

ENERO 2026



Ciudadanía



Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía

autonómica-and@fsc.ccoo.es

CCOO FIRMA DOS ACUERDOS, ESTATAL Y AUTONÓMICO, QUE GARANTIZAN QUE LOS SALARIOS VAN A SUBIR MUY POR ENCIMA DEL IPC

El Acuerdo estatal del 11,4 % está por encima del IPC previsto (8,5%). A esto hay que añadir el incremento salarial previsto en el Acuerdo a nivel andaluz.

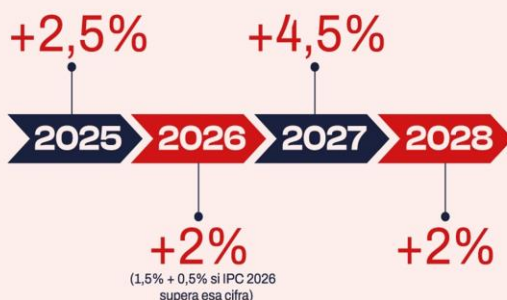
CONTENIDO

- ☑ Portada. Acuerdos suscritos por CCOO.
- ☑ Pág. 2 y 3. Acuerdo Estatal (continuación).
- ☑ Pág. 4. Acuerdo Andaluz.
- ☑ Pág. 5 y 6. Personal laboral. Resumen Bases del CAP
- ☑ Pág. 7. Sector público instrumental. Comisión Negociadora del SAE.
- ☑ Pág. 9 Y 10. Personal funcionario. Carrera profesional, evaluación del desempeño y mejora retributiva.
- ☑ Pág. 11. Ventana y Balcón
- ☑ Pág. 12. Consejo Rector del IAAP.
- ☑ Pág. 13. Contraportada. Felices fiestas. Observatorio de acoso sexual.

ii CON SE GUI DO!! Acuerdo marco para la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía

↑ 11,4%

»La previsión de la AIREF del IPC para el periodo 2025-2028 es del 8,5%



El Acuerdo Marco firmado con el gobierno estatal incluye entre otros aspectos:

1.- Retribuciones:

- La subida total para los años 2025-2028 supone un 11,4%, incluido el deslizamiento de las tablas salariales. Mientras que la previsión del IPC para ese periodo es del 8.5%.
- Actualización de programas de acción social.

- Adaptación de pruebas al modelo competencial y digital
- Uso de herramientas digitales y formación de órganos de selección
- Becas y ayudas para aspirantes
- Simplificación administrativa y automatización

2.- Procesos Selectivos:

- Reducción de plazos y trámites
- Se implantará modelo alternativo a la tasa de reposición
- OEP anuales
- Publicación de calendarios para dar previsibilidad.



CCOO
área pública

3. Promoción interna y desarrollo profesional

- Modelo diferenciado para promoción interna
- Itinerarios de carrera más ágiles y formación homologada
- Concurso de méritos como procedimiento normal
- Adaptación de clasificación profesional
- Proyectos piloto y oferta formativa específica

4. Atención a la ciudadanía y empleo público

- Refuerzo de servicios directos a la ciudadanía
- Creación de oficinas de atención presencial y digital
- Cobertura territorial equilibrada
- Procesos más ágiles y estandarización de trámites

5. Igualdad y no discriminación

- Implantación y actualización de planes de igualdad
- Protocolos frente a acoso sexual y violencia de género
- Transparencia salarial y eliminación de brechas
- Inclusión de personas LGTBI+ y con discapacidad
- Accesibilidad universal y adaptación de puestos



6. Salud laboral y bienestar

- Planes de prevención actualizados
- Protocolos frente a agresiones y apoyo psicológico
- Incorporación de salud laboral en planificación y formación
- Adaptación a riesgos psicosociales y climatología adversa

7. Medidas complementarias

- Mejora del régimen de permisos (conciliación, fuerza mayor)
- Permisos cuidados enfermedades graves
- Revisión del mutualismo administrativo

8. Responsabilidad social

- Políticas sostenibles en lo social, económico y ambiental
- Inclusión de criterios sociales y ambientales en contratación pública
- Memorias de responsabilidad social en organismos

9. Formación en competencias digitales e IA

- Plan de Competencias Digitales
- Capacitación en inteligencia artificial (uso ético y seguro)
- Difusión de derechos digitales y desconexión digital

10. Observatorio del Empleo Público

- Análisis y diagnóstico de empleo público
- Informes sobre procesos selectivos y temporalidad
- Sección específica para igualdad y diversidad
- Plan de trabajo para administraciones locales

11. Comisión de seguimiento

- Grupos de trabajo: igualdad, digitalización e IA, salud laboral y empleo público
- Recursos para funcionamiento y estudio sobre retribuciones en el exterior



12. Garantía de cumplimiento

- Impulso normativo y organizativo por el Ministerio
- Seguimiento y evaluación para asegurar ejecución progresiva

13. Acuerdo Marco para una Administración Siglo XXI

- CCOO seguirá exigiendo hasta conseguir que se cumplan los compromisos pendientes del Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI
- Jubilación parcial anticipada
- Clasificación profesional
- Grupo B
- Seguimiento y evaluación para asegurar ejecución progresiva.



¡¡CON SE GUIDO!! **Acuerdo marco para la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía**

Calcula tu subida salarial 2025 | 2028

El banner tiene un fondo rojo. A la izquierda, un megáfono y unos botones de calculadora (x, %, =). El texto principal está en blanco y negro. En la parte inferior, un botón con el texto 'Calcula tu subida salarial 2025 | 2028'.

Con esta herramienta que ponemos a tu disposición, y solo con introducir tu sueldo mensual, podrás conocer cuánto vas a cobrar en 2025, 2026, 2027, 2028 y cuál será la subida total en todo el periodo.

Pincha [AQUÍ](#)

ACUERDO MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO JUNTA DE ANDALUCÍA

CCOO de Andalucía estará vigilante para garantizar el cumplimiento íntegro del acuerdo de mejora salarial para 80.000 empleados y empleadas, personal funcionario, laboral y del Sector Público Instrumental.

COMPROMISOS

- ✓ **- Implantar un modelo de evaluación del desempeño y carrera horizontal para personal funcionario y laboral AGJA**
Modelo objetivo, transparente, medible, evaluable y con garantías de participación activada las organizaciones sindicales. Los complementos retributivos se aplican de forma progresiva de 2026 a 2030. La Evaluación del Desempeño es obligatoria por Ley, mientras que la Carrera Horizontal es voluntaria.
- ✓ **- Adecuación de los complementos específicos y su sustitución por el nuevo complemento de puesto y su adaptación a lo previsto en la Ley de la Función Pública de Andalucía en materia de dedicación exclusiva a las funciones públicas.**
Reforma del sistema retributivo del empleo público andaluz mediante complementos objetivos (complemento de puesto y de nivel competencial), vinculados a la responsabilidad, dificultad técnica, dedicación y condiciones de prestación del servicio. Se respetan los derechos consolidados y no supondrá pérdida retributiva.
- ✓ **- Negociación del VII Convenio Colectivo de la Administración General de la Junta de Andalucía. Servicios prestados en festivo y en jornadas especiales.**
Nuevo convenio que sustituirá al de 2002 y que deberá incluir medidas en salud laboral, evaluación del desempeño, carrera profesional, reclasificación profesional y corrección de disfunciones retributivas.
- ✓ **- Estabilidad en el empleo público.**
Implantar una planificación del empleo público que garantice una tasa de temporalidad inferior al 8% y que considere un diseño organizativo basado en competencias legales, definiendo funciones, niveles jerárquicos y necesidades reales de puestos que optimicen la estructura administrativa. Se incorporará un sistema de gestión que controle los riesgos y garantice la legalidad, evitando el abuso de la temporalidad.
- ✓ **- Impulso de la promoción profesional mediante la reorganización estratégica de ciertos puestos, a través de una gestión planificada de vacantes.**
Negociación de un plan de reordenación de puestos de trabajo como respuesta estratégica a la nueva realidad procedimental (entorno digital, interconectado y orientado a la tramitación electrónica), y a la atención a la ciudadanía. Se pretende reducir la brecha digital de la ciudadanía impulsando una gestión estratégica de las vacantes, transformándolas en empleos relacionados con la transformación tecnológica y la atención ciudadana, mediante el rediseño de perfiles profesionales, la simplificación del catálogo de puestos tipo y una planificación estratégica de vacantes. Su desarrollo se basará en un análisis detallado de cargas de trabajo, competencias profesionales y áreas funcionales, con el objetivo de establecer un nuevo marco normativo que permita rediseñar la Relación de Puestos de Trabajo.
- ✓ **- Compromiso institucional con la formación continua.**
La formación, capacitación y adquisición de competencias del personal público es un eje estratégico para la mejora sostenida del sistema público andaluz en su conjunto. Los programas formativos deberán ser planificados, evaluables, ligados a itinerarios profesionales y alineados con los objetivos organizativos, sobre todo como la alfabetización tecnológica. Las Organizaciones Sindicales participarán de este modelo enfocado en la carrera profesional, evaluación del desempeño, competencias, resolución de conflictos, igualdad de género, innovación, transferencia de conocimiento y otros.
- ✓ **- Desarrollar una nueva reorganización de los recursos técnicos y sanitarios de prevención de riesgos laborales y salud laboral.**
La prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía va a transformarse profundamente para superar las debilidades del modelo actual, falto de integración, desigual implantación, atomización de recursos y alta dependencia de servicios externos. El nuevo modelo integral deberá dar cobertura al personal de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias, mediante un Servicio de Prevención propio, especializado y con capacidad de intervención.
- ✓ **- Atender el cumplimiento del Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 21 junio 2016 por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 2 de junio de 2016. ACCIÓN SOCIAL.**
La prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía va a transformarse profundamente para superar las debilidades del modelo actual, falto de integración, desigual implantación, atomización de recursos y alta dependencia de servicios externos. El nuevo modelo integral deberá dar cobertura al personal de la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias, mediante un Servicio de Prevención propio, especializado y con capacidad de intervención.
- ✓ **- Rediseño de servicios públicos hacia unos servicios internos compartidos cuando proceda, para aumentar la eficacia eficiencia y hacerlos más ágiles.**
La modernización de la Administración pública pretende reformar estructuras, procesos y servicios públicos permite construir una administración más cercana, eficaz y adaptada a las necesidades de la sociedad y los agentes económicos. Se desarrollará una reconfiguración organizativa que promueva estructuras más ágiles, eficientes y centradas en la ciudadanía, implementando modelos multidisciplinares y adaptativos mediante la gestión por proyectos, la eliminación de duplicidades y la consolidación de servicios comunes. Estos modelos no van a recurrir a la externalización de funciones, garantizando la participación del personal y su desarrollo profesional así como el mantenimiento de la plantilla al asumir internamente tareas que hoy se gestionan mediante externalización.

● Evaluación del desempeño. Personal Funcionario y Laboral. Devengo anual.

Complemento Evaluación del Desempeño						
GRUPO	MAXIMO	2026	2027	2028	2029	2030
A1 / Grupo I	4.000,00 €				9.627.924,86€	12.505.235,74€
A2 / Grupo II	3.009,66 €				6.289.607,45€	8.169.260,25€
B	2.648,59 €					
C1 / Grupo III	2.337,16 €				6.356.774,81€	8.256.500,62€
C2 / Grupo IV	1.471,36 €				1.984.367,57€	2.577.396,97€
E / Grupo V	1.257,56 €				3.006.232,28€	3.904.646,52€
TOTAL					27.264.906,98€	35.413.040,10€

● Carrera Profesional. Personal Funcionario y Laboral.

IMPORTE MENSUAL BRUTO ACUMULADO							
Grupo / Subgrupo	TRAMO I	TRAMO II	TRAMO III	TRAMO IV	TRAMO V	TRAMO VI	TOTAL
A1/GI	108,90€	217,80€	363,00€	508,20€	689,70€	907,50€	10.890,00€
A2/GII	68,24€	136,48€	227,46€	318,45€	432,18€	568,66€	6.823,93€
B	51,48€	102,96€	171,60€	240,24€	326,04€	429,00€	5.148,00€
C1/GIII	42,90€	85,80€	143,00€	200,20€	271,70€	357,50€	4.290,00€
C2/GIV	34,18€	68,36€	113,93€	159,50€	216,46€	284,82€	3.417,86€
E/GV	25,87€	51,74€	86,24€	120,74€	163,86€	215,60€	2.587,19€

RESUMEN BASES DEL CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE

Bases aprobadas en Comisión de Convenio, a falta de redacción de texto definitivo.

1. CONVOCATORIA. Solo una al año. En esta convocatoria anual **puedes solicitar todos los puestos que te interesen de tu categoría**, incluso puestos singularizados. Aunque estén ocupados por personal fijo o incluso desdotados. Excepto puestos declarados a extinguir. Tampoco SNL. La solicitud anual NO SE PUEDE MODIFICAR salvo que haya **puestos de nueva creación**. Solo en ese caso, puedes presentar una solicitud (aunque no la hayas presentado en el momento de la convocatoria), en la que solo podrás pedir los nuevos puestos. La solicitud caduca tras la última oferta de necesaria cobertura del año natural o cuanto te adjudican un puesto.

2. Posteriormente se realizan las **OFERTAS DE PUESTOS DE NECESARIA COBERTURA. ONC.** Probablemente **tres al año**. Las bases dicen que se convocarán en un plazo máximo de cuatro meses. En estas ONC se ofertan **TODOS** los puestos **vacantes** y **dotados**, con algunas excepciones.

3. COMISIONES DE VALORACIÓN. CCOO, al igual que el resto de sindicatos de Comisión de Convenio, estará presente y velará porque el proceso se realice con transparencia e informar al personal de su desarrollo.

4. UN AÑO COMO FIJO PARA PODER PARTICIPAR. Pero el año será exigido en la **fecha de publicación de la oferta de necesaria cobertura** y no en la convocatoria inicial. Es decir, puedes echar la solicitud a principios de año (aunque aún no lo hayas

cumplido) siempre que lo cumplas durante el año de vigencia de la convocatoria. Saldrás excluido/a en las ONC en que todavía no tengas el año y empezarás a participar en el momento que lo cumplas.

NO PUEDES PARTICIPAR si:

- Ha **permutado** hace menos de un año.
- Si estás suspendido por **sanción disciplinaria**.
- Si estás en **jubilación parcial**.
- Si estás en suspensión por **Incapacidad permanente**.
- Cuando **obtengas un puesto en el concurso** no podrás volver a participar hasta pasados **dos años**.

5. REQUISITO FORMACIÓN. Si algún puesto de mi categoría tiene en RPT un requisito de Formación en una determinada materia ¿Cómo se entiende que cumplo ese requisito? De alguna de estas tres formas:

- 60 horas de formación**, ya sean en uno o varios cursos relacionados con el requisito exigido.
- Seis meses de experiencia** en puesto o puestos con dicha formación.
- Titulación académica relacionada** con la formación exigida (o certificado de profesionalidad).

CONCURSO DE TRASLADOS
PERSONAL LABORAL CAP



RESUMEN BASES DEL CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE (continuación).

6. BAREMO:

MÉRITO	PUNTOS POR MES	MÁXIMO PUNTOS
Permanencia en el puesto*	0,15	12 (6 años y 8 meses)
Experiencia en la categoría	0,15	12 (6 años y 8 meses)
Antigüedad	0,07	6 (7 años y 2 meses)
MÁXIMA PUNTUACIÓN		30

**como fijo o fijo discontinuo.*

- Méritos que consten inscritos en el Registro General de Personal a 31 de diciembre del año anterior al de la convocatoria. Se pueden alegar y acreditar tras los listados provisionales en el plazo de reclamación. Se aceptará siempre que sea imputable a la Administración el que no se haya inscrito.

7. DESEMPATE. En este orden:

- Periodo de tiempo **total** de permanencia como personal laboral fijo o fijo discontinuo en el puesto desde el que se concursa.
- Tiempo de **experiencia** profesional en la categoría.
- **Antigüedad** total reconocida como personal laboral.
- Letra inicial del **primer apellido** en el orden determinado por el sorteo de las pruebas selectivas correspondientes a la última oferta de empleo público aprobada.
- Letra del **segundo apellido**.
- Letra del **nombre**.
- Letra del **DNI**.

(CCOO no está de acuerdo con desempate de la letra por considerarlo discriminatorio).

8. PLAZO DE SOLICITUD CONVOCATORIA: diez días hábiles. Solo se puede participar a través de **medios telemáticos**.



9. DESISTIMIENTO:

- Solo se puede desistir en el plazo de los **cinco días hábiles** siguientes a la **publicación** de cada una de las **ofertas de puestos de necesaria cobertura**.
- **Solo puedes renunciar a la totalidad** de solicitud de participación en el concurso (no puedes desistir solo de uno o varios puestos. Si lo haces así se considera efectuada la renuncia a la totalidad).

10. PROCESO. Una vez publicados los **listados provisionales** (cinco días hábiles para presentar alegaciones) y **definitivos** se produce la **adjudicación de destinos**.

RENUNCIA:

El trabajador o trabajadora se deberá incorporar al destino en la fecha indicada en la resolución. De no hacerlo así, se entenderá que pasa a situación de excedencia voluntaria “de oficio” durante dos años.

Comisión Negociadora de transición.

Las buenas expectativas aún no se han trasladado al SAE

El pasado día 4 se celebraron tanto reunión de la Comisión Negociadora de Convenio como reunión con RRHH para tratar temas pendientes. En concreto en la reunión de RRHH se trataron:

- **Información acerca del documento único sobre permisos/Crono SAE.** Donde se informó que el documento se encuentra prácticamente terminado. Se enviará a las provincias para que lo informen en las mismas a la representación legal de los trabajadores/as correspondiente. Desde CCOO ya habíamos advertido que esta forma de funcionar podría provocar perjuicios, puesto que al no participar las organizaciones sindicales de su elaboración podríamos encontrarnos con el lado estrecho del embudo en la aplicación de las normativas, esperamos estar equivocados.



- **Protocolo para la movilidad entre el personal laboral propio. Casos pendientes de resolución.** Se habló de casos concretos, CCOO pretendía abordar los protocolos de movilidad enviados a la parte social pero tanto la Administración como otros sindicatos decidieron que era materia de Comisión Negociadora y se trató en la misma en el apartado de ruegos y preguntas, dejando aparcado el tema hasta nueva reunión.

- **Información sobre el registro de contratos de Alpes en el SEPE.** El SAE informa que la primera fase de corrección y anotación se

encuentra prácticamente terminada, empezará en breve la segunda en la que los antiguos empleadores deben desaparecer. Desde CCOO entendemos la dificultad técnica de corrección y la elevada carga de trabajo de los compañeros/as de recursos humanos, por eso exigimos al SAE que dote de los medios oportunos y necesarios al equipo para solucionar esta problemática con celeridad.

- **Movilidad y promoción interna.** Se debatió sobre permutas pero ya que solo CCOO y otro sindicato habían aportado sobre los protocolos las conversaciones no prosperaron.

- **Acceso a las nóminas del personal laboral propio de la extinta FAFPE,** a través del portal de dicha Fundación. Se sugirió por la parte social que desapareciese la referencia a FAFPE del portal de nóminas para el personal laboral propio. Desde CCOO fuimos más allá, exigiendo el cumplimiento de la Ley de Función Pública que regula como deben ordenarse estos sistemas.

- **Estado de expedientes abiertos a personas trabajadores del SAE.** Despidos de dos trabajadoras. El SAE informa que no depende ellos el despido, pues las trabajadoras solicitaron la baja voluntaria.

- **Propuesta de acumulación horaria en Escuelas.** Esta propuesta que fue enviada por CCOO por escrito con anterioridad a la reunión. Según nos informa el SAE fue debatida por todas las Coordinaciones Provinciales. Se acuerda que cada provincia se pondrá en contacto con la representación

legal de los trabajadores/as de cada escuela para analizar la aplicación de la propuesta o consensuar alternativas. En cualquier caso, si el contacto no se produce antes de final de año los representantes legales CCOO en las escuelas comunicaran su intención a las Coordinaciones Provinciales. Cualquier trabajador/a interesado en la propuesta puede solicitarla en el correo saeautonomica@fsc.ccoo.es o a través de cualquiera de nuestros delegados/as.

- **Falta de profesorado y refuerzo de plantillas en Escuelas.** El SAE informa nuevamente que toda la tasa de reposición se ha empleado en escuelas y que cada plaza lleva su ritmo para poder ser convocada. En cuanto a la reunión concreta de la Comisión Negociadora de Convenio, se trataron los siguientes temas:

- **Información sobre Proceso de estabilización.** Adjudicación definitiva y cese de las personas afectadas por la nulidad de sus expedientes. Plazas libres terminado el proceso. El SAE da por concluido el proceso de estabilización, informa que las nuevas incorporaciones que han firmado su contrato se encuentran ya trabajando y se compromete a enviar las plazas que han quedado libres.
- **Información sobre los pasos dados para la equiparación salarial y estado actual de los diferentes "caminos posibles" y Anuncios varios.** El SAE reconoce que no tiene nueva información y está a la espera de lo que se decida en la Mesa del SPI.

- **Estado de las demandas judiciales.** No hay novedades al respecto y solicitamos desde CCOO el número de demandas de abuso de

temporalidad que han sido interpuestas, se comprometen a enviarnos el dato.

- **Estado de la aprobación del teletrabajo en el SAE.** Igualmente, el SAE informa que no hay novedad al respecto y desconoce cuándo se publicará la norma.



- **Ruegos y preguntas.**

- Solicitamos fecha de reunión para tratar los protocolos que se fija para el día 11.

- Solicitamos el inicio de trámites para modificar los convenios e incluir la posibilidad de excedencia con reserva de plaza cuando los trabajadores/as la soliciten con el fin de ocupar otra plaza de empleo público en cualquier administración. Este derecho ya existe en otras entidades públicas con convenios comunes al SAE.

- Debatimos igualmente y pusimos de manifiesto la nula participación de la parte social del SAE en la integración del personal del SAE en la ADA.

Aunque el SAE no manifiesta aún optimismo por la llegada de fondos que permitan desencallar nuestra negociación colectiva, desde CCOO somos positivos, optimistas y objetivos al pensar que estamos ante una gran oportunidad de conseguirlo.

¡EQUIPARACIÓN SALARIAL Y CONVENIO YA!

Carrera horizontal, evaluación del desempeño y mejoras retributivas del personal funcionario

¿Cómo asciendo en el sistema de tramos de carrera horizontal? ¿qué se valora?

Los factores valorables se agrupan en tres bloques:

- Bloque 1: trayectoria, actuación profesional y calidad de los trabajos realizados.
- Bloque 2: Conocimiento y competencias.
- Bloque 3: Gestión del conocimiento e innovación.

Cada uno de esos bloques se compone de diferentes factores valorables. La puntuación global a alcanzar, así como los máximos alcanzables en cada bloque o factor valorable, variarán según el grupo o subgrupo del cuerpo al que pertenezca cada persona y el tramo al que se pretenda acceder.

BLOQUE/FACTOR VALORABLE		QUÉ SE VALORA
BLOQUE 1		
Factor evaluación del desempeño		<ul style="list-style-type: none"> • Calificación obtenida en la evaluación.
BLOQUE 2		
Factor formación recibida		<ul style="list-style-type: none"> • Acciones formativas IAAP, INAP, Escuela Andaluza de Seguridad Pública, Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía, Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, acuerdos de formación para el empleo en AAPP de sindicatos. • Diplomas y certificados oficiales de idiomas del Marco Común Europeo.
Factor titulaciones oficiales		<ul style="list-style-type: none"> • Titulaciones oficiales con validez en todo el territorio estatal. Distintas a las utilizadas para el acceso, que no sean necesarias para otra superior. Relacionado con cuerpo y especialidad. • Títulos propios de Universidades Públicas expresamente convocados por convenio con el IAAP.
Factor docencia/tutorización/mentorización		<ul style="list-style-type: none"> • Docencia, mentoría o participación en actividades formativas para otro personal empleado público en planes de formación interna. • Docencia, mentoría o participación en actividades formativas para otro personal empleado público.
Factor competencias digitales		<ul style="list-style-type: none"> • Acreditadas por IAAP, INAP, órganos de formación de otras admones. • Acreditadas según DigComp.
Factor competencias profesionales		<ul style="list-style-type: none"> • Se evalúan competencias fijadas para cada nivel y puesto tipo (entre 4 y 10).

BLOQUE 3		
Factor difusión del conocimiento		<ul style="list-style-type: none"> • Ponente en congresos, jornadas y conferencias IAAP, INAP, órganos de formación de otras admones. • Publicación de artículos en revistas oficiales Junta, IAAP, INAP, otras admones.
Factor transferencia de conocimiento		<ul style="list-style-type: none"> • Intervención en grupos de trabajo para la mejora del servicio público de IAAP, INAP, órganos de otras admones. Universidades públicas, órganos de dirección y gestión de la Admón. • Transfer. • Acompañamiento, orientación y transferencia a funcionarios/as en prácticas o nuevos/as. • Apoyo y acompañamiento a personal discapacidad o enfermedad mental. • Acciones formativas sobre gestión del conocimiento de IAAP, INAP, Escuela Andaluza de Seguridad Pública, Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía, Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, acuerdos de formación para el empleo con sindicatos en AAPP.
Factor innovación		<ul style="list-style-type: none"> • Dirección o participación en equipos de trabajo de investigación, innovación o calidad. • Obtención de premios de AAPP, Universidades Públicas, Sector Público Institucional. • Participar en equipo motor de Innovanda. • Acciones formativas sobre innovación pública de IAAP, INAP, Escuela Andaluza de Seguridad Pública, Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía, Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, acuerdos de formación para el empleo con sindicatos en AAPP.
Factor colaboración con otras admones		<ul style="list-style-type: none"> • Participación en convenios u otros instrumentos de colaboración o cooperación con otras Admones.
Factor institucional/tribunales selectivos	proyectos procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en proyectos institucionales de mejora. • Participación en tribunales y comisiones de selección acceso, promoción o provisión. • Ser mentorizada por el IAAP.
Factor proyecto de mejora colectiva o memoria		<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de mejora de la unidad administrativa. • Memoria de actuaciones o propuestas para la mejora realizadas en el ámbito de sus funciones.



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

VENTANA Y BALCÓN

No, no estamos en el filtro de un buscador de pisos, sino en la confrontación entre dos formas de ver el Acuerdo de Mesa General de negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Junta de Andalucía, alcanzado el 10 de noviembre.



Para la Junta, ha sido una “ventana de oportunidad”, tal y como se ha denominado en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario. Pero más que ventana, el balcón es lo que nosotras y nosotros hemos estado viendo durante mucho tiempo, un año y medio aproximadamente. El balcón de San Telmo, de la sede del Gobierno andaluz, desde abajo, desde donde CCOO con sus delegadas y delegados a la cabeza, unas veces en solitario, y otras junto a otros sindicatos, ha agitado banderas y gritado que había mucho pendiente, tanto en materia salarial como de condiciones.

El balcón se hizo más alto por momentos, cuando la propia Junta dio marcha atrás y parecía que no iba a firmar. Balcón o ventana, se ha entrado por fin en la casa (con la presión y la negociación, sin trepar por el edificio...).



INFORMACIÓN REUNIÓN CONSEJO RECTOR DEL IAAP

El día 18 de diciembre se ha reunido el Consejo Rector del IAAP, que ha contado con la presencia del propio Consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública. En el orden del día figuraba el informe provisional sobre la ejecución del Plan de Formación 2025 a fecha 31/10/2025; la exposición del Plan de Formación para 2026 (que ya había sido sometido a las correspondientes Mesa sectorial y Comisión de Convenio) y un turno de ruegos y preguntas.

Nieto ha destacado en su intervención la importancia del IAAP de cara a preparar al personal funcionario para la evaluación del desempeño y la carrera horizontal, de pronta implantación, y a que en última instancia, tanto la evaluación como la carrera tienen como fin la mejor prestación del servicio público.

Por su parte, el Director del Instituto, José Loaiza ha puesto de manifiesto de nuevo que se va aumentar el número de horas de formación homologada y en las que pueden hacer sus propuestas las organizaciones sindicales, hasta llegar a 3.000 adicionales, respecto de las 7.000 existentes. Esta formación versará sobre Innovación, Gestión del conocimiento, Competencias digitales, Atención a la ciudadanía, Género y Prevención de Riesgos Laborales.

Se excluyen las materias relacionadas con evaluación del desempeño y carrera hasta la propia aprobación del decreto que las regula y su puesta en marcha.

Desde CCOO consideramos imprescindible la formación y homogeneización del procedimiento de evaluación entre todas las Consejerías, agencias y órganos dependientes y la aplicación de técnicas que garanticen la correcta realización de las entrevistas. Comenzar a evaluar sin conocimiento específico para ello genera una inseguridad jurídica a la que no se puede someter al personal funcionario.

Finalmente, el IAAP se felicitó por los últimos premios recibidos y que además le han valido el reconocimiento y la petición de varia CC.AA. de exportación de metodologías como TRANSFER.

Nuevos permisos acordados por CCOO:



El nuevo permiso por duelo será una realidad



¡Conseguimos ampliar el permiso por fallecimiento!

Ganamos tiempo para lo importante

El permiso por duelo y fallecimiento pasará a ser de 10 días laborales.

Además, se recogen 15 días para atender a personas en fase de cuidados paliativos.

Este permiso reconoce también el día de acompañamiento a las personas que se va a practicar la eutanasia.

CCOO

Este acuerdo da humanidad al Estatuto de los Trabajadores poniendo en el centro la salud mental y los cuidados.

Los permisos serán retribuidos y los podrán disfrutar 18 millones de personas trabajadoras de nuestro país.

Ahora los partidos políticos deben votar sí en el Congreso.

CCOO

Los trabajadores y trabajadoras merecen cuidar su salud mental en momentos tan delicados como la enfermedad y la muerte.

Seguimos conquistando derechos para lo que de verdad importa.

CCOO



observatorio de acoso sexual y por razón de sexo

Contra el acoso sexual

Solo la acción colectiva, la denuncia y la lucha pueden acabar con este acoso. Contamos aquí para apoyarte y acompañarte.

Vamos a contarlo.

Para el observatorio de acoso sexual y por razón de sexo de CC00=

Cuenta con nosotras

Para el observatorio de acoso sexual y por razón de sexo de CC00=

"Yo pedí el despido voluntario porque no podía más"

#VamosAContarlo

"Al principio no denuncié porque quería demostrar que podía soportarlo"

#VamosAContarlo

¿Sabías que...

...existe un Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CC00?

¿Sabías que...

... en el Observatorio tienes mucha información y materiales sobre el Acoso?

¿Sabías que...

... en el Observatorio puedes ponerte en contacto con nosotras para que te ayudemos en todo lo que necesites?

¿Sabes qué hacer si te estás acosando?

Desde la FECCOOAND vamos a elaborar una serie de infografías dónde os presentamos el Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CC00.

#VAMOSACONTARLO

#VamosAContarlo

CC00=

observatorio

de acoso sexual y por razón de sexo

CC00=

1

¿Sabías que existe un **Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CC00?**

¿Sabías que en el Observatorio tienes mucha información y materiales sobre el Acoso?

¿Sabías que en el Observatorio puedes ponerte en contacto con nosotras para que te ayudemos en todo lo que necesites?

¿Sabes qué hacer si te estás acosando?

#VAMOSACONTARLO
<https://observatorioacoso.ccoo.es/>

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