



Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía

autonómica-and@fsc.ccoo.es

El presidente andaluz refrenda junto a los sindicatos de la Mesa Sectorial el Acuerdo de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva

Este acuerdo afecta a unos 20.000 funcionarios y funcionarias de la Junta, y alcanzará en total a unos 65.000 empleados y empleadas cuando se incluya al personal laboral, que firmará este acuerdo marco a través de la negociación colectiva y al personal de la Administración de Justicia.



El presidente andaluz ha recordado que los acuerdos alcanzados en los dos últimos meses en función pública supondrán **250 millones** y que, con esta mejora, Andalucía se sitúa en la media retributiva de los empleados públicos

españoles. Ha destacado que "se reconoce el compromiso y la contribución a la calidad de los servicios públicos con un sistema de promoción más justo, motivador y transparente".

Nuestro coordinador, Pablo López ha aplaudido que se reconozca el trabajo del personal funcionario y que se vea "**recompensado el esfuerzo y la dedicación a los servicios públicos**" y va a favorecer que "**la administración pública andaluza evolucione, se adapte a los nuevos tiempos y a las necesidades de la sociedad**".



CONTENIDO

- Portada. Firma en San Telmo del acuerdo de carrera horizontal, evaluación del desempeño y equiparación retributiva.
- Pág. 2 y 3. Subida salarial de los altos cargos de la Junta de Andalucía.
- Pág. 4 y 5. Personal laboral. Cuadro resumen OEPs pendientes de convocar. CCOO solicita reanudar las negociaciones.
- Pág. 6. Sector Público Instrumental. Comisión de Negociación y Seguimiento. CCOO, sindicato feminista.
- Pág. 7 y 8. Personal Funcionario. Reuniones de Mesa Sectorial.
- Pág. 9. Decreto de teletrabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía.
- Pág. 10 y 11. Entrevista a Sakina Elmoussaoui.
- Pág. 12. Contraportada. Se nos jubiló José Antonio Flores Martín.

SUBIDA SALARIAL DE LOS ALTOS CARGOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Una decisión injusta, indecente y socialmente irresponsable

El pasado 18 de enero de 2026, la sociedad andaluza asistía conmocionada a las noticias del trágico accidente ferroviario de alta velocidad ocurrido en Adamuz (Córdoba), que se saldó con 45 personas fallecidas y numerosas personas heridas. En esos momentos de dolor colectivo, fueron una vez más los **servicios públicos y sus trabajadores y trabajadoras** quienes sostuvieron la respuesta a la emergencia, demostrando su compromiso y su valor social.

Sin embargo, mientras la ciudadanía lloraba a las víctimas y los empleados y empleadas públicas daban lo mejor de sí en una situación extrema, **el Gobierno de la Junta de Andalucía aprobaba en silencio una nueva subida salarial para sus altos cargos**.

El 19 de enero de 2026, mediante Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública, el presidente de la Junta, las consejerías, viceconsejerías y el conjunto de los altos cargos se asignaron una nueva mejora retributiva, que quedó consolidada con su publicación en el **BOJA nº 14, de 22 de enero de 2026**.

Esta decisión no es casual ni neutra. Con ella, el propio Gobierno andaluz reconoce que **la pérdida de poder adquisitivo**

exige subidas salariales para poder vivir con dignidad. Reconoce, por tanto, que **un salario digno es imprescindible para una vida digna.** El problema es que este principio se lo aplican con una facilidad increíble solo a ellos mismos y al resto de personal nos cuesta años, esfuerzo y compromisos por escrito conseguirlo.



Mientras personal de altos cargos blindan su nivel de vida con **un incremento salarial efectivo acumulado del 28,66 % desde 2022**, el personal público andaluz tiene que pelear en la calle y en las mesas de negociación cada céntimo de incremento y la mayoría de la clase trabajadora andaluza sufre salarios estancados, precariedad laboral y un encarecimiento constante de la vivienda, la energía y los alimentos. **Para la Junta de Andalucía hay dinero para los de arriba, pero contención y sacrificios para quienes sostienen esta región con su trabajo.**

Los datos son claros y no admiten maquillaje, así ha sido la evolución del sueldo del presidente andaluz:

- **2022:** 71.667 €
- **2024:** 87.333 € (+21,8 % | BOJA 18/01/2024)
- **2026:** 92.208 € (+3,3 % | BOJA 22/01/2026)
- **Incremento total:** +28,66 %

Además, **Andalucía se sitúa a la cabeza de las comunidades autónomas en subida salarial de altos cargos**, muy por encima de otras administraciones:

- Andalucía (Juanma Moreno): +28,6 %
- Extremadura ((María Guardiola): +4,6 %
- Comunidad de Madrid (Isabel Díaz Ayuso): 0 %+4,6 %
- Gobierno de España (Pedro Sánchez): ~9 %

Mientras la Presidencia de la Junta se sube el sueldo casi un 30 %, **la población asalariada andaluza pierde capacidad de compra año tras año**, y los servicios públicos continúan infrafinanciados y tensionados, y cada incremento de sueldo cuesta sangre, sudor y lágrimas.

Desde el sector autonómico de CCOO denunciamos con rotundidad que **no todo vale en política**. No se puede apelar al esfuerzo colectivo mientras se premia a una élite política desconectada de la realidad social. No se puede hablar de responsabilidad, moderación o

estabilidad mientras se consolidan privilegios salariales para quienes ya ostentan el poder.

Tampoco es aceptable **esconder una medida impopular aprovechando una situación de dolor y duelo colectivo**. Esta forma de actuar demuestra una preocupante falta de respeto hacia la ciudadanía y hacia las personas trabajadoras que sostienen los servicios públicos incluso en las peores circunstancias.

Desde el sector autonómico de CCOO lo decimos con claridad: **la función de un gobierno es garantizar derechos, no blindar privilegios**. Y la función del sindicalismo es **defender salarios justos, servicios públicos fuertes y condiciones de vida dignas para la clase trabajadora andaluza**.



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

área pública

Observatorio del Empleo Público



Informes sobre procesos selectivos y temporalidad



Análisis y diagnóstico de empleo público

área pública

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

OFERTAS PENDIENTES DE CONVOCAR OEP 2024 y 2025

ACCESOS PENDIENTES DE CONVOCATORIA	OEP 2024			OEP 2025			OEP2025 ind no fijo			TOTAL		
	CUPO	C. Discapacidad		CUPO	C. Discapacidad		CUPO	C. Discapacidad		CUPO	C. Discapacidad	
GRUPO I	GRAL	Gral	Mental	GRAL	Gral	Mental	GRAL	Gral	Mental	GRAL	Gral	Mental
Titulado/a superior							3			3		
Medicina de la E.F. y el deporte	6	1								6	1	
Médico/a	35	3	1	28	2					63	5	1
Psicólogo/a	2			15	1					17	1	
Técnico/a CC de la Información				1						1		
Traductor/a-Corrector/a	1									1		
GRUPO II	GRAL	Gral	Mental	GRAL	Gral	Mental	GRAL	Gral	Mental	GRAL	Gral	Mental
Diplomado/a enfermería	1			9	1		1			11	1	
Diplomado/a trabajo social o equiv	9	1								9	1	
Fisioterapeuta	5									5		
Restaurador/a	2									2		
GRUPO III	GRAL	Gral	Mental	GRAL	Gral	Mental	GRAL	Gral	Mental	GRAL	Gral	Mental
Analista de laboratorio	16	1								16	1	
Conductor/a mecánico 1ª	1									1		
Dirección cocina	6	1								6	1	
Encargado/a almacén	6	1		4						10	1	
Encargado/a artes gráficas				1						1		
Jefe/a serv Tcos y/o mantenimiento	1			11	1					12	1	
Monitor/a escolar	154	13	3	138	11	2	1			293	24	5
Oficial tractorista 1ª	4			3						7		
Oficial 1ª impresión y manipulado artes gráficas	1									1		
Personal administrativo							1			1		
Personal operador Protecc civil y telecomunicaciones	2									2		
Personal Técnico Integración social	113	9	2	171	14	3	1			285	23	5
Personal Técnico servicio en centros	4			3						7		
Personal Técnico Integración sociocultural	14	1		12	1		4			30	2	
Técnico/a superior anatomía patológica	2			5						7		
Técnico/a superior educación infantil	128	11	2	81	7	1	6			215	18	3
Pers Técn Interp Lengua Signos				1						1		

GRUPO IV									
Auxiliar de cocina	9	1			95	8	2		
Auxiliar de enfermería	33	3	1		48	4	1	2	
Auxiliar de laboratorio					6	1			6 1
Celador/a forestal	5				3			1	9
Conductor/a	2				31	3	1		33 3 1
Oficial 2ª impresión y manipulado artes gráficas	1				1				2
Oficial 2ª oficios	2				22	2		2	26 2
GRUPO V									
Auxiliar sanitario					11	1			11 1
Personal limpieza y alojamiento	235	19	4	35	261	21	4 15	6 1	502 41 8 50
Personal asistente restauración	27	2			81	7	1		108 9 1
Personal de oficios					34	3	1	20 2	54 5 1
Personal servicios generales	286	23	5		283	23	4 16	11 1 1	580 47 9 17

REANUDACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES PERSONAL LABORAL

CCOO ha solicitado reanudar las distintas negociaciones en curso y la convocatoria inmediata de Comisión Negociadora del VII convenio, Comisión de Convenio y los grupos de trabajo.

Negociación VII convenio. En base al compromiso adquirido en el Acuerdo para la mejora del empleo público y la prestación de servicios de calidad consideramos fundamental acelerar el proceso de negociación, ya que **se ha incumplido la previsión de concluir antes de finalizar el año 2025**. En concreto se aplazó la negociación del capítulo de régimen disciplinario y consideramos prioritario negociar también el apartado de carrera horizontal y la evaluación del desempeño. También falta por negociar capítulos tan importantes como retribuciones y completar otros como clasificación profesional, jornada y horario, etc.

Bolsa Única Común. Consideramos urgente cerrar lo antes posible la negociación de la modificación del reglamento y la apertura para aportar solicitudes y méritos.

Concurso de traslado abierto y permanente. Se convocó el 30 de enero. Se ha revisado la redacción de las bases de la convocatoria y han sido aceptadas la mayor parte de las modificaciones solicitadas por CCOO. [Enlace a la INFO de la Comisión.](#)

Previsión de convocatoria para antes de finalizar MARZO.

CCOO no puede compartir la postura de la administración de seguir demorando la convocatoria 2 meses más, obligando al personal a continuar desplazado de su domicilio sin motivo alguno.

SECTOR PÚBLICO

La Comisión de Negociación y Seguimiento del SPI arranca motores

No es una mesa de negociación cualquiera, se trata de un espacio que, como sindicato de clase, ha impulsado CCOO desde hace mucho tiempo y que, una vez hecha realidad, vamos a seguir empujando para que no decaiga lo más mínimo.

Tras cuatro reuniones de la misma, continúan los trabajos previos para que el funcionamiento sea el más correcto y efectivo. Centrados en el reglamento, funcionamiento y modo de trabajo, las reuniones hasta ahora avanzan con normalidad, aunque más lento de lo que nos gustaría. Son numerosos los retos que afronta el órgano de negociación, no solo por los temas a tratar, sino porque afecta a todas las entidades del Sector Público Instrumental y todos/as los empleados públicos que trabajan en ellas.

A las dificultades propias de la tarea a afrontar, que son por si mismas de consideración, podemos sumar la intervención de elementos externos a la Comisión que no hacen más que poner trabas al avance.

Estos elementos externos se encuentran fuera de la negociación de este órgano por mérito propio. Para entenderlos, en estos momentos se encuentran actuando en una situación similar a si el presidente de nuestra comunidad de vecinos quisiera intervenir y tomar decisiones en el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.

Los sindicatos sin la representación suficiente no pueden participar de esta Comisión por mandato de Ley. Por eso compañeras/os, os animamos a ser críticos con la información sesgada que recibáis de los mismos, ya que el objetivo de sus comunicaciones podrá presuponerse como electoralista-corporativista y no enfocado al bien de todo el sector público instrumental que CCOO sí defiende.

CCOO, como sindicato feminista, actúa en el SAE

La Sección Sindical autonómica de CCOO del personal laboral propio de la Agencia de Régimen Especial SAE, ha denunciado que en la web del SAE como en la APP imágenes preocupantes que sitúan a la mujer de forma negativa ante cualquier fallo o error y al hombre de manera positiva.

- Son respuesta única ante un hecho positivo o negativo, es decir, no hay cambios en las mismas y son reiterativas.
- Reflejan una actitud positiva, feliz y de éxito en un hombre joven, mientras que en el extremo colocan con actitud negativa, triste y de fracaso a una mujer, también joven.

Estos hechos suponen lo que entendemos desde CCOO como un comportamiento que afecta a la igualdad entre hombres y mujeres, un micromachismo reiterativo que crea desigualdad social y que denota un cierto tinte de edadismo en sus gráficos que esperamos sea corregido sin demora.

PERSONAL FUNCIONARIO

Reunión de Mesa Sectorial de personal funcionario del 19 de diciembre de 2025

*En la última del año pasado, se trató fundamentalmente la **negociación de 5 RPTs**, en el ámbito de distintas Consejerías y organismos autónomos: SAE, Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Diálogo Social, Agencia de Seguridad y Gestión Integral de Emergencias de Andalucía, Agencia Tributaria de Andalucía y Agencia Digital de Andalucía.*

Como es habitual, las modificaciones de RPTs se han aprobado en casi todos los casos con el rechazo unánime de la parte social. La creación o modificación de **puestos PLD**, la **falta de dotación** de las plazas o el problema de los **puestos de doble adscripción** han estado detrás de la mayor parte de las quejas sindicales.

Cabe destacar que la ADA ha anunciado que ya ha presentado una propuesta de modificación de RPT para homogeneizar complementos de puestos similares en diferentes provincias para negociarla en enero o febrero y que Función Pública va a iniciar el **proceso de adecuación de las RPTs a lenguaje no sexista**, tal y como mandata la legislación y nuestro Plan de Igualdad, empezando por los puestos base de las Consejerías de Fomento y Agricultura.

Además, se ha abordado la creación de un grupo de trabajo para iniciar la negociación de la elaboración del **decreto por el que se regula la ordenación de los puestos de trabajo, los derechos retributivos, los registros de personal y la gestión integrada de recursos humanos**.

La intención de la Administración es negociar este decreto en los próximos 6 meses, y consideran que, aunque quedan otras cuestiones por negociar, con los ya negociados y este quedaría desarrollado el núcleo duro de la Ley de Función Pública.

Se prevé que sea una norma extensa, que incluirán lo relativo a puestos de trabajo, materia retributiva, regulación y ordenación (RPT, registros de personal), gestión integrada de recursos humanos, oficina virtual del profesional...

Desde CCOO hacemos un llamamiento a toda nuestra afiliación, para que, a través de sus sindicalistas de referencia, participen y aporten en esta importante negociación.



PERSONAL FUNCIONARIO

Reunión de Mesa Sectorial de personal funcionario del 29 de enero de 2026

Punto Único: Modificación de Relación de Puestos de Trabajo de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural.

La modificación responde a la necesidad de reorganizar los puestos de trabajo en la Viceconsejería, en la SGT y en la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera dada la actual carga de trabajo y en previsión de las futuras.

De los puestos creados, solo uno tiene dotación económica, por lo que los cambios no son efectivos.

Se suprimen 14, solo uno con dotación económica y 36 “a extinguir” vacantes desocupados.

Agradecemos que se haya proporcionado la planificación y priorización de dotación de los puestos, aunque nos parece mal que la prelación es la de los Puestos de Libre Designación: 1. Gabinete de Protección y Bienestar animal; 2 Coord. Secret. Órg. Col. adscrito a la Secretaría del Consejero y 4 los puestos denominados Consejería Técnica de la Secretaría General Técnica; después ya vendrían los puestos por concurso.

No vemos suficientemente justificada la provisión por Libre Designación de las nuevas Asesorías Técnicas en la SGT ni del puesto de Jefatura de la Secretaría de la Viceconsejería 17300110.

Nos parece adecuada a sus funciones la adaptación de las áreas funcional y relacional del puesto de Coordinación de Fondos Europeos 1950810.

No hay unidad de género.

La estructura de la Consejería adolece de macrocefalia.

El valor de lo **público**

Tras el anuncio de la adaptación progresiva y que, de hecho, ya hemos constatado, de las RPT al lenguaje no sexista, decidimos no incidir en este aspecto asumiendo que la Administración va a acometer los cambios pertinentes en esta Consejería. Pero no dejaremos de estar pendientes de cómo y cuándo se lleva a cabo.

Globalmente, de 23 puestos creados, 10 son PLD, 1 de concurso específico y 11 de concurso general. Nos oponemos al abuso (que no al uso legal y justificado) de la provisión por libre designación.

[Enlace a la INFO completa.](#)

DECRETO DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

NI ESTÁ NI SE LE ESPERA

Estar, no sabemos dónde está, y esperar, pues, seguimos aguardando la aprobación definitiva del decreto que regule el teletrabajo para la Administración General de la Junta de Andalucía.

CCOO no dio su voto favorable a este decreto porque entendimos que debía mejorar su contenido, no recogía las aspiraciones del personal, ni se adaptaba a la realidad. Pero siguió su curso normativo. No era la primera vez que la Junta aprobaba algo que no goza de todo o parte del apoyo sindical... Pero de ahí a no publicarlo, creemos que media una tomadura de pelo importante para todo el personal bajo el futuro ámbito de actuación del decreto, y para la ciudadanía en general, que ve como las promesas verbales o esas normas que están en la web institucional preparadas para hacer mejor el servicio público, se quedan en nada. Por hacer memoria:

En julio de 2023 se aprueba (Resolución de 5 de julio de 2023, de la Secretaría General para la Administración) y ordena la publicación del Pacto de teletrabajo por COVID hasta aprobación del nuevo decreto de regulación. Este es el único vigente hasta la fecha. Incompleto, concebido para una emergencia sanitaria y no como regulación de una modalidad de prestación del trabajo, no da cobertura a gran parte del personal y centros (por ejemplo, oficinas de empleo), injusto incluso, y carece de cobertura de muchos supuestos. Sin embargo, parece que la Administración se siente cómoda con él.

En julio de 2024 se remite el texto del **borrador del proyecto de decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración de la Junta de Andalucía**, resultante de la finalización del proceso negociador con el voto en contra de CCOO precisamente por adolecer de carencias y porque supone una desventaja del personal de la AGJA respecto del de otras Administraciones.

En mayo de 2025, CASI UN AÑO MÁS TARDE, se somete a exposición pública el Proyecto de Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración de la Junta de Andalucía, finalizando el plazo a principios de junio de 2024. A partir de ahí, se desconoce lo que ocurre.

En distintas mesas de negociación y ante los reiterados requerimientos de CCOO, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública va informando sucesivamente que el decreto está pendiente de informe de la DG de Presupuestos, que necesita el informe de Gabinete Jurídico, que debe pasar por varias Viceconsejerías y por el Consejo Consultivo. Y finalmente, que hay que trasladar su implicación tecnológica a la ADA. En todo caso se asegura que *"no hay ninguna intención de paralizar, somos conscientes del tiempo que está transcurriendo."*



Para CCOO, que año y medio después de haber finalizado su negociación no se haya publicado el decreto en el BOJA solo puede deberse a la razón de oportunidad (miles de mujeres y hombres en la Administración General de la Junta de Andalucía que tienen que desempeñar su trabajo en un marco jurídico incompleto y con merma de derechos) que justifica que toda norma no coincida con el momento de interés político/electoral.

Por respeto a quienes representan al personal y al principio de buena fe en la negociación, y aunque CCOO no esté de acuerdo con todo el texto finalmente se iba a aprobar, nos parece del todo inaceptable y una falta de respeto que la Administración meta en el congelador lo acordado, con inconsistentes explicaciones de sus propios trámites burocráticos.

NO MÁS EXCUSAS, QUEREMOS LA PUBLICACIÓN DEFINITIVA DEL DECRETO DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Entrevista Sakina Elmoussaoui

"La experiencia nos demuestra que cuando las plantillas participan activamente, organizadas y con estrategias claras, se multiplican las posibilidades de éxito en la defensa de sus derechos"

Sakina es la responsable del Sector Autonómico de la FSC CCOO de la provincia de Sevilla. Es diplomada en Ingeniería Técnica Industrial por la Universidad de Cádiz, máster en Interculturalidad, experta en inmigración y mediación social intercultural. Es laboral del grupo II y ha desarrollado trabajos relacionados con las políticas migratorias, igualdad de oportunidades, así como formación en materia comunitaria.



PREGUNTA: Como responsable del Sector en Sevilla, ¿Cuáles consideras los principales retos que tiene nuestro sindicato?

RESPUESTA: Nuestros retos pasan por situar la igualdad, la juventud y la cohesión social como ejes de nuestra acción sindical, mejorando la negociación colectiva y aumentando la presencia del sindicato en los centros de trabajo. Comenzamos fortaleciendo los canales de información a nuestra afiliación y a la representación de trabajadoras y trabajadores. Queremos garantizar que todas las delegadas y delegados dispongan de un acceso ágil a la coordinación, tal y como reflejan los datos de afiliación que nos respaldan. Apostamos por formar referentes en todos los centros de trabajo.

CCOO tiene como reto en la Junta de Andalucía y, particularmente en Sevilla, consolidar y lograr una negociación real y participativa, que se traduzca en mejoras para las condiciones del personal empleado público, reduciendo la temporalidad, reforzando las plantillas y avanzando en la conciliación laboral y familiar, así como la movilidad y el teletrabajo. Exigimos una apuesta clara por una inversión pública digna y por un empleo de calidad, evitando recortes y externalizaciones.

- **¿Crees que el concurso abierto y permanente, CAP, es positivo para el personal laboral y funcionario?**

- Sí, constituye una innovación positiva. Su implantación permite una movilidad voluntaria y continua, evitando largas esperas de años, facilitando que las personas empleadas públicas puedan adaptar su carrera profesional a sus circunstancias personales y familiares. Asimismo, al basarse en criterios objetivos y transparentes de valoración de méritos, reduce la arbitrariedad en las adjudicaciones y contribuye a una gestión más eficiente de los recursos humanos.

ENTREVISTA SAKINA ELMOUSSAOUI (CONTINUACIÓN)

- ¿Qué opinas de la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal?

- Pueden ser herramientas positivas si se aplican de manera transparente y objetiva, con criterios claros y recursos garantizados. La evaluación del desempeño es positiva si se utiliza para reconocer el trabajo efectivo desarrollado por el personal empleado público y no para justificar posibles recortes, traslados o sanciones, porque de lo contrario puede ser discriminatoria. Es imprescindible que los criterios de valoración estén debidamente regulados, evitando decisiones discretionales que generen trato desigual.



En cuanto a la Carrera profesional horizontal, consideramos que es positiva ya que permite al personal avanzar en su carrera con el reconocimiento de la experiencia y responsabilidad, motiva la permanencia y la profesionalización.

CCOO defiende la participación de los sindicatos como clave para garantizar la transparencia, la equidad y la legalidad en la gestión del servicio público.

- ¿Crees que es necesario que nos movilicemos los empleados y empleados públicos de la Junta para conseguir más derechos?

- La negociación por sí sola no siempre garantiza avances suficientes y reales. La movilización sigue siendo un eje central en la acción sindical de CCOO.

Nuestra trayectoria evidencia que la combinación de negociación y movilización ha sido clave para lograr muchas conquistas para trabajadores y trabajadoras.

La experiencia nos demuestra que cuando el personal participa activamente, organizado y con estrategias claras, se multiplican las posibilidades de éxito en la defensa de sus derechos.

La movilización no se limita únicamente a la protesta; implica también formación, información y concientización de las personas trabajadoras sobre sus derechos, así como la coordinación entre delegadas y delegados sindicales para asegurar que las decisiones y reclamaciones lleguen a todos los centros de trabajo.

Esta acción colectiva fortalece la posición de negociación, reduce la arbitrariedad y permite que las demandas del personal empleado público sean escuchadas y atendidas de manera efectiva.

En CCOO creemos que la participación activa de trabajadores y trabajadoras es inseparable del fortalecimiento de la función pública: solo con la implicación directa de quienes prestan los servicios se pueden alcanzar avances reales, duraderos y justos, que garanticen tanto la dignidad de las trabajadoras y trabajadores como la calidad del servicio público que la ciudadanía merece.



SE NOS JUBILÓ JOSÉ ANTONIO FLORES MARTÍN, RESPONSABLE DE PERSONAL LABORAL DE SEXTO CONVENIO

José Antonio ha sido durante muchos años miembro de la Comisión de Convenio de Personal Laboral y una pieza clave y fundamental para la comunicación y desarrollo del equipo de autonómica de FSC-CCOO-Andalucía.



Entre sus responsabilidades estaba gran parte de la negociación del personal laboral, la elaboración del CIUDADANIA que habéis tenido regularmente en vuestros correos durante 16 años, la tabla de derechos actualizada hasta el último artículo y otros miles de cosas. Anteriormente, desde Córdoba, llevó el Comité de Obras Públicas y la subcomisión de esa Consejería.

Sobre todo, es una persona que siempre ha estado al otro lado del teléfono, solventando las dudas de toda Andalucía, siempre proponiendo en positivo y siempre velando por preservar y aumentar nuestros derechos.

Es uno de los grandes, trabajador, con dedicación continua, sensato y siempre dispuesto a prestarse para llevar a buen término cualquier negociación por la mejor vía posible, con alternativas y propuestas.

Desde el sector no podemos sino tener palabras de agradecimiento para él como persona y como sindicalista, y esperamos que nos ayude a llevar a buen puerto las negociaciones del próximo convenio.

Disfruta tu merecida jubilación, compañero.

La web:



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

Las redes sociales:



Únete a nuestro
canal de Telegram

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

 AUTONÓMICO ANDALUCÍA FSC CCOO



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