

PREGUNTAS FRECUENTES

Decreto de Carrera Horizontal y Evaluación del Desempeño

Administración General de la Junta de Andalucía

Decreto 91/2026, de 12 de mayo · Publicación en BOJA pendiente

El **Sindicato Andaluz de Funcionarios (SAF)** pone a disposición del funcionariado este documento de preguntas y respuestas sobre el Decreto 91/2026, de 12 de mayo, de Carrera Horizontal y Evaluación del Desempeño. Nuestro objetivo: que cada funcionario y funcionaria conozca sus derechos, entienda el nuevo sistema y pueda defender sus intereses con pleno conocimiento. **Estaremos vigilantes ante cualquier incumplimiento o retraso en su aplicación.**

1. CUESTIONES GENERALES

P1 ¿Qué es el Decreto de Carrera Horizontal y Evaluación del Desempeño?

Es la norma reglamentaria que desarrolla, por primera vez de forma completa, la carrera horizontal y la evaluación del desempeño del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

Se trata de un decreto de gran relevancia: reconoce económicamente el trabajo bien hecho y el desarrollo profesional a lo largo de la carrera, sin necesidad de cambiar de puesto.

P2 ¿A quién afecta?

Al personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía: Consejerías, Delegaciones del Gobierno, Delegaciones Territoriales y Provinciales, agencias administrativas y agencias de régimen especial. También al personal funcionario interino, que tiene derecho a la carrera horizontal en los mismos términos que el personal de carrera.

SAF INFORMA: El decreto no es de aplicación directa a los cuerpos con normativa específica propia (sanidad, educación, justicia...), aunque sí en lo no previsto por su normativa específica.

P3 ¿Cuándo entra en vigor?

El Decreto 91/2026, de 12 de mayo, ha sido aprobado por el Consejo de Gobierno y entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOJA. Los efectos económicos de la carrera horizontal arrancarán con efecto 1 de enero de 2026 para el tramo I (100%) y el tramo II (33%), con implantación progresiva hasta completar todos los tramos en 2028.

Los efectos económicos de la evaluación del desempeño comenzarán a abonarse a partir de 2029 (en cuantía parcial) y alcanzarán el 100% en 2030.

2. LA CARRERA HORIZONTAL: ESTRUCTURA Y TRAMOS

P4 ¿En qué consiste la carrera horizontal?

La carrera horizontal reconoce el desarrollo profesional a través del ascenso en un sistema de tramos sucesivos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Una vez alcanzado, cada tramo se consolida y genera el derecho a percibir un complemento retributivo mensual.

Es voluntaria: la decisión de participar corresponde a la propia persona funcionaria.

P5 ¿Cuántos tramos existen y qué tiempo mínimo hay que acreditar?

Se establecen 6 tramos con los siguientes tiempos mínimos de permanencia en el grupo o subgrupo:

- Tramo I — Inicial: 3 años
- Tramo II — Desarrollo: 3 años adicionales
- Tramo III — Intermedio: 4 años adicionales
- Tramo IV — Avanzado: 4 años adicionales
- Tramo V — Experto: 5 años adicionales
- Tramo VI — Superior: 6 años adicionales

El acceso es siempre consecutivo: no se puede saltarse ningún tramo.

P6 ¿Qué complemento económico corresponde a cada tramo?

Las cuantías anuales del complemento de carrera profesional son las siguientes (importes anuales en euros):

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

* Cuantías anuales del complemento de carrera profesional.

P7 ¿Cuándo se empezarán a cobrar los complementos de carrera horizontal?

La implantación es progresiva con porcentajes acumulables. El calendario definitivo aprobado en el Decreto 91/2026 (Anexo VI) es el siguiente:

- 2026: Tramo I al 100% · Tramo II al 33%
- 2027: Tramo I y II al 100% · Tramo III al 67%
- 2028: Tramos I, II, III y IV al 100% — plena consolidación del encuadramiento inicial

SAF INFORMA: Respecto al borrador, el decreto definitivo mejora el Tramo II en 2026 (sube del 20% al 33%) y acorta el calendario: los tramos I a IV quedan completamente implantados en 2028, un año antes de lo previsto inicialmente.

P8 ¿Cómo se determina el tramo inicial en la primera convocatoria?

La disposición transitoria primera establece un encuadramiento inicial directo en los tramos I, II, III o IV en función del tiempo de servicios prestados acreditado a 31 de diciembre de 2025, con efecto 1 de enero de 2026. Muchas personas funcionarias partirán desde el primer momento en un tramo que ya reconoce su trayectoria previa.

Hasta que se resuelva la primera convocatoria, se mantiene vigente el sistema actual de grado personal y sus garantías retributivas.

3. REQUISITOS Y FACTORES VALORABLES PARA EL ASCENSO DE TRAMO

P9 ¿Qué se necesita para consolidar un tramo?

Reunir el tiempo mínimo de permanencia exigido para el tramo que se solicita Y disponer de tantas evaluaciones positivas del desempeño como años de permanencia se exijan, siendo obligatoriamente positiva la evaluación inmediatamente anterior a la solicitud.

SAF INFORMA: La evaluación del desempeño se convierte en requisito imprescindible para avanzar en la carrera horizontal. Ambos sistemas están directamente vinculados.

P10 ¿Cuáles son los factores que se valoran para el ascenso?

Los factores se agrupan en tres bloques, cada uno con puntuaciones mínimas obligatorias según grupo y tramo:

- Bloque 1 — Trayectoria y desempeño: puntuación obtenida en la evaluación del desempeño.
- Bloque 2 — Conocimientos y competencias: formación recibida, titulaciones oficiales, docencia/tutorización/mentorización, competencias digitales y profesionales.
- Bloque 3 — Gestión del conocimiento e innovación: difusión y transferencia del conocimiento, innovación, colaboración con otras Administraciones, participación en proyectos institucionales, proyecto de mejora colectiva o memoria.

P11 ¿Cómo se valora la formación recibida?

A razón de 0,2 puntos por hora de formación recibida. Los conocimientos de idiomas se valoran según el nivel MCERL acreditado: desde 1 punto (A1) hasta 10 puntos (C2). Solo computa el nivel máximo acreditado.

P12 ¿Cómo se valoran las competencias profesionales?

Con una puntuación de 1 a 4 por cada competencia, sobre la que se aplica un coeficiente de ponderación que depende del número de competencias definidas para el puesto y del tramo solicitado. El coeficiente es mayor cuanto más alto es el tramo.

SAF INFORMA: Mientras el IAAP no complete el mapa de competencias técnicas para todos los puestos tipo, la valoración se hará mediante autoevaluación formalizada y validada por la unidad de evaluación.

P13 ¿Cuánto puntúa el proyecto de mejora colectiva?

Si el proyecto o memoria resulta calificado como APTO, otorga 18 puntos. Solo existe la calificación de apto/no apto, sin puntuación intermedia.

4. PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA CARRERA HORIZONTAL

P14 ¿Cómo se solicita el reconocimiento de un tramo?

Habrà una convocatoria ùnica por cada òrgano competente, de vigencia anual, con dos plazos de presentaci3n de solicitudes al a1o:

- 1er plazo: comienza el primer d1a h3bil de la tercera semana de abril. Resoluci3n m3xima: 31 de agosto. Efectos econ3micos: 1 de agosto.
- 2º plazo: comienza el primer d1a h3bil de octubre. Resoluci3n m3xima: 31 de enero del a1o siguiente. Efectos econ3micos: 1 de enero.

La tramitaci3n es íntegramente electr3nica, a trav3s de la Sede electr3nica de la Junta de Andaluc1a.

SAF INFORMA: El plazo de presentaci3n en cada convocatoria es de 10 d1as h3biles desde el d1a de inicio. Solo podr3n valorarse los factores expresamente alegados en la solicitud.

P15 ¿Quién valora las solicitudes?

Las Comisiones T3cnicas de Valoraci3n, 3rganos colegiados que elaboran la lista de personas que cumplen los requisitos. Existe tambi3n una Comisi3n T3cnica Central de Valoraci3n para la coordinaci3n y homogeneizaci3n de criterios entre Consejer1as.

P16 ¿Se puede perder un tramo ya consolidado?

No. Los tramos consolidados no se pierden bajo ninguna circunstancia. El decreto garantiza expresamente que el tramo se mantiene incluso en casos de remoci3n de un puesto obtenido por concurso o de cese en un puesto de libre designaci3n.

5. LA EVALUACI3N DEL DESEMPE1O

P17 ¿En qu3 consiste la evaluaci3n del desempe1o?

Es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional, el rendimiento y el logro de resultados del personal funcionario, con periodicidad anual. Tiene dos dimensiones:

- Individual: valora los objetivos individuales (3rea de tareas) y la conducta profesional/competencias b3sicas (3rea contextual y organizacional).
- Colectiva: valora el grado de cumplimiento de los objetivos estrat3gicos y operativos de la unidad administrativa en su conjunto.

P18 ¿La evaluaci3n del desempe1o es obligatoria?

S1. Todo el personal incluido en el 3mbito de aplicaci3n est3 sujeto a evaluaci3n del desempe1o, con los siguientes requisitos m1nimos de desempe1o efectivo:

- Personal de carrera: al menos el 50% de la jornada anual de forma continua o discontinua.
- Personal interino: adem3s del 50% anterior, un m1nimo de 90 d1as naturales continuados en el mismo o distintos nombramientos para el mismo tipo de puesto, bajo la misma unidad org3nica y personal evaluador.

La medici3n del desempe1o efectivo se efectúa a 31 de diciembre de cada ejercicio.

P19 ¿Qué condiciones previas son necesarias para que la evaluación produzca efectos?

Es imprescindible que la Consejería, agencia u órgano correspondiente haya implementado previamente los instrumentos de planificación estratégica. Sin esos instrumentos el sistema no puede arrancar ni generar efectos retributivos.

SAF INFORMA: Si la Administración no aprueba y despliega los instrumentos de planificación estratégica, el personal afectado no podrá ser evaluado ni percibir el complemento por desempeño, ni acreditar evaluaciones positivas para la carrera horizontal. El SAF exigirá el cumplimiento de los plazos.

P20 ¿Quién evalúa a quién?

Con carácter general, la responsabilidad de la evaluación recae en la jefatura de servicio, con la participación de una persona colaboradora de la misma unidad. La evaluación del personal evaluador la realiza su superior jerárquico. El proceso incluye autoevaluación del funcionario y doble validación para garantizar objetividad.

P21 ¿Qué documentos se generan en el proceso?

- Documento de compromisos: fija los objetivos individuales al inicio del período de evaluación.
- Portafolio de desempeño: evidencias de la actividad desarrollada, presentado por el funcionario en la entrevista final.
- Informe de rendimiento: valora el logro de los objetivos individuales (base 100).
- Informe de desempeño de competencias básicas: valora la conducta profesional (base 100).
- Informe de desempeño colectivo: valoración global de la unidad administrativa (base 100).

P22 ¿Qué ocurre si la evaluación es negativa?

Las consecuencias son progresivas y se escalan según la reiteración:

- Primera evaluación negativa: la persona afectada participará en un Programa de Formación Específico, a realizar el año siguiente. No percibirá el complemento por desempeño de ese año.
- Tres evaluaciones negativas consecutivas: se inicia el procedimiento para, si así procede, la remoción del puesto obtenido por concurso, previa audiencia y resolución motivada.

Adicionalmente, si el año inmediatamente anterior al tramo solicitado tiene resultado negativo, impide consolidar ese tramo de carrera horizontal.

SAF INFORMA: El complemento por desempeño NO se consolida: cada año se devenga o no en función del resultado de la evaluación. No genera derecho adquirido.

P23 ¿Cómo se puede impugnar una evaluación?

El decreto crea el Órgano Técnico de Revisión, ante el que se pueden presentar alegaciones. Emite informe preceptivo y vinculante. Además existe la vía del recurso administrativo y judicial ordinario.

6. CUANTÍAS ECONÓMICAS DEL COMPLEMENTO POR DESEMPEÑO

P24 ¿Qué importe tiene el complemento por desempeño y cuándo se cobra?

Las cuantías anuales máximas (a alcanzar en 2030) son las siguientes:

Grupo	Cuantía anual (2030)	Cuantía anual (2029, parcial)
-------	----------------------	-------------------------------

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

* Cuantías anuales máximas. La percepción queda condicionada a evaluación positiva.

En 2029 se abonarán cuantías parciales (en torno al 44% de las anteriores).

7. COMPETENCIAS Y SISTEMA DE ACREDITACIÓN

P25 ¿Qué son las competencias y qué tipos existen?

Las competencias son el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, aptitudes, valores y actitudes necesarios para desempeñar las funciones de un puesto. El decreto establece cinco tipos:

- Básicas: exigibles a todo el personal para cualquier puesto.
- Genéricas: para puestos comunes y transversales a distintos ámbitos.
- Técnicas: para puestos de ámbitos o perfiles específicos.
- Singulares: para funciones o circunstancias particulares.
- Digitales: habilidades para el entorno digital y uso de las TIC.

P26 ¿Quién gestiona la acreditación de competencias?

El Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP): diseña el diccionario y el mapa de competencias, gestiona los procesos de acreditación, elabora cuestionarios y manuales e imparte formación. Hasta que complete el mapa para todos los puestos tipo, la valoración se realizará mediante autoevaluación formalizada y validada.

8. PERSONAL INTERINO, SITUACIONES ESPECIALES Y RÉGIMEN TRANSITORIO

P27 ¿Tiene derecho el personal interino a la carrera horizontal?

Sí. El personal funcionario interino tiene derecho a la carrera horizontal en los mismos términos que el personal de carrera, adaptado a la naturaleza temporal de su condición. El tiempo de servicios prestados como interino computa a estos efectos.

P28 ¿Y el personal procedente de otras Administraciones Públicas?

Se le reconocerá la evaluación positiva y el progreso en el sistema de carrera profesional obtenido en su Administración de origen. La Comisión Central de Homologación resolverá sobre la equivalencia entre sistemas.

P29 ¿Se protege a quienes estén en baja, maternidad, reducción de jornada u otras situaciones especiales?

Sí. El artículo 43 del decreto regula con detalle las situaciones que computan como tiempo de permanencia y garantizan la carrera: servicios especiales, servicio en otras Administraciones, excedencia por cuidado de familiares, excedencia por violencia de género o terrorista, excedencia voluntaria en el sector público andaluz y excedencia forzosa.

Cuando la totalidad del año natural coincida con alguna de estas situaciones, los factores exigidos para la progresión en la carrera horizontal se reducen: solo se pedirán formación recibida, docencia, competencias digitales, transferencia del conocimiento e innovación, con un mínimo del 50% de la puntuación habitual.

SAF INFORMA: El tiempo en estas situaciones se considera en todo caso como servicios efectivos, sin que pueda derivarse perjuicio ni retraso en la carrera horizontal.

P30 ¿Qué ocurre con el grado personal durante el período transitorio?

Hasta que se resuelva la primera convocatoria de carrera horizontal, se mantienen en vigor el sistema actual de reconocimiento y consolidación de grado personal y sus garantías retributivas.

La disposición adicional segunda garantiza que la aplicación del decreto no supondrá minoración de las retribuciones fijas y periódicas ya percibidas.

P31 ¿Existirán órganos de seguimiento con participación sindical?

Sí. El decreto crea cuatro órganos colegiados con representación de las organizaciones sindicales representativas:

- Comisión Central Común del personal funcionario, estatutario y laboral.
- Comisión Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía.
- Comisión de Coordinación y Supervisión (ámbito interadministrativo).
- Comisión Central de Homologación (movilidad interadministrativa).

El SAF participará activamente en todos los órganos de seguimiento para velar por los intereses del personal funcionario.

9. CUESTIONES ADICIONALES DEL DECRETO DEFINITIVO

P32 ¿Puede el personal encuadrado en tramos I-IV acceder directamente al tramo V o VI?

Sí, con carácter excepcional y por una sola vez. El personal que haya sido encuadrado inicialmente en los tramos I a IV podrá solicitar el acceso directo al tramo V o VI en cualquier convocatoria posterior, siempre que acredite:

- Permanencia total y acumulada exigida para el tramo V o VI respectivamente (artículo 43).
- Al menos cuatro años de permanencia en el tramo IV reconocido.

Las puntuaciones mínimas exigibles se adecuarán proporcionalmente al período de permanencia acreditado. Además, podrán valorarse méritos obtenidos en los 15 años anteriores a la entrada en vigor del decreto.

SAF INFORMA: Esta vía excepcional solo puede utilizarse una vez. Es una oportunidad única para quienes tengan larga trayectoria y puedan acreditar los requisitos para los tramos superiores.

P33 ¿Qué ocurre con el personal laboral que ha pasado a ser funcionario?

La disposición adicional sexta del decreto protege al personal laboral que haya adquirido la condición de funcionario mediante procesos de promoción (personal laborarizado). A efectos de acceso a la carrera horizontal:

- Se reconocerá el tiempo de servicios prestados en la categoría laboral de origen para computar el período de permanencia exigido para el Tramo I.
- También se tendrán en cuenta la totalidad de factores acreditados en dicha categoría laboral.

En ambos casos se excluirán el tiempo y los factores ya utilizados para consolidar tramos de carrera en su condición de personal laboral.

P34 ¿Se computan los servicios prestados antes de ser transferido a la Junta de Andalucía?

Sí. Tras la consulta formulada por el SAF, la Administración ha confirmado que los períodos de servicios anteriores a las transferencias de personal sí constan inscritos en el Registro General de Personal (RGP) y se reflejan en la Hoja de Acreditación de Datos (HAD). Por tanto, sí se tienen en cuenta para el encuadramiento inicial en la carrera horizontal, ya sea de forma automática o, en su caso, de manera manual.

Esta confirmación afecta al personal que en su día fue transferido a la Junta de Andalucía desde el Estado, Diputaciones u otras Administraciones, al asumir la Comunidad Autónoma distintas competencias (sanidad, educación, servicios sociales, etc.).

RECOMENDACIÓN DEL SAF: Aunque los datos deben constar de oficio, por precaución recomendamos que cada persona en esta situación compruebe si sus datos figuran correctamente en su HAD antes de presentar la solicitud de encuadramiento inicial. Las opciones son:

- Si los datos son correctos en la HAD: no es necesario alegar nada. El encuadramiento se producirá automáticamente con los datos inscritos.
- Si los datos no son correctos o están incompletos: en la solicitud deberá indicarse expresamente la no conformidad con los datos inscritos en el RGP, alegar el motivo (por ejemplo: integración por ley en el cuerpo de la Junta de Andalucía) y aportar la documentación acreditativa correspondiente (resolución de transferencia, certificación de servicios previos, etc.).

El SAF seguirá vigilando que la Administración aplique correctamente este criterio en todos los casos y actuará frente a cualquier irregularidad que se detecte en el encuadramiento de este colectivo.