



## ACUERDO DE 10 DE NOVIEMBRE DE 2025 DE LA MESA SECTORIAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA SOBRE CARRERA HORIZONTAL, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y MEJORAS RETRIBUTIVAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO.

En el marco del diálogo social y de la negociación colectiva desarrollada en el seno de la Mesa Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía, la Administración y las Organizaciones Sindicales que la integran, en ejercicio de sus respectivas competencias y con la voluntad compartida de seguir avanzando en la mejora de las condiciones profesionales y retributivas del personal funcionario, alcanzan el presente **acuerdo sobre la carrera profesional, evaluación del desempeño y mejora retributiva**, tras el adoptado en 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.

Siendo la carrera profesional del personal funcionario materia objeto de negociación de la Mesa Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía, el presente texto se suscribe como instrumento necesario para desarrollar en el ámbito sectorial las determinaciones económicas y de aplicación progresiva que, en materia presupuestaria, han sido aprobadas en la Mesa General, garantizando su aplicación al personal funcionario de la Administración en los términos que esta establezca.

Dicho proceso de negociación colectiva a que se refiere el párrafo anterior, se ha desarrollado de manera simultánea tanto en la Mesa Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía, integrada por las Organizaciones Sindicales SAF, CSIF, ISA, CC.OO. y UGT, como en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Junta de Andalucía, en la que están presentes CSIF, UGT y CC.OO. Todo ello, en cumplimiento de lo previsto en el Capítulo II del Título VII y en la disposición adicional trigésimo octava de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA).

Mediante el mismo se adaptan a la realidad de la estructura de clasificación profesional del personal funcionario establecida en la Ley de Función Pública, las **tablas retributivas que regirán los tramos de la carrera profesional horizontal** y las **tablas de cuantía del nuevo complemento de desempeño**, instrumentos que permitirán reconocer la progresión, el compromiso y la contribución de los empleados y las empleadas públicas a la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía andaluza, consolidando un modelo de carrera y de retribución más justo, motivador y transparente.

Por todo ello, en coherencia con el Acuerdo por la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la Ley de Función Pública de Andalucía alcanzado en la Mesa General de Negociación Común, que determina que las medidas contenidas en el mismo serán desarrolladas en el correspondiente ámbito sectorial, la Administración y las Organizaciones Sindicales que la integran, en ejercicio de sus respectivas competencias, alcanzan el presente acuerdo sobre el futuro decreto que ha de regular la carrera horizontal, la evaluación del desempeño y sus efectos retributivos.



Asimismo, el presente acuerdo incorpora aquellas **garantías y compromisos** necesarios que son necesarios en el desarrollo reglamentario competencia de la Mesa Sectorial para asegurar la correcta aplicación y desarrollo, que refuerza el reconocimiento al esfuerzo y a la profesionalidad del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.

### Principios y fundamentos.

- La **carrera horizontal** se fundamentará en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- La carrera horizontal tiene carácter voluntario.
- Reconocimiento del esfuerzo, la trayectoria y la contribución profesional.
- La **evaluación del desempeño** se guiará por los principios de transparencia, objetividad, fiabilidad de los instrumentos, periodicidad, adaptación a las funciones desarrolladas.
- imparcialidad, no discriminación y publicidad.
- Compatibilidad con la mejora de la calidad de los servicios públicos.
- Tanto el complemento de carrera como el complemento por desempeño tendrán **carácter retribuido**, en tanto que comporta el **reconocimiento económico del desarrollo profesional** alcanzado por el personal funcionario en el ejercicio de sus funciones.

### Desarrollo y estructura de la carrera horizontal.

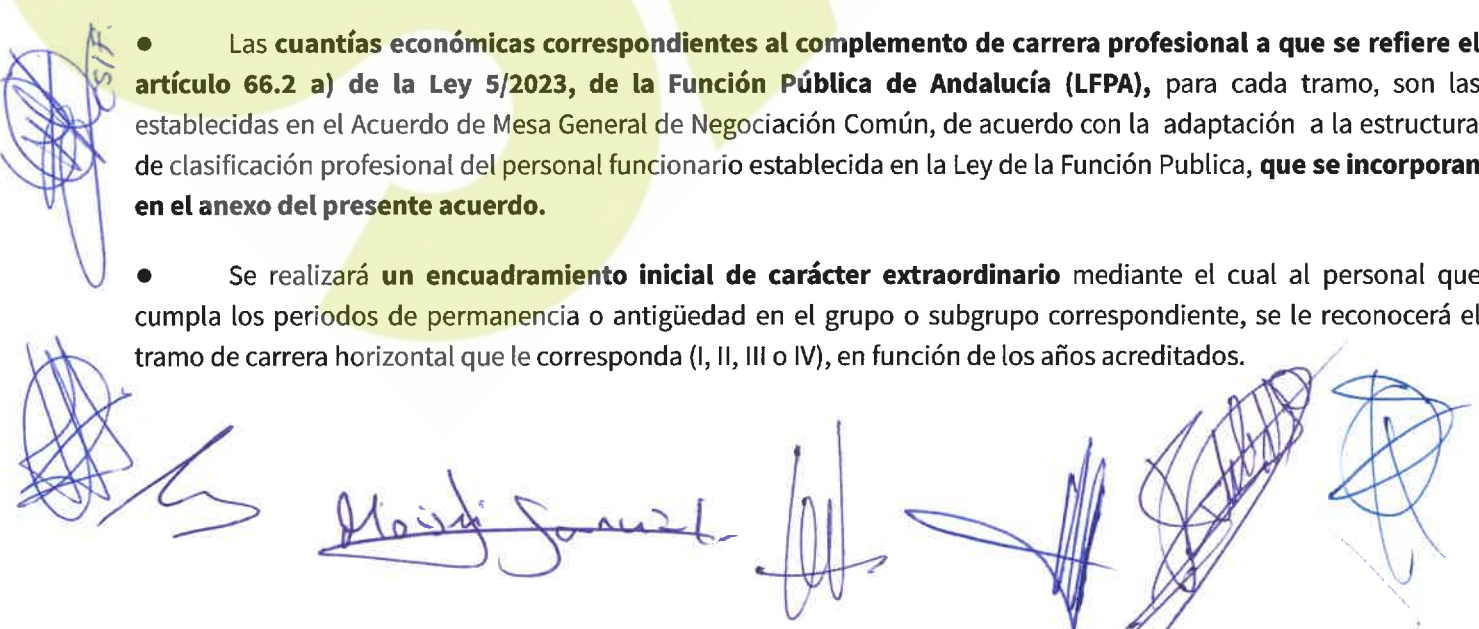
La **carrera horizontal** se articulará en **tramos**, vinculada al reconocimiento de la trayectoria profesional y a la valoración del desempeño.

Se **articulará en 6 tramos** con los siguientes requisitos de años completos de permanencia en el grupo o subgrupo, sin periodo de carencia:

- Tramo I: 3 años.
- Tramo II: 3 años.
- Tramo III: 4 años.
- Tramo IV: 4 años.
- Tramo V: 5 años.
- Tramo VI: 6 años.

● Las **cuantías económicas correspondientes al complemento de carrera profesional a que se refiere el artículo 66.2 a) de la Ley 5/2023, de la Función Pública de Andalucía (LFPA)**, para cada tramo, son las establecidas en el Acuerdo de Mesa General de Negociación Común, de acuerdo con la adaptación a la estructura de clasificación profesional del personal funcionario establecida en la Ley de la Función Pública, **que se incorporan en el anexo del presente acuerdo.**

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



- Para el personal que haya cambiado de grupo o subgrupo mediante un proceso selectivo en ejecución de una oferta de empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el período de tiempo utilizado para el cómputo de acceso al tramo que corresponda, será de aplicación el **coeficiente corrector** indicado en el **anexo**, para el cómputo de los años necesarios aplicable en los casos en los que por dicho cambio no pueda alcanzar el tramo I, II, III o IV al que sí habría accedido en aquel grupo o subgrupo de no haber realizado dicha promoción.

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

- Debe reconocerse, en cumplimiento del artículo 52.4 de la LFPA, el derecho del personal funcionario interino a la carrera horizontal en los mismos términos que el personal funcionario de carrera.

### **Evaluación del desempeño.**

- Las cuantías económicas correspondientes al complemento por desempeño a que se refiere el artículo 66.2 d) de la Ley 5/2023, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), son las establecidas en el Acuerdo de Mesa General de Negociación Común, de acuerdo con la adaptación a la estructura de clasificación profesional del personal funcionario establecida en la Ley de Función Pública, **que se incorporan en el anexo del presente acuerdo.**

- El decreto que se apruebe contemplará la figura del **“personal colaborador”**, el cual participará en las tareas de evaluación junto con el personal evaluador.

- A las sesiones del **Órgano Técnico de Revisión** que establezca el decreto que se apruebe, asistirán, con funciones de observación y seguimiento, con voz, pero sin voto, las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa Sectorial.

- El futuro decreto deberá respetar la obligación del artículo 20 del TREBEP en virtud del cual el sistema de evaluación del desempeño se adecuará *“a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos”*.

- Se constituirá un Órgano Técnico de Revisión al que le corresponderá conocer, analizar e informar sobre cuantas alegaciones se deriven del proceso de evaluación del desempeño.

- Proceso de evaluación participativo por parte de la persona funcionaria, introduciendo, como instrumento de evaluación adicional, el informe de autoevaluación competencial.

The bottom of the page features several handwritten signatures and scribbles in blue ink. On the left, there is a circular scribble with the letters 'CSIF' written vertically next to it. Below this, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'Alfonso García' and another that is more stylized and illegible. To the right, there are more scribbles and a signature that is partially obscured by a large, light green watermark.

## Garantías y Compromisos.

- Tanto el complemento de carrera horizontal como el complemento por desempeño tienen naturaleza salarial, al constituir retribuciones complementarias conforme a lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley 5/2023, de la Función Pública de Andalucía (LFPA).
- **La aplicación de los nuevos complementos** no supondrá pérdida retributiva alguna ni afectará negativamente a otros derechos consolidados, **esto es, no afectará al complemento específico ni al complemento de destino actuales o los que los sustituyan en un futuro.**
- Inclusión de la referencia al artículo 52 de la LFPA por el cual “el derecho a la carrera horizontal no se verá limitado por ninguna causa organizativa ni de ordenación de puestos de trabajo”.
- Posibilidad de adaptar los objetivos colectivos, cuando se produzcan modificaciones sustanciales en la composición del equipo o en la estructura funcional de la unidad (concursos de traslados, bajas laborales, etc.)
- Se garantiza un **calendario de pago progresivo y verificable**, formulado conforme a las disponibilidades presupuestarias, que contempla el de los tramos I a IV en su totalidad entre 2026 y 2029, y de la totalidad del complemento de desempeño en el periodo comprendido entre 2029 y 2030, de manera que para el año 2029 se alcance la totalidad de los cuatro tramos correspondientes al encuadramiento inicial de carácter extraordinario, y en el 2030 la totalidad del complemento de desempeño.
- Incorporación en el decreto de una cláusula de revisión del sistema de carrera horizontal y de evaluación a los seis años de su implantación para adaptarlo al análisis que se haga de su ajuste a las necesidades reales y que garantice la efectiva promoción profesional del personal funcionario.
- Si en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía se establecieran para un grupo o colectivo distinto al personal funcionario cuantías superiores a las previstas en las tablas de este acuerdo en materia de carrera horizontal y evaluación del desempeño, la Mesa Sectorial procederá a su revisión para garantizar la equiparación correspondiente.
- Asimismo, se garantiza el principio de igualdad y libre concurrencia en el acceso a acciones formativas y demás instrumentos o acciones necesarios para alcanzar las puntuaciones mínimas requeridas para superar los tramos II, III, IV, V y VI (competencias digitales, comunidades de prácticas, transferencia del conocimiento, innovación, etcétera). En este sentido, se ha de reconocer la experiencia positiva que ha supuesto la participación de las Organizaciones Sindicales representativas en el ámbito de la AGJA como entidades colaboradoras del IAAP para la formación impartida, debiéndose suscribir los acuerdos de formación correspondientes con las Organizaciones Sindicales de la Mesa Sectorial.
- En los términos previstos en el Decreto 51/2025, de 24 de febrero, la puesta en marcha de la carrera horizontal no supondrá menoscabo de la promoción interna como una de las modalidades en las que se articula la carrera profesional y que constituye un derecho individual del personal.
- Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo adquieren el compromiso de que durante el periodo 2026-2030, no se requerirán nuevas subidas globales de los complementos específicos y de destino o de los que pudieran sustituirlos en el futuro.

CSIF.

## ANEXOS

**Tabla retributiva que regirá los tramos de la carrera profesional horizontal de todos los grupos de clasificación profesional del personal funcionario establecida en la Ley de Función Pública.**

Carrera Importe Individual	Carrera T I	Carrera T II	Carrera T III	Carrera T IV	Carrera T V	Carrera T VI	TOTAL
<b>A1</b>	1.306,80€	1.306,80€	1.742,40€	1.742,40€	2.178,00€	2.613,60€	<b>10.890,00€</b>
<b>A2</b>	818,87€	818,87€	1.091,83€	1.091,83€	1.364,79€	1.637,74€	<b>6.823,93€</b>
<b>B</b>	617,76€	617,76€	823,68€	823,68€	1.029,60€	1.235,52€	<b>5.148,00€</b>
<b>C1</b>	514,80€	514,80€	686,40€	686,40€	858,00€	1.029,60€	<b>4.290,00€</b>
<b>C2</b>	410,14€	410,14€	546,86€	546,86€	683,57€	820,29€	<b>3.417,86€</b>
<b>E</b>	310,46€	310,46€	413,95€	413,95€	517,44€	620,93€	<b>2.587,20€</b>

**Tabla retributiva que regirá el complemento por desempeño.**

GRUPO /SUB GRUPO	TABLA
<b>A1</b>	4.000,00
<b>A2</b>	3.009,66
<b>B</b>	2.648,59
<b>C1</b>	2.337,16
<b>C2</b>	1.471,36
<b>E</b>	1.257,56

**Coefficientes de ponderación de permanencia en grupo/subgrupos inferiores.**

Grupos actuales	A1	A2	B	C1	C2	E
<b>A1</b>	1	0,65	0,5	0,42	0,33	0,25
<b>A2</b>	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
<b>B</b>	1	1	1	0,83	0,67	0,5
<b>C1</b>	1	1	1	1	0,8	0,6
<b>C2</b>	1	1	1	1	1	0,75
<b>E</b>	1	1	1	1	1	1

**Tabla calendario de abono encuadre extraordinario carrera.**

Año	Nivel	Coefficientes
Año 26	N 1	100%
Año 26	N 2	20%
Año 27	N 2	80%
Año 27	N 3	45%
Año 28	N 3	55%
Año 28	N 4	60%
Año 29	N 4	40%

*Maria Juana L.*

*CSIF.*

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]*

**Tabla calendario de abono evaluación del desempeño.**

<b>GRUPO /SUB GRUPO</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>	<b>CONSOLIDADO</b>
A1	8.388.362,35 €	10.895.229,25 €	19.283.591,60 €
A2	4.477.214,24 €	5.815.232,29 €	10.292.446,53 €
C1	2.073.983,83 €	2.693.795,09 €	4.767.778,93 €
C2	918.305,66 €	1.192.741,83 €	2.111.047,49 €
E	958,58 €	1.245,05 €	2.203,63 €
<b>TOTAL</b>	<b>15.858.824,66 €</b>	<b>20.598.243,52 €</b>	<b>36.457.068,18 €</b>

**POR LA ADMINISTRACIÓN**

Arturo E. Domínguez Fernández  
Secretario General para la Administración Públicas

Antonio Parralo Vegazo  
Director General de Recursos Humanos y Función Pública

José Loaiza García  
Director del Instituto Andaluz de Administración Pública

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

Moisés García Losada  
Presidente-Coordenador del Sindicato Andaluz de Funcionarios

Isabel Pacheco Arraz  
Presidenta del Sector de la AGJA en CSIF Andalucía

Francisco Javier Rodríguez Silva  
Secretario de Acción Sindical de Iniciativa Sindical Andaluza

Pablo López del Amo González  
Coordinador del Sector Autonómico de FSC- CCOO Andalucía

Juan José Gener Lamela  
Secretario de Administración Autonómica y Sector Público Andaluz de SP-UGT Andalucía