

DICIEMBRE 2025



Ciudadanía



Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía

autonómica-and@fsc.ccoo.es

CCOO SUSCRIBE EL ACUERDO DE MEJORA DE CONDICIONES DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS CON EL GOBIERNO CENTRAL

Gracias a los dos acuerdos suscritos por CCOO (estatal y autonómico) el personal de la junta tendrá un incremento real de retribuciones, bastante por encima del IPC.



El Consejo Confederal de Comisiones Obreras ha aprobado respaldar el Acuerdo Marco y destaca el papel relevante que CCOO ha jugado en la negociación para hacer avanzar las condiciones de trabajo y salariales del colectivo, junto a las garantías de prestación de los servicios públicos esenciales, y trabajará para el cumplimiento de compromisos de materias pendientes del acuerdo marco firmado en 2022 y los contenidos atrasados que aún no se han visto satisfechos en la

negociación, como es la jubilación parcial, del que ya hay un compromiso de reforma legislativa por parte del gobierno.

Los incrementos suponen un 2,5% en 2025 con carácter retroactivo, 1,5% en 2026, 5% en 2027 y 2% en 2008, que suponen un 11,4% en 4 años.

En las próximas semanas se creará la comisión de seguimiento para el análisis y desarrollo de todas las medidas contempladas.

El BOE puede consultarse en [ESTE ENLACE](#)

CONTENIDO

- ☑ **Portada.** Acuerdo Marco y subidas salariales.
- ☑ **Pág. 2.** CCOO arranca un preacuerdo al Gobierno Andalúz que mejora las condiciones salariales y laborales del conjunto del sector público andalúz hasta 2030.
- ☑ **Pág. 3.** *Personal laboral* Negociación VII convenio ¿En la recta final? Calendarios
- ☑ **Pág. 4 y 5.** Borrador OEP 2025.
- ☑ **Pág. 6.** *Sector público instrumental.* Acuerdo de retribuciones.
- ☑ **Pág. 7 y 8.** *Personal funcionario.* Acuerdo de 10 de noviembre de la Mesa Sectorial
- ☑ **Pág. 9 y 10.** Entrevista a Ernesto Angulo del Río.
- ☑ **Pág. 11.** 25N Nos concentramos frente a la violencia contra las mujeres, y por entornos laborales libres de violencias machistas



CCOO ARRANCA UN PREACUERDO AL GOBIERNO ANDALUZ QUE MEJORA LAS CONDICIONES SALARIALES Y LABORALES DEL CONJUNTO DEL SECTOR PÚBLICO ANDALUZ HASTA 2030

Este preacuerdo es fruto de las continuas reivindicaciones y movilizaciones realizadas en los últimos años, destacando la gran manifestación convocada el 18 de junio de 2024 en solitario que movilizó a más de 7.000 personas frente al palacio de San Telmo o la pasada del día 30 de octubre.



Este preacuerdo firmado con el Gobierno Andaluz mejorará las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del sector público para un periodo que arranca en 2026, se extiende hasta 2030 y supone un presupuesto adicional de más 200 millones de euros para los presupuestos andaluces.

Las reivindicaciones se han basado en avances de subida y homologación salarial, desbloqueo de convenios colectivos, recuperación de lo perdido por los recortes o recuperar la acción social, entre otros.

Este preacuerdo deberá materializarse en un acuerdo final en mesa general de

función pública para su traslado a cada ámbito de negociación: mesas sectoriales y mesas de negociación en los entes instrumentales.

Asimismo, el acuerdo incluye, entre otras cuestiones, la evaluación del desempeño y la carrera profesional mediante la implantación bajo los principios de objetividad, participación, transparencia y mejora continua, para que sea medible y beneficioso para cada empleado o empleada.

La Ley de Presupuestos no incluía las modificaciones para incluir las partidas presupuestarias que hicieran efectivo en 2026 los primeros compromisos del acuerdo, por lo que estaremos vigilantes a su inclusión en el presupuesto definitivo que se apruebe para garantizar el cumplimiento y desarrollo de los distintos puntos recogidos.

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

NEGOCIACIÓN VII CONVENIO ¿EN LA RECTA FINAL?

El reciente Acuerdo para la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad contempla el compromiso de finalizar la negociación del nuevo convenio antes de finalizar el año 2025.

Sin embargo, este propósito no va a ser tarea fácil. En las últimas reuniones de comisión negociadora (días 21 de noviembre y 1 de diciembre) se han negociado los capítulos correspondientes a vacaciones y permisos y suspensión, excedencias y extinción de contratos.

Once capítulos (incluyendo los dos citados) han pasado por la comisión, no estando completamente cerrados la mayoría.

Quedan otros diez capítulos del antiguo convenio por abordar, más algún capítulo nuevo (como evaluación de desempeño y carrera horizontal) y las disposiciones transitorias y adicionales.

CCOO muestra su voluntad de hacer los esfuerzos necesarios y pide a la Administración y resto de la parte social el mismo esfuerzo.

Sin embargo, somos conscientes de que hay que salvar algunos escollos sobre propuestas de la Administración que pretenden retroceder en algunos derechos y que CCOO no a aceptar.

CALENDARIOS LABORALES

Se están reuniendo las Subcomisiones de diversas Consejerías para establecer pautas generales en la negociación de los calendarios laborales que se deben realizar por parte de los comités de empresa.

Se han reunido las Subcomisiones de las Consejerías de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad; Cultura y Deporte y Administración Local y Función Pública. En esta última se ha establecido un cómputo anual máximo de 1516 horas.

También se ha reunido la Subcomisión de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y Justicia para modificación de RPT y otros temas.



APROBADA LA OEP 2025

El 26 de noviembre se ha aprobado en Comisión de Convenio la nueva Oferta de Empleo Público de personal laboral correspondiente a 2025.

En esta propuesta de OEP 1840 plazas corresponden a personal laboral. 1526 plazas de acceso a fijo más 64 plazas de personal laboral indefinido no fijo. TOTAL ACCESO: 1590. En promoción se ofertan 250 plazas.

Recordamos que la OEP 2024 contempla 1255 plazas de acceso que aún no se han convocado. Sumada a la OEP 2025 serían 2946 plazas totales pendientes de convocatoria a acceso. Las OEP 24 y 25 podrían acumularse en una convocatoria de acceso.

CCOO ha mostrado su preocupación por la posibilidad de que no se resuelva el problema de la alta temporalidad en personal laboral, debido a que en los años 2026 y 2027 se calcula la jubilación de 4299 personas.



**LAS TABLAS CORRESPONDEN A LA PROPUESTA INICIAL DE LA
ADMINISTRACIÓN. VAN A SUFRIR MODIFICACIONES.
ACCESO**

ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL	Cupo, Gral.	Cupo Discapacidad			TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL	
GRUPO I	44	3			47
MÉDICO/A	28	2			30
PSICÓLOGO/A	15	1			16
TÉCNICO/A CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN	1				1
GRUPO II	9	1			10
DIPLOMADO/A ENFERMERÍA	9	1			10
GRUPO III	437	33	6		476
ENCARGADO/A DE ALMACEN	4				4
ENCARGADO/A DE ARTES GRÁFICAS	1				1
JEFE/A SERVICIOS TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	11	1			12
MONITOR/A ESCOLAR	138	11	2		151
OFICIAL TRACTORISTA DE PRIMERA	3				3
OFICIAL 1ª PREIMPRESIÓN ARTES GRÁFICAS	2				2
PERSONAL OPERADOR DE PROTECCIÓN CIVIL Y TELECOMUNICACIONES	1				1
PERSONAL TÉCNICO EN INTERPRETACIÓN E INFORMACIÓN	3				3
TCO. SUPERIOR EN ANATOMÍA PATOLÓGICA	5				5
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	171	14	3		188
PERS. TCO. SERV. CENTROS	3				3
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	12	1			13
PERS. TCO. INTERP. LEN. SIGNOS	1				1
TÉCNICO/A SUPERIOR EN EDUCACIÓN INFANTIL	82	6	1		89
GRUPO IV	207	18	3		228
AUXILIAR DE COCINA	95	8	1		104
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	48	4	1		53
AUXILIAR LABORATORIO	6	1			7
CELADOR/A FORESTAL	3				3
CONDUCTOR/A	31	3	1		35
OFICIAL 2ª IMPRESIÓN Y MANIPULADO ARTES	1				1
OFICIAL 2ª OFICIOS	22	2			24
GRUPO V	671	54	10		735
AUXILIAR SANITARIO	11	1			12
PER. LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	261	21	4		286
PERS. ASIST. RESTAURACIÓN	82	6	1		89
PERSONAL DE OFICIOS	34	3	1		38
PERS. SERVICIOS GENERALES	283	23	4		310
RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL				31	31
PERS. LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO				15	15
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES				16	16
TOTAL PLAZAS ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL	1368	109	19	31	1526

ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO	Cupo. Gral.	Cupo Discapacidad			TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL	
GRUPO I	3				3
TITULADO/A SUPERIOR	3				3
GRUPO II	1				1
DIPLOMADO/A ENFERMERÍA	1				1
GRUPO III	13				13
MONITOR/A ESCOLAR	1				1
PERSONAL ADMINISTRATIVO	1				1
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	1				1
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	4				4
TÉCNICO/A SUPERIOR EN EDUCACIÓN INFANTIL	6				6
GRUPO IV	5				5
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	2				2
CELADOR/A FORESTAL	1				1
OFICIAL 2ª OFICIOS	2				2
GRUPO V	37	4			41
PER. LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	6	1			7
PERSONAL DE OFICIOS	20	2			22
PERS. SERVICIOS GENERALES	11	1			12
RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL				1	1
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES				1	1
TOTAL PLAZAS ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO	59	4	0	1	64
TOTAL PLAZAS PERSONAL LABORAL	1427	113	19	32	1590
TOTAL PLAZAS ACCESO LIBRE	2307	181	27	52	2566

PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL LABORAL	Cupo. Gral.	Cupo Discapacidad			TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL	
GRUPO I	6				6
PSICÓLOGO/A	6				6
GRUPO II	3				3
DIPLOMADO/A ENFERMERÍA	3				3
GRUPO III	91	6			97
CONDUCTOR/A MECÁNICO PRIMERA	2				2
DIRECCIÓN COCINA	4				4
JEFE/A SERVICIOS TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	11	1			12
MONITOR/A ESCOLAR	19	2			21
OFICIAL PRIMERA OFICIOS					
OFICIAL TRACTORISTA DE PRIMERA	1				1
PERSONAL OPERADOR DE PROTECCIÓN CIVIL Y TELECOMUNICACIONES	2				2
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	18	1			19
PERS. TCO. SERV. CENTROS	1				1
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	17	1			18
TÉCNICO/A SUPERIOR EN EDUCACIÓN INFANTIL	16	1			17
GRUPO IV	89	7	1		97
AUXILIAR DE COCINA	12	1			13
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	28	2			30
AUXILIAR LABORATORIO	4				4
CONDUCTOR/A	9	1			10
OFICIAL 2ª OFICIOS	36	3	1		40
GRUPO V	38	3	1		42
AUXILIAR SANITARIO	1				1
PERS. SERVICIOS GENERALES	37	3	1		41
RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL				5	5
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES				5	5
TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL LABORAL	227	16	2	5	250
TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN INTERNA	690	54	8	13	765

Hay dos erratas en promoción: Oficial de 1ª aparece sin número de plazas, y se aumentan 5 plazas en Auxiliar Sanitario.

SECTOR PÚBLICO

EL ACUERDO DE RETRIBUCIONES EN EL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

Una vez más la Junta de Andalucía intenta dejar a un lado y trata como empleados/as públicos de tercer nivel al personal del sector público instrumental. Es por eso que la reacción del sector autonómico de CCOO no se va a hacer esperar.

La carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño a las que se refería la ley de función pública, tras la firma del preacuerdo económico, se volverán en breve una realidad tangible en el trabajo diario y en las nóminas del personal funcionario y laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía.

¿Qué ocurre con el personal laboral de las entidades instrumentales?

La ley de función pública no hace referencia a la carrera profesional para los empleados/as públicos del sector instrumental, solo se refiere a la evaluación del desempeño. La elección del lado estrecho del embudo para los entes instrumentales se hace más notable aún, cuando en el acuerdo económico firmado con la Junta de Andalucía las cantidades reflejadas en él no se refieren a ninguno de estos dos conceptos con repercusión en nómina, aun cuando se pone presupuesto para homogenizar condiciones, solucionar problemas de duplicidad de convenios, desigualdad de retribuciones y otros compromisos adquiridos incumplidos.



Por tanto, la Junta, aunque es consciente del volumen de personal y del trabajo que desarrollan,

los descuelga en su redacción de la Ley, obviando así a parte de su estructura, el sector público instrumental. Hay que recordar que el actual gobierno ganó las elecciones diciendo que tenía

dinero para despedir, se gastó un dineral en auditorias y planes de acción y años más tarde tiene a las plantillas estabilizadas y dando el servicio público en prácticamente las mismas condiciones en las que estaban, eso sí, según quien, en inferiores condiciones.



Aunque el acuerdo es bueno en líneas generales para más de 65000 trabajadores y trabajadoras y abre la puerta a la negociación en las distintas mesas de negociación, no podemos dejar de reclamar la homologación de condiciones, cada uno en su ámbito de actuación, la igualdad de trato y la homogenización de las condiciones laborales de la totalidad del personal empleado público andaluz.

Desde este momento el sector autonómico reclama la activación inmediata de la Comisión de Negociación y Consulta del Sector Instrumental. El objetivo es potenciar y llegar a alcanzar acuerdos que paso a paso den solución a todos los problemas que se plantean y consiga nuevos acuerdos en similares términos a los establecidos para todo el personal.

No es envidia, deseo o anhelo, se trata de una reivindicación justa y proporcional al servicio público que presta el personal laboral de las entidades instrumentales. CCOO como sindicato con representación en todos los ámbitos de la Junta de Andalucía no va a cejar en el empeño.

PERSONAL FUNCIONARIO

Acuerdo de 10 de noviembre de la Mesa Sectorial de la Administración General de la Junta de Andalucía sobre carrera horizontal, evaluación del desempeño y mejoras retributivas del personal funcionario



Para el personal funcionario, el Acuerdo de Mesa General y el desarrollo de la Ley de Función Pública de Andalucía han confluído en este acuerdo del 10 de noviembre.

Todas las organizaciones sindicales han puesto de su parte para que saliera adelante, y sin el Acuerdo de Mesa General, la visión de la Junta de Andalucía respecto de todo el personal del sector público andaluz habría sido diferente. Contemplar de forma global al funcionariado, al personal del VI Convenio y del Sector Instrumental es todo un hito y un cambio de paradigma. En CC.OO. llevamos años reclamando esta visión holística como imprescindible para abordar todas las cuestiones del sector público andaluz.

En el Acuerdo adquieren relevancia el IAAP y las organizaciones sindicales como proveedoras de una formación que realmente satisfaga las necesidades del personal en puesto de trabajo y que no sea una condición inalcanzable en la carrera horizontal

En lo económico, la aplicación progresiva finalizará en 2030 con la entrada en vigor de la totalidad de las cuantías de los nuevos complementos de carrera (para la carrera profesional horizontal) y de desempeño (este segundo sustituye al de productividad). Por primera vez se abordan cuantías para Grupo B, del que actualmente no existe ninguna plaza en RPT, pero cuya creación ya está prevista para futuras OEP, de acuerdo con el TREBEP y la Ley de Función Pública.

Compromisos económicos:

III.1.1. Evaluación del desempeño. Personal Funcionario y Laboral AGJA. Pago Anual y porcentual a la puntuación obtenida en la Evaluación del Desempeño. (0 al 100%)

IMPORTE ANUAL DESEMPEÑO PORCENTUALES

GRUPO	MÁXIMO	60%	70%	80%	90%
A1 / Grupo I	4.000,00 €	2.400,00 €	2.800,00 €	3.200,00 €	3.600,00 €
A2 / Grupo II	3.009,66 €	1.805,80 €	2.106,76 €	2.407,73 €	2.708,69 €
B	2.648,59 €	1.589,15 €	1.854,01 €	2.118,87 €	2.383,73 €
C1 / Grupo III	2.337,16 €	1.402,30 €	1.636,01 €	1.869,73 €	2.103,44 €
C2 / Grupo IV	1.471,36 €	882,82 €	1.029,95 €	1.177,09 €	1.324,22 €

Aunque el Acuerdo ha sentado las bases en cuanto a principios y cuantías económicas globales hasta los próximos años, es el *proyecto de decreto por el que se regulan la evaluación del desempeño y la carrera horizontal en la Administración General de la Junta de Andalucía*, el que realmente entra en la pormenorización de cómo se va a determinar la evaluación: un proceso realmente novedoso, que entrañaba muchas dudas tal y como fue presentado por la Administración y que ha devenido en un procedimiento mucho más garantista pero frente al que aún tenemos algunas reticencias. Se basa en metas y objetivos relativos a dimensiones, competencias y prácticas profesionales vinculadas al desempeño profesional del puesto de trabajo, evaluando tanto los objetivos que se logran como la calidad con la que estos son alcanzados, y no será consolidable, es decir, en ningún caso la percepción del complemento por desempeño generará el derecho adquirido a su mantenimiento.

La carrera horizontal por su parte, sí es voluntaria, aunque sus efectos económicos son consolidables.

Se articula en tramos, seis, y no interfieren en el actual sistema de niveles y grados (que será objeto de revisión y modificación en futuras Mesas). El comienzo de este sistema será mediante un *“encuadramiento inicial”*, en el cual el personal funcionario tendrá la posibilidad de solicitar quedar hasta en el tramo IV (máximo fijado por arte de la Administración) según sus años de permanencia en la Administración General de la Junta de Andalucía. Cabe destacar que uno de los factores a valorar en la carrera horizontal es la propia evaluación del desempeño.

CC.OO. ha intentado que la evaluación asegurara el máximo de derechos del personal funcionario, por ejemplo, con la introducción de una persona colaboradora. Y en la carrera horizontal, frente a las propuestas iniciales que hacían presagiar que el acceso a las acciones a valorar no fuese igualitario, se ha conseguido hacerlo más asequible.

No bajaremos la guardia hasta que el personal funcionario mantenga sus derechos.

Entrevista a Ernesto Angulo del Río

“En el sector autonómico somos referentes en negociación colectiva, con grandes acuerdos y mejoras para nuestros representados, donde CCOO es la fuerza que lleva el peso de la negociación”

Ernesto Angulo del Río, nacido en Lerma (Burgos), es afiliado a CCOO desde hace más de 20 años. Es personal laboral en la Junta de Castilla y León como Analista de Laboratorio. Ha pasado por todas las estructuras de la representación sindical, y desde mayo de 2022 es secretario general del sector estatal de administración autonómica (SEAA) de la FSC.



más de 500.000 EE.PP. de administración general. Somos referentes en negociación colectiva, con grandes acuerdos y mejoras para nuestros representados, donde CCOO es la fuerza que lleva el peso de la negociación.

¿Cuál es la aportación del sector autonómico en recursos económicos y humanos a la organización de la FSC y a CCOO?

No disponemos de un mapa actualizado, pero desde nuestro sector autonómico tenemos a través de las negociaciones de pacto de derechos sindicales y la propia ley de representación sindical una presencia muy importante, hay que tener en cuenta los cientos de comités de empresa y juntas de personal en los que estamos presentes y que se traduce en horas sindicales que aportamos, y que se evidencia en una cantidad de representantes y delgados sindicales muy importante en el conjunto de la organización. En cuanto a recursos económicos, cualquier liberado que realiza trabajo en la organización fuera de nuestro ámbito, es una aportación de no gasto económico muy importante en las cuentas finales, aparte de las subvenciones y aportaciones realizadas por las CC.AA. a nuestra labor reconocida en la constitución que repercuten en los ingresos del sindicato.

¿Con qué disponibilidad de recursos humanos cuenta el sector autonómico estatal?

En el apartado de recursos humanos, en principio, nuestro sector autonómico estatal y los constituidos en los territorios, no disponemos de gestión propia de recursos humanos de las horas sindicales ni liberados que generamos, al ser nuestro sector un sector funcional y no orgánico, que nos daría esa facultad.

PREGUNTA: ¿A cuántos afiliados y afiliadas representa el sector autonómico a nivel estatal?

Pues ahora mismo estamos en una cifra de algo más de 25.000 afiliados del sector autonómico a nivel estatal, con una mayoría de mujeres afiliadas en el sector del 61,75 %. Nos estamos moviendo en los últimos 5 años entre los 25.000 y 27.000 afiliados. Tenemos una gran preocupación con la baja afiliación entre los más jóvenes con solo un 4% en menores de 30 años propiciada por la alta edad media de nuestro sector que está en los 53 años, influenciada por la alta edad media de las empleadas y empleados públicos (EE.PP.) en nuestras administraciones.

Tenemos al sector autonómico de Andalucía como primera fuerza de afiliación a nivel estatal con datos de cerca de los 4.000 afiliados y afiliadas.

¿Qué peso tiene el sector autonómico en la negociación con las diferentes administraciones?

Un peso muy importante, nuestro sector autonómico negocia en todas las CC.AA. muchos convenios colectivos para el personal laboral y de las empresas y agencias públicas, acuerdos para todos los funcionarios de administración general, nuestro sector está presente en las negociaciones de

ENTREVISTA A ERNESTO ANGULO DE RÍO (CONTINUACIÓN)

En general no tenemos problemas en la utilización de esos recursos y están cubiertas nuestras necesidades, pero siempre es una limitación muy importante no disponer directamente como sector de un número determinado de horas o de liberados que podamos decidir, lo que genera en algún lugar discrepancias entre lo que quiere el sector y lo que nos ofrecen desde las organizaciones orgánicas que distribuyen esos recursos, siendo el sector quien los genera, pero los administran otras estructuras.

En el sector autonómico es muy importante el intercambio de información de los procesos de negociación en los distintos territorios. ¿En qué otros aspectos destacarías la labor de este sector a nivel estatal?

Todos y todas dentro del sector autonómico vemos que una de las mayores fortalezas del mismo es el poder tener conocimiento y compartir las fases de negociación y consecución de acuerdos que se realizan en todos los territorios, ya que nos dan argumentos y datos como armas de cara a mejorar las condiciones de nuestros representados en todas las negociaciones con las administraciones autonómicas, dirigidas en un número muy mayoritario por gobiernos del PP.

Estos logros y mejoras conseguidos en los acuerdos de unos territorios, puestos encima de la mesa en la negociación de donde no se tienen y se quieren conseguir, son muy valiosos, ya que son agravios comparativos que son difíciles de rebatir por los políticos con los que negociamos. Estamos en el trabajo de mejorar constantemente este objetivo en el sector.

¿Cuál es el potencial que tenemos como sector estatal? ¿A qué podemos aspirar?

Somos a nivel de afiliación de los primeros en nuestra federación la FSC, después de sector local y sector de carreteras, lo cual ya nos indica la importancia del mismo.

Pero no solo eso, a nivel de aportación de cuadros sindicales, también aportamos a toda la organización personas que controlan todos los ámbitos del trabajo sindical.

Responsables provenientes del sector autonómico hay en el trabajo diario del sindicato

en todas sus estructuras, presencia en los centros de trabajo, con una preparación multidisciplinar en cualquier ámbito laboral.

Trabajamos los componentes del sector autonómico diariamente en centros de trabajo muy diferentes, desde oficinas estándar de gestión integral de las administraciones, al trabajo de carreteras, laboratorios, centros de menores o de mayores, medio ambiente, turismo, cultura, etc., etc., lo que nos dan una visión sindical muy amplia de todos los lugares donde el sindicato interviene diariamente.

El potencial esta ya contrastado en nuestro sindicato y tenemos que aspirar a ser un sector con identidad y sentimiento propio, que por los pocos años que llevamos constituidos, cuesta generarlo, pero que cada vez se ve más palpable que podemos lograrlo.



Asamblea sectorial de SEAA 4 y 5 de noviembre

¿Qué más te gustaría añadir o destacar sobre el sector autonómico?

Pues añadiría dos, un deseo y una petición.

Deseo:

Que volvamos a la senda del trabajo sindical con el ADN CCOO, que nos inculcaron nuestros predecesores y que tenemos que poner en valor, porque es nuestra marca diferencial con el resto de organizaciones que tienen otras prioridades económicas, nacionalistas o de rasgo político.

Petición:

Que nuestro sindicato y nuestro sector se dedique en los próximos años en cuerpo y alma a abordar y pelear los retos que se nos presentan en el corto y medio espacio de tiempo en las administraciones públicas, como son la renovación de la plantilla ya envejecida y la nueva administración electrónica y digital, retos a los que tenemos que estar ya preparados.

25N Nos concentramos frente a la violencia contra las mujeres, y por entornos laborales libres de violencias machistas.

Desde CCOO de Andalucía denunciaremos la persistencia de las violencias contra las mujeres, que son la manifestación más extrema y cruel de la desigualdad entre mujeres y hombres, una quiebra intolerable en nuestras sociedades democráticas.

Todo nuestro trabajo sindical en las empresas va para prevenir, combatir y erradicar cualquier manifestación de estas violencias de género en los centros de trabajo, pero también para detectar, acompañar y asesorar a las mujeres.



Consulta nuestra Guía de recursos y derechos contra la violencia de género y violencias sexuales, [AQUÍ](#)



La web:

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

Las redes sociales



PUEDES UNIRTE EN
[ESTE ENLACE](#)

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