

PROPUESTA A LA MESA GENERAL NEGOCIACIÓN COMÚN DEL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA DE ACUERDO POR LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO, Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CALIDAD EN DESARROLLO DE LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA.

En Sevilla, a 6 de noviembre de 2025

REUNIDOS

En representación de la Administración Don Arturo E. Domínguez Fernández, Don Antonio Parralo Vegazo, Don Carlos Mariné Pla y Don José Loaiza García y en representación 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, Don Manuel Moreno Gómez y Don Javier Contreras López en representación de CSIF, Doña Esperanza Morales Medina, Don Julián Vileya Rodríguez y Doña Carmen Logroño Bautista en representación de UGT Federación de Servicios Públicos y Don José Pelayo Galindo Pelayo, Don Francisco Fernández Jiménez y Doña Marina Vega Jiménez en representación de CCOO.

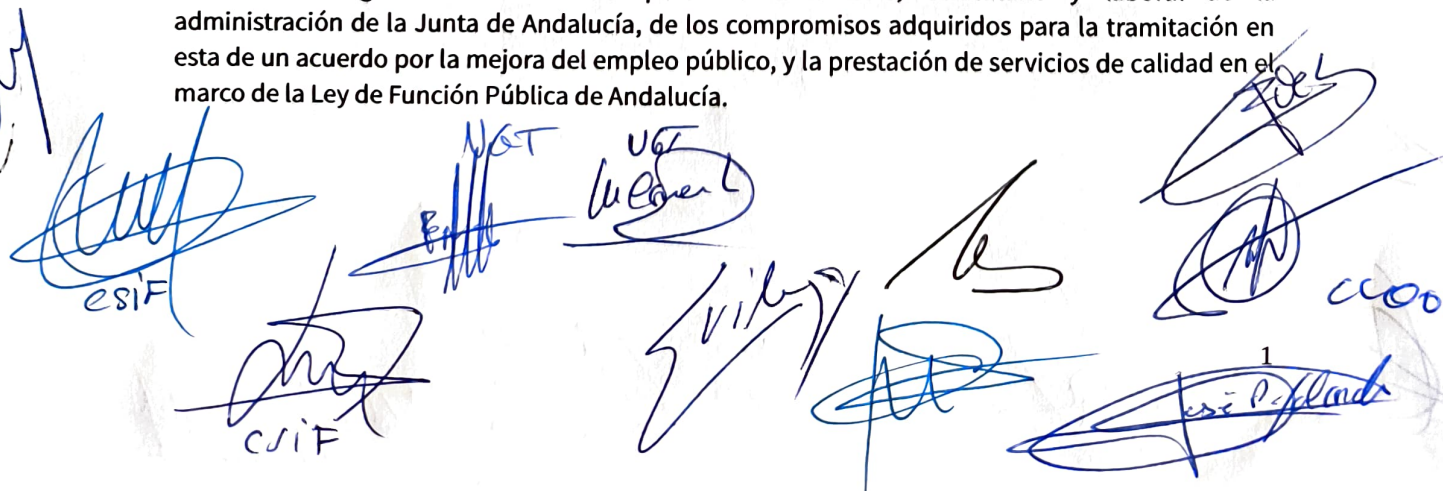
MANIFIESTAN

Que el pasado mes de julio se constituyó un grupo de trabajo para promover que por la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, se alcanzara un acuerdo institucional que permita consolidar y acelerar los procesos de modernización y mejora del sector público andaluz, y acometer diversas mejoras en las condiciones de trabajo de las personas empleadas públicas.

El acuerdo, circunscrito al periodo 2026-2030 debe convertirse en una guía estratégica y una palanca de transformación que permita avanzar en los objetivos clave en materia de personal, para responder eficazmente a los retos derivados de las demandas sociales y del crecimiento económico, siempre en beneficio de la ciudadanía.

Finalmente, el acuerdo debe sentar las bases para recuperar la senda de la negociación colectiva de carácter general, que periódicamente establezca compromisos entre la administración y los representantes del personal para avanzar en las mejoras de las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía.

Finalizado el proceso de elaboración del acuerdo, el grupo de trabajo dará traslado a la Mesa General de negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la administración de la Junta de Andalucía, de los compromisos adquiridos para la tramitación en esta de un acuerdo por la mejora del empleo público, y la prestación de servicios de calidad en el marco de la Ley de Función Pública de Andalucía.



Handwritten signatures of representatives from CSIF, UGT, and CCOO, along with the official stamp of the Junta de Andalucía.

Los objetivos de esta propuesta de acuerdo son:

1. Transformación de la Administración Pública como motor de desarrollo

El acuerdo plantea la necesidad urgente de modernizar la Administración de la Junta de Andalucía para responder a las demandas sociales actuales, mejorar la calidad de los servicios públicos y actuar como palanca de desarrollo económico. Esta transformación debe centrarse en la ciudadanía, simplificar procedimientos, digitalizar servicios y fomentar la colaboración interinstitucional. Una Administración moderna, ágil y accesible es clave para atraer inversiones, fomentar el emprendimiento y generar confianza social.

2. Reforma del empleo público y fortalecimiento del capital humano

Uno de los pilares fundamentales del acuerdo es la mejora del empleo público, entendida como condición indispensable para ofrecer servicios de calidad. Se promueve un modelo basado en el mérito, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, la formación continua y la estabilidad laboral. La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía y el Plan Estratégico de Recursos Humanos 2023-2030 son instrumentos clave para consolidar un sistema profesionalizado, motivado y capaz de afrontar los retos de transformación digital y organizativa.

3. Acuerdo institucional como hoja de ruta para el cambio

La propuesta plantea un acuerdo plurianual 2026-2030 que actúe como guía estratégica para la reorganización administrativa, la planificación de recursos humanos y la mejora de las condiciones laborales. El acuerdo busca recuperar el espíritu de los pactos generales previos, superando enfoques centrados exclusivamente en aspectos retributivos. Se subraya la importancia de una planificación sostenida, con objetivos claros, recursos definidos y mecanismos de seguimiento, para garantizar una transformación efectiva y duradera del modelo de servicios públicos en Andalucía.

Para alcanzar estos objetivos,

ACUERDAN

PRIMERO:

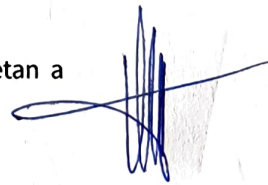
Promover ante la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en uso de la facultad atribuida por los artículos 36.3, 37.1.h) y 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como con lo establecido en el Título VII de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, la adopción de un acuerdo por la mejora del empleo público, y la prestación de servicios de calidad en desarrollo de la ley de función pública de Andalucía.

SEGUNDO:

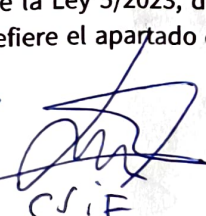
Convenir el contenido esencial del acuerdo a promover en los términos que se concretan a continuación:

1. Ámbito de aplicación.

El acuerdo será de aplicación al personal comprendido en los apartados a) y b) del artículo 2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía. Al personal a que se refiere el apartado c) del artículo 2 y al referido en el artículo 3.1.b) de la precitada Ley, les



CSIF



CSIF



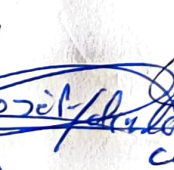
UGT



UGT



CCOO



CCOO



CCOO

serán de aplicación las medidas contenidas en el acuerdo cuando así se establezca expresamente.

Cuando así se determine en el acuerdo, las medidas contenidas en el mismo serán desarrolladas en el correspondiente ámbito sectorial.

2. Vigencia.

Una vez ratificado por el Consejo de Gobierno, el acuerdo tendrá vigencia desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía hasta el 31 de diciembre de 2030.

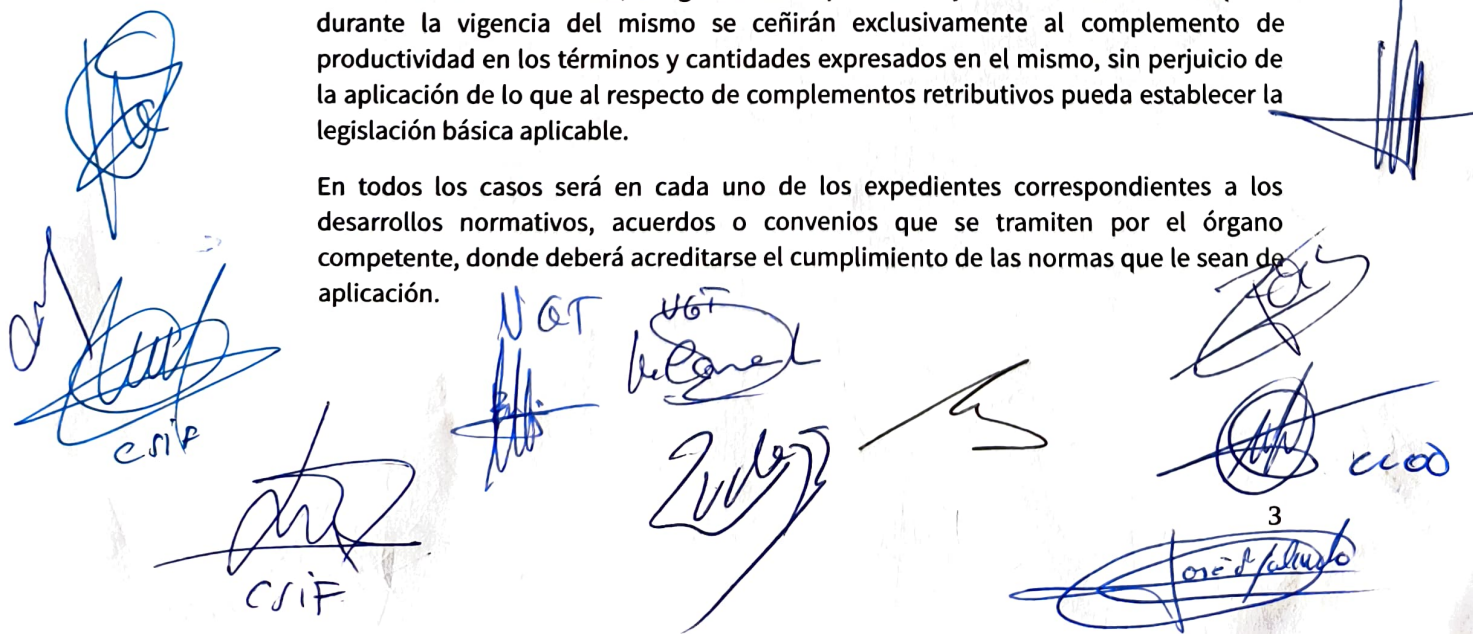
3. Compromisos acordados

3.1. Implantar un modelo para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal y del personal funcionario y laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía. En la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el complemento de desempeño tendrá la denominación de complemento de productividad.

La evaluación del desempeño y el desarrollo de la carrera profesional horizontal, históricamente ausente en el empleo público andaluz, se incorpora como elemento clave en la Ley 5/2023, de 7 de junio, para reconocer el mérito, fomentar la motivación y mejorar la calidad de los servicios públicos. El acuerdo impulsa su implantación mediante un modelo objetivo, transparente y medible, orientado al desarrollo profesional individual y a la mejora organizativa: su aplicación será progresiva, con garantías de participación, formación y simplificación administrativa, y estará vinculada a la planificación y gestión de los servicios públicos. Además, los firmantes adquieren el compromiso de culminar su desarrollo normativo antes de abril de 2026, con la participación activa de las organizaciones sindicales, que durante la vigencia del acuerdo contribuirán a consolidar el modelo convenido como vía de reconocimiento y mejora continua del personal empleado público **incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo**.

En la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de acuerdo con su normativa específica, el complemento de desempeño tendrá la denominación de complemento de productividad, y deberá configurarse de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. Con la firma del acuerdo, se garantizará que las mejoras retributivas a requerir durante la vigencia del mismo se ceñirán exclusivamente al complemento de productividad en los términos y cantidades expresados en el mismo, sin perjuicio de la aplicación de lo que al respecto de complementos retributivos pueda establecer la legislación básica aplicable.

En todos los casos será en cada uno de los expedientes correspondientes a los desarrollos normativos, acuerdos o convenios que se tramiten por el órgano competente, donde deberá acreditarse el cumplimiento de las normas que le sean de aplicación.



Handwritten signatures of representatives from CSIF, UGT, and CCOO, along with the number 3, indicating the page number.

3.2. Adecuación de los complementos y su sustitución por los nuevos complementos de puesto y su adaptación a lo previsto en la Ley de la Función Pública de Andalucía.

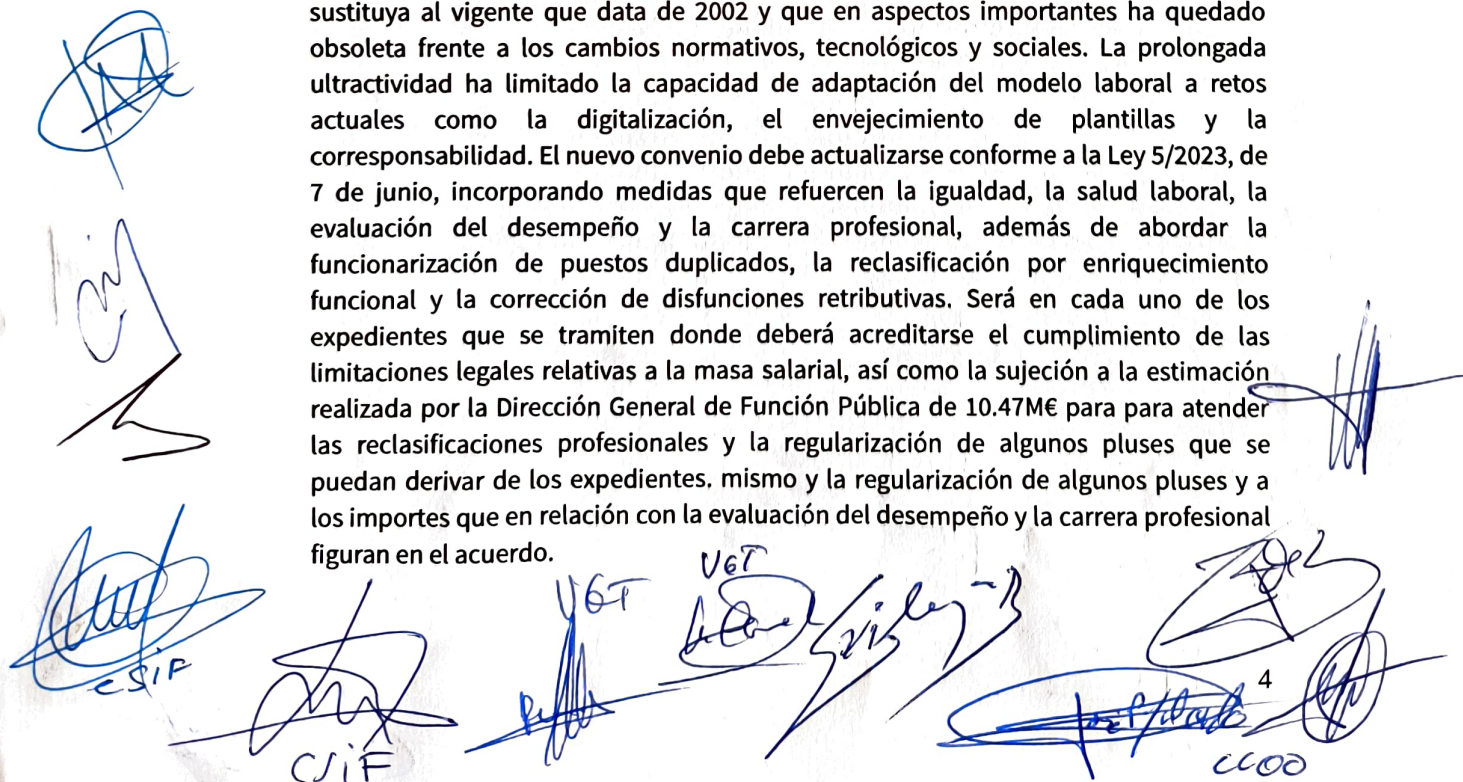
El acuerdo aborda la necesidad de reformar el sistema retributivo del empleo público andaluz, que presenta falta de criterios homogéneos, desigualdades entre puestos equivalentes y complejidades estructurales históricas. La Ley 5/2023 introduce un nuevo modelo basado en complementos objetivos —como el complemento de puesto y el complemento de nivel competencial— que valoran factores como responsabilidad, dificultad técnica, dedicación y condiciones de prestación, con el fin de lograr una estructura más justa, clara y racional. Las partes se comprometen a desarrollar esta transformación de forma negociada, progresiva y garantista, respetando derechos consolidados y evitando agravios, con participación activa de las organizaciones sindicales. Con la firma de este acuerdo, se garantiza que la aplicación de los nuevos complementos no supondrá pérdida retributiva para el personal, y que las mejoras retributivas a requerir durante la vigencia del mismo se ceñirán exclusivamente a los complementos de Carrera y evaluación del desempeño en los términos y cantidades expresados en el mismo, sin perjuicio de la aplicación de lo que al respecto de complementos retributivos pueda establecer la legislación básica aplicable.

Se prevé la negociación del desarrollo normativo antes de diciembre de 2025.

En los años de vigencia de este acuerdo las retribuciones complementarias de la administración de la Junta de Andalucía se incrementarán, en la cuantía máxima que resulte de aplicar, las subidas salariales que permita la legislación básica estatal.

3.3. Finalizar la negociación del VII Convenio Colectivo de la Administración de la Junta de Andalucía.

El Acuerdo declara la urgencia de culminar la negociación del VII Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía, que sustituya al vigente que data de 2002 y que en aspectos importantes ha quedado obsoleta frente a los cambios normativos, tecnológicos y sociales. La prolongada ultratractividad ha limitado la capacidad de adaptación del modelo laboral a retos actuales como la digitalización, el envejecimiento de plantillas y la corresponsabilidad. El nuevo convenio debe actualizarse conforme a la Ley 5/2023, de 7 de junio, incorporando medidas que refuercen la igualdad, la salud laboral, la evaluación del desempeño y la carrera profesional, además de abordar la funcionarización de puestos duplicados, la reclasificación por enriquecimiento funcional y la corrección de disfunciones retributivas. Será en cada uno de los expedientes que se tramiten donde deberá acreditarse el cumplimiento de las limitaciones legales relativas a la masa salarial, así como la sujeción a la estimación realizada por la Dirección General de Función Pública de 10.47M€ para para atender las reclasificaciones profesionales y la regularización de algunos pluses que se puedan derivar de los expedientes, mismo y la regularización de algunos pluses y a los importes que en relación con la evaluación del desempeño y la carrera profesional figuran en el acuerdo.



Handwritten signatures and stamps of the signatories, including CSIF, UGT, and CCOO, along with a date stamp '4'.

Las partes firmantes asumen el compromiso de finalizar este proceso antes del 31 de diciembre de 2025, garantizando seguridad jurídica, equidad y coherencia institucional.

3.4. Adecuación, actualización y modernización de los convenios colectivos del personal que presta servicios en el Sector Público Instrumental (SPI) y avanzar en su ordenación.

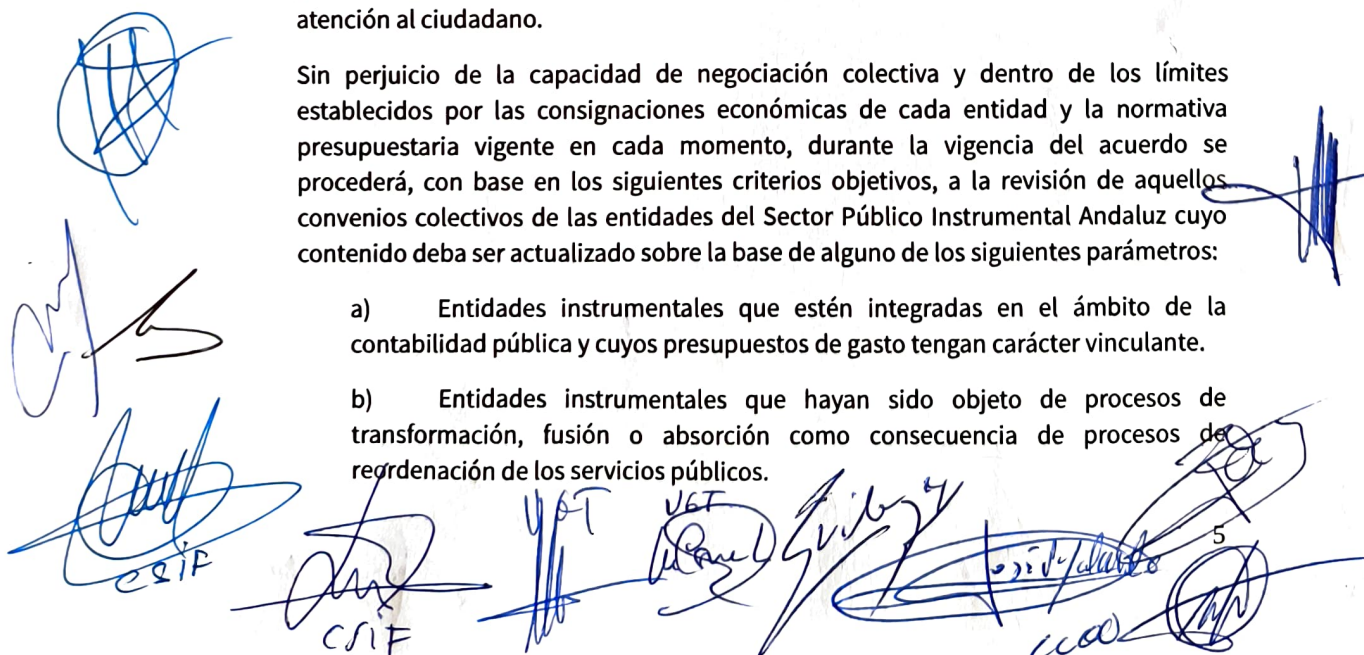
La negociación colectiva constituye un pilar del modelo laboral en el sector público andaluz. Las partes intervinientes convienen en señalar la necesidad de actualizar convenios colectivos obsoletos para adaptarlos al nuevo marco normativo y a las demandas organizativas actuales, así como dotar de convenio colectivo a los trabajadores y trabajadoras que no lo tienen. En particular, dada la complejidad del Sector Público Instrumental, que requiere una revisión profunda de su estructura, funciones y régimen jurídico-laboral, las partes asumen el objetivo de avanzar en armonizar condiciones laborales, evitar duplicidades administrativas y garantizar una gestión más eficiente que, en ocasiones, puede precisar de la supresión y creación o la agrupación de categorías con funciones diferentes y que pueden exigir incrementos de retribuciones. Así mismo es preciso realizar las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad de los puestos de trabajo, o por el grado de consecución de los objetivos fijados a los mismos o los elementos vinculados a carrera y al desarrollo profesional.

En el marco del proceso de convergencia, las partes manifiestan su disposición para tener en cuenta, en la medida de lo posible, los elementos vinculados a carrera y al desarrollo profesional del personal del Sector Público Instrumental.

Cuando las circunstancias a que hace referencia el párrafo anterior concurren, será en cada uno de los expedientes que se tramite, donde deberá acreditarse la necesidad y el cumplimiento de las limitaciones legales a la masa salarial. En este supuesto se facilitará la cobertura presupuestaria necesaria siempre se halle dentro de las estimaciones máximas efectuadas por la Dirección General de Planificación y Organización del Sector Público Andaluz de 45M€ para toda la vigencia del acuerdo. Dicha cantidad se repartirá de manera equilibrada en el tiempo y su fin será acometer un plan de reestructuración de sectores concretos para modernizar nuestros servicios públicos, gestionar de manera eficiente los recursos y mejorar la calidad de la atención al ciudadano.

Sin perjuicio de la capacidad de negociación colectiva y dentro de los límites establecidos por las consignaciones económicas de cada entidad y la normativa presupuestaria vigente en cada momento, durante la vigencia del acuerdo se procederá, con base en los siguientes criterios objetivos, a la revisión de aquellos convenios colectivos de las entidades del Sector Público Instrumental Andaluz cuyo contenido deba ser actualizado sobre la base de alguno de los siguientes parámetros:

- Entidades instrumentales que estén integradas en el ámbito de la contabilidad pública y cuyos presupuestos de gasto tengan carácter vinculante.
- Entidades instrumentales que hayan sido objeto de procesos de transformación, fusión o absorción como consecuencia de procesos de reordenación de los servicios públicos.



Handwritten signatures and stamps of the signatories, including CSIF, UGT, and CC.OO.

c) Entidades

instrumentales que integren personal laboral acogido a múltiples convenios colectivos, o que carezcan de él

Esta actuación se orienta a garantizar la adecuación de los convenios a las nuevas exigencias organizativas, sin que ello suponga, en ningún caso, la suspensión, limitación o paralización de los procesos de negociación colectiva que puedan desarrollarse en el resto de las entidades, las cuales, podrán ejercer su capacidad negociadora en el marco legal vigente y conforme a lo dispuesto en la normativa presupuestaria de carácter básico y el cumplimiento de las limitaciones legales a la masa salarial.

Esta medida es de aplicación expresa al personal comprendido en el apartado c) del artículo 2 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

3.5. Estabilidad en el empleo público.

Pese a los procesos de estabilización impulsados, aún existen situaciones de inestabilidad que afectan tanto a la calidad del servicio como a los derechos laborales. Para revertir esta situación, se acuerda negociar antes de finalizar 2025 un modelo de planificación del empleo público que garantice una tasa de temporalidad inferior al 8%, mediante instrumentos normativos eficaces, planificación estratégica de recursos humanos y ofertas de empleo público ajustadas a las necesidades reales. Este modelo debe establecer que la planificación estratégica de los recursos humanos es esencial para garantizar servicios públicos de calidad, asegurando personal suficiente, cualificado y destinado en los puestos adecuados. Esta planificación debe considerar la digitalización, la carga de trabajo, la demanda ciudadana y el aprovechamiento del talento. Además, el diseño organizativo debe basarse en competencias legales, definiendo funciones, niveles jerárquicos y necesidades reales de puestos, con el fin de optimizar la estructura administrativa. Finalmente, con objeto de avanzar hacia la estabilidad laboral como derecho fundamental, reforzando la eficiencia y continuidad del servicio público, y cumpliendo con la normativa europea y evitar el abuso de la temporalidad se incorporará un sistema de gestión del cumplimiento normativo, que controle los riesgos y garantice la legalidad.

3.6. Impulso de la promoción profesional mediante la reorganización estratégica de ciertos puestos, a través de una gestión planificada de vacantes.

Conscientes de la magnitud de la revolución tecnológica en la que estamos inmersos, es necesario reconocer los profundos impactos que esta tendrá, a corto y medio plazo, sobre diversos empleos y actividades profesionales. En este contexto, el plan de reordenación de puestos de trabajo debe concebirse como una respuesta estratégica a una nueva realidad procedimental, caracterizada por un entorno digital, interconectado y orientado a la tramitación electrónica, impulsado por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Dicha iniciativa debe constituir una herramienta clave para reducir la brecha digital entre la ciudadanía y mejorar la capacidad de la administración pública para asistir a personas con baja alfabetización digital. Con este propósito, los firmantes acuerdan su elaboración y negociación, con el fin de anticipar necesidades futuras, optimizar los recursos humanos disponibles y corregir desequilibrios funcionales y territoriales. Asimismo, se busca impulsar la gestión estratégica de las vacantes generadas por jubilaciones,

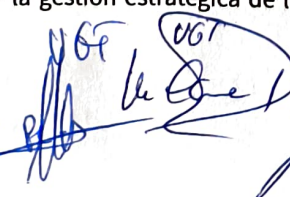




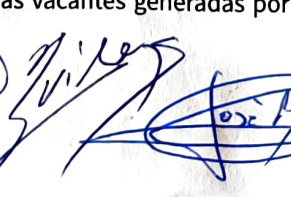
CSIF



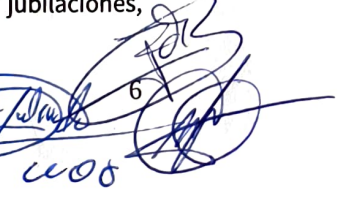
CRIF



UGT



UGT



CCOO

transformándolas en empleos alineados con la transformación tecnológica y la atención ciudadana, fortaleciendo así el liderazgo institucional y evitando la externalización de funciones propias.

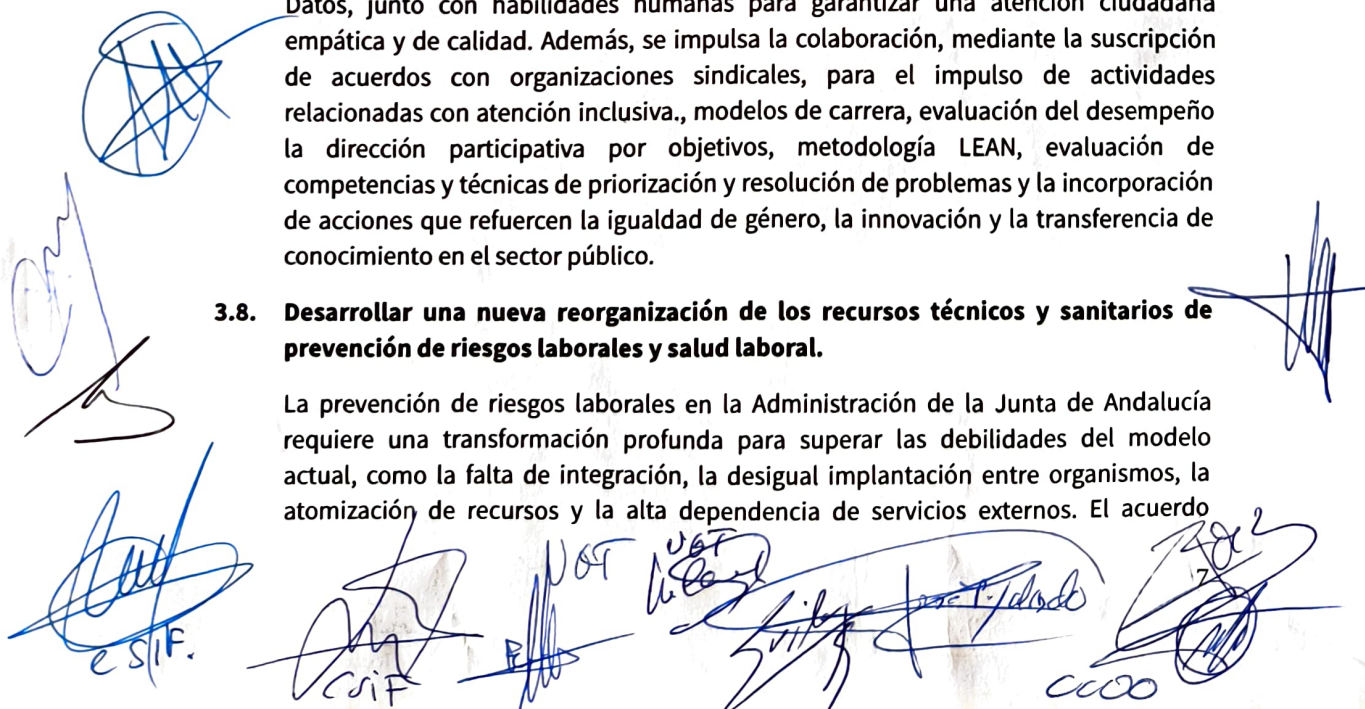
La propuesta deberá contemplar el rediseño de perfiles profesionales, la simplificación del catálogo de puestos tipo y una planificación estratégica de vacantes, todo ello orientado a consolidar un modelo de empleo público moderno, eficiente y centrado en las personas. Su desarrollo deberá basarse en un proceso de negociación colectiva y estar respaldado por un análisis detallado de cargas de trabajo, competencias profesionales y áreas funcionales, con el objetivo de establecer un nuevo marco normativo que permita rediseñar la Relación de Puestos de Trabajo y adaptar la estructura organizativa a las nuevas demandas sociales.

3.7. Compromiso institucional con la formación continua.

En una sociedad en constante transformación, la formación del personal público debe evolucionar hacia un modelo por competencias que responda con agilidad a las nuevas demandas organizativas. Hace falta prever los mecanismos para que las personas que desempeñen puestos cuyas funciones desaparezcan o se transformen sean capaces de aprender y desarrollar las nuevas competencias que les permitan desempeñar de forma excelente los nuevos puestos de trabajo. El acuerdo establece la formación continua como eje estratégico, no solo para el desarrollo individual del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, sino como pilar de la mejora sostenida del sistema público andaluz en su conjunto. Se refuerza el compromiso institucional con programas de formación planificados, evaluables, ligados a itinerarios profesionales y alineados con los objetivos organizativos. Ello implica identificar permanentemente las habilidades necesarias, fomentar el aprendizaje continuo, y establecer sistemas de evaluación y acreditación integrados en modelos flexibles de gestión. La formación ha de promover una cultura inclusiva y accesible. La atención a la ciudadanía en el contexto actual exige superar la brecha digital y promover la alfabetización tecnológica, con el fin de evitar que la digitalización excluya a los sectores más vulnerables —como las personas mayores o con ciertos tipos de discapacidad— y garantizar así una Administración accesible para todos. La transformación digital debe ser inclusiva y no dejar a nadie atrás. Se prioriza la capacitación en áreas clave como la Administración Electrónica, TIC y Analítica de Datos, junto con habilidades humanas para garantizar una atención ciudadana empática y de calidad. Además, se impulsa la colaboración, mediante la suscripción de acuerdos con organizaciones sindicales, para el impulso de actividades relacionadas con atención inclusiva, modelos de carrera, evaluación del desempeño la dirección participativa por objetivos, metodología LEAN, evaluación de competencias y técnicas de priorización y resolución de problemas y la incorporación de acciones que refuercen la igualdad de género, la innovación y la transferencia de conocimiento en el sector público.

3.8. Desarrollar una nueva reorganización de los recursos técnicos y sanitarios de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

La prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía requiere una transformación profunda para superar las debilidades del modelo actual, como la falta de integración, la desigual implantación entre organismos, la atomización de recursos y la alta dependencia de servicios externos. El acuerdo



establece el compromiso de implementar un nuevo modelo integral que dé cobertura al personal de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias (excepto el Servicio Andaluz de Salud) basado en un Servicio de Prevención propio,) especializado y con capacidad de intervención, que garantice una protección homogénea y eficaz para todo el personal y permita reforzar la vigilancia de la salud laboral, actuar con mayor agilidad ante riesgos emergentes y consolidar una cultura organizacional de seguridad y salud en el trabajo. Este modelo incluirá un único plan de prevención, una organización provincial, y la integración de la prevención en todos los niveles administrativos, optimizando recursos, fortaleciendo la especialización técnica y una ratio adecuada a las necesidades, la dispersión de centros de trabajo y la variedad de actividades. Esta norma deberá integrar la prevención en todos los niveles de decisión y actuación administrativa, potenciar y reforzar los recursos propios disponibles y adaptarse a las particularidades de la estructura organizativa, garantizando la participación de los órganos representativos del personal.

3.9. Atender el cumplimiento del Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 21 junio 2016 por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 2 de junio de 2016.

La crisis económica iniciada en 2008, cuyo momento crítico se situó en 2012, trajo consigo una etapa prolongada de restricciones presupuestarias, contención del empleo público y limitaciones en las condiciones laborales del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Durante ese tiempo, las empleadas y empleados públicos asumieron, ante la falta de incorporación de nuevos efectivos durante los años 2012 a 2015, cargas adicionales con objeto de garantizar la continuidad de los servicios, contribuyendo con su profesionalidad y su compromiso al funcionamiento del conjunto del sistema público andaluz, y vieron suspendidos algunos de los derechos que, como la ayuda social, aún no se han podido reponer.

Las partes acuerdan, avanzar en la recuperación del derecho a la acción social todavía suspendido por la Ley 3/2012, de 21 de septiembre mediante la incorporación de nuevos programas con los límites presupuestarios que en el acuerdo se fijan.

3.10. Impulsar el rediseño de servicios públicos, procedimientos y trámites, avanzando hacia unos servicios internos compartidos cuando proceda, con objeto de aumentar la eficacia y ofrecer unos servicios más ágiles, eficientes, sencillos, claros e inclusivos.

La modernización de la Administración pública es esencial para impulsar el desarrollo económico y social de los territorios, ya que actúa como motor de transformación y mejora la competitividad. Una gestión pública ágil, eficiente y centrada en la ciudadanía facilita la atracción de inversiones, la creación de empresas y la captación de talento, al tiempo que reduce barreras burocráticas y promueve ecosistemas innovadores, sostenibles e inclusivos. Reformar estructuras, procesos y servicios públicos permite construir una administración más cercana, eficaz y adaptada a las necesidades de la sociedad y los agentes económicos. Para lograrlo, se requiere una reconfiguración organizativa que promueva estructuras más ágiles, eficientes y centradas en la ciudadanía, implementando modelos multidisciplinares y adaptativos mediante la gestión por proyectos, la optimización de recursos, la eliminación de

duplicidades y la consolidación de servicios comunes. Estos modelos deben permitir afrontar nuevas prioridades estratégicas sin recurrir a la externalización de funciones, garantizando la participación del personal y su desarrollo profesional, así como el mantenimiento de la plantilla al asumir internamente tareas que hoy se gestionan mediante externalización.

4. Las previsiones y los compromisos económicos

4.1. Cuadro económico.

ACUERDO POR LA ESTABILIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ANDALUZA (PROPUESTA DGP)							
MEDIDA	SECTOR	2026	2027	2028	2029	2030	TOTAL A CONSOLIDAR
Evaluación del Desempeño/Productividad	AGJA	-	-	-	27.264.906,98	35.413.040,10	62.677.947,08
	JUSTICIA	7.142.279,00	7.142.279,00	7.142.279,00	-	-	21.426.837,00
Carrera Profesional	AGJA	31.768.920,53	31.664.594,99	30.859.560,68	10.035.988,24	2.292.157,00	106.621.221,44
Desarrollo Profesional y VII Convenio	AGJA	2.093.434,00	2.093.434,00	2.093.434,00	2.093.434,00	2.093.434,00	10.467.170,00
	JUSTICIA	168.140,00	168.140,00	-	-	-	336.280,00
SUBTOTAL ACUERDO		38.172.773,53	38.068.447,99	38.695.273,68	37.994.329,22	38.398.631,10	191.329.455,52
Acción Social	AGJA/ EDUCACI./SANIDAD	2.850.000,00	2.850.000,00	2.850.000,00	2.850.000,00	2.850.000,00	14.250.000,00 €

4.2. Tablas de modelo para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal y del personal funcionario y laboral.

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

Carrera Importe Individual	Carrera T I	Carrera T II	Carrera T III	Carrera T IV	Carrera T V	Carrera T VI	TOTAL
Grupo I	1.306,80€	1.306,80€	1.742,40€	1.742,40€	2.178,00€	2.613,60€	10.890,00€
Grupo II	818,87€	818,87€	1.091,83€	1.091,83€	1.364,79€	1.637,74€	6.823,93€
Grupo III	514,80€	514,80€	686,40€	686,40€	858,00€	1.029,60€	4.290,00€
Grupo IV	410,14€	410,14€	546,86€	546,86€	683,57€	820,29€	3.417,86€
Grupo V	310,46€	310,46€	413,95€	413,95€	517,44€	620,93€	2.587,20€

Evaluación Desempeño Importe Individual	Importe
A1	4.000,00
A2	3.009,66
C1	2.337,16
C2	1.471,36
E	1.257,56

Evaluación Desempeño Importe Individual	Importe
Grupo I	4.000,00
Grupo II	3.009,66
Grupo III	2.337,16
Grupo IV	1.471,36
Grupo V	1.257,56

5. Comisión de seguimiento

Se constituirá una Comisión de Seguimiento con representación paritaria de las partes firmantes, encargada de evaluar el grado de cumplimiento del presente acuerdo, proponer mejoras y elevar informes semestrales a las Consejerías competentes en materia de Presidencia, Presupuestos y de Administración Pública.

Handwritten signatures and stamps of the signatories:

- CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios)
- UGT (Unión General de Trabajadores)
- CCOO (Comisión de Control de Oportunidades)