

JULIO 2025



Ciudadanía



Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía

autonómica-and@fsc.ccoo.es

CCOO DENUNCIA A ASSDA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO POR VULNERACIÓN EN MATERIA DE JORNADA

El sindicato denuncia el incumplimiento de la Instrucción 3/2019 en materia de jornada, vacaciones y permisos para el personal valorador de la dependencia.



CCOO también ha enviado sendos escritos al Director Gerente de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) y a la Secretaría General Técnica de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.

El sindicato considera que el número de visitas semanales que debe realizar este personal, se tiene que adaptar a las reducciones horarias, como en este caso por periodo estival.

Lo contrario supondría una violación flagrante de lo contemplado en los acuerdos de condiciones de trabajo y en la normativa vigente. Desde CCOO se insta a la Administración a dictar instrucciones con carácter de urgencia para que se adapten los objetivos del personal valorador en todas las provincias andaluzas, respetando así el derecho de este personal a la jornada de trabajo reducida en periodo estival.

Por otro lado, CCOO se ha reunido con la Inspección como resultado de otra denuncia presentada por el sindicato contra ASSDA, en este caso relacionado con aspectos relevantes en **materia de seguridad y salud del personal** de la Dependencia.

Se ha requerido la evaluación de todos los puestos y se ha manifestado que en el protocolo contra agresiones no se han tenido en cuenta las propuestas de mejora de la parte social ni se ha revisado después del cambio de procedimiento.

La ITSS se pronunciará próximamente sobre este asunto.

CONTENIDO

- ☑ *Portada.* Denuncia ASSDA.
- ☑ *Pág. 2.* CCOO critica al Ministerio y a la Junta por no hacer nada para permitir la jubilación parcial.
- ☑ *Pág. 3. Personal laboral Admón. General.* Negociación VII convenio. Negociación nuevo reglamento de BUC. Ampliación jornada PTIS. Reunión Agricultura.
- ☑ *Pág. 4. Sector público instrumental.* Andalucía Emprende.
- ☑ *Pág. 5 al 8. Personal funcionario.* Jornadas CAP Granada. CCOO solicita cambios en el horario de obligado cumplimiento por altas temperaturas. No tramitación denuncias AAMMAA Sierra Nieves. CCOO rechaza nuevo sistema de acceso. PLDs.
- ☑ *Pág. 9.* Trabajar con calor.
- ☑ *Pág. 10.* CCOO solicita nueva instrucción para actualizar vehículos.

CCOO reclama al Ministerio soluciones al freno a la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas

CCOO critica a la Administración central por no adoptar medidas transitorias que permitan que se siga ejerciendo este derecho, y a la Junta de Andalucía por su inacción a pesar de que tiene posibilidad de convocar procesos que no consumen tasa de reposición y sustituir a los solicitantes de jubilación parcial desde el 1 de abril con la ocupación de sus plazas mediante procesos de acceso, concurso o movilidad del personal fijo.



CCOO se manifiesta el 25 de junio ante el ministerio de Hacienda para exigir el cumplimiento de los acuerdos.

Este problema afecta a todas las administraciones públicas, y en concreto, al personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía, que cuenta con más de 20.000 efectivos. Según datos del plan estratégico de 2021 se jubila antes de 2030 el 63% del personal. Tenemos un problema grave en la Junta, por lo que no se puede renunciar a la jubilación parcial, máxime cuando tenemos categorías con funciones penosas y conllevan en muchas ocasiones a situaciones de incapacidad temporal o permanente.

Desde abril de este año, el decreto 11/2024 hace que las personas con contrato de relevo que sustituyen a quien se jubila parcialmente en la Administración, tengan que ser contratadas a tiempo completo y de manera indefinida, cuando hasta ahora ese contrato podía ser temporal. Este requisito, de facto, choca con la normativa vigente y está provocando la no autorización del derecho a la jubilación parcial. Es decir, las administraciones, sean de carácter estatal, autonómico o local, tienen dificultades para formalizar ese tipo de contrato.

El Área Pública de CCOO está en contacto con el Ministerio de Administraciones Públicas, que autoriza una tasa extraordinaria no sujeta a la tasa de reposición, para poder contratar como relevistas a través de una oferta de empleo público, pero esta solución no es inmediata. Por este motivo, **desde CCOO exigimos al Ministerio que incluya una disposición transitoria para que los trabajadores de las Administraciones puedan acceder ya a la jubilación parcial**, y esos contratos de relevo se puedan realizar mientras se convoca ese proceso específico de cobertura con personal fijo. El sindicato está promoviendo acciones de presión al Ministerio y al Gobierno, incluidas movilizaciones, para aplicar una solución transitoria que devuelva el derecho.

CCOO critica también la inacción de la Junta de Andalucía, que se ha “lavado las manos” y no ha hecho nada hasta la fecha por utilizar la opción que ofrece la administración central de emprender procesos extraordinarios específicos, además de no considerar ni una sola propuesta a debatir de las que CCOO puso encima de la mesa en los distintos ámbitos de negociación. Si estos procesos se emprendieran con celeridad, se podría mantener la jubilación parcial del personal laboral de la Junta de Andalucía, y en cualquier caso, se pueden articular medidas para poder seguir realizando jubilaciones parciales respetando las nuevas condiciones recogidas en la ley.

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

CONTINÚA LA NEGOCIACIÓN DEL VII CONVENIO

Se han debatido los capítulos I al VII (salvo el V Clasificación profesional. Que se verá en grupo de trabajo aparte). Se ha establecido calendario de reuniones del mes de julio. CCOO ha protestado



porque no se está cumpliendo el calendario pactado de negociación.

En algunos temas (turnos, concurso oposición...) nos hemos topado con que la Junta pretende dar marcha atrás en derechos reconocidos desde hace 23 años. CCOO no va a aceptar retrocesos en derechos.

Si la negociación no avanza, CCOO planteará al resto de sindicatos y al conjunto del personal laboral, la realización de movilizaciones para conseguir un convenio que avance en derechos.

GRUPO DE TRABAJO DE REGLAMENTO DE BUC

El 23 de junio se ha reunido por última vez el grupo de trabajo para negociar un nuevo reglamento de Bolsa.



Posteriormente esta propuesta será sometida a Comisión Negociadora.

CCOO ha manifestado su discrepancia con la vinculación entre la bolsa y el acceso a fijo que propone la Administración. También ha solicitado la revisión de las categorías que deben estar en BUC.

Ampliación jornada PTIS

El 23 de junio se ha celebrado una reunión para la modificación de las condiciones laborales por la que se ha completado la jornada a treinta y cinco personas de la categoría de personal técnico de integración social. Estas personas tenían jornada parcial y/o eran personal fijo discontinuo.

Para CCOO no se trata de un personal complementario o meramente asistencial. Desarrolla su labor atendiendo las necesidades del alumnado y aportando en su educación habilidades y herramientas básicas para su autonomía y desarrollo.

Reunión con la Consejería de Agricultura

El pasado día 12 de junio mantuvimos una reunión con la Secretaria General Técnica de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural y con el Director General de Infraestructuras del Agua para exponerle los problemas relativos a los sistemas de explotación de presas dependientes de la Junta.

Existe un problema sistémico de falta de personal y capacidad de atención requerida en los sistemas, lo que provoca que en algunas presas no se puedan atender los requerimientos de vigilancia y atención conforme a la normativa vigente. La falta de personal provoca desatención, falta de seguridad en el trabajo y accidentes evitables con los medios materiales y humanos necesarios. La falta de atención pone en riesgo al personal y a la población y a los recursos aguas abajo de las presas.

Agradecemos la buena disposición de la Secretaria y Director General pero mucho nos tememos que no sea suficiente para resolver el problema en el corto y medio plazo. CCOO denunciará una y otra vez la necesidad del arreglo inmediato de la situación y no dudará en exigir responsabilidades llegado el caso.

SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

CCOO intensifica la movilización por el convenio de Andalucía Emprende tras 16 años de bloqueo

Delegadas y delegados de CCOO en Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, han vuelto a concentrarse frente a la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos de la Junta de Andalucía en Sevilla para exigir la firma de un nuevo convenio colectivo tras 16 años de bloqueo. Esta acción sindical da continuidad a la movilización previa frente al Parlamento de Andalucía el pasado 24 de abril.



La persistente actitud de bloqueo por parte del Gobierno andaluz y las infructuosas negociaciones con la Administración andaluza durante 16 años, han llevado a CCOO a intensificar sus acciones. El sindicato denuncia que “la ausencia de un convenio colectivo actualizado ha provocado graves desigualdades laborales y una clara discriminación profesional y económica entre la plantilla de Andalucía Emprende y el resto del personal de la Junta de Andalucía, a pesar de desempeñar funciones y categorías laborales similares”. El sindicato ha recordado que Andalucía Emprende, F.P.A., adscrita a la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, “juega un papel fundamental en el fomento de la iniciativa emprendedora y el desarrollo empresarial en la región”.

“Su labor se materializa a través de una red de 259 Centros Andaluces de Emprendimiento (CADE) distribuidos por toda la comunidad autónoma, brindando asistencia gratuita a autónomos y empresas para dinamizar la economía regional. A pesar de ser una herramienta eficaz y muy utilizada por los sucesivos gobiernos para el desarrollo económico, la plantilla carece del reconocimiento institucional que merece”, lamenta el sindicato.

Ante esa realidad, CCOO ha insistido en “la urgencia de dignificar y reconocer la labor de su plantilla mediante la firma de un convenio colectivo que garantice condiciones laborales justas y homologadas, poniendo fin a 16 años de precariedad y desigualdad”.

- **Pregunta parlamentaria.** CCOO ha informado que se ha realizado una pregunta parlamentaria en la Comisión de Universidad al Consejero sobre la situación de Andalucía Emprende, efectuada por Esperanza Gómez, parlamentaria de Por Andalucía.

- **CCOO y UGT denunciaremos ante Inspección de Trabajo el incumplimiento del II Plan de Igualdad en Andalucía Emprende.** Se denuncia que la empresa ni ejecuta ni evalúa el plan, a pesar de tratarse de un instrumento obligatorio para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

PERSONAL FUNCIONARIO

JORNADA EN GRANADA SOBRE CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE DE PERSONAL FUNCIONARIO

El día 23 de junio se celebró en CCOO Granada una jornada formativa para personal funcionario de administración general de la Junta de Andalucía: “concurso abierto y permanente, carrera profesional y evaluación del desempeño”.



Esta jornada aborda tres piezas clave del desarrollo reglamentario de la Ley de Función Pública, una ya plasmada como es el concurso abierto y permanente (que cabe recordar es una reivindicación histórica de CCOO), y las otras dos están en proceso de negociación, explicando el proceso seguido, los elementos más novedosos, la regulación legal y la posición del sindicato en estos temas.

La jornada fue impartida por Charo Madueño y Juan Antonio Perles, del equipo autonómico del Sector y responsables de la negociación en Mesa Sectorial. Esta acción formativa se irá realizando en el resto de provincias andaluzas. Animamos al personal funcionario a participar en estas jornadas.

CCOO SOLICITA REVISAR EL HORARIO DE OBLIGADA PERMANENCIA

Con motivo de la aplicación de la jornada reducida durante el período estival, establecida en la Instrucción 3/2019 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, consideramos necesario revisar la rigidez del horario de obligada presencia.



Según el punto 4.2 de la citada instrucción, la jornada de trabajo se desarrolla en **horario de obligada presencia entre las 8:00 y las 14:30 horas**, con una flexibilidad horaria limitada entre las 7:30 y las 8:00 y las 14:30 y las 15:30 horas.

Sin embargo, esta disposición no contempla adecuadamente las condiciones climáticas extremas que afectan a los empleados públicos durante el verano, además hay que tener en cuenta que no existe una medida similar en la jornada del resto del año.

Por ello, CCOO ha solicitado al Director General de Recursos Humanos y Función Pública, la modificación de la jornada reducida estival, permitiendo la posibilidad de finalizar la jornada media hora antes, sin afectar la obligada presencia establecida en el punto 2.2.2 de la Instrucción 3/2019, que garantiza la permanencia entre las 9:00 y las 14:00 horas.

Esta medida contribuiría a mejorar la conciliación laboral y personal, así como a garantizar condiciones de trabajo más adecuadas en función de las temperaturas estivales. Instamos a que se adopten las instrucciones necesarias para implementar esta modificación, asegurando el respeto a los derechos de los empleados públicos y la eficiencia en la prestación del servicio.

PERSONAL FUNCIONARIO

CCOO PRESENTA QUEJA POR FALTA DE TRAMITACIÓN DE DENUNCIA DE AGENTES DE MEDIO AMBIENTE DEL ESPACIO NATURAL "SIERRA DE LAS NIEVES"

CCOO presenta escrito con queja formal ante el Viceconsejero de la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente.



El pasado mes de mayo la representación de Comisiones Obreras preguntó en el Consejo de Participación del Espacio Natural "Sierra de las Nieves" sobre una actuación ilegal sobre la Z.E.C. "río Guadalevín" incluida dentro del citado Espacio Natural. La respuesta, que vino a cargo del Director del Espacio fue que había habido una denuncia de Agentes de Medio Ambiente y que, esta se había trasladado a "Aguas". A este respecto desde la FSC-CCOO, queremos hacer las siguientes consideraciones:

- Las actas de denuncia del colectivo de Agentes de Medio Ambiente gozan de presunción de veracidad, salvo prueba en contrario y proponen el inicio de un procedimiento sancionador.
- La tramitación, desde la formulación de la denuncia, está perfectamente establecida en las Instrucciones de esa Viceconsejería sobre la tramitación de los recursos administrativos y el ejercicio de la potestad sancionadora.

El escrito continúa con una detallada argumentación jurídica.

Finalmente, como conclusión, CCOO solicita:

- 1º Se intervenga como mejor proceda en la, a nuestro entender, deficiente tramitación de esta denuncia con el fin de reconducir el procedimiento a los cauces legalmente establecidos.

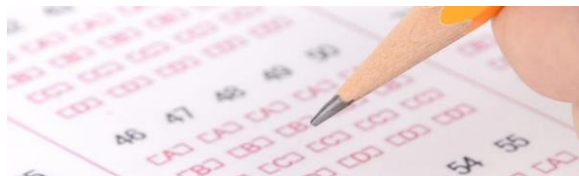
- 2º Se tomen todas las medidas necesarias, por parte de esa Viceconsejería, para que hechos como este no vuelvan a repetirse en ninguno de los centros dependientes de la Consejería, desde la confianza en que se trata de un hecho que, no por excepcional, deja de tener una gran importancia y relevancia.

CCOO afirma que **seguirá defendiendo el trabajo y buen hacer del colectivo de Agentes de Medio Ambiente y apoyando su labor en defensa del medio ambiente andaluz** que, en el caso de posibles ilícitos, se plasma en la formulación de **denuncias que deben tramitarse, sin interferencias de ningún tipo**, a través de los procedimientos legalmente establecidos y con estricto cumplimiento de las normas que regulan su tramitación. Por la presente solicitamos se nos informe de todas aquellas actuaciones emprendidas para el esclarecimiento de lo acontecido y de las medidas tomadas para evitar su posible repetición.

PERSONAL FUNCIONARIO

CCOO RECHAZA FRONTALMENTE EL NUEVO SISTEMA DE ACCESO QUE PRETENDE IMPLANTAR FUNCIÓN PÚBLICA

En la reunión extraordinaria de Mesa Sectorial del día 13 de junio la Administración incluyó la convocatoria del Cuerpo Superior Facultativo de Estadística, A1.2018. Este cuerpo será el banco de pruebas del nuevo sistema de acceso que pretende poner en marcha la Administración, previo a la implantación en el conjunto de cuerpos, desde los cuerpos C2 a los A1.



CCOO expresó críticas y propuestas de modificación en el sistema que pretende implantar la Junta. El sindicato entiende que **presenta gravísimas deficiencias en su diseño, que comprometen la igualdad y la equidad en el acceso** a la función pública. Además, criticó el proceso de implantación: en lugar de utilizar fórmulas como las mesas técnicas o crear un grupo de trabajo, para que la parte social pudiera tener voz y tratar de consensuar un cambio tan radical en el sistema de selección, la Junta ha optado por actuar unilateralmente.

Aunque son muchos los apartados de la convocatoria que CCOO considera que hay que modificar, probablemente los más graves son:

- El modelo tiene 12 partes y es imprescindible aprobarlas todas para superar la oposición. Parece un modelo disuasorio más que para “atraer el talento” como gusta repetir a la Junta.
- El primer ejercicio (con tres partes) presenta graves desajustes entre el número de preguntas y el tiempo para responder (1 minuto por pregunta frente a los 1’7 minutos actuales, debiendo además leer comprensivamente).
- Se establece un “número clauso” del 200% de las plazas disponibles para poder pasar al segundo ejercicio. No tiene ningún sentido excluir a personas que han podido hacer un gran primer ejercicio, cuando en el segundo ejercicio ni tan siquiera hay lectura del mismo.
- Existe una indefinición preocupante en relación a la primera parte del primer ejercicio (comprensión verbal, numérica y abstracta) y al tercer ejercicio, el más novedoso (idiomas y competencias digitales).

La administración tiene que informar de manera muy pedagógica de cómo van a ser las pruebas, para que las personas sepan a qué atenerse.

- Especialmente grave y preocupante es lo que pretenden hacer con el **periodo de prácticas**. Se incluye este elemento como parte del proceso, con una calificación, y le da un peso del 40% del total de la oposición. Es un proceso “a cara descubierta”, con identificación plena de las personas opositoras, y que no son un filtro para descartar a personas que puedan tener un desempeño deficiente, como ocurre en personal docente, sino que es una parte más del proceso selectivo, con más peso que cualquier otro ejercicio. Es más, pasan a prácticas un número de aspirantes hasta un 130% del total de plazas, con lo que habrá personas que superen todo el proceso de oposición y sean descartadas en las prácticas. Puede ser disuasorio para las personas que estén trabajando, tener que dejar su trabajo para hacer las prácticas y que tengan bastantes opciones de quedar fuera. Incluso pueden residir fuera de Sevilla y tener que alquilar una vivienda durante 6 meses para luego, aun superando la fase de prácticas, quedarse fuera de la oposición. No queda garantizado que vayan a tener todas las personas las mismas oportunidades durante las prácticas, ni la objetividad en la selección. La defensa del portfolio que se tiene que elaborar durante las prácticas **NO es pública**.

Para CCOO es necesario acometer una segunda ronda de negociación y pulir lo que se plantea hacer. Los sindicatos debemos estar presentes en la evaluación del modelo, para tener voz antes de la extensión a otros cuerpos. **La inmensa mayoría de la representación del personal (salvo un sindicato) está en contra: ¿esto es lo que entiende la Administración por negociación?** Con estas formas y con estas medidas, tendrán siempre la oposición frontal de CCOO.

PERSONAL FUNCIONARIO

NUEVE MESES DESPUÉS, LA JUNTA SIGUE SIN ATENDER LAS REIVINDICACIONES SINDICALES SOBRE PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN

La presión sindical unitaria de los 5 sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario, llevó a la Junta de Andalucía a sentarse a negociar sobre el tremendo abuso existente en la creación de puestos PLD, así como sobre el proceso de desaparición de los puestos de doble adscripción (regulado en la Ley de Función Pública, pero aún pendiente de desarrollo reglamentario).



En octubre de 2024, Función Pública se comprometió a remitir, en “unos días”, una propuesta para intentar acercar posturas en materia de puestos PLDs. **Nueve meses después, seguimos esperando.**

La Junta de Andalucía está a la cabeza de todo el Estado en número de puestos PLD. El abuso sistemático en esta fórmula es la nota dominante, ahondando en la politización y la discrecionalidad creciente de la Administración.

Es especialmente llamativo que un Gobierno del Partido Popular, que tanta bandera hizo de la “despolitización” de la Administración durante las campañas electorales, no solo no haya revertido lo que ya venían haciendo gobiernos anteriores, sino que lo ha aumentado y profundizado.

Dejan claro el valor que tienen las promesas electorales para estos señores y señoras.

Mesa Técnica tras Mesa Técnica, Mesa Sectorial tras Mesa Sectorial, tenemos el convencimiento de que la unidad sindical conformada por los cinco sindicatos seguirá denunciando esta situación, y si Función Pública sigue instalada en su inmovilismo, nos reservamos el derecho de emprender las acciones oportunas en defensa de la carrera vertical del personal funcionario y por la despolitización de la Administración.

CALOR EN EL TRABAJO

RD Ley 4/2023 (Disposición final primera) modifica el RD 486/1997, prevención de riesgos laborales, en episodios de elevadas temperaturas. Las empresas deben adoptar medidas preventivas para proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de condiciones meteorológicas adversas, incluyendo el calor extremo, ajustando horarios, condiciones laborales y tareas en función de las alertas meteorológicas y la evaluación de riesgos.

Se incluyen como medidas preventivas: la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en que concurran fenómenos meteorológicos adversos, cuando no se pueda garantizar la protección de la persona trabajadora; aplicando el artículo 23 del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo.

Si existen fenómenos meteorológicos adversos, declarados por la AEMET, alerta naranja o roja, y las medidas preventivas no garantizan la protección de las personas trabajadoras, es obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluyendo la reducción o modificación de la jornada laboral.



¿TIENES DUDAS?
954 507 001
slabo@and.ccoo.es

Es obligación de tu empresa adaptar las condiciones de trabajo y proporcionar medidas preventivas adecuadas para minimizar los efectos del calor.

CCOO SOLICITA UNA NUEVA INSTRUCCIÓN EN MATERIA DE ACTUALIZACIÓN DE VEHÍCULOS

SOLICITAMOS de forma urgente una nueva Instrucción que modifique a la actual que, incluya unos criterios acordes no solo a la economía y seguridad vial sino también a la seguridad laboral.



La actual Instrucción conduce a continuas diferencias resueltas por Inspección de Trabajo, ya que el hecho de basar el uso o no de un vehículo en la economía y superación de ITV no asegura el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al ser dicho vehículo el puesto de trabajo de su conductor/a.

CCOO considera que la Instrucción debería recoger, al menos, los criterios a tener en cuenta para la enajenación de vehículos en función de una antigüedad y kilometraje máximos.

Es importante tener en cuenta también, que parte de la flota se destina a personal con funciones en zonas rurales y no es su kilometraje, sino su antigüedad y los caminos por los que circulan lo que provoca su deterioro.

La instrucción de 2010 fijaba algunos de estos criterios, pero fue modificada en 2013 en el marco de los recortes. CCOO entiende que a día de hoy esa modificación no tiene sentido.



La web:



andalucia.fsc.ccoo.es/Sectores/AdministracionAutonomica/Actualidad

Las redes sociales



PUEDES UNIRTE EN
[ESTE ENLACE](#)

Almería 950 18 49 19 – Cádiz 956 29 71 58 – Córdoba 957 22 13 74 – Granada 958 28 98 42
Huelva 959 49 68 69 – Jaén 953 21 79 69 – Málaga 952 64 99 45 – Sevilla 954 46 45 19