y 29 RGPD, 28 y 29 LOPDGDD	
Verificaciones	¿La norma afecta en algún modo (ampliando o reduciendo) a las obligaciones de responsabilidad del responsable del tratamiento?	NO
	En ese caso, ¿se comprueba que la afección introducida es compatible con las obligaciones contempladas en el RGPD y LOPDGDD?	No afecta.


d) **Ámbito: Encargado del tratamiento.**

Artículos	28 RGPD, 33 LOPDGDD	
Verificaciones	¿La norma afecta en algún modo (ampliando o reduciendo) a las obligaciones del encargado del tratamiento?	No se prevé.
	En ese caso, ¿se comprueba que la afección introducida es compatible con las obligaciones contempladas en el RGPD y LOPDGDD?	

e) **Ámbito: Registro de las actividades de tratamiento.**

Artículos	30 RGPD, 31 LOPDGDD	
Verificaciones	¿La norma afecta en algún modo al contenido de la responsabilidad relativa a llevar el registro de las actividades de tratamiento y al inventario de actividades de tratamiento?	NO
	En ese caso, ¿se comprueba que la afección introducida es compatible con las obligaciones contempladas en el RGPD y LOPDGDD?	

f) **Ámbito: Cooperación con la autoridad de control.**

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 94/115	

Artículos	31 RGPD	
Verificaciones	¿Se ha verificado que la norma no introduce obstáculo alguno a las obligaciones de cooperación con el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía?	SÍ

g) **Ámbito:** Gestión de violaciones de la seguridad de los datos personales a la autoridad de control.

Artículos	33 y 34 RGPD	
Verificaciones	¿La norma regula de algún modo la notificación a la autoridad de control o la comunicación al interesado de una violación de la seguridad de los datos personales?	NO
	En ese caso, ¿se comprueba que la norma es compatible con los obligaciones contempladas en el RGPD y LOPDGDD?	

h) **Ámbito:** Delegado de protección de datos.

Artículos	37 a 39 RGPD, 34 a 37 LOPDGDD	
Verificaciones	¿La norma regula de algún modo la designación, la cualificación, la posición, las funciones o intervención en caso de reclamaciones del delegado de protección de datos?	NO
	En ese caso, ¿se comprueba que la norma es compatible con los preceptos relativos a la figura del delegado de protección de datos contemplados en el RGPD y LOPDGDD?	

i) **Ámbito:** Autoridades de control independientes

Artículos	51 a 59 RGPD, 57 a 59 LOPDGDD 43 a 49 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (LTPA) Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía	
Verificaciones	¿La norma afecta en algún modo a la independencia o a las competencias, funciones y poderes del CTPDA?	NO


	En ese caso, ¿se comprueba que la afección introducida es compatible con las obligaciones contempladas en el RGPD, la LOPDGDD, la LTPA y los propios Estatutos del Consejo?	
--	---	--

j) Ámbito: Dictámenes u orientaciones de las autoridades de control.

Artículos	58.3.b RGPD	
Verificaciones	¿Existen dictámenes, orientaciones o documentos de similar naturaleza del Consejo, la AEPD o el Comité Europeo de Protección de Datos relativos a la materia regulada en la norma?	Primera vez que esta materia se regula para el personal de la Adm. General de la Junta de Andalucía.
	En ese caso, ¿se comprueba que la norma es compatible con las indicaciones establecidas en los dictámenes, orientaciones o similares?	

k) Ámbito: Laboral.

Artículos	88 RGPD	
Verificaciones	¿La norma establece disposiciones más específicas a las establecidas en el marco regulatorio de protección de datos para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral?	NO
	En ese caso, ¿se comprueba que la norma contiene medidas adecuadas y específicas relacionadas con la transparencia del tratamiento, la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo?.	

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 96/115	

9. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN EL PROYECTO DE DISPOSICIÓN NORMATIVA.

En este apartado se incluirán todas modificaciones que puedan contribuir al mejor cumplimiento de la normativa de protección de datos introducidas en el proyecto de disposición normativa y su justificación, consecuencia de las conclusiones obtenidas en el análisis de impacto en la protección de datos personales.

Modificación:


Artículo 28.2. Se establece que la resolución deberá ser notificada a cada persona evaluada.
Artículo 29.2. Se suprime y se renumeran los siguientes.

Justificación:

Informe de la DPD.

10. ANEXO. VERIFICACIÓN DE CRITERIOS PARA REALIZACIÓN DE EIPD.

Tratamientos que impliquen perfilado o valoración de sujetos, incluida la recogida de datos del sujeto en múltiples ámbitos de su vida (desempeño en el trabajo, personalidad y comportamiento), que cubran varios aspectos de su personalidad o sobre sus hábitos.	NO
Tratamientos que impliquen la toma de decisiones automatizadas o que contribuyan en gran medida a la toma de tales decisiones, incluyendo cualquier tipo de decisión que impida a un interesado el ejercicio de un derecho o el acceso a un bien o un servicio o formar parte de un contrato	NO
Tratamientos que impliquen la observación, monitorización, supervisión, geolocalización o control del interesado de forma sistemática y exhaustiva, incluida la recogida de datos y metadatos a través de redes, aplicaciones o en zonas de acceso público, así como el procesamiento de identificadores únicos que permitan la identificación de usuarios de servicios de la sociedad de la información como pueden ser los servicios web, TV interactiva, aplicaciones móviles, etc.	NO
Tratamientos que impliquen el uso de categorías especiales de datos a las que se refiere el artículo 9.1 del RGPD, datos relativos a condenas o infracciones penales a los que se refiere el artículo 10 del RGPD o datos que permitan determinar la situación financiera o de solvencia patrimonial o deducir información sobre las personas relacionada con categorías especiales de datos.	NO
Tratamientos que impliquen el uso de datos biométricos con el propósito de identificar de manera única a una persona física.	NO
Tratamientos que impliquen el uso de datos genéticos para cualquier fin.	NO
Tratamientos que impliquen el uso de datos a gran escala. Para determinar si un tratamiento se puede considerar a gran escala se considerarán los criterios establecidos en la guía WP243 “Directrices sobre los delegados de protección de datos (DPD)” del Grupo de Trabajo del Artículo 29.	NO
Tratamientos que impliquen la asociación, combinación o enlace de registros de bases de datos de dos o más tratamientos con finalidades diferentes o por responsables distintos.	NO

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 97/115	

Tratamientos de datos de sujetos vulnerables o en riesgo de exclusión social, incluyendo datos de menores de 14 años, mayores con algún grado de discapacidad, discapacitados, personas que acceden a servicios sociales y víctimas de violencia de género, así como sus descendientes y personas que estén bajo su guardia y custodia.	NO
Tratamientos que impliquen la utilización de nuevas tecnologías o un uso innovador de tecnologías consolidadas, incluyendo la utilización de tecnologías a una nueva escala, con un nuevo objetivo o combinadas con otras, de forma que suponga nuevas formas de recogida y utilización de datos con riesgo para los derechos y libertades de las personas.	NO
Tratamientos de datos que impidan a los interesados ejercer sus derechos, utilizar un servicio o ejecutar un contrato, como por ejemplo tratamientos en los que los datos han sido recopilados por un responsable distinto al que los va a tratar y aplica alguna de las excepciones sobre la información que debe proporcionarse a los interesados según el artículo 14.5 (b,c,d) del RGPD.	NO

8.1. El proyecto de decreto tiene impacto en la protección de datos personales.

Tanto en el procedimiento de evaluación del desempeño como en el de carrera horizontal es necesario el tratamiento de datos personales de las personas interesadas, no solo de aquellos que ya constan en la Administración y sus entidades instrumentales por razón de la relación de servicio que prestan, sino también otros que vienen referidos a determinadas situaciones y que tienen una protección especial.

Así, el artículo 25.3 del proyecto de decreto establece que:

«... a efectos de la evaluación del desempeño, se considerará como servicio efectivo a todos los efectos el disfrute de los permisos a que se refiere el artículo 76.1 de la Ley 5/2023, de 7 de junio.


Asimismo, durante la situación de incapacidad temporal y la prórroga de los efectos de la misma, declarada como enfermedad profesional o accidente de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 76.3 de la citada Ley 5/2023, de 7 de junio.

En el supuesto de ejercicio de funciones de representación sindical mediante dispensa total o parcial de asistencia o crédito horario, el resultado de la evaluación se fijará tomando como referencia la media obtenida por el personal funcionario del mismo grupo o subgrupo de clasificación en la Administración General de la Junta de Andalucía, en el período de referencia correspondiente, excluyendo el 10% de las puntuaciones más altas y el 10% de las más bajas».

Por su parte, la disposición adicional quinta del proyecto de decreto establece que, 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, entre otras, de las siguientes situaciones: excedencia por cuidado de familiares, excedencia por razón de violencia de género, excedencia por razón de violencia terrorista, permisos por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural y cuidado de hijos o hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave, situaciones de incapacidad temporal y disfrute del crédito de horas sindicales.

8.2. Actividades de tratamiento.

1) La valoración de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal, como se ha indicado, conllevan el tratamiento de datos personales y, respecto de determinadas situaciones analizadas en el apartado 8.1 anterior, 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 98/115	

tratamiento de datos personales de especial protección relacionados con la salud, la afiliación sindical y las circunstancias personales propias de la persona solicitante y, en su caso, de otras personas cuyas circunstancias constituyen un supuesto de hecho para la aplicación de concretos criterios de valoración de acuerdo con lo que regula el proyecto de decreto. Por ello, **se consideran necesarias actividades de tratamiento de datos personales que incluyan como finalidad la evaluación del desempeño y la carrera horizontal** en cada Consejería, órgano y agencia donde preste servicios el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, atendiendo al reparto competencial que se efectúe en los siguientes artículos:

- 28.2: «*La unidad de evaluación formulará propuesta de resolución sobre todos los expedientes relativos al personal evaluado de su ámbito de competencias, elevando la misma, para su resolución, a la persona titular de la Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía u órgano en quien esta delegue, que deberá ser notificada al personal evaluado, garantizando en todo caso la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales*».


- 62: «*1. La competencia para efectuar las convocatorias, tramitar y resolver los procedimientos de ascenso en los tramos de carrera horizontal se atribuye a la persona titular de cada Consejería en relación con todo el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía que, a la fecha de inicio del plazo de presentación de solicitudes, se encuentre ocupando un puesto de trabajo adscrito a la misma, tanto en sus servicios centrales como periféricos o a sus agencias.*

2. En los órganos dependientes o vinculados a la Administración de la Junta de Andalucía se estará a los términos que establezca su normativa de aplicación o, en su defecto, se atribuye la competencia a las personas titulares de los órganos que ejerzan la jefatura superior de personal».

En el caso de que no existir ninguna actividad de tratamiento compatible con la finalidad de la tramitación de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, será necesario crear unas nuevas; en caso contrario, correspondería añadir a las existentes una opción adicional de tratamiento de dichos procedimientos.

En cuanto a la **descripción** del contenido de las nuevas actividades de tratamiento, en su caso, puede crearse una única por órgano que incluya tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal, al ser la evaluación del desempeño un requisito necesario para acceder a la carrera horizontal. Se identificarían

- Organismo: Consejería, agencia u órgano dependiente o vinculado a la Administración de la Junta de Andalucía.
- Responsable del tratamiento: órgano competente en materia de personal de cada ámbito.
- Finalidad: procedimiento de evaluación del desempeño y procedimiento de carrera horizontal.
- Personas interesadas:
 1. Las personas físicas que en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía son evaluadas conforme al procedimiento establecido en el proyecto de decreto.
 2. Las personas físicas distintas de la solicitante cuyas circunstancias constituyan un supuesto de hecho para la aplicación de concretos criterios de valoración de acuerdo con lo que regula el 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 99/115	

- Datos personales: datos identificativos; dirección electrónica; en su caso, dirección del lugar o lugares de teletrabajo; formación; competencias profesionales; experiencia profesional; situación administrativa; resultados de la evaluación del desempeño y de la carrera horizontal. También afectaría la regulación a datos especiales: datos de salud propios y de otras personas físicas a que se refiere el número 2 inmediatamente anterior vinculados a permisos y situaciones administrativas concedidos a la persona evaluada y a la que participa en una convocatoria de carrera horizontal. No se prevén actualmente datos biométricos ni la posibilidad de decisiones individuales automatizadas.

- Posibles cesiones de datos: a la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, a la Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, a la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía y a la Comisión Técnica Central de Valoración, exclusivamente para el cumplimiento de las funciones que les atribuye el proyecto de decreto, además de las que vengan impuestas por obligación legal. No se prevén transferencias internacionales. Cuando los datos son tratados por los órganos y comisiones que forman parte directa del procedimiento de evaluación del desempeño y reconocimiento de la carrera horizontal conforme al diseño establecido por el proyecto de decreto (Comisión Central de Homologación), no puede considerarse que se produzca una cesión de datos a los mismos, pues en tal caso se produce el tratamiento directo de dichos datos para hacer posible la finalidad de evaluar el desempeño y valorar si procede reconocer un tramo de carrera horizontal.

Cuando se trate de la modificación de actividades de tratamiento ya existentes para añadir la nueva opción de tratamiento la información anterior podrá limitarse a aquellos campos que sean objeto de dicha modificación.

Tanto las nuevas actividades de tratamiento como las modificaciones de la ya existentes deberán ser publicadas en el Inventario de Tratamiento de Datos a través del Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía.

2) Respecto de la posible cesión de datos a la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño, a la Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y a la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía, debe tenerse en cuenta lo siguiente:


1. Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño: el proyecto de decreto le atribuye las siguientes competencias:

Artículo 38.1:

«a) Coordinación del sistema de evaluación, para favorecer la aplicación homogénea de los criterios de evaluación en el ámbito de las Administraciones Públicas de Andalucía y proporcionar directrices para garantizar la objetividad y equidad en la evaluación.

b) Validar con carácter previo los sistemas de evaluación del desempeño establecidos para que puedan producir efectos para las personas evaluadas.

c) Proponer mejoras y actualizaciones del sistema de evaluación, analizando su eficacia y adaptando los criterios y metodologías a la evolución de la gestión pública.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 100/115	

d) Analizar el impacto de la evaluación en la carrera profesional, la formación y la retribución del personal empleado público, proponiendo ajustes para mejorar la correlación entre evaluación y promoción profesional.

e) Elaborar los estudios e informes que en materia de evaluación del desempeño le sean solicitados por las personas titulares de los órganos superiores de la Administración de la Junta de Andalucía o por el órgano directivo central con competencias en materia de Administración Pública.

f) Promover la participación de los diferentes agentes en la evaluación del desempeño, velando por la transparencia en los procedimientos y la adecuada comunicación de los resultados

g) Cualesquiera otras funciones que le sean expresamente encomendadas por norma legal o reglamentaria».

2. Comisión Central Común del Personal funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía (es una Comisión de seguimiento de la evaluación del desempeño): el proyecto de decreto le atribuye las siguientes competencias:

- **Artículo 31.1:** «De acuerdo con lo establecido en el artículo 60.2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, las Comisiones de Seguimiento de la Evaluación del Desempeño se configuran como órganos colegiados y paritarios con participación de la Administración y las organizaciones sindicales, de los previstos en el artículo 20 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como formular propuestas de mejora de dichos resultados».

- **Artículo 32.1:** «Se constituirá la Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, como órgano colegiado y paritario específico de participación de la Administración y las organizaciones sindicales en las cuestiones comunes a todos los colectivos de personal incluidos en su ámbito, para coordinar los criterios de actuación para la valoración global de los procesos realizados y los resultados obtenidos, así como formular propuestas de mejora de dichos resultados».

3. Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía (es una Comisión de seguimiento de la evaluación del desempeño): el proyecto de decreto le atribuye las siguientes competencias, además de las indicadas en el artículo 31.1 citado anteriormente:


- **Artículo 34:**

«1. Corresponderán a la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía las siguientes funciones:

a) Conocer y realizar un análisis global de los procesos de evaluación del desempeño y de los resultados obtenidos en relación con el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.

b) Coordinar los criterios de actuación relacionados con dichos procesos, valorar su desarrollo y sus resultados y proponer medidas de mejora para optimizar los resultados alcanzados.

c) Conocer de las quejas que pudieran plantearse sobre el procedimiento de evaluación.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 101/115	

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

e) Emitir un informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas formuladas.

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

2. En el ejercicio de sus funciones, y para el adecuado desarrollo de estas, la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía podrá recabar de todas las personas implicadas en el proceso cuantos datos y antecedentes considere oportunos, así como servirse del asesoramiento técnico».

4. Comisión Técnica Central de Valoración:

- Artículo 68.1:

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

a) La coordinación de las comisiones técnicas de valoración.

b) La determinación y homogeneización de los criterios de actuación de las comisiones técnicas de valoración.

c) Resolver las dudas e incidentes que le puedan plantear las comisiones técnicas de valoración en relación con lo dispuesto en las convocatorias, así como en los supuestos no previstos.

d) Establecer los criterios para el reconocimiento del progreso consolidado en el sistema de carrera profesional a que se refiere la disposición adicional tercera.

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


- Disposición adicional séptima:

«Sin perjuicio de las funciones atribuidas a la Comisión Técnica Central de Valoración en el artículo 64, transcurridos seis años desde la entrada en vigor del presente Decreto, dicha Comisión evaluará el grado de cumplimiento de las finalidades del sistema de carrera horizontal y emitirá un informe preceptivo sobre los resultados de su implantación, con especial referencia a la efectiva promoción profesional del personal y a la adecuación del sistema a las necesidades organizativas y de la ciudadanía, detallando en dicho informe los resultados obtenidos y las evidencias en que se sustentan ...».

Atendiendo a estas funciones, no se considera necesario definir una actividad de tratamiento, puesto que los datos que precisan estas Comisiones para el desempeño de dichas funciones son de carácter global y general sobre los procedimientos y, en todo caso, si, con motivo del ejercicio de sus funciones, fuese necesario comunicar algún dato, siempre se haría de forma anonimizada.

8.3. Formularios.

El proyecto de decreto establece en su artículo 70 que la presentación de las solicitudes de participación en la convocatoria de carrera horizontal deberá realizarse en el Registro Electrónico Único a través de la Sede electrónica

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 102/115	

general de la Administración de la Junta de Andalucía, cumplimentando el formulario electrónico correspondiente al sistema normalizado de solicitud de participación. Pero **no contempla el uso de un formulario concreto**, sino que habilita en la disposición final primera, apartado 3, a la personal titular del órgano directivo central competente en materia de función pública para aprobar los modelos de solicitud para la participación en los procedimientos regulados en el proyecto de decreto, con el fin de garantizar la homogeneidad de las actuaciones que se desarrollen.

Estos modelos, en todo caso, deberán cumplir los principios básicos de la protección de datos personales e informar de manera completa y clara a las personas usuarias sobre los extremos recogidos en los artículos 13.1 y 14.1 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.


8.4. Análisis de riesgos y evaluación de impacto.

A) Una vez determinada la existencia del tratamiento de datos personales, se produce una **limitación** del derecho a la protección de estos, si bien dicha limitación **está justificada y es lícita**, por las siguientes razones:

El artículo 6.1 del Reglamento, establece que el tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:

- a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos;*
- b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;*
- c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;*
- d) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;*
- e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;*
- f) el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño».*

En este caso, la base de legitimación es la regulada en el artículo 6.1, letra c) del Reglamento: «*el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento*». Esta obligación viene determinada por la sección 1.ª del capítulo II y el capítulo III del título V, así como los apartados 3 y 4 de la disposición final primera de la Ley 5/2023, de 7 de junio, que habilita a la Administración para regular reglamentariamente la evaluación del desempeño y la carrera horizontal.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 103/115	

Además, por lo que se refiere específicamente a los datos relativos a la salud de las personas evaluadas o solicitantes de un tramo de carrera horizontal y de aquellas otras personas distintas de la solicitante que afectan a dichos procedimientos, la licitud del tratamiento encuentra amparo en lo establecido en el artículo 9.2, letra b) del Reglamento: «*el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado*», dado que determinadas situaciones vinculadas a incapacidad temporal, permisos y otras situaciones administrativas ya mencionadas con anterioridad afectan directamente tanto a la forma de evaluación del desempeño como a la valoración de los factores para la carrera horizontal (sirvan como ejemplo el artículo 25 o la disposición adicional séptima).

Se considera, asimismo, que la norma ofrece una calidad adecuada desde la perspectiva de la protección de datos, pues se han determinado claramente las bases de legitimación; se identifican las personas que ostentan las competencias para las diferentes actuaciones a realizar y que, en consecuencia, tratarán los datos personales necesarios para resolver las solicitudes; se regulan con total claridad cuáles son los datos que deben tratarse en ambos procedimientos; la comunicación de datos a los órganos de representación del personal y a las organizaciones sindicales prevista en el artículo 29.2 solo se producirá cuando sea imprescindible para el ejercicio de las funciones de representación; y se incluyen medidas que colaboran a garantizar el tratamiento lícito de los mismos, en concreto en sus artículos 5.4, 27.9, 28.2, 29.2 ya citado, 30.4 y 5, 34.2, 40.6 y 66.1:

- Artículo 5.4:


«4. Protección de datos. La gestión de los datos personales en el marco de la evaluación del desempeño y de la carrera profesional horizontal se ajustará a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos, en particular al Reglamento (UE) 2016/679 y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, adoptando las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar su seguridad y confidencialidad».

- Artículo 27.9:

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

- Artículo 28.2:

«2. La unidad de evaluación formulará propuesta de resolución sobre todos los expedientes relativos al personal evaluado de su ámbito de competencias, elevando la misma, para su resolución, a la persona titular de la Consejería, agencia u órgano vinculado o dependiente de la Administración de la Junta de Andalucía u órgano en quien esta delegue, que deberá ser notificada a cada persona evaluada, garantizando en todo caso la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales».

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 104/115	

- Artículo 29.2:

«2. Los órganos de representación de personal y las organizaciones sindicales con representación en los órganos de negociación colectiva podrán obtener en su ámbito respectivo y previa solicitud, a efectos de seguimiento y garantía de los principios de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación, la información necesaria para el ejercicio de sus funciones de representación, en los términos establecidos por la legislación vigente, garantizándose en todo caso la confidencialidad de los datos personales».

- Artículo 30.4 y 5:

«4. En el ejercicio de sus funciones, y para el adecuado desarrollo de estas, el Órgano Técnico de Revisión podrá recabar de todas las personas implicadas en el proceso cuantos datos y antecedentes considere oportunos, así como servirse del asesoramiento técnico preciso.

5. Se ajustarán en su funcionamiento a las reglas de imparcialidad, objetividad, confidencialidad de la información, transparencia y protección de datos personales y, en cuanto órganos colegiados de carácter técnico de la Administración, estarán sometidos a las normas de régimen jurídico y procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas».

- Artículo 34.2:

«2. En el ejercicio de sus funciones, y para el adecuado desarrollo de estas, la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía podrá recabar de todas las personas implicadas en el proceso cuantos datos y antecedentes considere oportunos, así como servirse del asesoramiento técnico preciso».


- Artículo 40.6:

«6. Se ajustará en su funcionamiento a las reglas de imparcialidad, objetividad, confidencialidad de la información, transparencia y protección de datos personales y, en cuanto órganos colegiados de carácter técnico de la Administración, estarán sometidos a las normas de régimen jurídico y procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas».

- Artículo 66.1:

«1. Las comisiones técnicas de valoración se ajustarán en su funcionamiento a las reglas de imparcialidad, objetividad, confidencialidad de la información, transparencia y protección de datos personales y, en cuanto órganos colegiados de carácter técnico de la Administración, estarán sometidas a las normas de régimen jurídico y procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, así como sobre indemnizaciones por razón del servicio que resulten de aplicación».

Teniendo en cuenta todo lo anterior, y a salvo de la redacción definitiva que tenga el proyecto de decreto tras su aprobación, se considera que el tratamiento de los datos personales que deriva de la regulación del mismo no implica un alto riesgo pues, en aplicación del principio de minimización, el tratamiento de dichos datos se limita en exclusiva a los estrictamente necesarios para tramitar los procedimientos de evaluación del desempeño y carrera horizontal y la comunicación prevista a las Comisiones antes aludidas y con la finalidad y de la forma 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 105/115	

se ha expuesto sólo puede corresponder a datos anonimizados. Tampoco concurre ninguno de los supuestos regulados en el artículo 35.3 del Reglamento que requieren, en todo caso, una evaluación de impacto:

- a) evaluación sistemática y exhaustiva de aspectos personales de personas físicas que se base en un tratamiento automatizado, como la elaboración de perfiles, y sobre cuya base se tomen decisiones que produzcan efectos jurídicos para las personas físicas o que les afecten significativamente de modo similar;*
- b) tratamiento a gran escala de las categorías especiales de datos a que se refiere el artículo 9.1, o de los datos personales relativos a condenas e infracciones penales a que se refiere el artículo 10; y*
- c) observación sistemática a gran escala de una zona de acceso público».*

B) No obstante, las personas responsables, tanto de las nuevas actividades de tratamiento como de aquellas que se modifiquen, deberán realizar un **análisis de riesgos**, partiendo de la descripción del tratamiento, del tipo y cantidad de datos objeto de tratamiento, de los colectivos y el número de personas afectados, la identificación de riesgos para los derechos y libertades, de la descripción de las medidas que se proponen para minimizarlos y de la valoración del riesgo residual, para así ponderar el riesgo para los derechos y libertades de las personas interesadas sobre la base de una evaluación objetiva, mediante la cual se determine si las operaciones de tratamiento de los datos suponen un riesgo o si el riesgo es alto.

8.5. Asesoramiento de la persona delegada de protección de datos.

Conforme al artículo 39.1 del Reglamento, **se ha solicitado el asesoramiento de la persona delegada de protección de datos de la Consejería** acerca de la evaluación de impacto relativa a la protección de datos del proyecto de decreto, a efectos de garantizar su participación adecuada y en tiempo oportuno en todas las cuestiones relacionadas con la obtención de datos, que se contiene en su informe de 3 de diciembre de 2025, incorporado al expediente administrativo, donde también se realiza un análisis del texto normativo para asegurar que cumpla con el marco vigente en materia de protección de datos.

Como consecuencia de dicho informe se han incluido algunos cambios en la redacción del proyecto de decreto y en los apartados 3.2.a) y 8 de esta Memoria, con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos, con especial atención a los que puedan comunicarse, en su caso, a los órganos que se regulan en la norma para el cumplimiento de sus funciones, que serán anonimizados.


Asimismo, de acuerdo con lo indicado en el referido informe, se ha cumplimentado el cuadro modelo de análisis del impacto en la protección de datos personales de los proyectos de disposiciones normativas que forma parte de las «Orientaciones para el análisis del impacto en la protección de datos personales de los proyectos de disposiciones normativas» del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía.

9. ANÁLISIS DE OTROS IMPACTOS.

Se identifican también los siguientes impactos:

9.1. Impacto sobre las condiciones de trabajo.

Como se ha expuesto en el apartado 2.1.b) de esta Memoria, tanto la evaluación del desempeño como la carrera horizontal tienen un **impacto positivo** en las **condiciones de trabajo del personal**, pues le permiten mejorar sus condiciones laborales (ambas están vinculadas a la percepción de retribuciones complementaria y, además, 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 106/115	

carrera horizontal permite el desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo) y fomentar su desarrollo profesional (contribuyen a una mayor implicación del personal en su formación y en la mejora de sus competencias profesionales).

Y este beneficio será objeto de evaluación, pues el proyecto de decreto establece que corresponde a la Comisión Central Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, a la Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía y a la Comisión de Coordinación y Supervisión de la Evaluación del Desempeño formular propuestas de mejora de los resultados de la evaluación del desempeño (artículos 32.1, 33.1 y 38.1, respectivamente). Y, del mismo modo, establece en su disposición adicional séptima que la Comisión Técnica Central de Valoración, transcurridos seis años desde la entrada en vigor de la norma, evaluará el grado de cumplimiento de las finalidades del sistema de carrera horizontal y emitirá un informe preceptivo sobre los resultados de su implantación, con especial referencia a la efectiva promoción profesional del personal y a la adecuación del sistema a las necesidades organizativas y de la ciudadanía, detallando en dicho informe los resultados obtenidos y las evidencias en que se sustentan.

9.2. Impacto en materia de discapacidad.

La Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, consagra el principio de transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad y sus familias.

Este proyecto de decreto no afecta ni directa ni específicamente a las personas con discapacidad, pero, al igual que anteriormente se ha indicado respecto de las familias, también aquí se produce un **efecto positivo indirecto** sobre estas personas. Es indirecto porque las personas con discapacidad no son destinatarias de la regulación, pero sí pueden verse afectadas de forma positiva por las mismas razones analizadas respecto del impacto en las familias, analizado en el apartado 6.3 de esta Memoria.


9.3. Impacto sobre la salud.

El artículo 50 de la Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía, establece lo siguiente:

«1. Se reconoce el carácter transversal de la salud pública, que comprende la integración de la perspectiva de la salud pública en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de los determinantes de salud, la igualdad de oportunidades y la equidad en salud.

2. Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la salud pública esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de la salud colectiva, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de las personas y grupos de población, al objeto de adaptarlas para mitigar los efectos discriminatorios y fomentar la equidad en salud ...».

Como ya se ha indicado, el proyecto de decreto establece en su disposición adicional quinta que, a efectos del cumplimiento de los períodos mínimos de permanencia exigidos para el acceso y progresión en la 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 107/115	

horizontal, se computará como tiempo de servicios efectivos aquel en que el personal funcionario se encuentre siguientes como, entre otras, excedencia por cuidado de familiares; excedencia por razón de violencia de género; excedencia por razón de violencia terrorista; permisos por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural y cuidado de hijos o hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave; o incapacidad temporal.

Por tanto, la regulación ha tenido en cuenta la perspectiva de salud en su elaboración, previendo unas medidas destinadas a proteger especialmente determinadas situaciones y que no influyan desfavorablemente en la evaluación del desempeño y la progresión en la carrera horizontal, lo que genera un **impacto positivo** desde esta perspectiva.

9.4. Impacto sobre el reto demográfico y despoblación rural.

La posibilidad de progresar en la carrera profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo tiene un **efecto positivo en el afianzamiento de la población en el entorno rural**, lo que, a su vez, contribuye a impulsar la economía local y a la creación de nuevos servicios.

10. TRÁMITE DE CONSULTA PÚBLICA PREVIA. RESUMEN DE LAS PRINCIPALES APORTACIONES RECIBIDAS.

Mediante Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 16 de mayo de 2025, publicada en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía el día 21 de mayo de 2025, se acordó la apertura del trámite de consulta pública previa (Anexo I). Este trámite se publicó en el Portal de Transparencia el día **21 de mayo de 2025**, otorgándose un plazo de alegaciones del 22 de mayo al 11 de junio de 2025.

No se ha recibido **ninguna aportación**, como consta en la Diligencia de 12 de junio de 2025, expedida a tal efecto por el Servicio de Documentación, Información y Publicaciones de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública (Anexo II).


11. TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA Y PETICIÓN DE INFORMES Y DICTÁMENES.

11.1. Trámite de audiencia e información pública.

11.2. Descripción de la tramitación.

a) La tramitación de este proyecto decreto se ha llevado a cabo de acuerdo con las **disposiciones normativas** que resultan de aplicación, que son las siguientes:

- Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía (artículos 44 y 45).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (artículos 127 y siguientes).
- 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 (artículo 37.1).
- Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (disposición adicional segunda).
- Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía (artículo 7 y disposición adicional sexta).

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 108/115	

Asimismo, se han realizado los **trámites** incluidos en la Instrucción 1/2025, de 22 de julio, de la Viceconsejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, sobre elaboración y tramitación de disposiciones de carácter general.

b) Se indican a continuación los hitos sucesivos de la tramitación del procedimiento que se han llevado a cabo a la fecha de esta Memoria:

1º) Consulta pública previa (analizado el trámite en el apartado 10 de esta Memoria).

2º) Se propone por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública que el procedimiento por el que se aprobará el proyecto de decreto se lleve a cabo por la tramitación de urgencia. Así consta en la propuesta de acuerdo de inicio del procedimiento, de 24 de noviembre de 2025, donde se exponen las siguientes razones objetivas que justifican dicha propuesta:


I. De conformidad con lo previsto en el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la iniciación del procedimiento de elaboración de un reglamento se llevará 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, 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.

II. La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en el marco del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula en la sección 1.ª de su capítulo II y en el capítulo III de su título V la carrera horizontal y la evaluación del desempeño, respectivamente. Esta misma Ley prevé en su disposición final primera, apartados 3 y 4, que la aprobación de los reglamentos de desarrollo de la carrera horizontal (artículos 52 a 55) y de los sistemas de evaluación del desempeño (capítulo III del título V) se realice en el plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor.

Asimismo, el Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2030, dentro de su programa 09, denominado «Implantación de la carrera horizontal», incluye dentro de su temporalización la implantación efectiva de la carrera horizontal en los centros directivos en el primer cuatrimestre del año 2026.

III. Este proyecto normativo se incardina dentro la negociación de un 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 la Función Pública de Andalucía, alcanzado el pasado día 12 de noviembre tras largos meses de trabajo y en el que se recogen los compromisos estratégicos que marcarán el futuro del empleo público andaluz. Uno de los compromisos estratégicos que contiene es «*Implantar un modelo para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del personal funcionario y laboral*», acordándose que «*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*».

Asimismo, el 10 de noviembre se firmó el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía sobre carrera horizontal, evaluación del desempeño y mejoras retributivas del personal funcionario, uno de cuyos compromisos es el siguiente: «*Se garantiza un calendario de pago progresivo y verificable,*

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 109/115	

formulado conforme a las disponibilidades presupuestarias, que contempla el de los tramos I a IV en su totalidad entre 2026 y 2029».


Además, la redacción del texto normativo se ha llevado a cabo a través de un intenso proceso participativo que se inició en marzo de 2025, en el marco de dos grupos de trabajo creados al efecto con participación de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía. La fecha de finalización de dicho proceso era imprevisible al comienzo del mismo, habiéndose prolongado hasta este mes de noviembre, dado el gran alcance organizativo y jurídico, así como la complejidad de las materias objeto de regulación, las cuales, además, son inéditas en la gestión del empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Todo ello ha reducido significativamente el margen disponible para culminar la tramitación reglamentaria de esta norma de carácter estratégico para el desarrollo profesional del personal funcionario y para la modernización de la gestión de los recursos humanos de la Junta de Andalucía, que mejorará la calidad del empleo público, como pilar esencial para el fortalecimiento de los servicios públicos.

IV. El artículo 45 bis de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, establece que la persona titular de la Consejería a la que corresponda la iniciativa normativa podrá acordar la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de anteproyectos de ley y de los proyectos de reglamentos en alguno de los siguientes supuestos: cuando sea necesario para que la norma entre en vigor en el plazo exigido para la transposición de directivas comunitarias o el establecido en otras leyes o normas de Derecho de la Unión Europea, o cuando concurren otras circunstancias extraordinarias que, no habiendo podido preverse con anterioridad, exijan la aprobación urgente de la norma. La tramitación urgente implicará que los plazos previstos para la realización de los trámites del procedimiento de elaboración se reducirán a la mitad de su duración; que no será preciso el trámite de consulta pública previa, sin perjuicio de la realización de los trámites de audiencia pública o de información pública, cuyo plazo de realización será de siete días hábiles; que solo tendrá carácter preceptivo el dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía, en lo que se refiere a los informes de órganos colegiados consultivos de la Comunidad Autónoma; y que la falta de emisión de un dictamen o informe preceptivo en plazo no impedirá la continuación del procedimiento, sin perjuicio de su posterior incorporación y consideración cuando se reciba. Establece asimismo este artículo que las circunstancias que motivan la tramitación de urgencia constarán debidamente justificadas en el acuerdo de inicio.

Atendiendo a lo anteriormente expuesto, se considera que en el caso de este proyecto de decreto concurren circunstancias extraordinarias, en los términos del citado artículo 45 bis de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, que justifican plenamente su tramitación de urgencia pues, en el contexto indicado, la tramitación ordinaria del proyecto de decreto podría hacer inviable la culminación del procedimiento dentro del horizonte temporal previsto, con el riesgo de no alcanzar el desarrollo reglamentario de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en el plazo fijado por la Ley 5/2023, de 7 de junio, y conforme a los compromisos adquiridos al respecto en los Acuerdos mencionados.

3º) Redacción del borrador 1 para solicitar a la Viceconsejería su valoración de oportunidad sobre la tramitación del proyecto de decreto, de fecha 24 de noviembre de 2025. En el proceso de redacción del 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 110/115	

normativo se ha contado con la participación de las organizaciones sindicales con representación en los órganos de negociación donde posteriormente se ha realizado la negociación colectiva.

4º) Negociación colectiva: la regulación reglamentaria de la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración general de la Junta de Andalucía, de acuerdo con lo establecido en la disposición final primera, apartado 3 y 4, de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en relación con el artículo 37.1.c) y d) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ha sido objeto de negociación colectiva en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía celebrada el día 24 de noviembre de 2025, donde se ha alcanzado un acuerdo por unanimidad.

5º) Informe de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa favorable a la creación de las comisiones interdepartamentales que prevé el proyecto de decreto: en sesión celebrada el día 13 de noviembre de 2025 ha informado favorablemente la creación de las tres comisiones interdepartamentales prevista en el proyecto de decreto, constando así en el certificado emitido el día 19 de noviembre siguiente.

6º) Valoración de la Viceconsejería favorable a la oportunidad de tramitación del proyecto de decreto, de fecha 26 de noviembre de 2025.

7º) Informe previo de validación de la Secretaría General Técnica, de fecha 28 de noviembre de 2025.

8º) Informe de la Agencia Digital de Andalucía para cumplimentar el apartado 7 de esta Memoria, emitido con fecha 2 de diciembre de 2025.

9º) Informe de la persona Delegada de Protección de Datos de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, de fecha 3 de diciembre de 2025.

10º) Valoración del informe previo de validación de la Secretaría General Técnica, de fecha 9 de diciembre de 2025.

11º) Redacción del borrador 2 posterior al informe previo de validación de la Secretaría General Técnica, de fecha 9 de diciembre de 2025.

11.3. Petición de informes y dictámenes.


1º) Solicitud de informe a la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa.

2º) Solicitud de valoración previa de oportunidad a la Viceconsejería.

3º) Solicitud de informe previo de validación a la Secretaría General Técnica.

4º) Solicitud de informe a la Agencia Digital de Andalucía.

5º) Solicitud de asesoramiento a la persona Delegada de Protección de Datos de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 111/115	

12. EVALUACIÓN EX POST DE LA NORMA.

12.1. EVALUACIÓN TOTAL.

12.1.a) Objetivo del proyecto de decreto que se evaluará.

El **objetivo 6**. Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal, mediante el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

12.1.b) Identificación de los impactos a evaluar ex post.

Los impactos que se quieren evaluar para determinar el grado de cumplimiento del objetivo identificado son los siguientes:

IMPACTOS A EVALUAR EX POST	
Objetivo	Impacto
Objetivo 6 Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal, mediante el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo	Impacto 1 Personas que participan en una convocatoria de carrera horizontal
	Impacto 2 Personas que obtienen el reconocimiento de un tramo de carrera horizontal en esa convocatoria

12.1.c) Formulación de indicadores.

Se formulan los siguientes indicadores de eficacia:

IMPACTOS A EVALUAR EX POST		
Objetivo	Impacto	Indicadores
Objetivo 6 Mejorar las condiciones de trabajo del personal a través del desarrollo de la carrera horizontal, mediante el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo	Impacto 1 Personas que participan en una convocatoria anual de carrera horizontal por grupo o subgrupo	Indicador 1 Solicitudes de participación en una convocatoria anual por tramo de carrera horizontal, desagregadas por sexo, sobre el total de cada grupo o subgrupo
	Impacto 2 Personas que obtienen el reconocimiento de un tramo de carrera horizontal por grupo o subgrupo	Indicador 2 Resoluciones favorables de reconocimiento de carrera horizontal por tramo y grupo o subgrupo

Teniendo en cuenta los datos anteriores, las fichas de los indicadores formulados son las siguientes:

FICHA INDICADORES		
Denominación	Indicador 1 Solicitudes de participación en una convocatoria anual por tramo de carrera horizontal, desagregadas por sexo, sobre el total de cada grupo o subgrupo	Indicador 2 Resoluciones favorables de reconocimiento de carrera horizontal por tramo y grupo o subgrupo
Descripción	Información estadística del total de solicitudes en la convocatoria anual por cada tramo de carrera horizontal y grupo o subgrupo	Información estadística del total de resoluciones favorables de reconocimiento de carrera horizontal por cada tramo y grupo o subgrupo
Tipo de indicador	De eficacia (tipo impacto)	De eficacia (tipo impacto)
Objetivo asociado	Objetivo 6	Objetivo 6
Impacto asociado	Impacto 1	Impacto 2
Meta	Conocer el número de personas que solicitan participar en cada tramo de carrera horizontal dentro de cada grupo o subgrupo	Conocer el número de personas que obtienen el reconocimiento de un tramo de carrera horizontal dentro de cada grupo o subgrupo, así como los tramos reconocidos
Fuente de información	Información estadística ofrecida por las Consejerías, órganos y agencias	Información estadística ofrecida por las Consejerías, órganos y agencias
Peso	50,00 %	50,00 %
Unidad de medida	Dato numérico	Dato numérico
Fórmula de cálculo	Suma de solicitudes	Suma de resoluciones
Periodicidad	NO Evaluación única al final del plazo establecido para la evaluación ex post	NO Evaluación única al final del plazo establecido para la evaluación ex post
Responsable	Secretaría General para la Administración Pública	Secretaría General para la Administración Pública

12.1.d) Plazo para realizar la evaluación.

Cuatro años desde que la norma tenga efectos respecto de la primera convocatoria de la carrera horizontal.

12.2. EVALUACIÓN PERIÓDICA.

12.2.a) Objetivo del proyecto de decreto que se evaluará.

La coordinación de los criterios de actuación para la valoración global de los procesos de evaluación del desempeño realizados y los resultados obtenidos. En función de dichos resultados, la Comisión Central Común del Personal funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía podrá formular propuestas de mejora de dichos resultados (artículo 32 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	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 113/115	

12.2.b) Identificación de los impactos a evaluar ex post.

Los impactos que se quieren evaluar para determinar el grado de cumplimiento del objetivo identificado son los siguientes:

IMPACTOS A EVALUAR EX POST	
Objetivo	Impacto
Objetivo 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	Impacto 1 Valoración del funcionamiento de los procedimientos de evaluación del desempeño
	Impacto 2 Necesidades de mejora detectadas

12.2.c) Formulación de indicadores.

IMPACTOS A EVALUAR EX POST		
Objetivo	Impacto	Indicadores
Objetivo 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	Impacto 1 Valoración del funcionamiento de los procedimientos de evaluación del desempeño	Indicador 1 Quejas recibidas por la Comisión sobre el procedimiento de evaluación por cada colectivo de personal
	Impacto 2 Necesidades de mejora detectadas	Indicador 2 Medidas de mejora propuestas en razón de los resultados obtenidos por cada colectivo de personal

Teniendo en cuenta los datos anteriores, las fichas de los indicadores formulados son las siguientes:

INDICADORES		
Denominación	Indicador 1 Quejas recibidas por la Comisión sobre el procedimiento de evaluación por cada colectivo de personal	Indicador 2 Medidas de mejora propuestas atendiendo a los resultados obtenidos por cada colectivo de personal
Descripción	Información estadística del número de quejas recibidas por la Comisión	En su caso, número de medidas de mejora propuestas en razón de los resultados de las evaluaciones a que se refiere el Indicador 1
Tipo de indicador	De eficacia (tipo impacto)	De calidad (tipo calidad percibida)


Objetivo asociado	Objetivo único	Objetivo único
Impacto asociado	Impacto 1	Impacto 2
Meta	Conocer los eventuales problemas que puede plantear el procedimiento de evaluación del desempeño	Detectar las áreas de mejora de los procedimientos para optimizar los resultados
Fuente de información	Información aportada por la propia Comisión	Valoraciones e informes realizados por la Comisión
Peso	50,00 %	50%
Unidad de medida	Dato numérico	Dato numérico
Fórmula de cálculo	Suma de quejas	Suma de medidas
Periodicidad	SI Anual (artículo 34.1.e)	SI Anual (artículo 34.1.e)
Responsable	Comisión Central Común del Personal funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía	Comisión Central Común del Personal funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía

12.2.d) Plazo para realizar la evaluación.

A los seis años desde la entrada en vigor de la norma (disposición adicional séptima del proyecto de decreto).

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA.

Fdo.: Antonio Parralo Vegazo.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ANTONIO PARRALO VEGAZO	09/12/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmNMBB4YSS7NER6UZFH2844S4MK	PÁG. 115/115	