

JUNIO 2026



Ciudadanía



Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía

autonómica-and@fsc.ccoo.es

CCOO y UGT denuncian el bloqueo intolerable de la Secretaría de Estado de Seguridad Social a la jubilación parcial en las Administraciones Públicas

La Secretaría de Estado de Seguridad Social tiene paralizado desde hace más de dos meses un acuerdo pactado con las organizaciones sindicales CCOO y UGT y mantiene secuestrado un derecho de miles de empleadas y empleados públicos.



No hay obstáculos técnicos ni legales para aplicar la jubilación parcial al personal laboral, ya que el acuerdo contempla incluso que los contratos de relevo puedan cubrirse con personal temporal o interino.

Criticamos la falta de voluntad política que hace que miles de empleados y empleadas públicos estén viendo vulnerado en la práctica un derecho reconocido, lo que genera incertidumbre y perjuicios laborales y personales, totalmente evitables.

Si no se desbloquea la situación, pediremos a la Secretaría de Estado de Función Pública que apruebe urgentemente la medida mediante real decreto ley. También reclamamos una solución para la jubilación parcial del personal funcionario y estatutario, actualmente paralizada en el Congreso dentro del Proyecto de Ley de Función Pública.

Consideramos inaceptable que los derechos laborales dependan de bloqueos parlamentarios y disputas políticas y exigimos una aprobación inmediata para todo el personal de las Administraciones Públicas.

Y advertimos de que retomaremos las movilizaciones, sin descartar acciones judiciales, hasta lograr que el Gobierno dé una solución definitiva al atropello que ha supuesto la paralización unilateral de la jubilación parcial en las Administraciones Públicas.

CONTENIDO

- ☑ Portada. CCOO y UGT denuncian el bloqueo a la Jubilación parcial.
- ☑ Págs. 2 y 3. Ayudas Acción Social 2026.
- ☑ Págs. 4 y 5. Personal Laboral. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad como complemento asociado al puesto.
- ☑ Pág. 6. Sector Público Instrumental. Justificaciones, excusas y bloqueo de la negociación. Personal Laboral. Creación de 150 plazas de PTIS.
- ☑ Págs. 7. y 8. Personal funcionario. Sin teletrabajo.
- ☑ Pág. 9. Personal funcionario. Negociación colectiva, un trabajo de muchas personas.
- ☑ Págs. 10 y 11. La temporalidad abusiva en las Administraciones Públicas.
- ☑ Págs. 12 y 13. Entrevista a Alejandro Fuentes, Agente Medio Ambiental.
- ☑ Contraportada. La vivienda nos cuesta la vida. Observatorio del acoso sexual.



Ayudas de Acción Social 2026: insuficientes, restrictivas y lejos de recuperar lo perdido desde 2012

En el BOJA de 19 de mayo se han publicado las modalidades de ayudas de acción social para el ejercicio 2026, fijándose las cuantías, el reparto presupuestario y las instrucciones para su solicitud y tramitación.

Las ayudas previstas son las siguientes:

- a) Ayuda para la **atención a personas con discapacidad**: máximo de 3.000 € por persona beneficiaria, y con el límite del 80 % del gasto justificado.
- b) Ayuda por **defunción del personal empleado público**: 6.000 €.
- c) Ayuda para **alquileres**: hasta 200 € mensuales.

No sabemos el porqué de estas ayudas y no otras de las contempladas en la Orden de 18 de abril de 2001, como por ejemplo las ayudas por estudio, ayudas de guardería o la ayuda médica, protésica y odontológica. No hay una respuesta por parte de la Administración. Además, el borrador de Decreto que debía regular las Ayudas de Acción Social duerme el sueño de los justos desde febrero de 2025.

Las cuantías son limitadas, y especialmente decepcionante es **la ayuda para alquiler**, que llegará a pocas personas y con cuantías reducidas, que contrastan fuertemente con las indemnizaciones por vivienda para altos cargos: para las personas con menos ingresos, 200 € (y con graves restricciones de acceso), para altos cargos entre 1.500-2.000 €. Para acceder a esta ayuda será necesario:

- Llevar al menos un año ininterrumpido prestando servicios.
- La vivienda objeto de alquiler debe destinarse a vivienda habitual.

- No disponer de vivienda en propiedad ni la persona solicitante ni su cónyuge o pareja de hecho, salvo terminadas excepciones por traslado forzoso o desempeño temporal de puesto.

Uno de los aspectos más incomprensibles es la **exclusión del personal afectado por el denominado “20% adicional”**, introducido por la Ley 5/2023. Hablamos de personas que durante al menos dos años estarán obligadas a prestar servicios lejos de sus localidades de origen, sin posibilidad de concursar para regresar y ocupando, en muchos casos, puestos base o con retribuciones reducidas.



Sin embargo, la Administración le niega el acceso a la ayuda al alquiler alegando que ya son personal funcionario de carrera o laboral fijo, ignorando que continúan en una situación de destino provisional forzoso hasta que la propia Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública les adjudique destino definitivo.

La propia redacción de la norma habla de “desempeño temporal”, y resulta evidente que la situación de este personal no puede

Ayudas de Acción Social (CONTINUACIÓN)

considerarse definitiva mientras sus destinos no lo sean. En la misma situación estaría el personal funcionario en artículo 129, quienes provengan de excedencias, etc

Como ya se ha mencionado, llama la atención el contraste entre las cuantías destinadas a este fin, y las que se dedican a indemnizaciones por vivienda para altos cargos de la Administración, las que podéis consultar [aquí](#) o en [el histórico](#).

La ayuda para alquileres será de 200 euros por cada mes de alquiler debidamente acreditado. Si existen varias personas arrendatarias en el contrato, la cuantía máxima de 200 euros se dividirá entre el número total de arrendatarios. Las empleadas públicas de la Administración de la Junta de Andalucía víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual, tendrán derecho a una ayuda de pago único por importe de 1.200 €.

Las **ayudas por defunción** parecen tener un carácter simbólico dada su baja incidencia estadística, frente a ayudas que podrían tener como beneficiarios reales y no potenciales, a más empleadas y empleados públicos.

CCOO seguirá reclamando la puesta en marcha del conjunto de ayudas de acción social, en las condiciones más favorables para que todas las personas que las necesiten puedan acceder a ellas.

Si quieres consultar el BOJA de las ayudas de acción social: [ENLACE](#)



LA VIVIENDA NOS CUESTA LA VIDA
Trabajamos para vivir, no para pagar

¿Por qué no tenemos una casa donde vivir?
¡Sorpresa! No es porque no hayamos ahorrado lo suficiente.

Nos dijeron que con esfuerzo, tendríamos una casa.

Y ahora te culpan a ti por no ahorrar o por “vivir por encima de tus posibilidades”.

Pero los culpables tienen nombre.

Son grandes fondos de inversión, bancos que acumulan pisos vacíos y rentistas que viven de tu trabajo.

No se puede seguir permitiendo que los pisos turísticos expulsen a los vecinos y vecinas de sus barrios, que no se topen los precios del alquiler y que se siga haciendo negocio con un derecho fundamental.

¡Basta ya!

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad como complemento asociado al puesto

El reconocimiento a la percepción del plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad debe contemplarse como un complemento salarial asociado al puesto de trabajo, independientemente de la persona trabajadora que lo ocupe.

Este criterio es una demanda histórica de CCOO y llegado el momento, exigiremos que cuando se acredite el derecho a la percepción del plus quede reflejado en RPT mediante el correspondiente incremento salarial (20% del salario base).

Los argumentos para que se proceda como planteamos son numerosos y contundentes.

Por un lado, tal y como se está tramitando el reconocimiento de pluses, implica que en los casos que se estime favorable y hasta la percepción del importe económico que corresponda (recordar que tiene carácter retroactivo desde la fecha de registro de la solicitud), supone que cualquier cambio administrativo que afecte a la persona solicitante (jubilación, cambio de puesto por cualquier proceso, etc.) hasta el abono efectivo de la retribución reconocida, puede implicar el decaimiento de su expediente y por tanto no percibiría lo resuelto.

Esto sucede porque hasta ahora, los pluses están asociados a las personas que ocupen ciertos puestos y no al puesto en sí, independientemente de quien lo esté ocupando, que creemos firmemente es la manera adecuada de contemplarlo.

El grado de judicialización de los casos es inasumible, ya sea por falta de pronunciamiento y resolución, o por crite-

rios dispares para determinar el desfavorable a reconocimiento.

Se da la paradoja de solicitantes de un mismo centro, con la misma categoría, a uno se le resuelve favorable y a otro no, ¡¡¡incomprensible!!!



La edad media del personal (plantilla envejecida), obliga a las personas solicitantes a acudir a la vía judicial ya que a la vista de que las reuniones para valorar los expedientes no cumplen con la frecuencia de vida ni son resolutorias para reducir el volumen de solicitudes pendientes. Evidentemente, **no queda otra opción que la judicial para que antes de la jubilación prevista se pueda obtener una respuesta, aunque sea por sentencia.**

Consideramos que existen categorías, puestos y/o centros de trabajo candidatos al reconocimiento del plus. Entre otros se deben valorar al **personal de presas** en to-

Pluses (CONTINUACIÓN)

das sus categorías, al personal de **servicios de protección a menores**, de **centros de mayores** en todas sus categorías, personal adscrito a la red de **laboratorios** (agroalimentarios y agroganaderos), y en definitiva todos aquellos puestos donde se constate de forma fiable y realista la existencia de una situación excepcional en peligrosidad, en el sentido de inhabitual y temporal, que comporte riesgos significativamente mayores que los intrínsecos de la profesión u oficios considerados, aun cuando ninguno de ellos resulte inaceptable. Entendido así, el plus viene a compensar los mayores riesgos o dificultades respecto al colectivo de origen.

La situación actual del grupo de trabajo de pluses es la siguiente:

- Una única reunión anual convocada por la Administración



- Se valoran los expedientes pertenecientes a puestos vistos con anterioridad y para los que se suele resolver favorablemente, y son: personas del **grupo de servicios, taller y vigilancia/conservación de carreteras** pertenecientes a la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda. Personal técnico de **anatomía patológica** de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública. Categoría de **celador forestal** de la Consejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente.

- Se estudian solicitudes del personal de distintas categorías de los centros de menores de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad. En estos casos se están resolviendo de forma muy dispar y a nuestro entender, arbitraria.

Este año se han valorado los centros de menores de la provincia de Córdoba resultando todos desfavorables cuando el año pasado a los centros de la provincia de Granada, se les resolvió de manera positiva a la percepción del plus, sin que mediaran criterios diferenciadores que justificaran tal decisión.

Por tanto, a la vista de una frecuencia de convocatorias del Grupo de Trabajo totalmente insuficiente para tratar las solicitudes pendientes (más de 6.000), ausencia de una herramienta homogénea y fiable que permita valorar con rigor dicho reconocimiento, ausencia de una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo actualizada, judicialización de los casos por falta de resolución de los mismos, incumplimiento sistemático del reglamento vigente (aunque date de 1998), la no inclusión de puestos, categorías o centros que potencialmente serían candidatos al reconocimiento, y que con el procedimiento actual tardarían años en resolverse.

Por todo ello, creemos firmemente que la inclusión del complemento salarial asociado al puesto es la opción más definitiva y definitoria para resolver el reconocimiento al plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.

SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

Justificaciones, excusas y bloqueo de la negociación

Las ganas de dialogar de la Junta de Andalucía con las casi 20.000 personas empleadas de sus empresas públicas siempre han rozado lo justo, por obligación.

Imaginándonos una situación, podría ser el cruce con ese vecino incómodo en un ascensor, la conversación no pasaría del saludo o a lo sumo hablar del tiempo, pero sin meternos en profundidad con el cambio climático.



Este ejemplo, marca la dinámica en que la Junta cumple con el mandato constitucional de negociación colectiva con las organizaciones sindicales de sus diferentes entidades del sector público instrumental.

Hoy la excusa puede ser la existencia de un gobierno en funciones tras las pasadas elecciones al Parlamento Andaluz. Mañana será la necesidad de acuerdos con diferentes fuerzas políticas por no haber

alcanzado la mayoría absoluta. En unos meses ¿cuál será la ocurrencia?

Lo cierto es que las negociaciones están bloqueadas en multitud de entidades. Algunas no consiguen autorización para negociar su convenio (Turismo y Deporte Andaluz), otras viven en una eterna negociación (Andalucía Emprende), en ocasiones tras años intentando negociar, hoy ya no quieren reunirse (Servicio Andaluz de Empleo), incluso a algunas les han prometido iniciar en breve sus negociaciones de convenio (Instituciones Culturales), eso sí, a coste cero.

La Junta de Andalucía aprovecha cada circunstancia para crear diferencias, cada contexto para dilatar su obligación de negociar y cada oportunidad, para discriminar al personal público de sus entidades instrumentales.

CCOO exige negociación real, con igualdad de trato entre entidades y entre los empleados/as públicos de la Junta de Andalucía.

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

Comisión de Convenio ratifica la creación de 150 plazas de Personal Técnico de Integración Social en centros educativos

Desde CCOO valoramos positivamente esta creación de PTIS, esencial para una educación inclusiva real y seguimos insistiendo en esta figura como parte del equipo multidisciplinar que atiende a nuestros niños y niñas, que va más allá de la función asistencial y es también integradora, algo que la Consejería olvida reseñar en su memoria justificativa.

Desde 2019 se han creado 683 plazas públicas de PTIS, con un desigual reparto por provincias. Pero aún no se han revertido las 1.500 plazas privatizadas. La creación de empleo público sigue siendo insuficiente para cubrir las demandas. Recordemos que solo contamos con 4 plazas públicas de Personal Técnico de Lengua de Signos en toda Andalucía, por poner otro ejemplo.

PERSONAL FUNCIONARIO

A día de hoy, aún sin teletrabajo

Ha pasado el tiempo desde que a mediados de abril los sindicatos manifestáramos que la situación de olvido de la regulación del teletrabajo era insostenible, y hasta ahora esto es lo que ha ocurrido.

- La Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública prometió a través de un pacto, una instrucción transitoria para “garantizar seguridad jurídica” y homogeneizar la efectividad del teletrabajo hasta la aprobación del decreto que como pronto y en palabras del SGAP, no se verá publicado hasta septiembre y no entrará en vigor hasta primavera de 2027. Ante la falta de concreción y con numerosos vaivenes de la Administración y otros sindicatos en la negociación, CCOO no se unió a este pacto, porque no sabíamos a qué se refería la Administración al hablar de “homogeneización”.

Promesa incumplida. El 21 de mayo era la fecha tope para la propuesta de la Administración. A día de hoy, sigue sin haber nada. Ni siquiera se ha vuelto a convocar la mesa de negociación.

- La situación internacional, con la escalada bélica que se está viviendo en el mundo, especialmente desde la agresión de EEUU e Israel a Irán, pone en serio peligro las redes de suministro de combustible. Además, las temperaturas medias se han incrementado en nuestra comunidad y por consiguiente, el gasto para el aire acondicionado. Uno de los motivos por los que reivindicamos el teletrabajo es la eficiencia energética, en transportes y edificios. La sostenibilidad es una cuestión económica en su vertiente individual (hasta la UE ha recomendado disminuir el gasto de combustible fósil dado el contexto internacional y el precio que ha alcanzado) y de la Administración, que debe afrontar



enormes gastos para enfriar edificios con menos ocupación (por las vacaciones). A esto se une que, hasta el horario estival, habrá tardes con apenas gente en los edificios, pero consumo de aire y luz casi iguales que el resto del día. **La sostenibilidad también es una cuestión ecológica que compromete el futuro de las siguientes generaciones.** Y a nosotros, en CCOO, nos importa. A día de hoy, a la Junta de Andalucía, no le importa. Si además le sumamos los gastos y consumos de tiempo y energía en los desplazamientos y la obligación no atendida de planes de movilidad sostenible, la falta de conciencia y reflejos es inconmensurable.

- Hay una desigual interpretación del teletrabajo, cada centro directivo actúa de una forma, y dependiendo de la buena o mala suerte que se tenga por trabajar en uno u otro, se tendrá un día de teletrabajo o ninguno; podrá coincidir un día de teletrabajo con uno anterior o posterior en vacaciones o asuntos propios, o no; se recibirá una respuesta expresa a la solicitud del teletrabajo, o no; se dispondrá de equipos informáticos para teletrabajar, o no; se tendrá que dar cuenta pormenori-

Teletrabajo (CONTINUACIÓN)

zada del trabajo realizado, o no; se tendrá que esperar 6 meses para solicitar el teletrabajo, o no... A día de hoy, esta vergonzante gestión en la que cada Secretaría General Técnica y cada Agencia actúa por su cuenta, permanece inalterada.

- La regulación del teletrabajo actual proviene de la pandemia, y por lo tanto, la prioridad era evitar contacto y no la coordinación de la gestión del trabajo administrativo. Por eso era necesario repensar el trabajo a distancia y establecer claramente sus condiciones y organización, primando ahora sí, su eficacia y proyección a la ciudadanía. CCOO ha mantenido este argumento instando la aprobación del decreto por responsabilidad del Gobierno autonómico. La Secretaría General para la Administración Pública manifestó que no estaba entre sus prioridades el teletrabajo. Y tras la petición implícita a mediados de abril de no enturbiar la campaña electoral con incómodas reivindicaciones, continúa sin impulsar su aprobación. **De nuevo, los empleados y empleadas públicos importamos poquito... A día de hoy, sin decreto, sin instrucción, sin noticias. A lo mejor hay que esperar a las próximas elecciones...**

Próxima Mesa Sectorial Extraordinaria 05/06/2026

Punto único: Convocatoria de los siguientes procesos selectivos:

- A1.1300 CSA Régimen Jurídico,
- A1.2026 CSF Ingeniería Telecomunicaciones,
- A2.2020 CTF Gestión PRL,
- A2.6000 C Subinspección Ordenación del Territorio, Urbanismo y Vivienda y
- B1.2001 CTG PRL.

**Permisos
por nacimiento,
adopción, guarda con
fines de adopción y
acogimiento.**

Corresponsabilidad y Conciliación
personal, laboral y familiar.
Junta de Andalucía



Dentro del I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía se ha elaborado esta **“Guía para la Conciliación y la Corresponsabilidad en la Junta de Andalucía”**, que de forma ilustrativa traslada las medidas y permisos reconocidos a las personas empleadas públicas de la Administración General de la Junta de Andalucía, que están relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Pincha [AQUÍ](#).

Cursos para personal funcionario

El pasado 26 de mayo, siguiendo con los cursos para personal funcionario de CCOO, se celebró una videoconferencia para la provincia de Sevilla sobre **Carrera Horizontal y Evaluación de desempeño**. Fue impartida por Laura Marín, miembro del Equipo de Coordinación del Sector de Administración Pública, y coordinada por Sakina Elmoussaoui, coordinadora de FSC CCOO Autonómica de Sevilla.



PERSONAL FUNCIONARIO

La negociación colectiva, un largo camino y un trabajo de muchas personas

Ante el triunfalismo y la desinformación de algún sindicato corporativo e imprudente, solo algunas consideraciones.

Los acuerdos de Mesa General y los posteriores de Mesa Sectorial son acuerdos que vinculan al gobierno anterior y al nuevo en Andalucía, con propuestas y compromisos a cinco años. Arrogarse el resultado de una negociación en la que hemos participado todos los sindicatos de mesa general primero y mesa sectorial después, es simplemente infantil y demagógico.

Solo hay que analizar el desarrollo de las negociaciones y los tiempos para ver que parte de responsabilidad tiene cada uno. Conviene recordar que estos acuerdos provienen de la negociación primera en la Mesa General de Función Pública tanto en Madrid como en Andalucía y de las Leyes y reglamentaciones en las que los sindicatos corporativos no tienen representación suficiente para intervenir o modificar ni la van a obtener nunca por ceñirse a ámbitos muy concretos. En el caso concreto de Andalucía, todavía podemos recordar las movilizaciones de todos los sindicatos de las distintas mesas de negociación en unidad de acción que arrancaron los compromisos adquiridos posteriormente.

Si por alguno de estos sindicatos hubiera sido ni siquiera hubieran tenido carrera, o hubiera sido infinitamente más limitada en los grupos más bajos de personal funcionario. Parece que solo les interesa el personal a partir de niveles concretos y no precisamente los que aglutinan al mayor número de personas.

Por mucho que se quiera arrogar la autoría de lo conseguido, nada de esto hubiera pasado si no se hubiera llegado a acuerdos de distribución de presupuestos en las mesas superiores que aglutinan a todo el personal empleado público de la Junta de Andalucía. Es un “quiero y no puedo” difícil de mantener.

Las “ventanas de oportunidad”, por mucho que se cacaree, se abren gracias al trabajo de todos, los compromisos son para antes y después de las elecciones y abarcan desde un principio desde el 1 de enero de 2026 hasta 2030. La firma y negociación del preacuerdo salió de mesa general, como no puede ser de otra manera, algún sindicato lo único que hizo es hacer suyas las tablas con las que se trabajaba y seguir cacareando.

Para su información, el personal laboral negocia un convenio colectivo completo, con mejoras que nos solo incluyen carrera profesional sino el todo de la negociación: selección, traslados, promoción, jornada y horarios, complementos, categorías, representación, etc. El compromiso con la Administración anterior y por ende con la que venga, ya tiene acordadas cantidades en Mesa General y luego se negociarán en su ámbito concreto, igual que pasa habitualmente en personal funcionario.



Por cierto, todavía estamos esperando la convocatoria de mesa sectorial y comisión de convenio, para hablar de teletrabajo después del cheque en blanco que se le firmó a la Administración antes de las elecciones.

Para más y mejor información estamos a vuestra disposición.

La temporalidad abusiva en las Administraciones Públicas no puede seguir saliendo gratis

La reciente sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 2026 (STS 475/2026), dictada por la Sala de lo Social, ratifica la fijeza si se ha superado un proceso selectivo, en la lucha contra el abuso de la contratación temporal en las Administraciones Públicas.



El Área Pública de CCOO valora esta resolución como un movimiento relevante que evidencia la presión ejercida por la jurisprudencia europea y por años de reivindicación sindical frente a un modelo de precariedad estructural instalado en el empleo público.

Durante demasiado tiempo, miles de trabajadoras y trabajadores han sostenido servicios esenciales bajo contratos temporales fraudulentos, encadenando nombramientos y contratos durante años, e incluso décadas, sin que las Administraciones Públicas asumieran consecuencias reales por este abuso.

El punto de inflexión de esta nueva doctrina se encuentra en las resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), la última de ellas del 14 de abril de 2026, que ha sido contundente respecto al modelo español del personal “indefinido no fijo” porque considera que esta figura sigue siendo temporal.

El TJUE ha reiterado además que existe fraude de ley incluso con un único contrato cuando su duración resulta desproporcionadamente larga.

Asimismo, el tribunal europeo ha rechazado

que la indemnización de 20 días por año trabajado al finalizar el contrato constituya una medida suficientemente disuasoria, porque las consecuencias económicas eran mínimas o asumibles.

A ello se suma la creciente presión de la Comisión Europea, que ha dado a España un ultimátum de dos meses para adaptar plenamente su normativa a la Directiva europea sobre empleo temporal. De no hacerlo, el Estado se enfrenta nuevamente a un procedimiento ante el TJUE y a posibles sanciones económicas.

La STS 475/2026 analiza el caso de una trabajadora laboral que permaneció encadenando contratos temporales durante catorce años para atender necesidades estructurales de la Administración.

El Tribunal Supremo reconoce finalmente su condición de trabajadora fija y no simplemente de indefinida no fija, siempre y cuando se haya superado un proceso selectivo, cumpliendo así con los principios constitucionales y con el TREBEP.

La sentencia considera especialmente relevante que la trabajadora hubiera superado previamente un proceso selectivo para plazas fijas, aunque no obtuviera plaza en aquel momento, y que continuara desempeñando funciones permanentes mediante sucesivos contratos temporales.

Para CCOO, este pronunciamiento supone un reconocimiento expreso de que las Administraciones no pueden utilizar la temporalidad para cubrir de manera indefinida puestos estructurales mientras ignoran los principios de estabilidad y dignidad laboral.

Sentencia TS (CONTINUACIÓN)

El Tribunal Supremo establece ahora una nueva doctrina que introduce importantes cambios.

La fijeza no se reconoce automáticamente a todas las personas afectadas por abuso de temporalidad, pero sí podrá concederse cuando concurren varios elementos:

1. **Haber superado un proceso selectivo** para plazas fijas.
2. Haber continuado prestando servicios mediante **contratos temporales sucesivos**.
3. Existir una duración excesiva de la relación temporal, especialmente más allá de **tres años en interinidad**.

Junto a ello, la gran novedad de la sentencia es la creación de una indemnización específica por abuso de temporalidad. Se configura así un sistema de doble compensación:

1. **La Indemnización tradicional de 20 días por año trabajado** al extinguirse el contrato.
2. **Una nueva indemnización por abuso**, compatible incluso con la continuidad en el puesto de trabajo.

Esta nueva compensación busca reparar tanto los daños materiales como los daños morales sufridos por las personas trabajadoras que han padecido años de incertidumbre, precariedad y vulneración de derechos.

El Tribunal Supremo toma como referencia la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social), fijando cuantías que pueden oscilar entre los 1.000 y los 10.000 euros, e incluso superiores si se acreditan perjuicios mayores.

“Desde CCOO consideramos que esta sentencia representa un avance relevante, pero también insuficiente mientras no exista una reforma integral que garantice estabilidad real para el personal público en abuso de temporalidad”.



Para el sindicato, no puede aceptarse que las Administraciones Públicas, que deben ser ejemplo de legalidad y respeto a los derechos laborales, hayan utilizado durante años mecanismos de contratación precaria para sostener servicios esenciales como la sanidad, la educación, los servicios sociales o la Administración general.

No obstante, **habrá que esperar qué decide la Sala de lo Contencioso Administrativo, que afecta al personal funcionario y estatutario interino** donde no existe la figura jurídica de indefinido no fijo, que hasta ahora no se ha pronunciado y está siendo más conservadora en estos casos.

La STS 475/2026 evidencia que el modelo español de temporalidad masiva en el sector público ha entrado en crisis jurídica y política y lanza un mensaje inequívoco: el abuso de la temporalidad ya no puede quedar impune.

Desde CCOO continuaremos impulsando la defensa jurídica, sindical y social de todas las personas trabajadoras afectadas, exigiendo estabilidad, dignidad y empleo público de calidad.

Entrevista a Alejandro Fuentes

“Es urgente el incremento de unas plantillas de agentes de medio ambiente, que van camino de alcanzar el 50% de los efectivos de hace 20 años y que lleva al colapso en su funcionamiento.”

Alejandro Fuentes es Agente de Medio Ambiente desde marzo de 2000. Se ha jubilado este mes de mayo y ha tenido destinos en Sevilla, Córdoba y Málaga. Ingeniero Técnico Agrícola. Portavoz de Agentes de Medio Ambiente en el Sector Autonómico de la FSC-CCOO, miembro del Consejo de Participación del Parque Nacional Sierra de las Nieves y de las Juntas Rectoras de los Parques Naturales de Montes de Málaga y Tejeda-Almijara y del Consejo Provincial de Medio Ambiente de Málaga, por CCOO.

Pregunta: A finales de 2025 se aprobó la aplicación de coeficientes reductores a la edad de jubilación de Agentes Forestales y Medioambientales ¿qué valoración haces del papel sindical de CCOO en este proceso?

Respuesta: En el marco de la unidad de acción con el resto de fuerzas sindicales y profesionales, dicho reconocimiento se consiguió incluir dentro de la Ley Básica de Agentes Forestales y Medioambientales y, en este proceso, la representación de CCOO en el Cos d'Agents Rurals de Catalunya resultó ser una punta de lanza en la consecución e impulso de esta iniciativa, lo que viene a demostrar la fortaleza y validez del modelo confederal de las CCOO cuando, desde territorios en los que la implantación del sindicato es fuerte, se extienden los beneficios de su acción a todo el Estado. La Coordinadora Estatal de Agentes Forestales y Medioambientales de CCOO ha representado, con solvencia reconocida y empeño incansable, la posición del sindicato en el arduo proceso negociador.



P.: ¿Cómo se está desarrollando su aplicación?

R.: Tras los vaivenes de la convalidación del Real Decreto que regula los coeficientes reductores y una vez producida ésta, han surgido bastantes dudas en la aplicación efectiva de la norma que han provocado casos en los que, tras los informativos en sentido positivo del INSS y el voluntario cese en la Administración como paso previo necesario para la solicitud de jubilación, se emite resolución denegatoria con las consecuencias que esto provoca entre el personal afectado. CCOO está atento a esta situación y ha solicitado explicaciones a Función Pública sobre posibles soluciones.

Entrevista a Alejandro Fuentes (CONTINUACIÓN)

¿Qué valoración haces de la situación del colectivo?

En los últimos tiempos se ha producido un salto cualitativo muy importante con la aprobación de la Ley Básica de Agentes Forestales y Medioambientales y la Ley de Agentes Medioambientales de Andalucía, que abren un esperanzador camino en la más que necesaria modernización estructural y operativa del colectivo, sumido durante las dos últimas décadas en una parálisis regulatoria que coartaba tanto las aspiraciones profesionales como la eficacia en el desempeño del servicio público encomendado.

P.: ¿Cuáles son, desde tu visión, los retos a los que se enfrenta el nuevo Cuerpo de Agentes Medioambientales de Andalucía?

R.: Creo que, a corto plazo, es absolutamente imprescindible y tiene un carácter de urgencia inaplazable, el incremento de unas plantillas que van camino de alcanzar el 50% de los efectivos de hace 20 años y que, con las jubilaciones derivadas de la aplicación de los coeficientes reductores, lleva a una situación de colapso el funcionamiento de las Unidades que dan servicio a las comarcas en las que está dividido el territorio andaluz. Una de las consecuencias más flagrantes de esto es la total precariedad en la que se coloca al escalón del Plan INFOCA que es cubierto por Agentes Medioambientales y que deja multitud de turnos y comarcas sin presencia de este personal, en la época de peligro alto de incendios forestales. Esto a su vez entra en relación con una muy insatisfactoria redacción de la Ley del Cuerpo de Agentes Medioambientales de

Andalucía que coloca la especialidad de incendios forestales en una posición de nivel inferior a las demás, por circunscribirla al Cuerpo de menor nivel de los creados en dicha Ley. El desarrollo reglamentario de esta norma, así como su necesaria reforma en este punto tan importante, son algunos de los retos que marcan el futuro de la acción sindical, siempre en beneficio tanto del colectivo como del medio ambiente andaluz.



P.: Ante el inminente inicio del época de alto riesgo por incendios forestales en Andalucía ¿cual es la situación en relación con la participación del Cuerpo de Agentes Medioambientales?

R.: La situación ha ido empeorando año tras año por la falta de personal y, este año, resulta insostenible con multitud de turnos sin cubrir y extensiones de terreno que llegan a abarcar media provincia, como es el caso de Almería, para un solo Agente Medioambiental con atribuciones para dirigir la extinción de incendios forestales. A pesar de las constantes denuncias de CCOO, la Administración no aborda con la mínima diligencia exigible esta inadmisibles negligencia que pone en riesgo y sobrecarga de forma temeraria al colectivo.

