

JULIO 2026



Ciudadanía



Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía

autonómica-and@fsc.ccoo.es

CCOO logra desbloquear la jubilación parcial del personal laboral y exige al Gobierno que cumpla sus compromisos con el resto del personal público

CCOO valora este paso como el resultado de una intensa lucha sindical frente a una situación injusta provocada por la falta de diligencia del Gobierno central.



Una vez publicado el Real Decreto Ley, la Junta de Andalucía ya no tiene la excusa para retrasar el comienzo de las negociaciones para su implantación efectiva.

CCOO denuncia con rotundidad que el problema está lejos de resolverse

totalmente. El Gobierno central mantiene un incumplimiento manifiesto al no haber recuperado aún la jubilación parcial para el personal funcionario y estatutario, tal y como se comprometió en el Acuerdo para una Administración del Siglo XXI.

Lejos de facilitar su aplicación, el Ejecutivo ha contribuido a bloquearla, por acción u omisión, al incluir esta materia, de manera absolutamente inopinada, en el Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración General del Estado, actualmente paralizado en el Congreso de los Diputados.

La aprobación del real decreto-ley para el personal laboral demuestra que sí es posible actuar cuando existe voluntad política. Por ello, CCOO exige que esa misma voluntad se aplique de manera inmediata al conjunto del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

No caben más excusas. No caben más retrasos. Es el momento de cumplir. Por ello CCOO continuará defendiendo, con firmeza y determinación, los derechos de todas las empleadas y empleados públicos hasta su plena recuperación.

CONTENIDO

- ☑ Portada. CCOO logra desbloquear la Jubilación parcial para laborales.
- ☑ Págs. 2 - 4. "Derechos que se ejercen y el empleo público" por Eva M^a Juan.
- ☑ Págs. 5.- 13. Penario Sector Autonómico en Mollina.
- ☑ Pág. 13. Personal laboral. Bajada de ratios en 0-3 años y más.
- ☑ Págs. 14 - 15. Jornadas sobre carrera y evaluación.
- ☑ Pág. 16 - 17. Teletrabajo, el cuento de nunca acabar. Denuncia por los protocolos de acoso diferenciados.
- ☑ Págs. 18 - 19. INFOCA al límite.
- ☑ Contraportada: Alejandro Fuentes se nos jubila.



¡¡FIRMA AQUÍ!!

Derechos que se ejercen o derechos que solo existen. El empleo público es lo que convierte los derechos en realidad

Hay cosas que sabemos porque las vivimos: trabajamos cada día en el punto exacto donde una ley deja de ser una ley y se convierte -o no- en algo real para una persona de carne y hueso.

Artículo de Eva María Juan Toset, delegada sindical en la Agencia de la Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA).

Lo sabe quién lleva meses intentando que una valoración de dependencia se resuelva para alguien que no puede esperar. Lo sabe quien acompaña a una familia en un acceso a vivienda protegida que se prolonga año tras año. Lo sabe quién atiende en una oficina de empleo con una lista de citas imposible y el teléfono sonando sin parar. Ese saber no aparece en ningún informe de gestión, pero es la materia de la que están hechos los derechos reales.

De eso trata este artículo: de la distancia entre lo que dice la ley y lo que vive la gente, de quiénes somos las personas que trabajamos para que esa distancia no se convierta en un muro, y de por qué defender nuestras condiciones laborales y defender los derechos de la ciudadanía es exactamente la misma cosa, aunque haya quien prefiera que no lo veamos así.

En el sector público andaluz trabajamos funcionarias y funcionarios, personal laboral fijo e indefinido, plantillas de agencias, entes instrumentales, fundaciones, consorcios y sociedades mercantiles públicas. Formas jurídicas distintas, convenios distintos -o directamente inexistentes-, condiciones que en demasiados casos no tienen nada que ver

entre sí, aunque hagamos lo mismo. Pero compartimos una función, convertir en realidad cotidiana los derechos que la ley reconoce. Ninguno se ejerce solo; todos necesitan a alguien que los haga posibles. Y el estado en que trabaja ese alguien determina si llegan o se quedan en papel.

El derecho que no llega no existe

La investigación social lleva años documentando un fenómeno que en el sector nos encontramos a diario sin ponerle siempre nombre: el *non-take-up*, el derecho que formalmente existe, pero al que la persona que lo necesita no consigue acceder. No por una decisión individual, sino porque el camino para ejercerlo está lleno de obstáculos que el propio sistema ha creado o no ha sabido eliminar. Una persona mayor con autonomía reconocida que espera más de un año una prestación efectiva no está ejerciendo su derecho: lo tiene en un papel. Una familia que cumple todos los requisitos para una vivienda protegida pero no puede sostener años de burocracia tampoco lo ejerce: lo tiene en un papel. Y lo que convierte ese papel en realidad -o lo que lo impide- son los recursos de los servicios públicos, las personas que trabajamos en ellos y las condiciones en que lo hacemos.



Derechos y empleo público (Continuación)

La distancia no cae igual sobre todos los hombros

Esa distancia entre el derecho reconocido y el derecho ejercido no es aleatoria: se distribuye siguiendo las mismas líneas de desigualdad que ya existían antes de que nadie llamara a una ventanilla o rellenara un formulario. Pensemos en una mujer que sostiene sola el cuidado de una persona dependiente, con un contrato a tiempo parcial que le impide organizar su tiempo, en un municipio pequeño donde los apoyos han ido desapareciendo. No acumula desventajas que se sumen de manera ordenada: vive una situación única en la que cada barrera refuerza a las demás. El tiempo que no tiene para los trámites no es independiente de su contrato precario, ni este de la feminización de los empleos peor pagados.

El derecho llega con más facilidad a quien ya tiene recursos para navegarlo -tiempo, información, redes, idioma, domicilio estable, conocimiento burocrático- y llega peor, o directamente no llega, a quien más depende de él. El debilitamiento del servicio público no daña a todo el mundo por igual: daña más a quien ya partía de más abajo. Y eso tiene nombre: es la desigualdad que los servicios públicos deberían corregir y que, sin recursos suficientes, acaban reproduciendo.

El empleo público como infraestructura democrática

Ningún derecho -autonomía, empleo, vivienda protegida, igualdad, medio ambiente sano, formación- se ejerce de forma espontánea. Todos dependen de sistemas públicos que sostenemos personas con conocimiento y compromiso profesional construido durante años. Cuando trabajamos en condiciones precarias, con contratos que se renuevan mes a mes y cargas que nos impiden hacer bien el trabajo, los derechos se resienten como hecho concreto y medible. Cada



plaza que no se cubre, cada programa que desaparece, cada profesional saturado reduce las posibilidades reales de acceso, y esa reducción se acumula sobre quien ya estaba más abajo.

Por eso el empleo público no es un elemento accesorio del sistema democrático: es una de sus condiciones de posibilidad. No hay derecho a la autonomía sin equipos suficientes para valorarla en plazos razonables; no hay vivienda protegida sin capacidad administrativa que la gestione sin expulsar a quien más la necesita; no hay políticas activas de empleo sin profesionales con tiempo para acompañar itinerarios reales; no hay protección de los recursos naturales sin quienes los cuidan en el territorio.

Condiciones dignas no es corporativismo: es coherencia política

Exigir condiciones laborales dignas y homogéneas para todo el sector -administración general, agencias, entes instrumentales, fundaciones, consorcios y sociedades públicas- no es una reivindicación desconectada del interés general: es una condición para que ese interés pueda atenderse. La fragmentación del sector en múltiples formas jurídicas con condiciones profundamente heterogéneas no es una realidad técnica neutral, sino el resultado de decisiones políticas sostenidas en el tiempo, cuyos efectos recaen con más intensidad sobre los empleos más feminizados, más precarios y menos visibles. La desigualdad dentro del sector público reproduce la de fuera, con la misma lógica y sobre los mismos cuerpos.

Derechos y empleo público (Continuación)

Pedir equiparación, reconocimiento de la carrera profesional, convenios que cubran a todo el personal con condiciones homogéneas y negociación colectiva real no es pedir privilegios. Es pedir lo necesario para que el sector público sea lo que debe ser: una garantía colectiva de derechos, no una estructura que replica dentro de sí las jerarquías que debería contribuir a corregir fuera.

Lo que ya está pactado: la Comisión de Negociación y Consulta del SPI

El 10 de febrero de 2025, la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Junta de Andalucía acordó constituir la Comisión de Negociación y Consulta del Sector Público Instrumental, ratificada por el Consejo de Gobierno el 6 de mayo de 2025. Existe, por tanto, un foro pactado, con respaldo institucional y un mandato claro: abordar de manera horizontal las cuestiones que afectan a la totalidad del sector instrumental. No fue un regalo, sino el resultado de años de presión sindical frente a una Administración que sube las retribuciones de sus altos cargos mientras mantiene paralizadas las mesas de las plantillas. Fue una conquista, y como toda conquista su valor depende de que se aplique.

Desde CCOO volvemos a exigir transparencia, responsabilidad y agilidad: ya no caben más dilaciones. Urge abordar las condiciones retributivas mínimas del sector, los catálogos de puestos -sin los que es imposible cualquier ordenación seria de los recursos humanos-, el desbloqueo efectivo de la negociación colectiva allí donde lleva años paralizada, la recuperación de los derechos de acción social y su homogeneización con el resto del personal público, y el cumplimiento real de la normativa de igualdad y los planes LGTBI. Son problemas estructurales que requieren soluciones estructurales. Papel en los despachos de la administración andaluza ya hay suficiente; lo que falta es que se convierta en acción concreta, con transparencia y compromiso.

Lo que está en juego, y por qué CCOO

Todo esto ocurre en un momento político que no podemos ignorar. Lo que antes venía envuelto en lenguaje de eficiencia presupuestaria llega hoy con otra cara: la que niega que los problemas sociales sean colectivos, la que dice que la pobreza es una elección o que la violencia de género es un asunto privado, la que criminaliza a las personas migrantes mientras necesita su trabajo y desacredita a quienes trabajan en lo público llamando privilegio a un derecho laboral. Bajo fórmulas como la «prioridad nacional» lo que se propone es que los derechos dejen de ser universales; pero cuando un derecho deja de ser universal, deja de ser un derecho y se convierte en un privilegio que se reparte según criterios de pertenencia.

Frente a eso, CCOO no es una opción entre otras: es una alternativa con historia, con valores, con mirada de clase y de género. Llevamos décadas sabiendo que los derechos no se defienden solos, que la organización colectiva es la única forma duradera de conquistarlos y mantenerlos, y que las personas trabajadoras no somos un segmento electoral: somos la parte de la sociedad que sostiene todo lo demás.

Lo que nos toca hacer

Quienes trabajamos en los servicios públicos de la Junta de Andalucía, sea cual sea la forma jurídica de nuestro contrato, no somos un colectivo aparte de la clase trabajadora ni de la ciudadanía a la que servimos. La lucha por la equiparación salarial, por los catálogos de puestos, por la negociación colectiva real en cada entidad, por la estabilización del empleo y por el reconocimiento de la carrera profesional no son batallas separadas de la defensa de los derechos de la ciudadanía: son la misma batalla. Y quien intente separárnoslas está haciendo un favor a quienes quieren debilitarnos a las dos a la vez.

Los derechos no se ejercen solos. Necesitan instituciones capaces de hacerlos efectivos, con medios suficientes y con personal que pueda hacer bien su trabajo. Sin eso, los derechos son papel... y el papel, ya lo sabemos, no cuida a nadie.

Plenario del Sector Autonómico de Andalucía

Cerca de 70 delegadas y delegados analizaron los retos de la próxima etapa en el Plenario celebrado el 16 de junio en Mollina, Málaga.



Las delegadas y delegados representan al personal laboral, funcionario y del sector público instrumental de todas las provincias de la comunidad autónoma. Participaron, además, **José Páez de la Secretaría de Políticas Públicas y Gabinete de FSC-Andalucía** y **Ernesto Angulo, Secretario General del Sector Autonómico Estatal**.

La reunión ha servido para realizar un análisis de la situación actual del sector, compartir experiencias sobre la acción sindical desarrollada en los diferentes centros de trabajo y abordar los principales retos que afrontarán las trabajadoras y trabajadores de la Administración Autonómica durante la próxima etapa.

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

Estado de la Negociación del VII Convenio

En el Plenario de Mollina se expusieron los objetivos marcados en 2025 y se han definido los futuros objetivos de comunicación, recursos humanos, lucha por el empleo público, la negociación y recuperación de derechos.

En el Grupo de Trabajo creado se informó, debatió y se consensuaron distintos temas actualmente negociados o en negociación.

1. Concurso de traslado abierto y permanente.

Convocada la 1ª ONC, la fase de baremación se debe finalizar en septiembre. Estamos representados en la Comisión de baremación y por tanto, cualquier consulta puede hacerse llegar para pedir respuesta a la Comisión. Los

plazos establecidos en la convocatoria por ahora son realistas y podrían cumplirse perfectamente.

2. Ayudas de acción social.

Las ayudas se recuperarán según un calendario 2026-2030. Las convocatorias en 2026, algunas ya publicadas, serán para víctimas de violencia de género, atención a personas con discapacidad, por defunción de empleada/o público y alquiler de vivienda. No ha existido ningún tipo de negociación sobre el orden de recuperación de las ayudas, son estas y no otras en 2026, por decisión unilateral de la Junta de Andalucía. CCOO ha manifestado su disconformidad con los requi-

Plenario Personal Laboral (CONTINUACIÓN)

sitos a cumplir en las ayudas de alquiler que intuimos que llegarán solo a unos pocos, cuando el problema del alquiler actualmente es grave llegando incluso, a obligar a las personas a renunciar a contratos.

4. 20% plazas adicionales

Las convocatorias de acceso 2022/23 ya están finalizadas en todos los grupos excepto el Grupo V e incluyen un 20% de plazas adicionales. Es importante tener en cuenta y revisar las personas que pueden verse incluidas en estos listados para informarlas de qué es y cómo puede afectarles ya que estamos detectando que al ser la primera convocatoria que incluye estas plazas adicionales hay un desconocimiento general sobre este cupo.

Si quieres consultar nuestra [Guía sobre plazas adicionales](#) **PINCHA AQUÍ**

5. BUC y ACCESO

Ya tenemos publicado el Reglamento de Bolsa. Las previsiones de actualización son inminentes y la nueva apertura irá unida al acceso 2024/25. Respecto al tema concreto de justificación de méritos, hemos realizado petición de revisar e incluir alternativas al contrato para justificar la experiencia laboral.

Se plantearon los problemas que se están generando por las incorporaciones de personal de turno con discapacidad intelectual, entendiéndose que no se trata de restringir un derecho sino de intentar buscar una solución que equilibre el derecho laboral de este personal con el funcionamiento de los centros. La Administración ha propuesto tener en cuenta en la evaluación de desempeño la ayuda a la inclusión y adaptación a su nuevo puesto de estas personas por parte sus compañeras/os. En el plenario se decidió debatir propuestas y trasladarlas por escrito a la Dirección General de Función Pública.

6. VII Convenio Colectivo: Previsión, Evaluación y Carrera.

El Acuerdo publicado sobre el desarrollo e implantación de evaluación del desempeño (ED) y carrera horizontal (CH) incluía también la negociación de otros compromisos como recuperación de ayudas de acción social, etc..., entre los que se encontraba la negociación del VII Convenio Colectivo. Por tanto, para poder aprobar ED y CH una vez negociados, aunque para el personal funcionario simplemente debe publicarse un Decreto, en el caso del personal laboral debe incluirse la aprobación de un nuevo Convenio completo.

Podemos a día de hoy decir que, este VII Convenio está bastante avanzado y la previsión es que su aprobación (incluyendo ED y CH) se produzca en 2026, sin embargo, en todo caso, desde CCOO no permitiremos que en caso de retraso del Convenio quede retrasada también la implantación de ED y CH, por lo que ya hemos solicitado que si no se ha aprobado en 2026 el Convenio íntegro se publique la evaluación y carrera como parte del actual.

En cuanto a los requisitos de tramos y encuadramiento inicial, es igual al procedimiento en personal funcionarios. El encuadramiento será inicialmente por antigüedad en el grupo a través de una solicitud y a partir de ahí, se irán consolidando los distintos tramos según los factores que cada grupo y tramo necesite y que se sabrán de antemano.

Respecto al abono de ED y CH, al igual que los funcionarios/as se incluye una cláusula para el abono con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2026, por lo que, aunque el personal funcionario lo tenga ya en vigor y por tanto se le retribuya antes posiblemente, el derecho económico será desde el mismo día en ambos.

PERSONAL FUNCIONARIO

CCOO A la ofensiva por los derechos del personal funcionario de la Junta

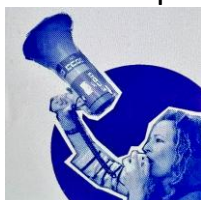
En el Plenario del sector autonómico de CCOO-FSC Andalucía, se hizo balance de lo trabajado y avanzado hasta el momento y se acordaron medidas para salir con fuerzas renovadas a la conquista de nuevos derechos.

Los delegados y delegadas de toda Andalucía tuvimos ocasión de reflexionar y debatir sobre la situación de los servicios públicos que presta la Administración General de la Junta de Andalucía y personal funcionario que los hace posibles.

Para personal funcionario, CCOO parte de la jubilación de la compañera Charo Madueño y del compañero Alejandro Fuentes, piezas fundamentales imposibles de sustituir, y a quienes trasladamos el mayor reconocimiento por su esfuerzo y dedicación. La incorporación de Laura Marín ha sido la renovación parcial del equipo.

Del último Congreso de CCOO, este sector salió con unos objetivos claros de mejora de las condiciones del personal funcionario y unas acciones definidas para lograrlos, siempre desde la transversalidad de género y la perspectiva de clase, alejada del corporativismo excluyente, reduccionista y negacionista (de todo el personal que no es funcionario) que caracteriza a otros sindicatos.

En este plenario, hemos repasado lo realizado y establecido los próximos pasos. Así, en el interno, se ha decidido reforzar la formación de delegadas y delegados y aumentar su participación junto a la de la afiliación en las decisiones sobre algunos temas. En la acción sindical, se ha fijado como prioritario:



- Informar, formar y actuar ante el inicio de los nuevos sistemas de **carrera horizontal** y **evaluación del desempeño**, empezando por los problemas que se están detectando en encuadramiento inicial.
- Continuar con la lucha por la plena implantación de la modalidad de **teletrabajo**.
- Profundizar en la oposición al nuevo sistema de **acceso para personal funcionario**, especialmente en lo relativo al periodo de prácticas como parte del proceso selectivo.
- Denunciar la **falta de reciprocidad** dentro de la Junta de Andalucía, en relación con el personal docente y estatutario del SAS.
- Seguir realizando aportaciones significativas en la Mesa Sectorial.
- Mantener la respuesta rápida y directa a las consultas y comentarios recibidos en el correo autonómico corporativo, que se ha convertido en un método de comunicación directo, próximo y efectivo para recoger asuntos candentes.

Nuestros delegados y delegadas salen de este plenario con ánimo reforzado para la reivindicación de los derechos del personal funcionario, del conjunto de la plantilla de la Junta de Andalucía y de la mejora de la calidad de unos servicios públicos que son de todas y todos y por los que damos lo mejor de nosotros y nosotras mismas, sindical, profesional y personalmente.

SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

Nuevo Plan de Trabajo para el Sector Público Instrumental

Un impulso desde el sector.



Durante el Plenario del sector de administración autonómica en Mollina, se compartió y expuso el nuevo plan que desde el sector hemos elaborado en todo lo referente al Sector Público Instrumental (en adelante SPI).

El Plan utiliza una metodología que combina la participación activa, la negociación, la evaluación periódica, la flexibilidad y el uso de herramientas digitales, evidenciando un enfoque estratégico integrado orientado a la adaptación y al fortalecimiento de la acción sindical y la negociación colectiva del SPI en su conjunto.

Uno de los retos centrales del plan es la homologación salarial del personal del SPI con el resto de empleados/as públicos. En este sentido, se propone una estrategia basada en la presión para lograr un incremento presupuestario y continuar con la negociación colectiva. Igualmente, el plan promueve la evaluación del desempeño y la carrera profesional, garantizando el respeto

por los derechos adquiridos y evitando la pérdida de otros consolidados en el sector público como la antigüedad.

El plan también destaca la importancia de homologar condiciones laborales, incluyendo jornada, permisos o acción social, con el resto del personal público. Ante bloqueos como el del teletrabajo por parte de la Administración, se plantea la negociación activa, con la posible movilización si las vías dialogadas no prosperan.

La elaboración de una plataforma reivindicativa participativa y la puesta en marcha de campañas de afiliación y sensibilización son otros pilares del proyecto, destinados a incrementar la movilización sindical y fortalecer la base de afiliación en las entidades del SPI.

En el grupo de trabajo creado durante el plenario y exclusivo del SPI, donde participaron delegadas/os de las diferentes provincias y entidades presentes, se consensuaron y aportaron una serie de temas objetivo que además de los que ya incluye deben constar en el mismo, como son: comisiones de salud laboral, jubilación parcial en los convenios, catálogos de puestos de trabajo... Además de otros temas que incluye el plan y necesitan de trabajo urgente: protocolos jurídicos a disposición de los delegados/as del SPI, diferentes metodologías de trabajo respecto al SPI en las distintas provincias, mejorar la estrategia de Planes de Igualdad y LGTBIQ+, revisando la normativa.

SITUACIÓN PLAN DE IGUALDAD DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

*A día de hoy, en la Administración General de la Junta de Andalucía disponemos del **I Plan de Igualdad 2023-2027**, ratificado por Acuerdo de 24 de octubre de 2023, del Consejo de Gobierno, tras su aprobación por la Comisión Negociadora del citado Plan, el 6 de julio de 2023.*

ANTECEDENTES LEGALES

- Planes Estratégicos para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, 2010-2013 y 2022-2028 y marcan los objetivos y líneas de los poderes públicos en Andalucía.
- Modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Así, su artículo 7 pasó a obligar a cada Consejería (y sus agencias y entes instrumentales) a elaborar y aprobar sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplaran las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, y que serían evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas.
- Ley 5/2023 de 7 de junio de la Función Pública de Andalucía.
- Plan Estratégico de los Recursos Humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía, 2023-30 (tras la pandemia se pospuso su aprobación y años de vigencia).
- Estatuto Básico del Empleado Público: DA 7.
- Reales Decretos 901 y 902/2020.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, se aprobó el **I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027**, cuyos objetivos y actuaciones se alinean con el Plan Estratégico 2022-28. Y se aplica a personal funcionario (tanto de carrera como en interinidad), el personal laboral (fijo, indefinido no fijo y temporal) incluido en el ámbito del VI Convenio Colectivo del Personal laboral y el personal eventual que preste sus servicios en las diferentes Consejerías, Consejos, Agencias

Administrativas y de régimen especial tanto a nivel central como periférico.

EXIGENCIA SINDICAL

Para CCOO es fundamental la implantación de planes de igualdad en todas las empresas y administraciones, la igualdad es eje principal de la acción sindical de CCOO y desde el 12 Congreso Confederal (2021), queda plenamente incorporada.

Se comenzó a negociar en 2009 desde el área pública de CCOO y el resto de la parte social y con el IAM como ente asesor. En esas negociaciones se consiguieron los permisos en caso de enfermedad grave de hija o hijo. La negociación se suspendió en 2017, por lo que se trasladó una protesta a la Junta en Mesa Sectorial.

Tras los Reales Decretos de igualdad de 2020, el 15/10/2020 se presentó un escrito a la DG de Función Pública reclamando la negociación perdida. Ante la falta de interés político, se interpuso denuncia en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que el 03/02/2021 dio la razón a CCOO y obligó a la Junta al inicio de las negociaciones. La Junta previó un grupo de trabajo, pero CCOO se opuso porque la ley exigía un procedimiento concreto y reglamentado de negociación, con una Comisión, que como tal comienza su actividad



Si quieres consultar más documentación sobre los planes de igualdad:

[**PINCHA AQUÍ**](#)

Plenario Plan de Igualdad (CONTINUACIÓN)

el 04/02/2022.

Por tanto, y con todos los retos pendientes, CCOO y especialmente las mujeres que han liderado toda esta labor, pueden llevar la cabeza bien alta en cuanto al papel que han desempeñado en el Plan de Igualdad. Nos toca estar a su altura.

METODOLOGÍA

Aunque la Administración no lo entienda, un plan de igualdad no es un plan estratégico.

Sin embargo, en su elaboración se ha seguido la metodología definida por el IAAP para los planes estratégicos y se ha contado con la participación sindical a través de una Comisión de Negociación paritaria. Tras su aprobación, la Comisión Negociadora pasó con la misma composición a ser Comisión de Seguimiento.

DE DÓNDE PARTIMOS

- Plantilla feminizada (mayoría de mujeres). Aunque dependiendo de los niveles, especialmente en personal laboral, hay segregación horizontal (Ej.: grupo V: conductor vs. Limpiadora). En 2019 el personal funcionario en los niveles 12 a 14 era mayoritariamente femenino (70%) y en laborales ocurría lo mismo en el grupo V (70/30).
- A nivel de sector, si bien este plan es para la Administración General, no podemos dejar de mencionar al sector público instrumental. Nosotros sí creemos en la **transversalidad** de género. Hay agencias como la AACID (Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo) o la empresa pública SANDETEL (Sociedad Andaluza para el Desarrollo de la Telecomunicaciones) que ya tienen plan de igualdad y otras como el SAE que lo están negociando.

Tras un análisis de la situación de partida, tomando como referencia datos de los años precedentes, se realizó un diagnóstico. En base a este diagnóstico, se identificaron lo que se ha

llamado **PNR: Problemas, Necesidades y Retos**. Para dar solución a los PNR, se formularon 14 objetivos estratégicos, que deberían alcanzarse mediante **programas** (de actuación), divididos a su vez en **proyectos** a desarrollar (acciones a llevar a cabo). Con el fin de conocer en qué medida se está ejecutando el Plan, se diseñaron **indicadores**. Los **objetivos estratégicos** trazados en 2023 son:

- OE1. Reducir la brecha de género en el acceso a los puestos de mayor nivel de la Junta de Andalucía.
- OE2. Aumentar el número de mujeres que acceden a cuerpos relacionados con las diversas ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas.
- OE3. Aumentar el número de hombres que acceden a cuerpos relacionados con el ámbito de la Salud, Servicios Sociales o la Educación.
- OE4. Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.
- OE5. Avanzar en las medidas de conciliación de la Administración General de la Junta de Andalucía.



- OE6. Conseguir que la conciliación no sea un freno para la carrera profesional.
- OE7. Mejorar la percepción de las políticas de igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- OE8. Contar con una estructura de unidades de género más cualificada y formada.
- OE9. Conseguir que el personal de la Administración General de la Junta de Andalucía sea consciente de las desigualdades de género.
- OE10. Contar con suficientes datos y de calidad para poder analizar las desigualdades de género en la Administración General de la Junta de And-

Plan de Igualdad (CONTINUACIÓN)

lucía.

- OE11. Contar con un sistema único e interoperable para registrar y consultar los datos indicativos de la existencia de desigualdad, violencia y acoso.
- OE12. Mejorar el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
Respecto de este objetivo, hay que decir que CCOO ha denunciado nuevamente ante la Inspección de Trabajo la falta de protocolos diferenciados para el acoso sexual y por razón de sexo, por una parte, y de acoso laboral por otra. Poderosos argumentos de hecho y derecho fundamentan esta denuncia, como los plazos diferentes de los procedimientos o la prohibición expresa de mediación en los casos de violencia machista y sexual.
- OE13. Garantizar la protección y atención en el ámbito laboral de toda víctima de violencia de género.
- OE14. Garantizar la igualdad en situaciones de discriminación múltiple o interseccional.

Para cumplir estos objetivos, se diseñaron **12 programas**:

1. Recluta talento.
2. Mentoría para el liderazgo de las mujeres.
3. Sensibilización sobre políticas de igualdad de género.
4. Institucionalización de la igualdad de género, mediante el refuerzo de las unidades de igualdad de género.
CCOO se ha reiterado en que las unidades no están en la RPT, y que el hecho de que haya personas que ejerzan las funciones de estas unidades no suple la carencia de su metodología, coordinación y transparencia.
5. Registro, consulta y obtención de datos en materia de seguridad y salud laboral.
6. Sensibilización en diversidad sexual y de género.
Ya CCOO reclama en las Mesas Sectoriales que los temarios incluyan la normativa que se refiere a LGTBIQ+.

7. Automatización del protocolo de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación.
8. Implantación de medidas de conciliación compatibles con el desarrollo de la carrera profesional.
9. Automatización de datos frente a las carencias detectadas, para medir las posibles desigualdades.
10. Nuevas líneas de acción social para víctimas de violencia de género.
11. Construcción de un registro retributivo.
12. Regulación del teletrabajo.

Un programa puede responder a uno o más objetivos estratégicos. Para llevar a cabo los programas, a estos se les han asignado unos objetivos (concretos) e indicadores de dos tipos. Los indicadores de **contexto**, vinculados a los objetivos estratégicos y que nos ayudan a conocer la situación de partida. Los indicadores de **resultado** se establecen para medir si se han conseguido los objetivos concretos y específicos. Por último, los indicadores de **realización** miden si se ejecuta o no una acción. No se especifican los indicadores de **impacto**, los que miden cómo ha cambiado o influido el plan en la población.

Actualmente, nos encontramos en una fase de evaluación intermedia, y posiblemente las conclusiones de las evaluaciones intermedias y la final, serán la base del siguiente plan.

La última reunión de la Comisión negociadora de seguimiento ha tenido lugar el 23 de marzo y en ella se ha presentado el borrador de informe de seguimiento del plan en 2025.

De nuestro conocimiento del plan dependen las aportaciones que vamos a seguir realizando.

De este informe deducimos situaciones “escandalosas”, ya que se marcan con porcentajes de realización acciones que no están completas o cuyo indicador era una pregunta que se respondía con “sí” o “no”.

IGUAL DA, NO, IGUAL NO DA, IGUALDAD.



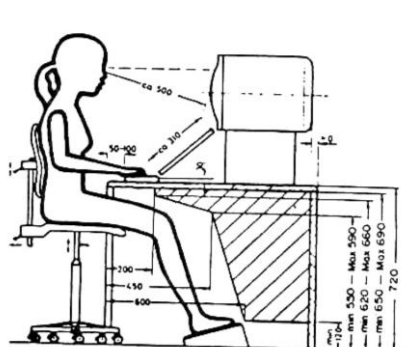
La Salud Laboral y la Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

En el sector Autonómico de la Administración General para la Junta de Andalucía (AGJA) estos dos temas se pueden desglosar en 4 bloques principales.

1.- Movilidad por razones de salud del personal funcionario y laboral.

Desde septiembre pasado se han incorporado **médicos del trabajo** que valoran los expedientes de forma conjunta con un médico de la inspección sanitaria. Esta era una demanda que planteamos desde CCOO. Las primeras valoraciones de los asesores de medicina del trabajo proponían una adaptación previa del puesto de la persona solicitante y si no era posible implantar las limitaciones entonces, se le reconocía la movilidad. Con ello, al retraso que se venía soportando por la cantidad de expedientes pendientes de valoración, se le añadía el tiempo requerido para proceder al informe de aptitud (emitido por el Centro de PRL), que además precisa que la persona no se encuentre en situación de Incapacidad Transitoria (IT).

Afortunadamente existe un cambio de rumbo que está agilizando las resoluciones favorables. No obstante, sigue siendo necesario simplificar el procedimiento, y los tiempos de tramitación, priorizar la protección de la salud de las personas trabajadoras y extender este modelo al **personal del sector instrumental**, creando órganos de valoración especializados y favoreciendo una mejor coordinación entre los representantes de prevención.



2.- Reconocimiento de Pluses de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad.

El elevado número de expedientes pendientes y su creciente judicialización han convertido este procedimiento en un importante cuello de botella. Como propuesta, CCOO defendemos que estos complementos estén vinculados al puesto de trabajo y no a la persona que lo desempeña, garantizando así su reconocimiento automático cuando concurren las condiciones que lo justifican. Mientras no se produzca esta reforma, se plantea continuar impulsando las reclamaciones administrativas y judiciales.

3.- Protocolos vigentes en la AGJA.

- **Protección a las empleadas públicas de la JA víctimas de violencia de género**
- **Prevención y actuación ante situaciones de violencia externa en el trabajo**

Incluye a personal funcionario en Administración General, Instituciones, Agencias Administrativas y de Régimen Especial de ella dependientes, y personal laboral VI CC.

Nuestra propuesta de actuación va encaminada a la divulgación y concienciación en el uso del procedimiento en casos de violencia externa, aunque sean considerados leves o insignificantes por el personal. *“Si no se denuncia, no ha existido.”*

- **Prevención y actuación en casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación**

La propuesta de implantación del nuevo protocolo se ha desestimado por parte de la Administración en el Comité Sectorial de Seguridad y Salud. Los 200 casos que

.Salud laboral y PRL (CONTINUACIÓN)

tienen registrados no lo consideran un dato lo suficientemente relevante como para plantearse el desarrollo y aplicación del II Protocolo.

Nuestra propuesta es fomentar y exigir la negociación del II Protocolo de acoso que contempla considerables mejoras sobre el actual. Entre ellas, la creación de nuevos puestos que le den un carácter más profesional y garantista a este tipo de procedimientos.

- Por otra parte, exigimos la elaboración y aplicación de un procedimiento de actuación ante fenómenos climáticos adversos.
- Plan Nacional contra el Radón.
Actualmente su aplicación está en fase de adquisición de los medidores para su posterior distribución en los lugares que se determinen candidatos para realizar mediciones.

4.- Estructura Preventiva

Hay que poner de manifiesto las importantes **carencias de la estructura preventiva** de la Administración. Existe un elevado déficit de personal técnico en prevención, especialmente en medicina del trabajo, donde apenas están ocupados algo más de un tercio de los puestos previstos. Algunas consejerías y organismos carecen incluso de personal técnico especializado, como ejemplo Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, Delegación Territorial de Inclusión Social de Huelva, y una infra ocupación en todas las Delegaciones Territoriales de Desarrollo Educativo.

Todo ello dificulta el cumplimiento de obligaciones básicas como la evaluación y actualización de los riesgos laborales. Consideramos imprescindible reforzar los recursos humanos destinados a prevención y exigir un compromiso real de la Administración con el desarrollo de una auténtica cultura preventiva en toda la Junta de Andalucía.

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

CCOO valora la propuesta del Ministerio de Educación de modificación del RD de requisitos mínimos de centros, pero debe ser más ambiciosa y rápida en su aplicación

Hemos conseguido que el Ministerio asuma nuestra propuesta del 4/6/8 alumnos y alumnas por educador/a en Infantil 0-3.

Esto es un gran éxito de las movilizaciones. El único *pero* es que plantean que sea progresiva, iniciándose en el el curso 27/28 y finalizando en el 29/30. En segundo ciclo de Infantil y en Bachillerato también se propone bajar la ratio, a 20 y 30 respectivamente, y se plasma aquí también 22 en Primaria y 25 en Secundaria tal y como aparece en el proyecto de Ley.

CCOO pide medidas más ambiciosas y ágiles, incluyendo que todo el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo cuente doble a efectos de ratio en todas las etapas y enseñanzas, asegurar que todas las necesidades y dificultades estén asociadas a la dotación de apoyos especialistas.

En la propuesta aparece también la adecuada climatización de los centros. Era imprescindible que se incluyera pero se deben abordar las medidas para que todas las administraciones la apliquen de forma urgente.

Seguiremos presionando al Ministerio para mejorar la propuesta y su calendario de aplicación.



Jornadas de CCOO sobre Carrera y Evaluación que recorren Andalucía I

El pasado 23 de junio, en CCOO Huelva se celebraron las jornadas sobre evaluación del desempeño y carrera horizontal que tratan de explicar el recientemente aprobado Decreto 91/2026 a afiliación y público en general.

Esta norma viene a desarrollar previsiones de la Ley de Función Pública de Andalucía de 2023, y se va a convertir en fundamental para la nueva configuración de la carrera del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía. Tiene calado a nivel administrativo y retributivo, ya que se sustituye el complemento de productividad por el de desempeño y crea el de carrera profesional. Su aprobación se ha acompañado de acuerdos de Mesa General y Sectorial con importantes previsiones económicas.

Actualmente, se está llevando a cabo la negociación de la incorporación de este decreto al VII Convenio, para su aplicación al personal laboral. El personal del sector público instrumental será objeto de lo dispuesto en él cuando quede incorporado en sus respectivos convenios colectivos.

Los mecanismos de evaluación y los elementos que forman la carrera pueden resultar complejos, y el sector autonómico de la FSC Andalucía ha considerado imprescindible informar en todas las provincias que así lo solicitan de la implantación y efectos de este nuevo modelo.

Así, Huelva se ha unido a las sesiones que comenzaron en Granada el 21 de febrero impartidas por el responsable de personal funcionario del sector autonómico, Juan Antonio Perles, y Laura Marín, miembro del equipo de coordinación. En ellas se proporciona una información actualizada y se plantean dudas sobre estos temas. Entre los y las asistentes había **personal funcionario, laboral y del sector público instrumental**, que participó con sus opiniones y preguntas tanto on line como presencialmente.



La jornada, amparada por el **permiso por razones de formación** de la Instrucción 3/2019, se desarrolló de 9 a 14 horas y fue clausurada por la Secretaria General del Sindicato Provincial de la FSC, Mari Sol Tortosa.



Canales de Telegram del Sector Autonómica.

Os recordamos que tenemos 4 canales en Telegram:

- Uno genérico: <https://t.me/AutonómicoAndaluciaFSCCCOO>
- Uno del SAE: https://t.me/SAE_CCOO
- Y dos en Jaén, uno de personal funcionario y otro de personal laboral: <https://t.me/CCOOJaenFSCautonomica>
<https://t.me/laboralesjaenJA>

Jornadas de CC OO sobre Carrera y Evaluación que recorren Andalucía II

Jornada sobre Evaluación del Desempeño y Carrera Horizontal celebrada en Granada.

El pasado 23 de junio se celebró en Granada una jornada formativa dirigida a las delegadas y delegados sindicales, centrada en la Evaluación del Desempeño (ED) y la Carrera Horizontal (CH) del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

La sesión tuvo un marcado carácter práctico, combinando el repaso de los conceptos esenciales de la nueva regulación con la resolución de casos reales y la realización de ejercicios aplicados.

Entre los contenidos abordados destacaron la preparación de la entrevista inicial y la entrevista final de evaluación, haciendo especial hincapié en la definición de objetivos claros, medibles y evaluables, así como en las garantías que deben presidir todo el proceso.

Asimismo, las personas asistentes pudieron realizar el cálculo individualizado de su propia carrera horizontal, analizando de forma práctica los distintos factores valorables, los períodos computables y la incidencia de las diferentes situaciones administrativas.

Durante toda la jornada se puso de manifiesto el papel fundamental de la acción sindical para garantizar que los procesos de evaluación del desempeño se desarrollen con objetividad, transparencia y seguridad jurídica, así como para asesorar y acompañar a las personas trabajadoras en el ejercicio de sus derechos.

El interés mostrado por las personas asistentes confirma la necesidad de continuar impulsando este tipo de iniciativas formativas, que dotan a la representación sindical de herramientas prácticas para afrontar con solvencia la implantación del nuevo modelo de ED y CH.

La jornada ha sido presentada por Juana Garrido, Secretaria de Organización de FSC Granada. Los ponentes han sido Pepe Páez de la Secretaría de Políticas Públicas y Gabinete de FSC-Andalucía, Julián Hermoso coordinador del sector autonómico de Jaén y Mari Paz Cobo, responsable de personal funcionario de Jaén.



Teletrabajo en la Junta: el cuento de nunca acabar

CCOO, en unidad de acción con ISA, seguimos presionando: la resolución anunciada por el Secretario General de Administración Pública (SGAP) no resuelve los problemas ni acerca la entrada en vigor del Decreto.

Llevamos meses redoblando los esfuerzos para lograr avances en materia de teletrabajo. Aunque la situación es de sobra conocida, cabe hacer un pequeño recopilatorio:

- En 2012, CCOO puso sobre la mesa su primera propuesta para regular el teletrabajo, sin que la Junta reaccionara.
- Casi una década después, la pandemia obligó a una regulación provisional de urgencia, vigente a día de hoy.
- En julio de 2024 culminó la negociación de un decreto de teletrabajo, en desarrollo de la ley de Función Pública de Andalucía. Mejoraba algo la situación respecto de la pandemia, pero dejaba a Andalucía entre las administraciones más restrictivas.
- En abril de 2026, y tras numerosas preguntas en todas las Mesas de negociación, Función Pública aclara que el decreto de teletrabajo no se aprobaría antes de septiembre. Ante las presiones sindicales y la proximidad de las elecciones autonómicas, el SGAP propone la adhesión a un acuerdo a los sindicatos de Mesa Sectorial y Comisión de Convenio, inconcreto y autojustificativo del retraso sufrido. La propuesta era una “homogeneización” de la aplicación de la regulación vigente, pero sin especificar en qué consistiría. CCOO no lo suscribió, precisamente por esa falta de contenido concreto, entendiendo que otorgar “un cheque en blanco” a la Administración era más una irresponsabilidad que un impulso a la mejora de la situación del personal.
- La Administración se comprometió a presentar en unos días el texto de la homogeneización, pero tras no hacerlo, ISA y CCOO lanzan en junio una campaña de recogida de firmas exigiendo a Función Pública la aplicación sin más demoras, de las medidas para satisfacer las principales reivindicaciones del personal.
- Coincidiendo con la puesta en marcha de la campaña y la recopilación exitosa en horas de cientos de firmas, los sindicatos que sí se adhirieron a la propuesta de la Admón. anuncian en prensa la próxima publicación oficial de una resolución del SGAP. A día de hoy, no se ha hecho público el contenido de esa resolución, aunque la Junta y esas organizaciones sindicales apuntan a igualar ciertas condiciones para quienes ya tienen teletrabajo. De nuevo, los principales problemas se quedan por el camino.



Con este cronograma, es más que evidente la falta de voluntad política para regular el trabajo en condiciones adecuadas; a estas alturas, pase lo que pase, el desastre está consumado: dos años sin publicar el decreto negociado, cuando se publique tendrá una moratoria de 6 meses para su entrada en vigor, y cuando entre en vi-

Teletrabajo (CONTINUACIÓN)

gor será de los más cicateros en las Administraciones Públicas.

Así las cosas, mantenemos la presión y nuestras reivindicaciones fundamentales:

- 2 días de teletrabajo ya. 40% de teletrabajo en la exclusiva como mínimo.
- Acceso a teletrabajo para quienes actualmente están excluidos.
- Justificación del trabajo realizado en esta modalidad en igualdad de condiciones que la modalidad presencial.
- Flexibilidad horaria en teletrabajo.
- Modificación de la Disposición Transitoria Tercera del borrador de Decreto, para que entre en vigor en cuanto se publique en BOJA.

Mantendremos nuestra postura en estos puntos y animamos a todo el personal a seguir apoyando la recogida de firmas, y si la Junta sigue sin resolver los problemas, anunciaremos nuevas acciones de protesta en unidad de acción. Estamos abiertos al diálogo, pero no vamos a aceptar más rebajas, retrasos e incumplimientos.

No olvides que sigue activa nuestra campaña de recogida de firmas por el teletrabajo, firma [aquí](#).



CCOO denuncia a la Junta por negar protocolos para acoso laboral y sexual diferenciados

CCOO ha denunciado ante la Inspección de Trabajo a la Junta de Andalucía por negarse a aprobar protocolos diferenciados para el acoso laboral y por otro, para el acoso sexual y por razón de sexo. La normativa estatal en materia de igualdad exige que el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo forme parte del Plan de Igualdad y se negocie de manera independiente, criterio que también respalda una sentencia de la Audiencia Nacional.

Mantener ambos procedimientos en un único protocolo dificulta la gestión de los casos, ya que responden a realidades y procedimientos distintos: el acoso laboral contempla evaluaciones psicosociales y puede incluir mediación, mientras que el acoso sexual y por razón de sexo afecta a derechos fundamentales, debe resolverse en un plazo máximo de 30 días y no admite mediación.

El actual Comité Provincial de Investigación Interna está integrado por personal con formación en prevención de riesgos, régimen jurídico, ergonomía y psicología, pero no se exige experiencia específica en perspectiva de género, lo que puede afectar a la investigación y perjudicar a la víctima.

Por ello, esperamos que la Inspección de Trabajo inste a la Junta a adaptar sus protocolos a la normativa vigente.

PERSONAL FUNCIONARIO

El dispositivo INFOCA, en situación límite: la falta de personal pone los montes y espacios naturales en riesgo extremo

La campaña de alto riesgo de incendios ha comenzado con una realidad preocupante: cada vez hay más territorio que cubrir, más presión sobre el personal en activo y menos efectivos disponibles sobre el terreno.



CCOO lleva denunciando años la grave situación que atraviesa el dispositivo INFOCA en toda Andalucía, ante la falta de personal de Agentes Medioambientales y Celadores Forestales, dos colectivos esenciales para la vigilancia, detección, coordinación y seguimiento de los incendios forestales.

Esta situación no es nueva, pero en 2026 se agrava al extremo por el efecto de las jubilaciones anticipadas derivadas de los coeficientes reductores, que está suponiendo la salida de alrededor de 190 agentes en Andalucía en un corto periodo de tiempo.

Para CCOO, los últimos conatos e incendios registrados en distintas provincias andaluzas, son una advertencia muy seria. En las últimas semanas se han producido intervenciones en las provincias de Málaga, Córdoba, Sevilla y Jaén. Que muchos de estos fuegos hayan podido ser estabilizados, controlados o extinguidos con rapidez no debe utilizarse como argumento de autocomplacencia. Al contrario: demuestra que la primera respuesta es determinante y que un conato puede convertirse en una emergencia mayor si el dispositivo no cuenta con personal suficiente.

Provincia a provincia, se constata un elevadísimo número de turnos descubiertos por falta de personal. En Málaga, por ejemplo, uno de cada tres turnos está sin cubrir, aumentando a cifras de entre el 43% y el 59% en los espacios naturales protegidos y zonas de especial sensibilidad, completado con un 60% de reducción de efectivos en el Centro Operativo Provincial del INFOCA. En otras provincias, la situación es similar. No se puede afrontar la campaña de incendios con cuadrantes incompletos y con personal obligado a asumir territorios y cargas de trabajo cada vez mayores.

CCOO recuerda que los Agentes Medioambientales y los Celadores Forestales no son personal accesorio dentro del INFOCA. Su papel es imprescindible en la vigilancia preventiva, la detección temprana, el conocimiento del territorio, la coordinación con otros medios, el seguimiento de los siniestros y la protección de los espacios naturales. Reducir su presencia en el terreno debilita el conjunto del dispositivo y aumenta los riesgos tanto para la población como para el propio personal de emergencias.

Desde CCOO se lo hemos dejado claro a la Administración: no se puede hacer más con menos. No se puede responder a la emergencia climática, al aumento de episodios de calor extremo y a campañas de incendios cada vez más complejas cargando más trabajo sobre quienes ya están sosteniendo el servicio con enorme profesionalidad y compromiso.

La Administración andaluza conocía desde hace

El dispositivo INFOCA (CONTINUACIÓN)

años el impacto que iban a tener las jubilaciones anticipadas. Por tanto, no estamos ante un problema inesperado, sino ante una falta de planificación y de cobertura de plazas. Las mejoras tecnológicas, los nuevos sistemas de comunicación o la reorganización interna pueden ayudar, pero no sustituyen la presencia de personal suficiente en el territorio.

Por eso, CCOO exige medidas urgentes e inmediatas:

La cobertura inmediata de los turnos y vacantes existentes.

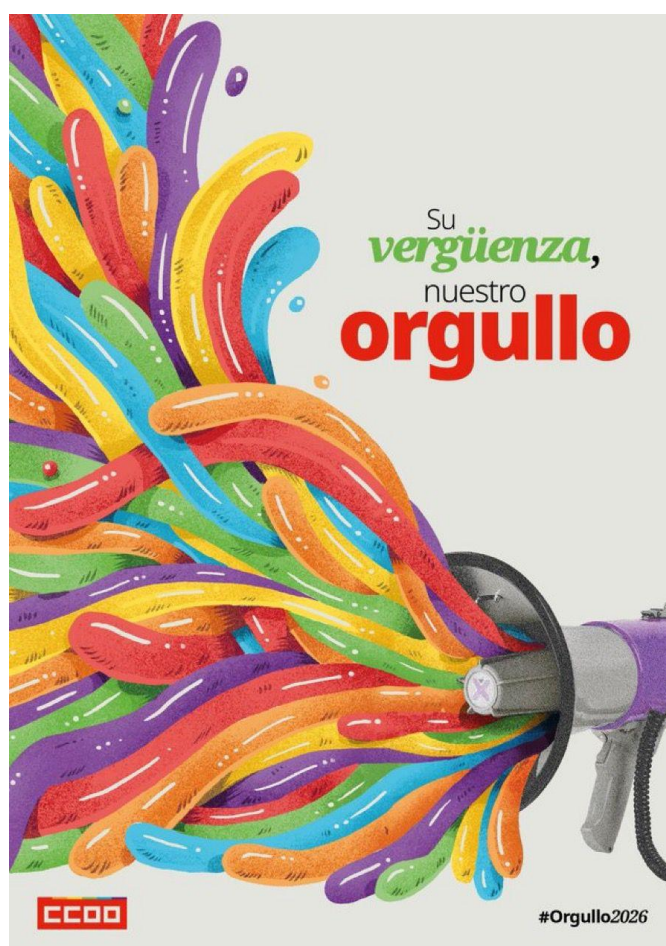
- La incorporación urgente del personal pendiente del 20% adicional previsto en la Ley de Función Pública de Andalucía. La detracción posterior de estas plazas en las futuras OEPs no deben recaer sobre este cuerpo, dada la necesidad extrema.
- La agilización de llamamientos de personal interino de Agentes Medioambientales.
- La ejecución efectiva de las ofertas de empleo público pendientes, incluidas las plazas de Agentes Medioambientales y Celadores Forestales.
- El desbloqueo de la reclasificación profesional del colectivo de Celadores y Celadoras Forestales. La creación de plazas estructurales en la RPT para garantizar estabilidad, cobertura real del territorio y continuidad del servicio público.
- La evaluación inmediata de los riesgos laborales derivados de la sobrecarga de trabajo, el aumento de desplazamientos y la obligación de intervenir en zonas cada vez más amplias.

Para CCOO, defender el INFOCA es defender un servicio público esencial proteger nuestros montes, garantizar la seguridad de la población y cuidar a quienes se juegan la salud y la vida en la prevención y extinción de incendios.



Los incendios recientes nos recuerdan que el monte no espera, el fuego no espera y la ciudadanía tampoco puede esperar. La Junta de Andalucía debe actuar ya, reforzar las plantillas y abandonar la propaganda para afrontar la realidad de los datos.

CCOO exige planificación, contratación y cobertura real de plazas antes de que un conato se convierta en una tragedia evitable.



Se nos jubiló Alejandro Fuentes

Desde estas páginas queremos darle la enhorabuena a nuestro compañero Alejandro Fuentes, coordinador de agentes del sector autonómico andaluz, por su merecida jubilación y agradecer la cantidad de años que ha estado a disposición plena de CCOO para todo lo que se le ha requerido.

Alejandro ha colaborado activamente en la Ley estatal y andaluza de agentes de medio ambiente y sus regulaciones, ha estado vigilante de todas las injusticias que ha cometido y comete, la Administración con nuestro personal que participa en el INFOCA, y ha representado dignamente a CCOO en cuantas mesas, regulaciones y órganos de participación donde se le ha requerido. Un trabajo callado e intenso con muchas amarguras y pocos agradecimientos. A día de hoy sigue activo y vigilante por el colectivo y los que seguimos tendremos que esforzarnos por mantener su nivel de integridad e implicación.



MIL GRACIAS ALEJANDRO, DISFRUTA Y NO NOS OLVIDES



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