



## CCOO SE MOVILIZA CONTRA EL CESE DE TEMPORALES Y POR UNA ESTABILIZACIÓN REAL

*El día 30 de marzo se ha realizado una concentración frente al Palacio de San Telmo, convocada por cinco de los sindicatos representativos de personal laboral y funcionario de la Junta de Andalucía: CCOO, UGT, CSIF, USTEA e ISA.*



En el manifiesto conjunto se ha destacado la unidad ante la necesidad de personal para prestar servicios públicos de calidad a la ciudadanía. “Estamos aquí no por casualidad, no por gusto. Estamos aquí por la arbitrariedad de la Administración en la aplicación de los ceses al personal temporal y personal interino”.



También se denuncia la falta de transparencia y de negociación por parte de la Junta de Andalucía. Finaliza el manifiesto exigiendo unos procesos de estabilización reales.



## CONTENIDO

- ☑ *Portada.* Movilizaciones.
- ☑ *Pág. 2.* Un primer paso en la movilización.
- ☑ *Pág. 3 y 4.* *Personal funcionario.* El Régimen de adelgazamiento. Reunión de personal funcionario.
- ☑ *Pág. 5.* *Personal laboral.* BUC. Baremos. Instrucción ceses.
- ☑ *Pág. 6.* *Cultura se moviliza.*
- ☑ *Pág. 7.* *Sector Público Instrumental.* Convenio AACID. Sentencia Subrogación.
- ☑ *Pág. 8 y 9.* Entrevista Nuria Martínez.
- ☑ *Pág. 10.* Movilización contener los precios.



## **Esta concentración es solo un primer paso**

### **MOTIVOS PARA SEGUIR MOVILIZÁNDONOS:**

La administración autonómica no se ha tomado en serio la palabra “estabilización”:

- Ha realizado procesos de estabilización en **personal funcionario** en los que ha dejado plazas desiertas pese al increíble número de años de servicio que llevaban muchos de los opositores y opositoras.
- Ha convocado los grupos I y II de **personal laboral** justo antes de la publicación de la ley 20/2021 para no tener que aplicar los criterios más favorables que se preveían para su personal que ya se sabía que iba a contemplar la ley.
- Ha cambiado las reglas de juego para poder **cesar el personal** con más años de servicio y de esta forma maquillar las tasas de temporalidad sin darle una solución efectiva y condenando a la precariedad a mucho de este personal con infinidad de años de experiencia.

Los resultados son tangibles: despidos y sufrimientos innecesarios de personal (con la nueva instrucción el personal que accede a su puesto definitivo no se puede incorporar en una plaza vacante dotada no ocupada), pérdidas de capital humano, y en muchos de los casos, indemnizaciones cuantiosas que mermarán las arcas públicas y la capacidad de los servicios.

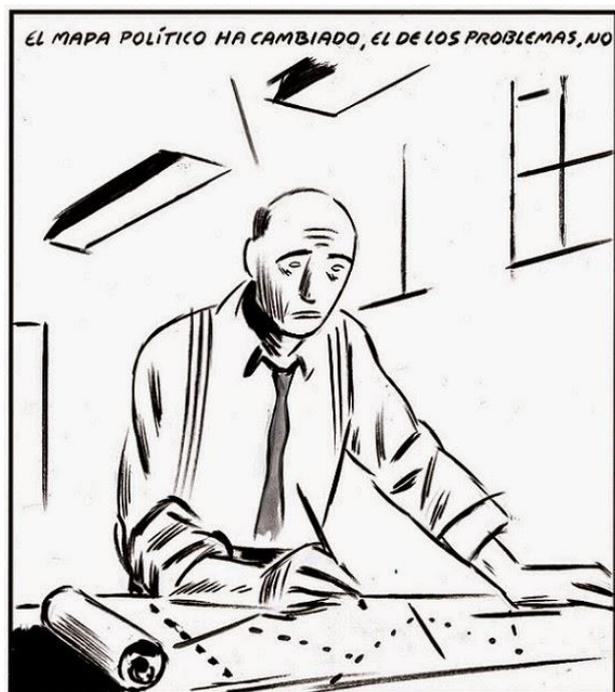


ES NECESARIA LA CONVOCATORIA DE UN NUEVO PROCESO DE ESTABILIZACIÓN, EN BASE A LA LEY 20/2021 PARA PERSONAL INTERINO, TEMPORAL E INDEFINIDO NO FIJO.

**!!! POR EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA !!!**  
**!!! NO A LAS IMPOSICIONES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA !!!.**

## El régimen de adelgazamiento

*La resolución provisional de los Concursos de Mérito del personal funcionario está aún calentita. Hemos tenido que esperar 5 meses para su resolución provisional, meses en los que hemos sido testigos, una vez más, de la falta de eficiencia y eficacia de la gestión de personal de la Administración de la Junta de Andalucía y de la insuficiencia de personal en los servicios que realizan los procesos selectivos y de provisión de puestos. Ha sido una cuenta atrás que, semana tras semana, nos delataba la falta de interés y previsión de Función Pública para una gestión ágil del Concurso que ya se convocó escuálido en número de puestos y menguante conforme se acercaba la fecha para su publicación.*



El número de puestos fue a todas luces insuficiente, ya que por ejemplo, servicios completos y en el conjunto de su Consejería se han visto excluidos de ser convocados en el Concurso, como los Servicios de Familias, con la excusa de una futura RPT que ni está ni se la espera. Otros puestos fueron sorpresivamente desdotados para desaparecer de los listados de plazas a resultas; y otro paso más fue el cuentagotas incansable de detracción de puestos por motivos varios cuando las baremaciones estaban concluidas. Y así vamos sumando, más bien restando, hasta llegar a un adelgazamiento de las convocatorias de los Concursos que supone que pocas sean las personas elegidas para dar un paso más en la casi inexistente carrera administrativa del personal funcionario de la Junta de Andalucía.

No es noticia la incansable desaparición de puestos singularizados en nuestras RPT, aunque le llaman desdotación. Tampoco lo es cómo los puestos base se van cubriendo con interinidades por una ineficaz política de las Ofertas de Empleo Público. En este punto hacemos un inciso para dar un dato que aporte más luz sobre la idoneidad y aptitud de nuestro cuerpo directivo de Función Pública: el 21 de marzo de 2022 se publicó el listado de aprobados del cuerpo Superior Facultativo de Ingeniería Agrónoma de la convocatoria de 8 plazas en 2017 y que únicamente han superado 3 personas.

A esto le podemos sumar la contratación de empresas externas para la gestión de tramitación de procedimientos sancionadores relacionados con la situación de alarma sanitaria por falta de personal, externalizando así las funciones administrativas. Ahora estas, ya más tarde veremos cuáles les siguen.

Nada de esto es coyuntural ni sobrevenido. Una noticia en un medio de prensa regional nos alertaba el 23 de marzo del récord que supone la “derivación” de 200 millones de euros a la sanidad privada por desvío de un millón de pacientes. Que visto todo en conjunto va pareciendo estrategia, ¿no?.

## Artículo “El régimen de adelgazamiento” (continuación)

Vamos con más datos. En esta legislatura del bipartito y hasta junio de 2021 el empleo de la Administración General de la Junta de Andalucía ha descendido 6 puntos, pasando de 43.824 a 41.229. En este enflaquecimiento quien más pierde es el personal funcionario que se reduce un 7,17%, esto es, cuenta en junio del 2021 con 1.550 puestos menos que en 2019. Si la pérdida fuera lineal cabemos a 193,75 puestos por provincia y si lo relacionamos con las ofertadas en los concursos provinciales, hacemos cada uno nuestras cuentas. Y no, no es la tasa de reposición ni el maestro armero, porque no crecer nunca implica menguar.

Un dato de aumento de gasto en personal, los puestos de altos cargos para ese mismo periodo crecieron, esos sí, con un “engorde” de 14,6%, esto es, 31 puestos más.

**El personal funcionario  
“adelgaza” más de un 7 %.  
El gasto en altos cargos  
“engorda” más de un 14 %**

Este plan de adelgazamiento nos va a costar una desnutrición de los servicios públicos que ya estamos notando en nuestros puestos y en nosotros mismos por la carga de trabajo. Y a esta mala gestión se le suma una opción política de deterioro de los servicios públicos que consigue una plantilla sobrecargada y desmotivada por falta de expectativas en su carrera administrativa y que tiene que poner buena cara a una ciudadanía cansada por tan mala gestión.

### REUNIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO DEL SECTOR AUTONÓMICO



La reunión pretendía dar una continuidad al trabajo realizado en el plenario de octubre de 2021, evaluando el de cumplimiento de acuerdos, valorando los principales frentes defensa de los derechos del personal funcionario de la Junta, debatiendo las vías de intervención, así como la mejora de la coordinación entre provincias. Distinguimos temas que debemos trabajar en el ámbito de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario y aquellos que se abordan en la Mesa General de la Función Pública de Andalucía, donde los

sindicatos corporativos de personal funcionario no tienen presencia.

Ley de Función Pública, teletrabajo, Concurso abierto y permanente, temporalidad en la administración, Plan de Igualdad, Plan de Movilidad, modificaciones de RPT... Son muchos los temas en los que debemos intervenir, siendo imprescindible la coordinación entre provincias y la participación activa de todas las personas afiliadas.

El sindicato sale reforzado de este encuentro plenario, con ganas y con planes para redoblar esfuerzos en la defensa del personal funcionario de la Junta de Andalucía. Cada vez más funcionarias y funcionarios dan el paso y se unen a CCOO, su sindicato de clase y combativo, donde la información, la participación, y la lucha por nuestros derechos laborales y en defensa de los servicios públicos que atienden las necesidades sociales de nuestra clase social son nuestras señas de identidad.

## Bolsa Única Común

Preacuerdo para la modificación de reglamento que permita sacar entregas parciales por Consejerías



Se ha llegado a un preacuerdo que deberá ser ratificado en Comisión Negociadora y que permitirá dotar de más agilidad a la baremación de la bolsa y permitirá que próximamente salgan listados de las diversas categorías.

## CCOO RECHAZA EL BAREMO DEL ACCESO PROPUESTO POR LA ADMINISTRACIÓN

*Función Pública ha propuesto un nuevo baremo para el acceso de los grupos III, IV y V correspondiente a las OEP acumuladas 2020 y 2021 ordinarias y 2021 de estabilización, que ha sido rechazado por todos los sindicatos presentes en comisión de convenio.*

La propuesta de baremo iguala la puntuación de la experiencia como laboral de la Junta con la de empresas públicas y privadas a partir de cinco años de experiencia. El baremo de “estabilización” es más perjudicial para los temporales que el ordinario.

Por estos y muchos otros motivos hemos rechazado la propuesta de la Administración.

## NUEVA INSTRUCCIÓN DE CESES DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL EN CÓDIGOS MULTIPUESTO

### ¿CÓMO ERA EL CESE DE CÓDIGOS MULTIPUESTO HASTA AHORA?

Este procedimiento se establecía mediante la Instrucción 2/2013 de la Dirección General Recursos Humanos y de Función Pública (modificada por la Instrucción 3/2013 del mismo organismo tras ser negociada en Comisión de Convenio).

1. VACANTE DOTADA NO OCUPADA. Si existe una vacante dotada, no ocupada por un temporal, la persona adjudicataria se incorpora en esa plaza, no desplazando a ningún temporal.
2. Si no existe vacante libre en el código multipuesto, se utilizarán, por este orden, los siguientes criterios:
  - A. EXPERIENCIA EN LA CATEGORÍA. Saldría desplazada la persona con menor experiencia en la categoría del convenio a la que pertenece el puesto. En caso de empate: 2. ANTIGÜEDAD COMO LABORAL. Saldría desplazada la persona con menor antigüedad como laboral del VI convenio. En caso de permanecer el empate:
  - B. ANTIGÜEDAD TOTAL. En todas las administraciones públicas. Saldría desplazada la persona con menor antigüedad. En caso de permanecer el empate:
  - C. PERMANENCIA EN EL PUESTO. Saldría desplazada la persona con menor permanencia. En caso de permanecer el empate:
  - D. LETRA VIGENTE DEL SORTEO.

### ¿COMO PRETENDE LA ADMINISTRACIÓN QUE SEA EL CESE A PARTIR DE AHORA?

1. **SIEMPRE CESA UN TEMPORAL.** No se incorpora en ningún caso en vacantes dotadas no ocupadas.
2. **Si hay dos o más personas temporales o fijos sin puesto definitivo:**
  - Primero cesa el temporal.

### SI EXISTEN DOS O MÁS TEMPORALES:

- **PROCESOS ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN:** Cesa el temporal cuya ocupación de la plaza haya dado lugar a que la misma esté incluida en dichos procesos.
  - **PROMOCIÓN Y ACCESO ORDINARIO:** cesa la persona con relación laboral temporal que tenga mayor tiempo de ocupación de la plaza que se ha ofertado. Es decir, LA PERSONA MÁS ANTIGUA EN EL PUESTO.
  - **CONCURSO DE TRASLADO:** Cesa el temporal cuya contratación en la plaza sea anterior en el tiempo, ES DECIR, LA PERSONA MÁS ANTIGUA EN EL PUESTO, siempre que esta no se encuentre afecta a procesos selectivos derivados de Ofertas de Empleo Público, tanto las de estabilización o de consolidación de empleo temporal, como las anuales de carácter ordinario.
- A continuación se establecen una serie de criterios de desempate que solo afectan si la contratación se ha realizado el mismo día.

**!!! CCOO PELEARÁ SINDICAL Y JUCIALMENTE CONTRA ESTE DESPROPÓSITO !!!**

**ULTIMA HORA:** FUNCIÓN PÚBLICA PLANTEA CONVOCAR EL **CONCURSO DE TRASLADOS** DE PERSONAL LABORAL EN **JUNIO**, PARA QUE PUEDA PARTICIPAR EL PERSONAL QUE ACCEDIÓ AL GRUPO V EN LA ÚLTIMA CONVOCATORIA Y CONVOCAR LA OEP DE ESTABILIZACIÓN DONDE SE INCLUIRÍA EL PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO Y PODER DETRAER ESTAS PLAZAS DEL CONCURSO.

## Los centros de la Consejería de Cultura continúan movilizándose contra la falta de personal

Se están realizando concentraciones en varias provincias para que se cubran sustituciones y vacantes en museos, conjuntos arqueológicos, bibliotecas y otros centros dependientes de la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.



**Cinco siglos en defensa de los derechos del personal**



Concentraciones en Sevilla y Granada.



[En nuestro BLOG](#)



**Actualizadas nuestras calculadoras de asuntos propios y nómina.**

## SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

### Firmado el primer convenio colectivo de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el desarrollo (AACID)



Después de varios años de negociación, los sindicatos presentes en la Comisión Negociadora, CCOO y UGT, han firmado el convenio que regulará, por primera vez, las condiciones y relaciones laborales del personal de la Agencia.

### SENTENCIA SOBRE SUBROGACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS RECUPERADOS POR LA ADMINISTRACIÓN

*El personal que prestaba servicios en la contrata o concesión administrativa se incorpora a la Administración o Entidad Pública como PERSONAL FIJO ADSCRITO AL SERVICIO (STS, Sala de lo Social, 28 enero 2022).*



Esta importante Sentencia afirma que “cuando una Administración Pública se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo que tenía carácter fijo debe mantenerse esa condición.

Es inadecuado aplicar en este caso la categoría de personal indefinido no fijo”.

### CCOO gana las elecciones en Andalucía Emprende



En las elecciones celebradas el 31 de marzo, CCOO ha obtenido 35 delegados frente a 29 de UGT.

En Cádiz CCOO ha obtenido 7 de los 9 delegados/as frente a 2 de UGT. Málaga, Granada y Jaén CCOO 5 frente a 4 de UGT. En Huelva y Almería 3 de CCOO y 2 de UGT. Sevilla 4 de CCOO frente a 5 de UGT. Córdoba 3 CCOO 6 UGT.

**¡¡¡ENHORABUENA A LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DE CCOO AEFPA Y NUESTRO AGRADECIMIENTO A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR SU CONFIANZA!!!**

## Entrevista a Nuria Martínez

### “Hay varias formas de desmantelar los servicios públicos y el Gobierno andaluz ha apostado por la silenciosa”

*Nuria Martínez Barco es Diplomada en Ingeniería Técnica Industrial. Funcionaria de la Administración General de la Junta de Andalucía del A2.2004. Ha desarrollado diversas responsabilidades en Comisiones Obreras de Andalucía en materias como juventud, salud laboral y medio ambiente. Actualmente es Secretaria de Institucional y Comunicación en CCOO de Andalucía.*



**PREGUNTA:** *¿Cómo funcionaria de la Junta de Andalucía, qué opinas de la evolución de las condiciones de trabajo del personal empleado público de la Junta en los últimos años?*

**RESPUESTA:** Los servicios públicos y en concreto la Administración de la Junta de Andalucía viene sufriendo recortes desde la crisis de 2012. Primero fueron los salarios de las y los empleados públicos. Después recortes de personal a través de la tasa de reposición, entre otras cuestiones o restricciones en la masa salarial que impedía seguir avanzando en derechos. Ya han pasado 10 años de aquello, pero ni el personal público, ni los servicios públicos ha recuperado todo lo perdido.

Alguna cuestión reciente sobre esto es la necesaria puesta en marcha de una carrera profesional que reconozca el trabajo y valor de las y los empleados públicos.

Hay que apostar por amplias y suficientes ofertas de empleo y estabilización del personal interino, algo que por ahora no se está cumpliendo.

**P:** *El personal de la administración andaluza sigue sin un plan de igualdad, a pesar de las denuncias de CCOO. ¿Cómo calificarías esta manera de actuar de la Junta?*

**R:** Pues me parece sinceramente una barbaridad, además de un mal ejemplo para el resto de las empresas andaluzas. Desde el 7 de marzo de 2022, todas las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de tener un plan de igualdad, mientras la administración andaluza siendo uno de los mayores empleadores de Andalucía no dispone del mismo.

No tiene nombre que la Administración obligue a las empresas que quieren participar de concursos públicos a tener un plan de igualdad, y mientras las mujeres trabajadoras se vean privadas de mayores oportunidades en igualdad, en conciliación, y en desarrollo profesional.

Pero claro, cabe decir que el Gobierno Andaluz actual una de las primeras cosas que planteó fue hacer una lista de los y las profesionales que atienden a las mujeres víctimas de violencia de género en la administración, exigiendo conocer nombre y apellidos o recortar el presupuesto de las políticas de igualdad.

### **Entrevista a Nuria Martínez. Continuación.**

Se ha ido dando pasos para invisibilizar la violencia de género maquillándolo de violencia doméstica o intrafamiliar...en definitiva, no se le puede pedir a alguien que no cree en algo, que lo aplique en su casa.

*P: Se ha negociado con los sindicatos mayoritarios un anteproyecto de ley de función pública de Andalucía que va a ser objeto de trámite parlamentario. ¿Cómo empleada pública de la Junta, cuál es tu opinión sobre esta futura ley?*

**R:** Era necesaria una nueva Ley de Empleo Público en Andalucía, tras más de 36 años de vigencia de la anterior, que permitiese modernizar y reforzar los servicios públicos, y la mejora de las condiciones laborales de las y los empleados públicos.

Hay que decir que ha sido un camino duro y que CCOO se negó en rotundo, hasta en dos ocasiones, a firmar y avalar los primeros textos ya que contenían cuestiones muy dañinas como por ejemplo el despido o sanciones graves en caso de resultados negativos en la evaluación del desempeño del personal.

Y creo que gracias a esa firmeza (a diferencia de UGT y CSIF que sí los apoyaron), hemos conseguido mejorar sustancialmente el anteproyecto, firmándose finalmente el acuerdo con los sindicatos de la mesa general de la función pública.

Sin embargo, tras la Ley Estatal 20/2021, que establece medidas concretas para acabar con la temporalidad, es necesaria una adaptación, y también tendremos que estar vigilantes en el desarrollo normativo. Porque todas las cuestiones de esta ley deben concretarse en el ámbito de la negociación colectiva.

*P: ¿Consideras que el gobierno andaluz está 9  
desmantelando servicios públicos?*

**R:** El actual Gobierno Andaluz viene haciendo desde el inicio de su legislatura un cuestionamiento sistemático a las empleadas y empleados públicos. Nada más tenemos que recordar el ataque sistemático al sector instrumental, el incumplimiento del “Acuerdo para la Mejora del Empleo y de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos” de 2019 con los sindicatos representativos (que además de sustanciales mejoras en las condiciones económicas fijaba un plazo para la estabilización del personal temporal e interino, y sobre todo preveía una tasa de reposición del 108 %) o el intento de implantar el llamado “genoma del funcionario” recientemente.

Además hay varias formas de dismantelar los servicios públicos, y el Gobierno de Andalucía ha apostado por la silenciosa. Una hoja de ruta marcada en el deterioro de los servicios públicos: rebaja de impuestos a la riqueza, a los beneficios empresariales, a los que más tienen; recortes y deterioro de la calidad del servicio; cuestionamiento de su viabilidad y finalmente las privatizaciones como salida a la situación que se ha generado intencionadamente.

Estamos en un momento clave para reconocer y valorar el trabajo de todas y todos los empleados públicos que con su implicación y compromiso han conseguido mantener cierta calidad en momentos de recortes e insuficiencias materiales y económicas. Es que se lo debemos como sociedad, pero además es una cuestión de igualdad de oportunidades y justicia social para toda la ciudadanía, porque sin servicios públicos suficientes y de calidad no se garantizan los derechos sociales reconocidos en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía de Andalucía.

## Contener los precios. Mantener el empleo

Miles de personas han salido a las calles de Andalucía para exigir al Gobierno central y al europeo que se tomen medidas para controlar los precios, principalmente de la electricidad y de los combustibles, pero también de los alimentos y de otros bienes como la vivienda. Las movilizaciones, se han desarrollado en algunos centros de trabajo de todo el país, promovidas por CCOO y UGT, y se han replicado en las capitales de provincia de Andalucía y del conjunto del Estado.



La web:

 [andalucia.fsc.coo.es/Sectores/AdministracionAutonomica/Actualidad](http://andalucia.fsc.coo.es/Sectores/AdministracionAutonomica/Actualidad)

El Blog:

 [ccoautonomicaand.com](http://ccoautonomicaand.com)

Las redes sociales:



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