

MAYO 2026

CCOO
servicios a la ciudadanía
autonómica andalucía

Ciudadanía



Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía

autonómica-and@fsc.ccoo.es

CCOO no suscribe acuerdo con la Junta de Andalucía sobre el teletrabajo

Ante los constantes incumplimientos de la Junta sobre teletrabajo, emplazamos a que se remitan propuestas concretas, negro sobre blanco, que supongan un avance real y efectivo y a que la Administración tome medidas reales y concretas.



Llevamos largo tiempo denunciando el injustificado e injustificable retraso en la tramitación del Decreto de Teletrabajo. Hemos sido muy críticos desde el primer momento con este Decreto, que se terminó de negociar con los sindicatos en julio de 2024, y sigue sin ser publicado en BOJA casi dos años después. Mientras, seguimos con la regulación pac-

tada para la pandemia. Más de 40.000 empleados y empleadas del sector público siguen esperando que la Administración acabe esta tramitación eterna. Lamentamos que durante la tramitación de este Decreto se han visto previsiones incumplidas, retrasos reiterados, declaraciones lamentables del Consejero,

CONTENIDO

- Portada y pág. 2. CCOO no suscribe el acuerdo de Teletrabajo.
- Págs. 3. Personal Laboral. Nuevo reglamento de Bolsa Única.
- Pág. 4. Personal Laboral. 1ª ONC CAP 2026.
- Pág. 5. Personal Laboral. Huelga a nivel estatal en Educación Infantil 0-3 años.
- Pág. 6 y 7. Sector Público Instrumental. Sindicalismo de clase. Movilizaciones por el convenio único en el SAE.
- Pág. 8. Sector Público Instrumental. Andalucía Emprende: compromiso y unidad.
- Págs. 9 y 10. Personal Funcionario. CCOO denuncia desmantelamiento del cuerpo de agentes medioambientales.
- Pág. 11-13. INFO Mesas Sectoriales sobre modificaciones de RPT y sesión informativa. Trabajar sí, enfermar, no.
- Pág. 14. Teletrabajo del s. XX con ideas del s. XIX.
- .Pág. 15. 1 de Mayo.
- Pág. 16-17. Entrevista a Eva María Juan.
- Contraportada. Web tu salud no está en nómina. Observatorio del acoso sexual.

CONTINUACIÓN Teletrabajo

aplicación arbitraria y discriminatoria de la regulación vigente, negativas a implantar el teletrabajo en algunas partes de la Administración.

Para CCOO, lo que se esconde es una suma de incapacidad de gestión, rechazo a la modernización de determinados actores dentro de la Administración y desconfianza en el personal.

En Mesa Sectorial del 8 de abril de 2026 y Comisión de Convenio del día 10, la Administración anunció que aún estaban pendientes tres informes preceptivos, dejando claro que no era la prioridad del Secretario General de Administraciones Públicas publicar este Decreto. Los sindicatos de personal funcionario y laboral decidieron entonces actuar, en unidad de acción.

Tras la apertura de diálogo, entorpecido por la ocultación de documentos a los sindicatos y filtraciones interesadas a la prensa, la Administración anuncia la aprobación definitiva del Decreto en septiembre de 2026, lo que sumado a los 6 meses que recoge el Decreto para su entrada en vigor, lleva a la primavera de 2027 la plena aplicación de lo acordado en 2024. Tes años de retraso difíciles de justificar.

Nos han ofrecido negociar una instrucción que pueda “homogeneizar” la regulación actual de pandemia, mejorando la regulación hasta que el Decreto esté en marcha. Estamos abiertos al diálogo pero no podemos firmar nada con la Administración hasta saber lo que entienden por homogeneizar. ¿Van a abordarse los problemas principales del teletrabajo en la Junta? ¿O se van a dar meros retoques estéticos?

Tres sindicatos sí que han suscrito un acuerdo con la Administración, pero nuestro punto de vista es que es un error. ¿Por qué rechazamos este acuerdo?:

1- Se incluye una autojustificación por parte de la Junta de Andalucía del retraso en la tramitación del Decreto que no se corresponde con la realidad.

2- Los reiterados incumplimientos de la Administración en este tema y las formas con las que se está tratando este asunto dificultan la negociación.

3- Es innecesario para el proceso de negociación que va a llevarse a cabo. No acelera la tramitación del Decreto ni es imprescindible para abordar la denominada “homogeneización” del marco actual del teletrabajo.

4- La Administración no aclara en qué consiste esa “homogeneización”. El acuerdo en sí no recoge compromiso alguno de abordar los temas de fondo. Hasta no tener un borrador de instrucción con lo que la Administración propone, CCOO no va a firmar nada.



Mantenemos una actitud abierta a la negociación, pero no vamos a colaborar en un lavado de cara a la administración en una tramitación que les va a llevar tres años llevar a la práctica. O la instrucción incluye avances nítidos en los temas fundamentales, o no podrán contar con el acuerdo de CCOO.

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

Publicado el Reglamento de la Bolsa Única

Tras más de 6 años por fin, hay un nuevo reglamento de bolsa. Años exigiendo su apertura, denuncias en los tribunales y meses de negociaciones y ya tenemos hoja de ruta.

En breve se publicará la OEP 2024/25 de acceso a personal laboral fijo y con ella, la posibilidad de entrar a formar parte de la nueva bolsa de trabajo. CCOO ha insistido en que no se convocara la OEP hasta que el reglamento no se hubiera publicado.

pronta apertura. Algunos de ellos son los siguientes:

- Cuando una **categoría no se convoque durante dos OEPs** y sea necesario en bolsa, se realizará una convocatoria extraordinaria de esa categoría, no vinculada al acceso.

- Las personas integrantes en la **relación definitiva de personas adjudicatarias** en un proceso selectivo, tienen una penalización de 6 meses en lugar de ser excluidas.

- El orden en bolsa de las categorías que acceden por concurso- oposición será **por puntuación total en el concurso- oposición** y no solo por la puntuación de la fase de oposición, como proponía la Administración.



[ENLACE AL REGLAMENTO EN BOJA](#)

En el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor de este reglamento, el 10 de abril, se abrirá un plazo para que los actuales integrantes de la bolsa puedan actualizar preferencias de turno, tipo de ofertas y ámbito geográfico. Es el tiempo que la Administración necesita para implantar la aplicación informática. CCOO ha negociado hasta el último momento para mejorar algunos puntos del reglamento que consideramos relevantes y siempre sopesando la necesidad de su



PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

Publicada puntualmente la primera Oferta de Necesaria Cobertura del CAP de Personal Laboral 2026

Presentada nuestra solicitud, ¿y ahora qué? ¿Qué debemos tener en cuenta?

El plazo máximo para resolver la ONC es de 4 meses, tras la que se ofertará nueva ONC. La solicitud de la convocatoria vincula con todas las ONC ofertadas en el año en curso.

CAP 2026 1ª ONC PERSONAL LABORAL



✚ La ONC incluirá todos los puestos **vacantes y dotados** a fecha de la oferta, excepto:

- Los pendientes de modificación de RPT,
- Ofertados como destino en otro concurso,
- Afectados por resolución judicial
- U ocupados por razones de salud o violencia de género.

Hay puestos que aparecen en esta ONC y estaban ofertados en promoción ya que no han sido adjudicados en ese proceso.

✚ **Modificación de la solicitud.**

Finalizado el plazo de solicitud **no podrá ser modificada** excepto si se diera el caso de la creación de nuevos puestos en RPT. Se abriría entonces un plazo de 10 días hábiles para:

- Personas que no realizaron solicitud inicial o han desistido. Solo podrían incluir estos nuevos puestos.

- Personas con solicitud vigente. Pueden modificar su solicitud intercalando los nuevos puestos en el orden deseado.
- Personas sin puesto definitivo que no realizaron solicitud inicial por no estar obligados a concursar en ese momento.

✚ **Desistimiento.** Durante el año natural, salvo la modificación por creación de puestos, solo podrá realizarse **desistimiento total**:

- Tras la publicación de cada ONC se abrirá un plazo **de 5 días hábiles** para desistir.
- Se realizará a través del formulario de la web
- El desistimiento implica la renuncia a continuar en la convocatoria anual y es irrenunciable.



Un poco de lectura. Pincha en los enlaces. Los premiados han sido:

“Los hombros de la ciudad”, de Richard Wisewell

“Esto que nos está ”, de Rocío Paricio del Castillo

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

CCOO convoca el 7 de mayo huelga a nivel nacional en el primer ciclo de Educación Infantil.

El ciclo de 0-3 años sufre un abandono histórico por parte de las Administraciones Pública, a pesar de su relevancia. Presentamos una batería de 12 medidas urgentes y necesaria

12 Medidas urgentes y necesarias para el 0-3

Avanzar hacia un modelo universal, público, gratuito, equitativo y con calidad

1. Plan de inversión que integre el 0-3 en el sistema educativo
2. Ampliación de la red pública de prestación directa.
3. Plan de internalización para las escuelas infantiles externalizadas.

Establecimiento de una regulación básica estatal que garantice:

4. Las ratios recomendadas por la UE:
 - 0-1 años: 4 peques por persona adulta
 - 1-2 años: 6 peques por persona adulta
 - 2-3 años 8 peques por persona adulta
5. Apoyos educativos para el alumnado con necesidades educativas especiales.

Homogeneización progresiva de las condiciones laborales

6. Revisión del convenio estatal para mejorar las condiciones laborales
7. Desarrollo de mecanismos que aseguren la igualdad de condiciones para funciones equivalentes

Dignificación de las categorías profesionales

8. Las educadoras infantiles con reconocimiento del grupo B
9. En el ámbito privado deben tener una consideración de técnicos superiores de FP

Revisión de la jornada laboral

10. Reducir la atención directa ampliando plantillas
11. Reconocimiento como jornada efectiva de las horas de atención indirecta
12. Formación en horario laboral de todas las trabajadoras para adaptarse a los cambios curriculares y normativos

Nos vemos en la **HUELGA** 7 de Mayo

MALTRATO **SOLUCIONES**

EQUIPARACIÓN de condiciones laborales
NORMATIVA básica común
DIGNIFICACIÓN de la etapa educativa

CCOO

El secretario general de la FSC de CCOO, Lucho Palazzo, ha denunciado que se declare el ciclo de 0 a 3 años como “asistencial y voluntario” cuando se trata de inversión y de mejoras laborales, mientras se tilda de “asistencial” y “esencial” cuando se trata de establecer servicios mínimos. “Queremos denunciar esta contradicción intencionada y exigir que se garantice el derecho a la huelga. No descartamos tomar ninguna medida en este sentido”.

Publicados en Boja los servicios mínimos de las Escuelas Infantiles para la jornada de huelga del día 7 de mayo.

[Enlace a BOJA](#)

SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

Sindicalismo de clase y Sector Público Instrumental

La mala prensa que determinados medios de comunicación vienen dando desde hace años al Sector Público Instrumental y a su personal, suele avivar su verbo en fechas como las que vivimos.

La proximidad de las elecciones al Parlamento de Andalucía, o a cualquier otra Administración, agitan convocatoria tras convocatoria a los columnistas y oradores de los diferentes medios de comunicación. Es siempre en el mismo sentido en el que se enfocan los argumentos y parlamentos de estos comunicadores, carne de debate, exaltación y consenso grupal en la mayoría de los casos.

Este **mensaje repetitivo**, que cala en la sociedad en general, no lo hace por su objetividad si no porque **despierta sentimientos profundos**. Se tacha a estas entidades públicas de nido de enchufados/as, de nula utilidad, de sumidero de dinero de todos/as para unos pocos, de ejemplo de mala gestión o en general de innecesarias. Es con este martilleo que dura más de 20 años como surge el **sentimiento de rechazo** absoluto a todo lo que suene como Sector Público Instrumental o a sus trabajadores/as. Cabe recordar que ya Moreno Bonilla vino con presupuestos para despedirlos/as en la campaña que le hizo presidente y al paso de los años ha estabilizado a la gran mayoría del personal e incluso ha puesto dinero encima de la mesa para arreglar desigualdades y problemas enquistados en determinados entes de este sector. Entre medias, miles de anuncios vacíos y millones de euros gastados en auditorias, estudios y gestorías que han acabado prácticamente en el mismo punto en el que comenzaron.

Esta situación no es novedosa, ya que al igual que durante años se ha arraigado el **falso mensaje** de que los funcionarios/as son unos vagos, en Andalucía han creado el monstruo social del Sector Público Instrumental que la sociedad ha **comprado erróneamente**.



Bien alejado de este análisis subjetivo, simplista y gravoso para todos/as debe encontrarse el posicionamiento de **CCOO como sindicato de clase**. Todos los tipos de personal empleado público son necesarios por sus funciones diferenciadas para la ciudadanía y el sindicato vela por los derechos de todas/os.

El sector público instrumental lo constituyen no solo el entramado de empresas públicas que nos venden en los medios. El personal que diariamente presta el servicio a la ciudadanía en estas entidades es a menudo invisible, pero como ejemplos: que pasaría con las **viviendas** sociales sin **AVRA** (*Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía*) y sus trabajadores/as, que pasaría con el acce-

CONTINUACIÓN Sindicalismo de clase y Sector Público Instrumental

so a la **cultura** (teatros, bibliotecas...) sin el personal de **AAIICC** (*Agencia Andaluza de Instituciones Culturales*), que pasaría con los **turistas** que demandan información al llegar a nuestras ciudades sin las compañeras/os de **EPGTDA** (*Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía S.A.*), que pasaría sin personal que te orientara al quedarte sin **empleo** en el **SAE** o si no tuvieses un asesoramiento para crear tu **empresa** con el personal de **AEFPA** (*Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza*).

Podemos acordarnos de muchos entes públicos más, donde la mayoría de sus trabajadores/as son los que sacan adelante junto a otros compañeros/as empleados públicos (funcionarios y laborales) el trabajo diario en la Administración de la Junta de Andalucía. Cambiar el discurso del bulo por la realidad constituye una tarea enorme que debemos asumir.

Es en este punto donde el sindicalismo de clase debe y muestra con **CCOO** a la cabeza que la **unidad** del sector público instrumental y la de todo el **sector de administración autonómica** es la **única solución** para ganar **derechos laborales** y crear una sociedad son **servicios públicos** que de verdad atiendan a las necesidades de los andaluces.



Trabajadores/as personal propio del SAE se han concentrado a las puertas de RTVE, durante el primer debate electoral andaluz

Exigimos a la Junta de Andalucía que se sienta a negociar YA, la negociación de un Convenio Único que erradique las desigualdades para el personal propio del SAE

HA LLEGADO EL MOMENTO DE DECIR: ¡BASTA!



CCOO ANDALUCÍA EMPRENDE: Compromiso y unidad, caminando hacia un nuevo convenio colectivo

La reciente jornada electoral en nuestra organización no solo ha sido un ejercicio de democracia interna, sino una demostración rotunda de la implicación de toda la plantilla.

Con un censo total de **842 profesionales**, la participación ha sido masiva, dejando apenas un **8,19%** de abstención. Este nivel de movilización refleja el firme compromiso colectivo con el futuro de nuestra entidad.

Los resultados finales han otorgado una confianza mayoritaria a **CCOO**. Con un total de **395 votos** (46,91% sobre el censo total), hemos obtenido **35 delegados**. Estas cifras nos sitúan como la representación legal mayoritaria con un **58,33%** de la representatividad total, frente a los 25 delegados obtenidos por la siguiente fuerza sindical. Esta confianza se ha manifestado de forma sólida en todo el territorio. La presencia y el respaldo obtenido en las ocho provincias nos faculta para actuar con una voz única y fuerte ante los retos que nos esperan.

CCOO asume esta responsabilidad con la mirada puesta en un objetivo irrenunciable: el **Convenio Colectivo**. Los datos nos dan la fuerza necesaria para trabajar por:



- Condiciones laborales dignas y acordes al esfuerzo diario.
- Consolidación de derechos que garanticen la estabilidad de la plantilla.
- Una organización más sólida y justa para todas y todos.

CCOO apuesta por la toma de decisiones y por los cambios estructurales, convencidos de que son la única vía para avanzar. Gracias al apoyo del personal y a la alta participación registrada en cada provincia, hoy estamos más cerca de convertir nuestras reivindicaciones en realidades jurídicas y laborales.

¡Gracias por vuestra confianza! Juntos seguiremos haciendo de Andalucía Emprende el referente que nuestra sociedad y nuestro equipo merecen.

PERSONAL FUNCIONARIO

CCOO denuncia el desmantelamiento del cuerpo de agentes medioambientales en Andalucía

La falta de previsión e inacción en materia de reposición está conduciendo al cuerpo a un colapso operativo que deja desprotegido el patrimonio natural andaluz.

CCOO denuncia públicamente la situación de extrema precariedad que atraviesa el cuerpo de Agentes Medioambientales en Andalucía. La provincia de Córdoba es un claro ejemplo de la precariedad: en 2026 se jubilan el 39% de los Agentes Medioambientales.

La falta de personal no es solo un conflicto laboral. CCOO advierte que la carencia de Agentes Medioambientales conlleva consecuencias directas e inmediatas:



- **Prevención de incendios:** Una reducción tan drástica de la presencia en el monte, implica falta de vigilancia, impide la detección temprana de focos y anula la labor disuasoria, dejando el patrimonio forestal indefenso ante negligencias o actos que puedan acarrear la producción de incendios.

- **Vigilancia deficiente:** Resulta imposible controlar delitos como vertidos ilegales, caza furtiva o la ocupación de vías pecuarias, generando una sensación de impunidad que daña irreversiblemente nuestros ecosistemas.

- **Parálisis administrativa:** La escasez de efectivos bloquea la emisión de informes técnicos y autorizaciones ambientales esenciales para la actividad económica y rural

- **Inseguridad:** Los agentes se ven obligados a realizar servicios en solitario o cubrir áreas de vigilancia inabarcables o aisladas, poniendo en riesgo su seguridad física.

Ante este escenario de emergencia, CCOO exige a la Junta de Andalucía que abandone la pasividad y actúe en coherencia con el espíritu de la reciente **Ley 3/2025, de Agentes Medioambientales de Andalucía**. Esta norma nace con la vocación de fortalecer el cuerpo

CONTINUACIÓN Agentes medioambientales

y modernizar sus funciones, una ambición que resulta imposible de alcanzar si no va acompañada de una **dotación sustancial y extraordinaria de efectivos**.

Por todo ello, instamos a la Administración a:

1.- Ejecutar un **plan de refuerzo urgente** que vaya mucho más allá de la tasa de reposición ordinaria, recuperando el músculo operativo perdido en la última década.

2.- Garantizar que la nueva estructura legal del cuerpo cuente con los **recursos humanos necesarios** para que las competencias recogidas en la Ley no se queden en papel mojado.

3.- Establecer un calendario de ofertas de empleo público que garantice la estabilidad del servicio y el relevo generacional inmediato, especialmente en provincias en situación crítica como Córdoba.

Desde CCOO advertimos que no aceptaremos un desarrollo legislativo que no venga respaldado por una inversión real en personal. Si la Junta no dota al cuerpo de los medios humanos que su propia ley exige, iniciaremos un calendario de movilizaciones para defender la dignidad de los trabajadores y la protección del medio ambiente en nuestra tierra.



PERSONAL FUNCIONARIO

INFORMACIÓN MESAS SECTORIALES SOBRE MODIFICACIONES DE RPTS

Todas las organizaciones sindicales hemos manifestado que no nos ha parecido en absoluto adecuado haber acumulado en unas dos semanas 5 Mesas técnicas, con 6 expedientes) y más de 500 puestos en total afectados.

La Admón. nos ha manifestado que ha cumplido los plazos legales, sin embargo, no es lo mismo un expediente corto y simple, que uno largo y complejo. Y nuestro sentido de la responsabilidad y la representación del funcionariado nos lleva a pedir que no se repita esta situación, porque cada vez que se modifica una RPT, internamente se recaba información siguiendo un procedimiento, que en estas ocasiones ha resultado precipitado.

Punto Primero: Modificación de RPT de la Consejería de Turismo y Andalucía Exterior (Exp. 25/26).

Esta modificación se ha centrado en los servicios de Turismo de las DD.TT. y especialmente en el refuerzo de la provincia de Málaga, ya que hay que abordar un aumento de trabajo para adaptarse a nueva normativa. Como casi siempre, los puestos se crean sin dotación presupuestaria, para ser dotados conforme se vayan quedando desiertos en el CAP.

Manifestamos nuestras reservas a los puestos de inspección tal y como están diseñados ahora, tanto por las titulaciones exigidas como por la exclusiva adscripción a A1, que deja fuera al A2.2017, Cuerpo de Titulados de Grado Medio de Turismo.

En la propia Mesa Sectorial, se aclara por parte de la Consejería que se han quedado 19 puestos no solicitados y 17 solicitados pero excluidos por diversas causas. Y del estudio de estos puestos, se va a hacer la desdotación.

Punto Segundo: Modificación de RPT de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (Exp. 610/25).

La CEETA crea 4 puestos PLD y 14 de provisión por concurso, PC.

Nos manifestamos en contra de la creación de puestos PLD por debajo del nivel 30 y una vez más, recordamos que ya se presentaron escritos de unidad sindical en contra de esta práctica.

Nuevamente, y al igual que hicimos en Mesa Técnica, expresamos que dada la proximidad de un posible cambio en el Consejo de Gobierno, no debería incluirse en esta modificación de RPT un puesto vinculado a la relación personal con la persona titular de la Consejería, el 21014710, nivel 22, C1, Coordinación Secretaría de Órganos colegiados en la Secretaría de la Consejería, del que en las propias memorias aportadas se dice: *Este puesto tiene asimismo asociado un componente de confianza profesional dado que el mismo requiere una estrecha relación de confianza personal para manejar información sensible, documentación confidencial y decisiones preliminares que afectan la imagen y dirección de la Consejería y de la persona titular de la misma, circunstancias que requieren una confianza y discreción incuestionables.*

Punto Tercero: Modificación de RPT de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública (Exp. 538/25).

Se van a crear 15 puestos PLD y el resto (74) PC. Esta modificación se centra sobre todo en el área de Justicia e incluye la creación de unidades para la gestión de la BUC de personal laboral en las DD.TT. La estructura es de tres puestos: Jefatura de Sección de Selección Tem-

CONTINUACIÓN Mesas Sectoriales

poral (A11); Asesoría Técnica (A1) y Unidad de Selección Temporal (A2). No sabemos si esta estructura será suficiente para todo el trabajo que supondrá la BUC, ahora que ya por fin tiene nuevo reglamento de funcionamiento. Nos hemos alegrado de que esta modificación se haya centrado en las DD.TT. que siempre tienen una estructura insuficiente para asumir todo el trabajo que llevan adelante. Se les presta atención a las unidades de archivo, no insuficientes sino raquílicas en todas las DD.TT. En este caso, se crean una Dirección de Archivo en Huelva, 16820510, con nivel 25 y provisión por concurso; y otra con código 16821710 en la DT de Jaén. Por su parte, en la DT de Cádiz se crea el puesto 18053610 personal superior facultativo con área funcional de Archivística, haciéndola depender de la Dirección de Archivo al igual que en las otras dos provincias explicadas. Una vez más la propuesta viene sin dotación presupuestaria, por lo que no podemos dar nuestro visto bueno a esta forma de modificar las RPT.

Punto Cuarto: Modificación de RPT de la Agencia Digital de Andalucía (Exps. 30/25 y 24/26)

Mesas técnicas de 06/03/2026 y 15/04/2026. El planteamiento de modificar complementos específicos de puestos A1-A2 Nivel 25 en la RPT de la ADA a coste 0 y suprimiendo 4 puestos de estructura de niveles inferiores C2-C1 de centros periféricos, es un grave error y cuesta entender que no haya dinero para aumentar el complemento específico planteado en esta modificación cuando el año pasado se firmaron contratos por valor de 930 millones de € para empresas privadas.

Por último, añadimos que la RPT del ADA no tiene localizadas las plazas por ubicación, lo cual genera desconcierto entre el personal trabajador de cara a los concursos, accesos libres, etc. Hay un malestar generalizado que

se trata de resolver aportando anexos, pero creemos que debería estar reflejado en la RPT. No entendemos que haya tal cantidad de puestos sin dotación sabiendo que las delegaciones territoriales de toda Andalucía y las consejerías se están vaciando de personal informático y por consiguiente de la atención y calidad adecuada.

Por tanto, no damos el visto bueno a esta modificación y solicitamos total dotación de las plazas de la RPT de la ADA a coste "0" en lugar de acudir a la contratación pública para proyectos informáticos de carácter privado.



Punto Quinto: Modificación de RPT de la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente (Expedientes 598/25 y 497/25).

Mesa técnica de 14/04/2026.

La propuesta persigue dotar a las ocho delegaciones de una estructura común, que permita avanzar hacia una organización homogénea, eficaz y racionalizada del personal, teniendo en cuenta la casuística existente en cada provincia.

Se destaca que, según la memoria económica, más del 98 % de los puestos creados carecen de dotación presupuestaria y se solicita información sobre los puestos que se prevé desdotar.

Se alerta de que la supresión de las denominaciones de las asesorías técnicas puede conllevar futuras dificultades en la movilidad funcional. Valoramos positivamente la creación de los servicios de costas.

Lamentamos la pérdida neta de puestos del subgrupo A2.

CONTINUACIÓN Mesas Sectoriales

Indicamos asimismo que existe un elevado número de puestos creados mediante concurso específico.

Se propone la modificación de los puestos de Director – Conservador de los Parques Naturales de la Sierra Norte de Sevilla (100185510) y de Aracena y Picos de Aroche. Ambos puestos son PLD y no deja de resultar significativo los incrementos retributivos que se aplica a este personal en un flagrante caso de discriminación respecto a los aplicados al resto de empleados públicos que ni en sueños pueden optar a un incremento de 400 euros mensuales en sus nóminas

Respecto a la dotación del Espacio Natural de la Sierra de las Nieves, se adecúa la estructura organizativa del colectivo de Agentes MedioAmbientales.

El único personal técnico funcionario existen-

te son los 3 PLD de la plantilla del Espacio Natural y queremos recordar que el territorio gestionado son 105.000 has de las que 75.000 corresponde a la Zona Periférica de Protección en las que se desarrollan múltiples actividades sometidas al régimen de autorización administrativa que, por falta de personal técnico del Espacio, se están resolviendo desde la Delegación Territorial.

También resulta relevante cuantificar el número de Asistencias Técnicas en el Espacio Natural Sierra de las Nieves que son, en la actualidad, 3, estando en tramitación la incorporación de una 4ª, todas correspondientes a TRAGSATEC lo que está demostrando un desequilibrio más que notable frente a 0 Asesores Técnicos, único personal con capacidad para el ejercicio de las potestades administrativas.

SESIÓN INFORMATIVA MESA SECTORIAL ADMINISTRACIÓN GENERAL

Encuadre extraordinario carrera horizontal y evaluación de desempeño de personal funcionario 29/04/2026.

Se presenta el aplicativo en web del formulario de **solicitud extraordinaria de encuadramiento inicial**. Es un formulario simple que se realizará a través del portal del empleado público y tomará los datos directamente de SIRHUS. Tendrá la posibilidad de alegar si hay errores detectados en SIRHUS.

Estará operativo a partir de la publicación en BOJA del decreto y de la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública. Tendrá un plazo de diez días hábiles para solicitarse. Está prevista la aprobación del decreto por Consejo de Gobierno a principios de mayo.

Se nos presenta también, aunque está en una fase menos desarrollada, el aplicativo para **evaluación del desempeño**. Se han establecido dos fases (F1 y F2). La primera se prevé operativa para sep'26, con disponibilidad del documento de compromisos y los objetivos. La F2, desde enero de 2027 comprenderá seguimiento anual, portafolio, autoevaluación de competencias y evaluación inicial colectiva.



El teletrabajo del siglo XX con ideas del siglo XIX

“Para mis amigos el favor, para los enemigos la ley”

Resuena estos días esta frase del siglo XIX. Con ella se resume la práctica de quienes gobiernan de favorecer en todo lo posible sus pretensiones, pero mantenido un sistema normativo aparentemente aséptico y basado en los principios de igualdad y legitimidad.



Lo mismo ocurre actualmente en Andalucía. La Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública ha intentado que el decreto que regula la evaluación del desempeño y la carrera horizontal viese la luz cuanto antes. Y lo va a conseguir: negociación intensa, reuniones internas y con la parte social hasta horas tardías, exigencia de esfuerzo a personal para que formularios y métodos de cálculo estuviesen listos, todos los informes evacuados con rapidez... Según la Secretaría General para la Administración Pública todo su esfuerzo se ha concentrado en ese decreto. Y claro, si todo el esfuerzo se ha volcado en un asunto, para otros como el teletrabajo, en vez del esfuerzo, se ha dedicado el procedimiento administrativo tal cual: se han respetado los plazos de los informes, o más bien se han excedido, lo cual nos han dicho que ha sido inevitable, no se ha dedicado más personal que el imprescindible, no se ha aclarado su estado de tramitación a las organizaciones sindica-

les (que vio un borrador en el verano de 2024 y un trámite de exposición pública en mayo de 2025 y nunca más supo), no ha habido impulso presupuestario... ¿todo legal? Sí, todo legal, aunque sin ese interés que muestran políticos y políticas en otros momentos.

Para la Junta, los empleados y empleadas públicas somos una ciudadanía que ya goza de todos los derechos y obligaciones que otorga el estado de derecho, faltaría más, pero de ahí a merecer el privilegio de que se nos escuche que queremos el teletrabajo para evitar desplazamientos innecesarios, gasto en los edificios administrativos, conciliación, o ser como la Administración estatal u otras comunidades autónomas... Eso ya es demasiado, muy del siglo XXI. Es que además de un marco normativo, estamos pidiendo que llegue en plazo, incluso nos hemos atrevido a decir que se cumpla una promesa del Consejero, qué cosas tenemos. Y todavía hablan algunos dirigentes de modernización de la Administración de la Junta, pero con la mentalidad de hace 200 años. Lo dicho, no gozamos del favor sino de la ley.



Primero de Mayo

Miles de personas salen a la calle convocadas por CCOO y UGT para reclamar derechos, salarios, vivienda y democracia.

Nuria López: “Queremos que las personas vivan bien, todos y todas, sin exclusión, sin dejar a nadie atrás, ni a mujeres, ni a jóvenes, ni a inmigrantes, ni a nuestros mayores, a nadie”.

Unai Sordo: “Disputar la riqueza que se está generando en España y trasladarla a los salarios, a los servicios públicos y a la vida de la gente”; “El ha convertido en el primer factor de desigualdad en España”.



Huelva



Granada



Córdoba



Jaén



Málaga



Almería



Cádiz



Sevilla



Granada



Sevilla

Entrevista a Eva María Juan

“Sin intervención pública no hay derecho a la vivienda: el papel estratégico de la Agencia de Vivienda y Rehabilitación en la Andalucía tensionada”

Eva María Juan es trabajadora social en la Agencia de Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA). Es delegada de la Sección Sindical de CCOO en AVRA, forma parte del equipo regional del sector autonómico de FSC-CCOO y es corresponsable del personal del SPI en Andalucía. Es profesora asociada en la Universidad de Granada y miembro del Grupo de Investigación SEPISE (SEJ-221). Es autora de diversas publicaciones de carácter científico e institucional. Actualmente cursa estudios de doctorado.



Pregunta: Como profesional de AVRA ¿cómo explicarías a la ciudadanía qué es la Agencia y por qué su papel es estratégico hoy?

Respuesta: Es importante que la ciudadanía andaluza sepa que la Agencia no es una simple gestora de vivienda sino que es, o debería ser, una herramienta clave de la política pública en materia de vivienda. Su carácter estratégico reside en que es uno de los pocos instrumentos que tiene la Junta de Andalucía para intervenir directamente en un mercado profundamente tensionado y cada vez más financiarizado: la vivienda.

Hoy, el problema no es solo la falta de vivienda, sino que el acceso a ella está condicionado por dinámicas especulativas que expulsan a amplias capas de la población. En este contexto, la Agencia debería garan-

tizar que la vivienda cumpla su función social, actuando en todas y cada una de las cuestiones que afectan a la política de vivienda y el territorio, desde el suelo hasta la rehabilitación, pasando por el acceso al alquiler público o la recuperación de los centros históricos para ser espacios vividos por los vecinos y vecinas, promoviendo medidas orientadas a limitar la transferencia de viviendas al sector turístico residencial. Sin un organismo con capacidad real de intervención, el derecho a la vivienda queda subordinado a los intereses del mercado y estamos viendo que esa no es la opción y por eso es esencial que AVRA se coloque en el lugar que le corresponde a la mayor brevedad posible, cumpliendo con su objeto y funciones como instrumento público insustituible.

P.Desde tu perspectiva como trabajadora social, ¿por qué es clave que la Agencia mantenga la intervención directa en los barrios?

R. Porque limitarse a gestionar vivienda sin intervención social es renunciar a entender la complejidad del problema habitacional. La vivienda no es solo un bien físico, un hito económico, sino que se trata del eje que articula los procesos de inclusión o exclusión social.

Cuando la Administración se retira del territorio y reduce su papel a una gestión burocrática, lo que ocurre es un deterioro progresivo de los barrios, una mayor conflictividad y una cronificación de la vulnerabilidad existente. Sabemos, porque hay experiencias, porque existe la transferencia de conocimientos y bue-

Entrevista a Eva María Juan (CONTINUACIÓN)

nas prácticas, que la intervención social coordinada, con liderazgo público, estratégicamente planificada y con evaluaciones rigurosas y transparentes, permiten sostener comunidades, prevenir conflictos y acompañar procesos de vida.

P. Como delegada sindical, ¿cuál es la situación actual de las personas trabajadoras de la Agencia?

R. Actualmente hablamos de una plantilla formalmente estable, pero estructuralmente debilitada. El problema ya no es la temporalidad, sino la reducción progresiva de efectivos, la falta de reposición y la ausencia de planificación a medio y largo plazo.

No se están cubriendo adecuadamente las jubilaciones ni se están generando nuevas ofertas de empleo público acordes a las necesidades reales. Esto provoca una sobrecarga sostenida, pérdida de conocimiento técnico y una incapacidad creciente para responder a la magnitud del problema habitacional en Andalucía. La estabilidad sin refuerzo de plantilla no garantiza un servicio público eficaz; lo que tenemos es una estructura cada vez más tensionada.

P. ¿Cuáles son los principales retos en las mesas de negociación actualmente?

R. Necesitamos urgentemente que la Junta de Andalucía se haga responsable de abordar transversalmente las necesidades que tiene el sector público instrumental y que (re) active las negociaciones en los distintos entes. En el caso de AVRA hay muchos retos que asumir de forma inmediata como el de revertir el proceso de debilitamiento del empleo público en la Agencia. Esto pasa por incrementar las plantillas, reactivar las ofertas de empleo público y diseñar una verdadera carrera profesional que reconozca la complejidad del trabajo que se realiza.

Es importante también entender que existe un desajuste evidente entre las funciones actúa-

les y las nuevas realidades sociales, además de una realidad privatizadora que pone en peligro los servicios públicos, incluido el derecho a la vivienda.

P. ¿Qué papel debería jugar la Agencia frente a procesos como la gentrificación o la turistificación?

La Agencia debe tener un papel activo como garante del derecho a la vivienda frente a las dinámicas de expulsión. Esto implica reforzar el parque público, intervenir en zonas tensionadas y priorizar el alquiler social como eje central de la política de vivienda.

También es fundamental limitar la pérdida de vivienda hacia usos especulativos y turísticos, y garantizar que el suelo y los recursos públicos se destinen a garantizar derechos, no a alimentar dinámicas de mercado. Se trata de reequilibrar el sistema: poner la vivienda al servicio de la vida de las personas y no de la rentabilidad. Sin una intervención pública fuerte que lidere la situación del derecho a la vivienda, la expulsión de vecinos y vecinas de sus barrios seguirá siendo la norma.

En definitiva, se trata de **abordar de forma rigurosa y responsable la política en materia de vivienda**, siendo conocedoras de que existe el instrumento público que lo podría hacer realidad con los recursos humanos necesarios y con una planificación estratégica en el ámbito de la vivienda pública acorde con el contexto social, económico o laboral actual. Acciones lideradas y coordinadas desde las administraciones públicas. Y ese instrumento es AVRA si contáramos con la voluntad política de abordar el derecho a la vivienda más allá de eslóganes o proclamas lineales y, a veces, excesivamente simplistas.

Urge demandar que el interés político por los servicios y el empleo público se apodere de las agendas de los responsables para hacer realidad un derecho esencial para la vida de todas las personas: el derecho a una vivienda digna para una vida digna.



CCOO reactiva la web ‘Tu salud no está en nómina’ para combatir el drama de la siniestralidad: “Andalucía lidera las muertes laborales a nivel nacional”

Con motivo de la celebración del día de la Seguridad y Salud en el trabajo, el 28 de abril, la secretaria de Salud Laboral de CCOO de Andalucía, María José López, advierte de que el aumento de la mortalidad laboral en las mujeres y el infraregistro de enfermedades profesionales muestran "la cara más amarga del conflicto capital-trabajo".

observatorio
de acoso sexual y por razón de sexo

OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE CCOO

¿Sabrías ... ¿...dónde acudir si quieres formarte?
#VAMOSACONTARLO

En este enlace te lo contamos:
https://observatorioacoso.ccoo.es/Vamos_a_contarlo/Formacion

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