



## Movilizando y en unidad sindical: si se puede

### La Junta retira la Instrucción de ceses que penalizaba a los temporales e interinos con mayor antigüedad

*El cambio es resultado de las movilizaciones convocadas por CCOO, UGT, CSIF, USTEA e ISA en todas las provincias.*



Esta Instrucción condenaba a la exclusión laboral a personas con una larga experiencia laboral y tiempo de servicio en la Administración.

Tras la rectificación por parte de la Junta se vuelve a la Instrucción consensuada en 2013 con los sindicatos y que había estado vigente hasta ahora.

La Administración también se ha comprometido a que la oferta que hay que convocar antes del 1 de junio sea con unas bases mejoradas y negociadas con la representación del personal. CCOO seguirá pendiente de que los procesos de estabilización sean reales.



## CONTENIDO

- ☑ *Portada.* La Junta retira la Instrucción de ceses.
- ☑ *Pág. 2.* CCOO reitera la denuncia ante Inspección de Trabajo por falta de Plan de Igualdad.
- ☑ *Pág. 3. Personal funcionario.* Mesa Sectorial.
- ☑ *Pág.4. Personal laboral.* BUC. Baremo acceso. Tipos contrato. Premio jubilación.
- ☑ *Pág. 5. Concurso traslado laborales.*
- ☑ *Pág. 6. Sector Público Instrumental.* Reunión con DG de Transparencia. *Monitoras se manifiestan.*
- ☑ *Pág. 7. Entrevista con Juan A. Pizarro. Fomento Córdoba.*
- ☑ *Pág.8.* Certificados médicos. Elecciones.
- ☑ *Pág.9 y 10.* Movilidad sostenible.
- ☑ *Pág. 11. CCOO exige.* OEP estabilización. RPT Función Pública. Cultura.
- ☑ *Pág. 12.* Campaña afiliación.



## **CCOO reitera su denuncia ante la Inspección de Trabajo por la falta de Plan de Igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía**

*La Junta no cumple la ley que exige cumplir al resto de empresas. No cree en la Igualdad entre su personal ni parece que tenga intención de remediarlo en breve.*



CCOO ha reiterado la denuncia ante la Inspección de Trabajo por la falta de Plan de Igualdad en la Administración General de la Junta de Andalucía y ha vuelto a denunciar “la pasividad y falta de interés en negociarlo y aprobarlo como marca la Ley”. “Resulta incomprensible que una institución pública del calado de la Junta de Andalucía, con más de 40.000 trabajadores y trabajadoras afectados, sea incapaz, o no quiera aprobar un Plan de Igualdad que le está exigiendo a todas las empresas privadas”.

Tras la anterior denuncia de CCOO en febrero de 2021, la Inspección constató los incumplimientos por carecer de Plan de Igualdad en el empleo para el personal laboral y funcionario de la Administración General. El requerimiento recogía que debe cumplir con lo dispuesto en la Ley y otorgaba **un plazo de dos meses** desde la notificación para que la Administración de la Junta de Andalucía aportara documentación de que se trabajaba en la elaboración de un Plan de Igualdad.

La Dirección General de Función pública convocó en septiembre de 2021, a instancias de la resolución de la inspección por la denuncia de CCOO a “un grupo de trabajo sin seguir las premisas de la Ley para su negociación efectiva en la que se presentó un cronograma, según el cual en el mes de marzo de 2022 se estaría en fase de tener finalizado el borrador del Plan de Igualdad”.

El 14 de septiembre de 2021 se recibió un escrito de respuesta de la Dirección General de Función Pública donde se anuncia que “se ha tomado la decisión de llevar a efecto la constitución de la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan”. CCOO denuncia que “esa ha sido la última actuación respecto al Plan de Igualdad quedando aún sin constituir de manera formal la Comisión Negociadora.

FSC CCOO Andalucía ha calificado de “aberrante y poco serio que la Administración General de la Junta de Andalucía no actúe con la debida diligencia y responsabilidad sobre un tema de calado e interés para su personal y para la sociedad en general. No se puede consentir que una administración pública no cumpla con la Ley que exige al resto de las empresas”.

**ÚLTIMA HORA: Tras la denuncia de CCOO la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha sido convocada para el 19 de mayo.**

## Mesa Sectorial 28 abril

### **El personal interino con más de cincuenta años de edad y diez de experiencia se establece como colectivo prioritario**

Un nuevo Decreto-Ley sustituirá al Decreto-Ley 5/2013, de forma que además del personal que provenga de dicho Decreto-Ley se incorporen las personas que tengan a su entrada en vigor **cincuenta o más años de edad** y, no excediendo de la edad máxima de jubilación forzosa, **hayan prestado servicios durante al menos diez años** con anterioridad a 31 de diciembre de 2021 y hayan participado en los procesos selectivos para la estabilización del empleo temporal convocados en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, otorgando a este colectivo un criterio preferente. Incluiría al personal cesado a partir del 1 de enero de 2022.

CCOO está de acuerdo con la necesidad de este decreto-ley pero pedimos un esfuerzo más amparando a todas las personas que hayan sido cesadas como resultado de los procesos de estabilización y cumplan con los requisitos del decreto, así como que se amplíe el tramo de edad a los 45 años, como ya sucedió en el decreto-ley 5/2013. La Administración no acepta estas propuestas.

### **SE INCREMENTA EL PREMIO DE JUBILACIÓN DE 156.22 A 174.47 POR AÑOS DE SERVICIO**

Se establece una revalorización anual.

Se recoge en el **concepto año de servicio**, los servicios prestados en puestos de trabajo de la RPT de la Administración General de la Junta de Andalucía en **servicio activo**, en **excedencia por cuidado de hijos/as, adopción y guarda legal o familiar a cargo** y otros tipos de excedencia, así como aquellos que en iguales circunstancias y mediante relación laboral se encuentren incluidos en el **ámbito del Convenio Colectivo de personal laboral** de la Administración de la Junta de Andalucía.

CCOO da su aprobación.

### **Modificación de la Instrucción 3/2019 en materia de reducción de jornada por lactancia y por exámenes**



Se trata de modificar el punto 8.9 de reducción de jornada por lactancia, se constituye un derecho individual del personal incluido en el ámbito de aplicación de la Instrucción.

Pudiendo ser disfrutado por ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

También el punto 10.1, **permiso para concurrir a exámenes** finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, extendiéndolo a la celebración de exámenes parciales liberatorios, de pruebas selectivas convocadas por las Administraciones públicas y de pruebas para la obtención de certificados de profesionalidad. **Se entiende por "días de su celebración" la totalidad de los días naturales en los que tengan lugar los mencionados exámenes o pruebas.** Aclara que el permiso es por toda la jornada para evitar las dudas.

### **El premio jubilación se establece en 174.47 por año de servicio**



En la Comisión Negociadora del 6 de abril, además de actualizar el premio, se modifica lo siguiente: *La solicitud podrá presentarse durante el **plazo de un año** a contar desde el día siguiente al de la finalización de la relación laboral por jubilación, conforme al plazo de prescripción establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

### **ACUERDO EN LOS BAREMOS ACCESO GRUPOS I, II Y III**

Ante el rechazo unánime de la parte social al baremo propuesto por la Administración, finalmente se alcanzó un acuerdo en Comisión de Convenio extraordinaria para un baremo más favorable a una estabilización real.

En los procesos ordinarios la puntuación de la experiencia en el ámbito de misma categoría en el convenio será de 0,02 puntos frente a 0,01 homólogos en empresa públicas y privadas. En procesos de estabilización serán 0,02 y 0.009 respectivamente.

En estabilización, el desempate también incluirá la experiencia total real, levantando el tope del máximo de puntuación.

### **ACUERDO PARA DESBLOQUEAR LA BOLSA ÚNICA COMÚN**

Se ha acordado la modificación de convenio y reglamento de bolsa de resoluciones parciales por categorías, para agilizar la publicación y puesta en marcha de la BUC. Es una propuesta que CCOO llevaba años realizando. Confiamos en que a corto plazo se comiencen a publicar listados.

El proceso de actualización para incorporar nuevos méritos y que puedan incorporarse a bolsa nuevas personas candidatas se iniciará a partir **del primer trimestre de 2023**.

### **CCOO consigue que se depuren los listados definitivos admitidos en el acceso a fijo Grupo V OEP 17/18/19**

CCOO presentó un escrito notificando la inclusión en los listados definitivos de admitidos de participantes que ya han adquirido la condición de fijo en la anteriores convocatoria. Esto podría provocar que se quedaran plazas sin adjudicar y retrasos en las baremaciones.

Función Pública nos responde que se ha procedido a la exclusión del proceso de los aspirantes que figuraban indebidamente admitidos.

### **NUEVOS TIPOS DE CONTRATOS**

La Instrucción 2/2022 de la DGRHFP trata sobre la aplicación de las nuevas modalidades de contratación. Aparte de los contratos formativos y de “causa específica” se contemplan estos tipos:

#### **1. SUSTITUCIÓN.**

- A. Sustituir persona con derecho a **reserva de puesto**. Lo que dure la ausencia.
- B. Completar **jornada reducida** (ej. Guarda legal)
- C. Cobertura de puesto durante el proceso de selección (similar a **interinidad por vacante**. 3 años máximo).

#### **2. CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.**

- A. **Incremento ocasional e imprevisible** Difícil aplicación en la Junta salvo oscilación o desajuste provocado por vacaciones. 6 meses máximo.
- B. **Oscilaciones en la necesidad de personal que no tiene que ser imprevisible**. Máximo 90 días al año. La Junta entiende que no es de aplicación.

## PERSONAL LABORAL

### El concurso de traslado se convocará en junio

La Administración decide dejar para junio el concurso, argumentando que de ese modo podrá participar el personal del grupo V que accedió en el último proceso. Además daría tiempo a publicar la OEP de personal indefinido no fijo por sentencia. De lo contrario tendría que reubicar al personal desplazado lo que retrasaría y complicaría la resolución del Concurso. De este modo se detraerán del concurso las plazas de este colectivo comprometidas en la OEP.



## RECORDAMOS QUE LAS BASES DEL CONCURSO FUERON APROBADAS EN COMISIÓN DE CONVENIO DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2021

El **BORRADOR** sometido a debate en Comisión de Convenio contempla lo siguiente:

### ¿QUIEN PUEDE PARTICIPAR?

Personal laboral **fijo o fijo discontinuo** que posea al menos **un año de antigüedad con la condición de fijo o fijo discontinuo en la categoría profesional** desde la que se concursa. Finalmente la Administración no aceptó la propuesta de CCOO de excepcionar el requisito del año en esta convocatoria.

### BAREMO

- A) Tiempo de **permanencia en el puesto de trabajo** desde el que se concursa: 0,15 puntos por mes o fracción con un máximo de 12 puntos. –
- B) **Experiencia profesional en la categoría** que se ostenta: Máximo de 12 puntos. 0,15 puntos por mes.
- C) **Antigüedad** en puestos de trabajo adscritos a personal laboral en las Administraciones Públicas: Veinte por ciento de la puntuación total, máximo 6 puntos. 0,07 puntos por mes o fracción superior a quince días.

### IMPORTANTE:

No se podrá alegar ningún mérito que no esté en la hoja de datos.

**PRESENTACIÓN TELEMÁTICA:** Obligatorio relacionarse de manera electrónica. El procedimiento será solo telemático.

## CCOO COLABORA EN EL TALLER DE EMPLEO ORGANIZADO POR EL COLEGIO OFICIAL DE TRABAJO SOCIAL DE GRANADA



Por segundo año consecutivo, el Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía colabora en el taller sobre empleo que se celebrará en la Facultad de Trabajo Social de Granada.

CCOO informará sobre la bolsa única común en particular y sobre el acceso al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía.

## SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

### PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN

#### INFORMACIÓN DE LA REUNIÓN MANTENIDA CON LA SECRETARÍA GENERAL DE REGENERACIÓN, RACIONALIZACIÓN Y TRANSPARENCIA

Según la administración, existen 3718 plazas a estabilizar que cumplen los requisitos, descontando las ya publicadas en AMAYA y algunos centros de sanidad.

Que una vez recogidas las propuestas y certificaciones de plazas a estabilizar de los distintos entes se ha pedido informe a la DG de presupuestos y que “una vez aprobado por la misma” se pasará a los distintos espacios propios de negociación.

Las OEP de estabilización del sector público instrumental se pretenden unificar en una sola publicación en BOJA y antes del 1 de junio como marca la Ley.

**CCOO vuelve a insistir que defenderemos con todos los medios a nuestro alcance la claridad y efectividad del proceso y su ajuste a Ley, incluido el derecho a la negociación colectiva del personal.**

Desde la Secretaría General se nos informa una vez terminada la reunión, que el informe de presupuestos no vendrá cerrado y permitirá solventar las posibles deficiencias detectadas.

#### Referencia reunión SGAP

**Los listados han sido enviados a los distintos entes para su revisión. Hay un compromiso de la Administración de negociar el Decreto final conjunto. Probablemente en Mesa General.**

### CCOO exige al Gobierno andaluz que “cumpla su compromiso” de contratación a jornada completa de las monitoras escolares

*Andalucía cuenta con 1.644 monitoras y monitores escolares, de los cuales más del 35% está contratado de manera parcial sufriendo una gran precariedad laboral.*



Monitoras y monitores escolares de Andalucía se han vuelto a concentrar ante las puertas de las Consejerías de Sevilla y Granada, para exigirle a la Junta de Andalucía que cumpla con el compromiso ya adquirido, de contratarlas a jornada completa y abandonar así la precariedad laboral que vienen sufriendo.

Hablamos de 589 trabajadoras dependientes de la Consejería de Educación que desempeñan sus funciones repartidas entre 911 colegios públicos de nuestra Comunidad.

## **“El estado de la flota de vehículos de Fomento es tercermundista”**

*Juan Antonio Pizarro Cáceres trabajador del Servicio de Carreteras de la Delegación Territorial de Fomento, infraestructuras y Ordenación del Territorio de Córdoba. Afiliado a CCOO.*



**PREGUNTA:** *¿Cómo calificas la situación actual de la plantilla de la Delegación y, concretamente, en el servicio de carreteras donde tu trabajas?*

**RESPUESTA:** Deja mucho que desear. La falta de efectivos: oficiales de primera, de segunda, conductores y mecánicos hay que sumar la carga de trabajo que "deben" realizar los peones no siendo sus funciones esos "deberes".

**P:** *¿Crees que la Junta ha apostado por la privatización?*

**R:** Si, a todas luces. La proliferación de concesiones a empresas privadas de conservación y mantenimiento va en detrimento del empleo público.

**P:** *¿Crees que es aceptable la situación en materia de seguridad y salud en tu trabajo?*

**R:** Si bien es cierto que se dan las condiciones mínimas, no son suficientes. Hay que ir más allá de éstas. Ser más exigentes. Mejor aún: autoexigentes. Lo aceptable tiene muchos matices.

**P:** *¿Cómo calificas el estado de la flota de vehículos de Fomento?*

**R:** Es desastrosa. De derribo. La gran mayoría de los vehículos están anticuados y con un kilometraje medio de cientos de miles de kilómetros... Tercermundista.

**P:** *¿Qué cosas crees que habría que mejorar en materia laboral en Fomento?*

**R:** Muchas. Mejorar la flota de vehículos, cubrir las vacantes, completar las brigadas de conservación, actualizar la Relación de puestos de trabajo, etc. También que la administración aclare las funciones que corresponden a personal funcionario o laboral.

Pero sobre todo, pediría a la Administración más dignidad, decoro y decencia.

## Nueva Instrucción sobre certificados médicos

Con la aprobación de la Instrucción 3/2022 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública relativa a la acreditación de la capacitación funcional en la selección del personal empleado público, la Junta ha respondido parcialmente a una reivindicación que CCOO había planteado en varias ocasiones, la última de ellas en diciembre de 2021. La Instrucción recoge algunas de las cuestiones planteadas por el sindicato.

Muy poco a poco, y sin llegar a aclarar todo lo que se expuso, al menos se ha logrado un ahorro económico y de tiempo para gestiones innecesarias para muchos trabajadores y trabajadoras de toda la Junta.

Esta nueva Instrucción establece que en los contratos de duración determinada y en los nombramientos como personal funcionario interino estarán exentas de aportar la acreditación de la capacidad funcional aquellas personas que hayan tenido una relación previa con la Administración General de la Junta de Andalucía en la misma categoría profesional o en el mismo cuerpo, especialidad, opción o subopción, según se trate de personal laboral o funcionario, respecto a cuyo cese no hubieran transcurrido más de tres meses.

Serán válidos los siguientes certificados:

- a) Certificado médico oficial editado por el Consejo General de la Organización Médica Colegial y expedido por personal médico colegiado.
- b) Certificación expedida por el médico de familia del Servicio Andaluz de Salud o por facultativo del Sistema Nacional de Salud que corresponda a la persona interesada, en su caso. En el supuesto de expedición por el Servicio Andaluz de Salud, deberá contenerse en el modelo de certificación configurado en el Sistema DIRAYA.

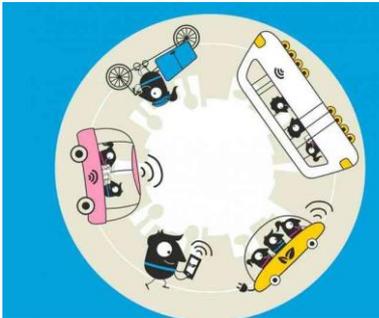
En determinados casos en que la persona a nombrar se encuentre desempeñando un puesto de la propia categoría o cuerpo o en promoción bastará una declaración responsable.

## Juanma Moreno convoca elecciones el 19 de junio

**CCOO** espera que no implique una paralización de la Administración. Sobre todo teniendo en cuenta la importancia de los procesos selectivos pendientes y la necesidad urgente de aprobar la OEP de estabilización antes del 1 de junio de 2022.



## Por un Plan de Movilidad Sostenible para empleados y empleadas públicas de la Junta de Andalucía



- **¿Cuánto te gastas cada mes en ir y venir al trabajo? ¿Te compensa lo que cuesta cada viaje con lo que está subiendo la gasolina?**
- **¿Cuánto tiempo tardas en ir y venir al trabajo cada día? ¿Cómo te afecta para conciliar tu vida laboral y personal?**

- **¿Te hartan los atascos, los humos y el estrés de camino a tu puesto de trabajo?**

Las oficinas de la Junta de Andalucía, repartidas por toda la comunidad, mueven cada día a decenas de miles de trabajadoras y trabajadores. En una época en que la movilidad está al orden del día, como así lo destacan importantes herramientas como los Fondos Europeos de Recuperación, Transición y Resiliencia, nuestros centros de trabajo son destino y origen de incontables viajes: **más del 60% de los desplazamientos diarios que se producen en Andalucía son por motivos laborales.**

Pero no sólo son incontables por numerosos. Hasta la fecha, con honrosas excepciones en algún centro de trabajo, la Junta no cuenta con ninguna medida por una movilidad sostenible que favorezca a su personal. La necesidad de desplazamiento tiene consecuencias:

- Para nuestra **salud** (el estrés que provocan los atascos, las enfermedades provocadas por los gases o el ruido de los automóviles, el aumento de la siniestralidad al volante...)
- Para nuestra **conciliación** de vida personal, familiar y laboral. Para nuestros bolsillos (más aún con el precio de la gasolina por las nubes).
- Para el **medio ambiente**, con las graves consecuencias que también provocan las emisiones contaminantes y el ruido.



Más sobre movilidad en nuestro blog: [La indemnización viejuna: la Junta paga a 0,19 €/km. desde hace 16 años, y el combustible está a 2 €/litro. El teletrabajo es verde.](#)

## **POR UN PLAN DEMOVILIDAD SOSTENIBLE (continuación)**

- **Hasta la fecha la Junta ha perdido la ocasión de generar un ejemplo de accesibilidad a empresas privadas o a otras administraciones.**

CCOO reivindica la movilidad sostenible como un pilar para toda la plantilla de la Administración Autonómica y, por eso, hemos tomado en varias ocasiones cartas en el asunto: desde las soluciones piloto de movilidad que se llevaron a cabo en el “edificio de los ministerios” de Córdoba hasta las peticiones, tanto orales como escritas, a la Dirección General de Función Pública y a las Delegaciones de Gobierno en cada provincia, sin que respondieran positivamente.

Ahora vamos un paso más allá. Queremos que se ponga en marcha un ambicioso Plan de Movilidad para las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía y tenemos claro cuál debe ser el primer paso: conocer cómo se desplazan las trabajadoras y los trabajadores de los centros de trabajo, con el objetivo de fomentar nuestra participación y estructurar una propuesta real para que quienes gestionan la Junta nos escuchen también en lo tocante a la movilidad diaria. Partiendo de ese “diagnóstico”, podrán ponerse en marcha las medidas necesarias para que no nos dejemos cada día la salud, el tiempo y el dinero camino al trabajo.



**Súmate a la lucha de Comisiones Obreras y apoya esta importante reivindicación de tu sindicato.**

**¡PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA YA!**

## **CCOO solicitud la ampliación RPT de gestión procesos selectivos de Función Pública**

CCOO ha solicitado a Función Pública la ampliación de la RPT de personal que gestiona procesos selectivos, que ya se ha puesto en evidencia que es insuficiente.

En el marco de negociación de Administración General de la Junta de Andalucía (Mesa Sectorial y Comisión de Convenio) se alcanzan numerosos acuerdos que cuesta mucho esfuerzo implementar, debido a la evidente insuficiencia de personal en los servicios que gestionan los distintos procesos selectivos, tanto de personal laboral como funcionario.

Ejemplos claros de lo mencionado es la gestión de bolsa única de personal laboral, concursos de provisión de puestos de personal laboral y funcionario, acceso libre, promoción, etc.

La negociación de importantes novedades que podían mejorar la gestión de personal, como una bolsa única de personal funcionario o un concurso abierto y permanente para personal funcionario y laboral, se ve frenada debido a la insuficiente capacidad de gestión debido a la insuficiente dotación de personal de los mencionados servicios.

### **CCOO SOLICITA REUNIONES URGENTES DE COMISIÓN DE CONVENIO Y MESA SECTORIAL PARA APROBAR LAS OEP DE ESTABILIZACIÓN**



CCOO solicita la convocatoria urgente de las mesas citadas para la aprobación urgente de las OEP de estabilización en base a las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava de la Ley 20/2021, que contemplan la realización de un concurso extraordinario de méritos, habida cuenta del breve plazo que establece la ley (1 de junio) para su publicación.

Por otro lado, solicitamos la negociación inmediata de la constitución en el ámbito de personal laboral de una bolsa para colectivos prioritarios similar a la aprobada en Mesa Sectorial de 28 de abril de 2022.

### **CCOO DENUNCIA LA FALTA DE PERSONAL EN CENTROS DE CULTURA Y ANUNCIA MOVILIZACIONES**



CCOO dirige un escrito a la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico enumerando los numerosos problemas que padecen los museos, conjuntos arqueológicos y otros centros, derivados de la falta de personal.

Si la Administración no da respuestas CCOO planteará nuevas movilizaciones.

## Gente como tú mejora el mundo. Más derechos, más conquistas, queremos más

El sindicato ha puesto en marcha una [campaña de afiliación](#) con el objetivo de valorar el compromiso de las más de 157.000 personas afiliadas en Andalucía, dar a conocer el significado y ventajas de formar parte de CCOO, y que las personas trabajadoras y el conjunto de los andaluces y andaluzas conozcan en qué se traduce la cuota sindical de su afiliación. Más de 70 puntos de asesoramiento sindical en Andalucía y servicios jurídicos; más de 14.000 personas que representan a sus compañeros y compañeras en los centros de trabajo; negociación de subidas salariales y mejoras de condiciones laborales en los convenios colectivos; logros tan importantes como la subida del salario mínimo interprofesional, la nueva reforma laboral o la derogación de la reforma de pensiones de 2013, en el marco del diálogo social, forman parte de la agenda sindical de CCOO.



La web:

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

El Blog:

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

Las redes sociales:



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