



ISA y CCOO presentan 4000 firmas para que el teletrabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía sea la realidad comprometida y no un parche

Casualmente, tanto los anuncios en prensa que ha hecho Función Pública como la publicación de la circular coinciden en el tiempo con la puesta en marcha y éxito de esta recogida de firmas y otras medidas de presión por parte de CCOO e ISA.



Los sindicatos CCOO e ISA han presentado alrededor de **4.000 firmas** al Secretario General para la Administración Pública, Arturo Domínguez, para reclamar la implantación inmediata del **segundo día semanal de teletrabajo** en la Administración Autonómica, así como la **aprobación del Decreto** que

desarrolla la Ley de Función Pública en materia de Teletrabajo, pendiente de publicación en BOJA **desde julio de 2024**.

La rápida recogida de firmas, realizada incluso en pleno periodo vacacional, refleja el creciente malestar del personal ante la demora de la Administración. La regulación provisional aprobada durante la pandemia que aún continúa vigente, limita el teletrabajo a un solo día por semana y mantiene **numerosas restricciones, exclusiones y un amplio margen para la concesión o denegación de las solicitudes**.

Para ambos sindicatos, una cuestión clave es la modificación del borrador de Decreto, en cuanto a la entrada en vigor del mismo. "El borrador de la norma incluye una disposición que **retrasa 6 meses más su entrada en vigor**. Esto podría haber tenido sentido si el decreto se hubiese publicado en 2024, a día de hoy es realmente un insulto al personal el que la Administración requiera ese plazo extra para "prepararse" para la aplicación del teletrabajo. ¿Qué lleva haciendo estos años si no es prepararse?" Los sindicatos anuncian que, si no se producen avances concretos en las reivindicaciones clave, seguirán adelante con las medidas de presión.

CONTENIDO

- ☑ Portada: 4.000 firmas para el Teletrabajo.
- ☑ Pág. 2. Acuerdo PP y VOX.
- ☑ Pág. 3. Personal laboral. Negociación del VII Convenio. Convalidación del RDL de jubilación parcial
- ☑ Pág. 4. Personal laboral Procesos selectivos.
- ☑ Pág. 5. Personal laboral. Escritos de CCOO a Función Pública.
- ☑ Pág. 6. Personal laboral. Subcomisión de Desarrollo Educativo y de Agencia de Emergencias de Andalucía.
- ☑ Pág. 7. Personal Funcionario. Agentes forestales y gestión de los incendios.
- ☑ Pág. 8. Personal funcionario. Permisos por fuerza mayor y colegiación.
- ☑ Págs. 9. El personal funcionario comienza a cobrar la carrera horizontal
- ☑ Pág. 10. Teletrabajo: Comparativa Pacto y Circular. Jubilación Parcial.
- ☑ Págs. 11. Sector Instrumental. El acuerdo PP-VOX y su desprecio al SPI.
- ☑ Pág. 12-13. Sector Instrumental: Absentismo y Ejercicio de derechos.
- ☑ Contraportada: Observatorio del acoso sexual y por razón de sexo nº 7.

El acuerdo firmado entre PP y VOX rezuma puro odio hacia las personas inmigrantes y evidencia la verdadera política

CCOO de Andalucía denuncia que el acuerdo suscrito entre Juan Manuel Moreno Bonilla y Vox pretende incumplir abiertamente la Constitución, las leyes aprobadas en el Parlamento de España y la Carta de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Hay medidas además para las que la comunidad no tiene competencias, como el Plan de Retorno.

CCOO ha sido muy crítica con el acuerdo firmado entre el PP y VOX que harán a Juan Manuel Moreno presidente de la Junta de Andalucía por cuatro años más y ha subrayado que el pacto "cambia lo que ha venido siendo una seña de identidad de Andalucía en la acogida y en la inclusión de las personas extranjeras". En su lugar, denuncia CCOO, "se imponen políticas que rezuman odio, discriminación e incluso persecución hacia las personas inmigrantes, es de una maldad que no tiene nombre".

Este acuerdo es la prueba de que "el señor Moreno Bonilla no tiene ética, porque cuando no le valen unos principios para gobernar los cambia por otros sin ningún reparo". Es inadmisibile que en el texto se asegure que no va a aceptar a ningún menor ni va a incrementar más plazas, lo que va a afectar directamente a las condiciones laborales de las personas que trabajan en estos centros.

El sindicato, que ha mostrado su indignación y ha insistido en que "el trato que se da a las personas inmigrantes es inhumano, vejatorio y profundamente discriminatorio". "Es puro odio y es la prueba de que al señor Moreno Bonilla por fin se le ha caído la máscara de moderado para que todo el mundo pueda ver la realidad de sus políticas".

El sindicato ha lamentado asimismo que en el documento "no haya ninguna línea dirigida a proteger los derechos y la dignidad de las personas extranjeras, y cuando no se le aseguran sus derechos y deberes se está fomentando la explotación laboral o la pobreza". "Ahora, según Moreno Bonilla estas personas son ilegales, olvidando que son personas y que ninguna persona es ilegal".

CCOO ha recordado que Andalucía es inviable sin las personas inmigrantes, a medio y largo plazo, "son esenciales para la economía y la sociedad andaluza" y ha advertido de la "extrema gravedad" de estas medidas para el futuro de la comunidad: "Sin la inmigración no se podrían desarrollar sectores como el agrario o los servicios por lo que, con este acuerdo, además, se están poniendo en peligro la economía y la sociedad andaluza".



PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

Negociación VII Convenio personal laboral de Administración General

La Administración va tarde como siempre, con su personal laboral.

Después de meses de inacción o de trabajo a ralentí, la Administración por fin ha decidido ponerse las pilas con la negociación del VII convenio de personal laboral. El mes de julio ha sido un maratón de revisiones, propuestas, reuniones y prisas por acabar un convenio sea como sea.



CCOO lleva meses, cuanto no años, reclamando la negociación y la Administración se ha tirado el mismo tiempo haciendo oídos sordos o escuchando “con una sola oreja”. Hay que recordar que el compromiso acordado en Mesa General y con el visto bueno del Señor Bonilla y su Consejo de Gobierno fue cerrar convenio en diciembre de 2025 y que el personal laboral, al igual que el personal funcionario, empezara a cobrar su carrera profesional este año con efectos económicos de 1 de enero de 2026.

El convenio está bastante adelantado, pero quedan los temas más espinosos por cerrar y concretar. **CCOO**, como no puede ser de otra manera, va a exigir el cumplimiento de los acuerdos y, por encima de todo, que el personal laboral cobre su carrera este año conforme a lo acordado.

Esperamos que a principios de septiembre todo pueda estar cerrado y listo para aplicar conforme los compromisos adquiridos. Las más de 20.000 personas que conformamos este convenio no vamos a tolerar de ninguna manera ser personal de segunda de esta Administración y lo reivindicaremos en las mesas o en las calles, donde se prefiera por parte del señor Bonilla.

iiiiCARRERA PROFESIONAL YA, VII CONVENIO YAi
NO MÁS EXCUSAS NI DILACIONES

CCOO celebra la convalidación del RDL que desbloqueará la jubilación parcial para el personal laboral

El Área Pública de CCOO valora este paso como el resultado de una intensa lucha sindical frente a una situación injusta y de parálisis, y recuerda al Gobierno su incumplimiento manifiesto al no haber recuperado aún la jubilación parcial para el personal funcionario y estatutario.

Gracias a esta acción sostenida, se ha conseguido revertir parcialmente el problema, materializándose ahora en la aprobación de este Real Decreto-Ley, incorporando fórmulas viables como la cobertura del contrato de relevo mediante personal temporal o interino.



El siguiente paso en personal laboral es la negociación en las comunidades autónomas.

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

Estado procesos selectivos

Acceso y apertura Bolsa Única.

Una vez finalizada la OEP 2022/23 con la publicación de los destinos del Grupo V, **probablemente** la convocatoria de acceso 2024/25 y la nueva Bolsa Única de los grupos II, IV y V se publique a principios de septiembre.

Promoción OEP 2025.



Ya se han publicado los listados de personas aspirantes definitivas admitidas y excluidas de los grupos III, IV, V y de plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual de Personal de Servicios Generales.



Plazas adicionales.

Durante el mes de julio se han adjudicado plazas de Auxiliar de Clínica, Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar de Cocina, Conductor/a Mecánica 1ª, PTIS, PTISC, TSEI, Educador/a Infantil, Psicólogo/a, Arqueólogo/a y Medicina de la Educación Física y el Deporte.

Noticias breves

Actualización de la BUC.

El día 10 de julio se publicó la apertura del plazo de presentación de solicitudes durante 10 días hábiles, para modificar las preferencias de turno de participación, tipo de oferta y ámbito territorial. Tras las dificultades que presentó la plataforma, la Administración amplió el plazo hasta el 30 de julio.

CAP 1ª ONC Laborales.

El plazo de alegaciones a los listados provisionales terminó el 23 de este mes. A 30 de julio, aún no se han publicado los listados. La incorporación está prevista para primeros de septiembre, con el comienzo de curso.

Personal Técnico Superior en Anatomía Patológica.

Se han creado tres plazas de esta categoría en Sevilla, Jaén y Granada, allí donde las personas que ocupaban plazas de Auxiliar de Autopsia poseían esta titulación académica, ya que las plazas de Auxiliar están calificadas "a extinguir".

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

CCOO ha dirigido una consulta a Función Pública sobre los criterios de actuación para personal indefinido no fijo cuyos puestos se ofertan en ONC del CAP de laborales.

La 1ª ONC del CAP de personal laboral incluye puestos actualmente ocupados por personal indefinido no fijo por sentencia judicial. Por lo que las personas afectadas necesitan una contestación sobre el criterio de actuación en el caso de que los puestos que ellas ocupan resulten adjudicados.

Sabemos que tras la Estabilización los criterios que se han venido trabajando han ido encaminados en el sentido de ofrecer puesto para reubicación y queremos confirmación de si este criterio es el que continúa. Esta situación se da en algunos puestos de la categoría de Titulado/a Superior, ocupados por personas que no han tenido opción a participar en ningún acceso tras la sentencia firme.

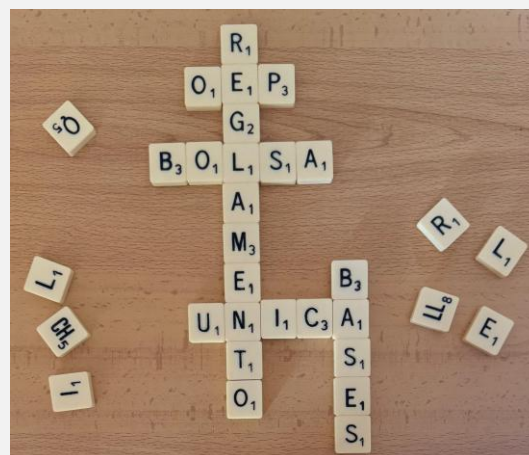
Ya tenemos la respuesta de la Administración: **Se seguirá aplicando el mismo criterio que hasta ahora, "se reubicará a las personas indefinidas no fijas mientras se mantenga el vigente convenio"**.

CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE
CAP PERSONAL LABORAL



CCOO ha presentado un escrito mostrando su desacuerdo con dos aspectos del borrador de las bases de la próxima convocatoria de Acceso y Bolsa Única 2024/25.

En la acreditación de la experiencia laboral: Se sigue exigiendo que el **contrato de trabajo sea el único documento válido** para demostrar la experiencia profesional. CCOO considera que este requisito perjudica a muchas personas que, aunque tienen experiencia, no pueden justificarla únicamente con el contrato.



La exclusión de la bolsa por no pedir destinos: También rechaza que se excluya de la Bolsa a quienes, una vez seleccionados, no presenten una solicitud de destinos, ya que entienden que esta medida va en contra del Reglamento de la Bolsa.

Según CCOO, estas condiciones generan **situaciones de indefensión** y pueden dejar fuera de la Bolsa a personas **con una amplia experiencia profesional**, lo que, a su juicio, contradice los principios de mérito y capacidad que deben regir cualquier proceso selectivo.

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

Subcomisión de Desarrollo Educativo y FP 7/07/26

Las exigencias principales de CCOO fueron las siguientes:

- **Negociación real de la RPT:** El sindicato exige que la Subcomisión sea un espacio de negociación colectiva real y no una mera mesa informativa para comunicar recortes.
- **Creación de empleo neto equivalente:** Cualquier supresión de puestos de trabajo debe compensarse con la creación de plazas dotadas en igual medida.
- **Cobertura urgente en Fisioterapia:** Se reclama la creación inmediata de 8 plazas de fisioterapeutas en los Equipos de Orientación Especializados y 2 en los Equipos de Orientación Educativa, además de reforzar los Centros de Educación Especial (CEE).
- **Un monitor por centro:** Dotar presupuestariamente las plazas para garantizar de forma efectiva la presencia de una monitora escolar por cada centro educativo.
- **Respeto a los turnos de trabajo:** Garantizar que en los centros con horario de mañana y tarde se asigne el personal suficiente y se organicen las jornadas en turnos, tal y como establece el VI Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Junta de Andalucía.

Subcomisión Agencia de Emergencias de Andalucía 14/07/26

La Agencia EMA propone crear dos puestos de conductor (G. IV) para la Dirección Gerencia, cuya cobertura se realizará por concurso. La creación de las plazas se desarrollará en dos fases: primero mediante la modificación de la RPT y posteriormente con su dotación presupuestaria, prevista para el último cuatrimestre del año.

CCOO valora positivamente el incremento de personal laboral, aunque considera que la creación de solo dos plazas es insuficiente ante la falta de recursos humanos reconocida por la propia Agencia.

Además, CCOO advierte que, de los diez puestos de oficial segunda de oficios existentes en la RPT, únicamente cuatro cuentan con dotación presupuestaria, por lo que reclama una planificación más ajustada a las necesidades reales y la financiación de todos los puestos previstos.



Aprobada en el Consejo de Gobierno la creación de 150 plazas de Personal Técnico Integración Social. El 14 de mayo se aprobó en Subcomisión de Educación la modificación de la RPT. Se ratificó en Comisión de Convenio. Y el siguiente paso es su publicación en BOJA.

PERSONAL FUNCIONARIO

El fuego no solo quema monte. También deja huella en el cuerpo de quienes lo combaten. Luego vendrán los aplausos. Pero lo que hace falta son EPIs, vigilancia de la salud y derechos. Menos heroicidad de temporada y más prevención real.

≡ ElConfidencial25 años

El médico que rastrea en la sangre de 10.000 bomberos las huellas invisibles del fuego: "Presentan tasas más altas en 7 tipos de cáncer"

Jeff Burgess dirige una gran cohorte estadounidense que analiza exposiciones, sangre y orina para detectar el daño invisible de los incendios mucho antes de que aparezcan el cáncer u otras enfermedades entre quienes combaten las llamas.

Para leer más, pincha [AQUÍ](#)



FSC-CCOO reclama que se mejore la gestión de los incendios forestales

Una vez que está progresando la extinción de los incendios de los últimos días, el sindicato pide de nuevo que se aborde de forma urgente el debate sobre cómo mejorar la prevención y la extinción de los mismos.

- Impulsar el Pacto de Estado frente a la Emergencia Climática es clave para proteger a las personas y el territorio.
- CCOO y UGT valoran el Real Decreto-ley de medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales, fruto del diálogo social

Para leer más, pincha [AQUÍ](#)

PERSONAL FUNCIONARIO

CCOO reclama la incorporación de los permisos de fuerza mayor al Estatuto Básico del Empleado Público

El sindicato considera que es imprescindible consolidar este derecho en el marco normativo básico para asegurar la igualdad de trato de todas las empleadas y empleados públicos, con independencia de la Administración en la que presten servicio.

La disposición aprobada supone un paso importante al extender estos permisos al personal de las Administraciones Públicas. Sin embargo, desde CCOO entienden que este reconocimiento no puede quedar limitado a una disposición adicional, sino que debe incorporarse de forma expresa y permanente al Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), garantizando así seguridad jurídica y una aplicación homogénea en todas las Administraciones Públicas.

Recetas para cocinar un protocolo sin llegar a hervir



El calor es un riesgo laboral y la empresa tiene el deber legal de protegerte. Ante la negativa, acude a Inspección de Trabajo

INDISPENSABLES ;)

CCOO
servicios a la ciudadanía

Recetas para cocinar un protocolo sin llegar a hervir



La negociación de protocolos de fenómenos meteorológicos adversos es una obligación y no una opción

INDISPENSABLES ;)

CCOO
servicios a la ciudadanía

COLEGIACIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO Y LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Resumen de la Instrucción 2/2026 y de la Instrucción 4/2026
Secretaría General para la Administración Pública



La colegiación no depende del cuerpo o categoría, sino del puesto concreto y de las funciones efectivamente desempeñadas.

1. ¿CUÁNDO ES OBLIGATORIA LA COLEGIACIÓN?

Deben cumplirse las 4 condiciones SIMULTÁNEAMENTE:

- El puesto pertenece a una profesión regulada**
Arquitectura, Medicina, Psicología, Enfermería, Trabajo Social, Ingeniería, etc.
- Se exige la titulación habilitante**
El puesto requiere el título profesional correspondiente.
- La profesión tiene colegiación obligatoria por ley estatal**
No todas las profesiones reguladas la tienen.
- El puesto presta directamente servicios profesionales a ciudadanos o terceros**
Este es el requisito decisivo.

Si falla cualquiera de estos requisitos, NO existe obligación de colegiarse.
(Instrucción 2/2026 arts. 2 y 3 | Instrucción 4/2026)

2. LA GRAN NOVEDAD DE LA INSTRUCCIÓN 4/2026

No basta con pertenecer a un cuerpo o categoría profesional. Ahora se exige además que el puesto realice:

ACTOS PROPIOS DE LA PROFESIÓN REGULADA + **DIRIGIDOS DE FORMA INMEDIATA Y DIRECTA A CIUDADANOS O TERCEROS**

NO existe obligación cuando las funciones son:

- Administrativas
- De gestión u organización
- De planificación o coordinación
- De inspección o control interno
- De asesoramiento interno
- Tramitación de expedientes
- Elaboración de informes internos
- Piegos, contratos, subvenciones
- Recursos humanos, informática
- Cuyo destinatario es la propia Administración

La obligación SOLO concurre cuando las funciones asignadas constituyan actuaciones o actos propios de la profesión regulada y se presten de forma inmediata y directa a la ciudadanía o a terceros ajenos a la Administración. (Instrucción 4/2026)

3. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ATENCIÓN DIRECTA?

SÍ EXISTE OBLIGACIÓN (ejemplos)

- Asistencia sanitaria
- Asistencia psicológica
- Intervención social
- Diagnósticos, valoraciones, informes
- Proyectos, direcciones de obra, certificaciones

NO EXISTE OBLIGACIÓN (ejemplos)

- Elaboración de informes internos
- Tramitación de expedientes
- Planificación, coordinación
- Gestión administrativa
- Organización de servicios

4. EJEMPLOS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

PERSONAL FUNCIONARIO							
PERSONAL FUNCIONARIO Grupos A1 / A2	ARQUITECTURA (A1)	PSICOLOGÍA (A1)	MEDICINA (A1)	TRABAJO SOCIAL (A2)	ENFERMERÍA (A2)	INGENIERÍAS (A1 / A2)	
	Debe colegiarse: Firma de proyectos, certificaciones o direcciones de obra para particulares. No debe colegiarse: Informes de expedientes, redacción de pliegos, supervisión interna.	Debe colegiarse: Atención psicológica directa a usuarios (p. ej. Centros de menores). No debe colegiarse: Elaboración de protocolos o programas internos en Servicios Centrales.	Debe colegiarse: Atención médica, reconocimiento y asistencia a pacientes. No debe colegiarse: Planificación sanitaria, estudios epidemiológicos o gestión administrativa.	Debe colegiarse: Entrevistas, diagnósticos sociales e intervención familiar. No debe colegiarse: Tramitación de subvenciones o coordinación de programas sin intervención directa.	Debe colegiarse: Asistencia sanitaria a pacientes. No debe colegiarse: Planificación o gestión administrativa exclusiva.	Debe colegiarse: Firma de proyectos, direcciones de obra, certificaciones o informes técnicos a particulares. No debe colegiarse: Planificación, supervisión interna, contratación o informes administrativos.	
PERSONAL LABORAL Grupos I / II / III	MÉDICO (Grupo I)	PSICÓLOGO (Grupo I)	ENFERMERÍA (Grupo III)	TRABAJO SOCIAL (Grupo II)	FISIOTERAPEUTA (Grupo II)	EDUCADOR CENTROS SOCIALES (Grupo II)	DELINEANTE (Grupo III)
	Sí: Si atiende pacientes. No: Si realiza exclusivamente funciones de gestión.	Sí: Atención psicológica directa. No: Diseño de programas internos.	Sí: Asistencia sanitaria. No: Coordinación administrativa interna.	Sí: Atención directa a usuarios. No: Gestión documental o coordinación de programas sin intervención directa.	Sí: Tratamientos a usuarios. No: Gestión interna.	Dependerá del puesto: Si realiza actuaciones propias de una profesión colegiada y atención directa, deberá colegiarse. Si son funciones educativas u organizativas no propias de profesión colegiada, no se requiere de inscripción colegiada. Solo si el puesto implica actos profesionales cuya colegiación sea legalmente exigible. En la mayoría de los casos, no.	

6. ¿QUÉ OCURRE SI NO SE ACREDITA LA COLEGIACIÓN?



7. IDEA CLAVE

No debe preguntarse "¿soy arquitecto, psicólogo o enfermero?", sino:

"¿El puesto que ocupo realiza actos propios de esa profesión dirigidos directamente a ciudadanos?"

Solo si la respuesta es SÍ y concurren los demás requisitos legales existirá obligación de colegiación.



PERSONAL FUNCIONARIO

El personal funcionario comienza a cobrar la Carrera Horizontal

Este encuadramiento inicial no está exento de problemas y polémicas.

Tal y como se recoge en Decreto 91/2026 y en los acuerdos firmados con la Administración, el personal ha recibido en su nómina de julio el primer tramo de carrera completo y, a quienes tienen más tramos reconocidos, el 33% del segundo.

La puesta en marcha ha llevado a situaciones claramente injustas, en las que por pocas semanas o incluso días, algunas personas se han visto seriamente perjudicadas, o bien se les ha excluido por diversas circunstancias. Nuestros servicios jurídicos están atendiendo estos casos, y trataremos a futuro de buscar mejoras y avances en vía sindical que puedan corregir o reducir el perjuicio.

Por otro lado, tenemos conocimiento de bastantes casos en los que no se han abonado los atrasos desde 1 de enero completamente, excluyendo el tiempo en que las personas encuadradas han estado en situación de IT. Parece que el problema se va a subsanar pronto, pero estaremos atentos a esta circunstancia.

Damos la enhorabuena al personal funcionario por este avance en derechos económicos. Hay que recordar y poner en valor que el origen de esta mejora está en las movilizaciones sindicales reclamando mejoras salariales, por lo que trasladamos nuestro reconocimiento a todas las personas funcionarias que secundaron las movilizaciones y pusieron su grano de arena para que ahora podamos disfrutar de esta mejora salarial.



SERVICIO DE INFORMACIÓN

para el asesoramiento en materias relacionadas con :

- Enfermedades profesionales
- Riesgos de trabajos en altura
- Colectivos vulnerables
- Riesgos psicosociales
- Seguridad vial laboral



Contacto: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Andalucía. Teléfono 954 50 70 01

Acciones de libre acceso y carácter gratuito



@ccooandalucia



Consejería de Empleo,
Empresa y Trabajo
Autónomo

Instituto Andaluz de Prevención
de Riesgos Laborales



PROYECTO DE INFORMACIÓN QUE PERSEGUE LA DIFUSIÓN, ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPRESARIAS, DE LOS PRINCIPIOS DE ACCIÓN PREVENTIVAS DE LOS RIESGOS LABORALES, O DE LAS NORMAS CONCRETAS DE APLICACIÓN DE TALES PRINCIPIOS Y LA DIVULGACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA. FINANCIADO POR EL INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Para más información, pincha [AQUÍ](#)

TELETRABAJO



COMPARATIVA PACTO 2020 & CIRCULAR 2026

Principales puntos del Pacto de 25 de septiembre de 2020 (Mesa Sectorial AGJA) frente a la Circular 1/2026 de la Secretaría General para la Administración Pública.



MATERIA	PACTO 2020 (25/09/2020 – Mesa Sectorial AGJA)	CIRCULAR 2026 (Circular 1/2026 – Secretaría General para la Administración Pública)	VALORACIÓN
 JORNADA DE TELETRABAJO	Máximo del 20 % de la jornada semanal. (Sobre 35 h/semana).	Máximo del 20 % de la jornada semanal. (Sobre 35 h/semana).	 SIN CAMBIOS
 FESTIVOS	Los festivos no reducen el porcentaje de teletrabajo.	Los festivos no reducen el porcentaje de teletrabajo.	 SIN CAMBIOS
 PUENTES (días intercalados)	No regulado.	No podrá teletrabarse en días intercalados entre vacaciones o permisos ni inmediatamente antes de reincorporarse tras vacaciones largas.	 INNOVACIÓN
 ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	No se autorizará al personal con atención directa continuada al público.	Puede autorizarse si existe atención telefónica o telemática garantizada.	 CAMBIO / FLEXIBILIZACIÓN
 PERSONAL DIRECTIVO	Prácticamente excluido del teletrabajo, salvo excepciones muy limitadas.	Podrán teletrabajar de forma excepcional, no periódica y mediante resolución motivada.	 CAMBIO
 ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	Mínimo de 6 meses en el puesto.	Excepción: si anteriormente se ocupó un puesto similar, bastarán 2 meses.	 INNOVACIÓN
 TARDE DE ESPECIAL DEDICACIÓN (110 h)	Puede hacerse el 20 % en teletrabajo. Sin más concreción.	No podrán acumularse. Máximo una tarde semanal.	 RESTRICCIÓN NUEVA
 DECLARACIÓN RESPONSABLE	No prevista.	Debe aportarse declaración responsable sobre conocimientos informáticos y protección de datos.	 INNOVACIÓN
 REDUCCIÓN DE JORNADA	No regulado expresamente.	Regula cómo aplicar el teletrabajo cuando existe reducción de jornada.	 INNOVACIÓN
 CRITERIOS ORGANIZATIVOS Y DE IDONEIDAD	Mención genérica a la naturaleza de las funciones y necesidades del servicio.	Desarrolla criterios: digitalización, autonomía, medición objetiva, ciberseguridad, etc.	 ACLARACIÓN / DESARROLLO
 MODELOS Y DOCUMENTACIÓN	No se establecía.	La Secretaría General armoniza modelos y documentación para todo el personal.	 ACLARACIÓN / DESARROLLO

 SIN CAMBIOS  ACLARACIÓN / DESARROLLO  CAMBIO / FLEXIBILIZACIÓN  INNOVACIÓN / RESTRICCIÓN NUEVA



NOTA: La Circular 1/2026 tiene naturaleza interpretativa y de homogeneización, pero introduce nuevas limitaciones, requisitos y desarrollos no previstos expresamente en el Pacto de 2020.



CONSEGUIDA / RECUPERADA

área pública

NUEVA REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL para el personal laboral del sector público



- PLANIFICACIÓN PREVIA**
 - La Administración debe contar con un instrumento de planificación de recursos humanos.
 - Preferentemente, la oferta de empleo público ordinaria.
 - Debe incluir expresamente la cobertura de las jubilaciones parciales previstas.
- REQUISITO GENERAL**
 - Se reconoce nuevamente la jubilación parcial al personal laboral fijo a tiempo completo.
 - Debe vincularse a un contrato de relevo de personal laboral fijo a tiempo completo.
 - Ese contrato debe proceder de convocatorias derivadas del instrumento de planificación.
- SI NO ES POSIBLE DE INICIO**
 - Cabe contratar personal laboral temporal a tiempo completo.
 - Será una cobertura temporal hasta la resolución definitiva del proceso selectivo.
 - La contratación temporal debe hacerse de forma simultánea a la jubilación parcial.
 - Finaliza cuando se incorpora al personal laboral fijo relevista o, en todo caso, a los dos años de la jubilación en analogía con la privada.
- PLAZAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO**
 - En la OEP deben incluirse plazas de la misma categoría o superior.
 - El número será igual o superior al de las autorizadas temporalmente.
 - Si no puede incorporarse en ese ejercicio, se incluirán en la siguiente OEP.
- SUSTITUCIÓN DEL RELEVISTA**
 - Además de garantizar un empleo fijo procedente de la OPE, simultáneamente:
 - Se recupera nombramiento de personal laboral temporal.
 - No es necesario proceder del desempleo.
- ACREDITACIÓN Y RESPONSABILIDAD**
 - El órgano competente en materia de personal emitirá un certificado.
 - Debe identificarse a la persona que se jubila parcialmente y a la persona relevista.
 - La Administración empleadora será la responsable a los efectos previstos en el RD 1131/2002.



RÉGIMEN TRANSITORIO

Hasta el **1 de abril de 2027**, la jubilación parcial podrá vincularse a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo formalizado a partir del **1 de abril de 2024**, como resultado de convocatorias derivadas de ofertas de empleo público ordinarias.



REAL DECRETO

Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears.



Descarga el Real Decreto-ley aquí



Seguimos peleando por la jubilación anticipada del personal funcionario y estatutario que se encuentra paralizada en la tramitación parlamentaria de la Ley de función pública del estado.



NO HAY EXCUSAS

2026

La Junta de Andalucía aumentó hasta el 80 % las subvenciones a municipios taurinos mientras reducía un 14 % el personal para prevención de incendios

CUANDO LA PRIORIDAD ES CLARA

SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

El acuerdo firmado entre PP y VOX evidencia el deprecio que profesan al sector público y sus entidades instrumentales

Desde el sector autonómico de FSC-CCOO-A denunciaremos que el acuerdo de gobierno en la Junta ataca a los empleados públicos de las entidades instrumentales y denosta el servicio que ofrecen diariamente a la ciudadanía. Lejos de desmantelarlo como era su acuerdo original, lo potencian y utilizan con descaro.

Las imágenes en blanco y negro se utilizan para dotar de dramatismo e impacto emocional, conseguir un efecto atemporal o vintage, pero en general usamos el blanco y negro cuando queremos centrar la atención en la estructura y la emoción por encima de la realidad policromática de la sociedad y administración andaluza.

150 medidas en las que las referencias negativas al servicio público que se presta desde las entidades instrumentales son constantes, podemos destacar varios casos en las que el ataque se hace evidente:

1) Medida 123. Simplificación, fusión o supresión de entes duplicados.

“Se simplificará, fusionará o suprimirá todo ente instrumental con funciones duplicadas o sin utilidad pública, a partir de los resultados obtenidos de las auditorías correspondientes”.

Después de la enormidad de fondos públicos tirados en las auditorías, este mandato no solo reactiva la fiscalización del SPI, sino que predetermina su destino final: la desaparición o absorción. Al vincular la supervivencia de las agencias a sus criterios ideológicos de utilidad pública, quizás el agua se pueda librar. El acuerdo abre supuestamente la puerta a un proceso de reestructuración masiva que afectaría de



forma directa a la plantilla pública de estos organismos instrumentales.

2) Medida 149. Revisión de entidades públicas, ayudas y leyes ideológicas.

En este punto se va un paso más allá, no es mera eficiencia técnica, se introduce compromiso de revisión:

“Revisar, en su caso, derogar, cualquier disposición normativa, ente, organismo, subvenciones o ayudas públicas que se deriven de las leyes ideológicas cuyos efectos prácticos se demuestren superfluos o ineficientes”.

Este punto desborda la optimización económica, que tanto frena nuestra acción sindical con la negociación a coste cero. Al señalar de forma explícita a los organismos derivados de "leyes ideológicas", el pacto puede utilizar la estructura de la Junta para

Acuerdo PPy VOX y el SPI (CONTINUACIÓN).

desmantelar entes públicos creados bajo mandatos de políticas de igualdad, memoria histórica, transición ecológica u otras áreas de intervención social, catalogándolos de partida como superfluos, o quizás y como manifiesta públicamente, de paralelos o enchufados.

3) Medidas 18, 21, 31, 32, 49, 91, 93, 101, 144, 145.

Todas ellas refieren de una manera u otra un ataque a la prestación de servicios públicos o de personal que los presta, abordando temas de vivienda (AVRA), empleo (SAE), de universalidad de acceso a las ayudas públicas, asistencia sanitaria y acceso a subvenciones públicas.

En las **medidas 47, 77, 93, 141** las referencias a la colaboración público privada dejan de ser una posibilidad pasando a ser una certeza de interés privatizador en campos como la vivienda protegida, medioambiente, extinción de incendios o sanidad. Más precariedad para el personal y servicios públicos más caros y limitados como estamos acostumbrados a ver.

El acuerdo PP-VOX ansía devolvernos a una realidad pasada de blancos y negros donde no cabe la diversidad. El sector de administración autonómica denuncia esta situación y defiende al personal público de las entidades instrumentales y el servicio que desde ellas se presta a una Andalucía que necesita de todos los colores para poder crecer en la atención a sus ciudadanos.



AVRA:
Agencia de
vivienda y
rehabilitación
de Andalucía



Cuando se habla de absentismo y deberíamos hablar de **EJERCICIO DE DERECHOS**

CCOO ha puesto en marcha una amplia campaña de información para contrarrestar el uso malintencionado y perverso que las patronales hacen del término “absentismo”, cuando se refieren a la ausencia de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo en el ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución, las leyes, los convenios colectivos y otras normas laborales, como es el derecho a ausentarse por enfermedad, maternidad, cuidado de menores o personas dependientes, vacaciones o cualquier otro motivo de ausencia legalmente reconocido y justificado.

Este uso peyorativo del término absentismo, claramente interesado, tiene por objetivo limitar y generar una percepción negativa de los derechos laborales, acusando a las personas trabajadoras de actuar fraudulentamente.

CCOO recuerda que la mayoría de las ausencias al trabajo están reguladas; es decir, son el ejercicio de derechos.

Para más información, pincha [AQUÍ](#)

SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

CCOO reclama a la Junta catálogos de puestos claros para aplicar con justicia la nueva regulación sobre colegiación

El objetivo es que estos instrumentos existan y estén correctamente definidos antes de aplicar la Instrucción 4/2026, que modifica los criterios sobre cuándo un puesto de trabajo exige estar colegiado.

CCOO ha presentado ante la Secretaría General para la Administración Pública un escrito en el que pide que se elaboren y actualicen con carácter urgente los catálogos de puestos de trabajo de las agencias, fundaciones, sociedades públicas y demás entidades del sector público instrumental de Andalucía.

La nueva instrucción cambia el enfoque. Ya no basta con pertenecer a un determinado cuerpo, categoría o titulación para tener que colegiarse. Lo que cuenta ahora son las funciones que realmente se desempeñan en el puesto. Es un cambio que, bien aplicado, protege a las plantillas frente a exigencias desproporcionadas. Pero solo puede aplicarse bien si existe un catálogo de puestos que describa con precisión esas funciones. Sin ese instrumento, cada entidad puede acabar interpretando la norma a su manera, y personas con funciones prácticamente idénticas pueden recibir un trato distinto según en qué agencia o sociedad trabajen.

Esto es precisamente lo que CCOO viene defendiendo desde hace tiempo en las distintas mesas de negociación del sector público instrumental. Que la ordenación de los puestos de trabajo mediante catálogos objetivos y actualizados no es un trámite administrativo más, sino una garantía básica

de igualdad de trato entre trabajadoras y trabajadores, de transparencia y de seguridad jurídica. La reivindicación no es nueva, y esta vez se apoya en el propio contenido de la Instrucción 4/2026, que persigue justamente evitar interpretaciones dispares y reforzar la seguridad jurídica.



CATÁLOGOS ACTUALIZADOS Y OBJETIVOS

Para describir con precisión las funciones reales de cada puesto y aplicar la norma con criterios comunes en todas las entidades.

El escrito de CCOO pide también que, mientras no exista esa identificación objetiva de los puestos afectados, no se comuniquen casos a los colegios profesionales ni se exija la colegiación basándose únicamente en la titulación o la categoría, y que todo el proceso se negocie con las organizaciones sindicales, informando puntualmente a la representación legal del personal de los criterios empleados y de los resultados obtenidos en cada entidad.



NEGOCIACIÓN Y TRANSPARENCIA

Todo el proceso debe negociarse con los sindicatos e informar a la representación legal del personal de los criterios y resultados.

Desde CCOO seguiremos exigiendo que el cumplimiento de esta normativa se haga con las garantías necesarias para las plantillas del sector público instrumental, y que ninguna entidad quede al margen de una aplicación homogénea y justa de la norma.

¿Sabías ...
...que tenemos una lista con las preguntas que nos hacen frecuentemente?

#VAMOSACONTARLO

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





OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE CCOO

¿Sabías ...

...que tenemos una lista con las preguntas que nos hacen frecuentemente?

#VAMOSACONTARLO

En este [ENLACE](https://observatorioacoso.ccoo.es/Vamos_a_contarlo/Preguntas_frecuentes) te lo contamos.

INDISPENSABLES :)
CCOO
servicios a la ciudadanía autonómica



Sindicato comprometido con la igualdad de oportunidades para todas y todos

La web:

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

Las redes sociales:



Únete a nuestro canal de Telegram

Estarás al día de toda la actualidad de sector de la Administración Autonómica en Andalucía

 AUTONÓMICO ANDALUCÍA FSC CCI

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