servicios a la ciudadanía
autonómica andalucía
Ciudadanía

OCTUBRE 2026

Boletín del Sector Autonómico de la FSC CCOO Andalucía



autonómica-and@fsc.ccoo.es

CCOO mejora las condiciones laborales de más de 20.000 empleadas y empleados públicos, con la firma del preacuerdo del VII Convenio del personal laboral

"Un nuevo convenio para avanzar, un nuevo tiempo para reivindicar".

CCOO de Andalucía pone en valor los años de trabajo y el intenso esfuerzo negociador que han permitido alcanzar este acuerdo, que pone fin a casi 24 años de vigencia del VI Convenio e incorpora avances importantes como la carrera horizontal remunerada, la recuperación de la jubilación parcial y subidas retributivas a cuatro años.



La firma del Acuerdo por la Mejora del Empleo Público a finales de 2025, en desarrollo de la Ley de Función Pública de Andalucía, supuso el pistoletazo de salida para una negociación maratoniana que se ha prolongado de forma intensa para lograr un texto definitivo.

Para el coordinador del Sector de Autonómica Andalucía, Pablo López "*el proceso de negociación ha sido duro, por el inmovilismo de algunas partes y por la negativa de la Administración a determinadas reivindicaciones planteadas por CCOO que, sin duda, seguiremos luchando para conseguir en el futuro".*

El actual borrador introduce importantes novedades para adaptar el convenio a las necesidades actuales del personal. Entre los beneficios alcanzados para las plantillas destacan los incrementos retributivos planificados a cuatro años asociados a la **carrera horizontal** y a la **reclasificación de categorías profesionales**, y la actualización de los complementos salariales.

CONTENIDO

✓ *Portada y Pág. 2: Firma preacuerdo VII convenio.*
✓ *Pág. 3. Huelga General el 11 de noviembre.*
✓ *Pág. 4. CCOO e ISA anuncian acciones legales y movilizaciones ante el incumplimiento de la Junta del teletrabajo.*
✓ *Pág. 5. CCOO urge al Gobierno a garantizar la subida salarial acordada del 4,5 % para 2027*
✓ *Pág. 6. CCOO denuncia a la Junta ante la Inspección de Trabajo por los planes de movilidad sostenible.*
✓ *Pág. 7. Personal laboral: situación procesos.*
✓ *Págs. 8-9. Personal funcionario. Mesa sectorial 22/09/26.*
✓ *Pág. 10. Personal funcionario: Farmear Aura.*
✓ *Pág. 11. Sector Instrumental: Cuando lo público se fragmenta.*
✓ *Pág. 12. Inspección de Trabajo da la razón a CCOO en el "Edificio Blanco".*
✓ *Pág. 13. Visita a Unidad Adm. Temporal de Apoyo*
✓ *Págs. 14-15. Entrevista a Pablo López del Amo.*
✓ *Contraportada: Observatorio del acoso sexual y por razón de sexo nº 8.*

Asimismo, el preacuerdo contempla la **recuperación de la jubilación parcial y la mejora de las condiciones del premio de jubilación.**

Concretamente en el ámbito de la clasificación profesional, CCOO ha logrado la adaptación al Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) de 17 categorías, lo que beneficiará directamente a más de 5400 trabajadores y trabajadoras. A todo ello se suma la aplicación de complementos transitorios **para asegurar que nadie sufra mermas económicas** bajo ningún concepto, así como la actualización total de los mecanismos de conciliación, la consolidación del concurso abierto y permanente y la puesta en marcha de la nueva bolsa única.

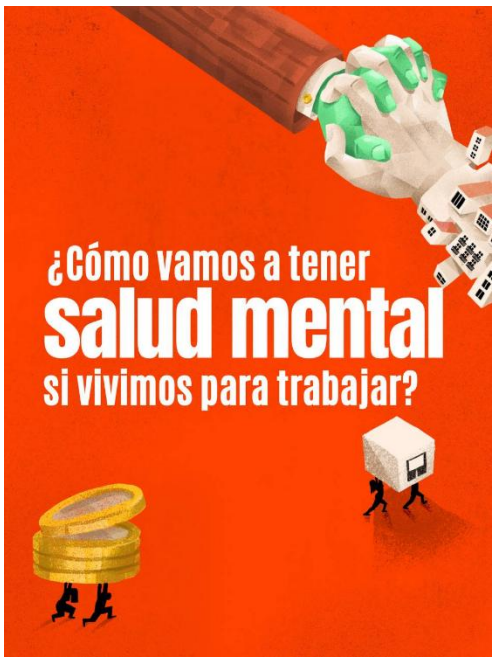


Las personas que han participado en primera línea de esta negociación

Además, el marco acordado establece un compromiso formal temporalizado para continuar con la revisión de la clasificación profesional, funciones y titulaciones, así como la revisión y actualización de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) y complementos.

CCOO de Andalucía ha señalado que “este convenio no solo logra mejorar las condiciones del personal laboral, sino que **asegura y fortalece la continuidad de los servicios públicos esenciales mantenidos con su trabajo**, y que sostienen nuestra sociedad”.









11N!

SALARIOS
VIVIENDA
PRECIOS

HUELGA GENERAL

CCOO y UGT **llamamos a los hombres y mujeres de nuestro país a movilizarse por mejores salarios, por una vivienda digna y por el control de los precios** ante una inflación que lastra nuestro poder adquisitivo.

La huelga general del 11N **es la respuesta a la insaciable avaricia inmobiliaria** que especula con uno de los principales derechos de ciudadanía, haciendo prácticamente imposible el acceso a la mayoría a una vivienda digna.

La huelga general del 11N **es la denuncia de la clase trabajadora** a una política empresarial que aprovecha el crecimiento económico del país para engordar su patrimonio con grandes beneficios a costa de los salarios de las personas trabajadoras.

La huelga general del 11N **muestra la indignación de la mayoría del país** por un modelo económico que traslada a los precios y al consumo de bienes básicos, los márgenes empresariales para sufragar los incrementos de los costes de la crisis energética provocada por la infamia de las guerras.

La huelga general del 11N **nos muestra la fuerza de una sociedad movilizada** liderada por la juventud, mujeres y hombres que demuestran su compromiso con la lucha colectiva y que para nada son la generación de cristal.

La huelga general del 11N **es un clamor contra la precariedad laboral y habitacional** que lastra a millones de personas, y especialmente a mujeres y migrantes afectados por una situación de vulnerabilidad económica.

La huelga general del 11N **es un llamamiento a vivir dignamente**, a no dejarnos la salud en el trabajo, a no ser estigmatizados por empresarios carentes de ética cuando enfermamos, a que nuestras preocupaciones por llegar a fin de mes y no ser desahuciadas no nos aboquen a la enfermedad mental.

La huelga general del 11N **confirma el compromiso de la sociedad con unos servicios públicos** que garanticen la salud, educación, cuidados y vivienda evitando que sean las personas trabajadoras las que se lo tengan que pagar en el sector privado.

UGT y CCOO **llamamos a la huelga general el 11 de noviembre** para desbloquear la negociación colectiva, para:

- **Subir salarios.**
- **Reducir la jornada.**
- **Mejorar la salud de las personas trabajadoras.**
- **Erradicar la precariedad.**

CCOO y UGT llamamos a la huelga general para emplazar a todas las administraciones públicas a **impulsar políticas que acaben con la especulación de la vivienda.**

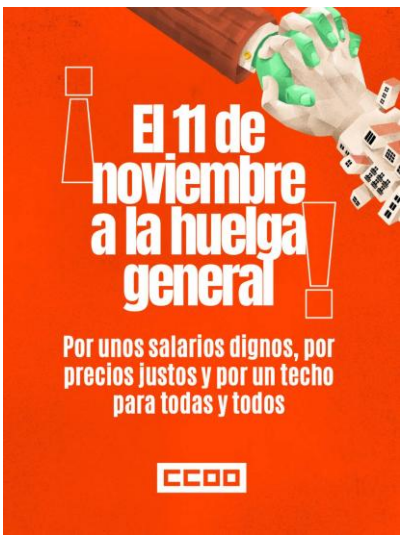
UGT y CCOO llamamos a la huelga general **para que se ponga control a la deriva de los precios** que lastran las rentas de la clase trabajadora.

Compañeras, compañeros, el 11N a la Huelga General.

CCOO

UGT Andalucía





CCOO e ISA anuncian acciones legales y movilizaciones ante el incumplimiento del Gobierno andaluz para aplicar el teletrabajo en la Administración Autonómica

Las organizaciones sindicales apuntan que "tras dos años de parálisis, el Gobierno andaluz mantiene a miles de empleadas y empleados públicos bajo un marco obsoleto, denegaciones arbitrarias e incapacidad de modernización.

Los sindicatos CCOO e Iniciativa Sindical Andaluza (ISA) denuncian la incapacidad del Gobierno andaluz para desarrollar el reglamento del teletrabajo en la Administración autonómica. Tras cerrar la negociación del Decreto en julio de 2024, el Ejecutivo ha incumplido sistemáticamente todos los compromisos planteados, incluyendo la fecha límite del 30 de septiembre acordada recientemente con otros sindicatos.

A juicio de ISA y CCOO, el acuerdo suscrito por otros sindicatos en su momento supuso un "cheque en blanco" que no ha solucionado los problemas reales, e incluso los ha agravado. La Circular de la Secretaría General para la Administración Pública ha resultado ser un fiasco que incrementa la arbitrariedad en los centros de trabajo, llegando a revocarse autorizaciones concedidas. Destaca la discriminación en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), donde todas las solicitudes son denegadas sistemáticamente, sin atender a la carga de trabajo, a pesar de que el personal teletrabajó eficazmente durante la pandemia y en emergencias climáticas.

Las centrales sindicales señalan que tras este bloqueo subyace una preocupante desconfianza de la Consejería hacia la plantilla pública y una patente incapacidad para modernizar la Función Pública autonómica, encadenada a modelos organizativos del siglo XIX. Ambos sindicatos destacan que esta es una modalidad de trabajo más, que para determinadas personas y puestos puede suponer una mejora sustancial de la gestión y del empleo y, sobre todo, una administración como es la Junta de Andalucía, con miles de personas empleadas públicas en su nómina, no puede faltar sistemáticamente a sus acuerdos y engañar de una forma tan descarada



a todo este personal.

Impacto diario estimado por desplazamientos evitables (Datos de buscadores de emisiones accesibles en internet): 75.000 L Combustible consumido, 180 Ton Emisiones de CO2, 150.000 € Gasto en carburante, etc...

En el contexto económico actual, con el precio del combustible disparado, implantar el teletrabajo supondría un ahorro directo crucial para el personal y una reducción notable de la huella de carbono. También influye en la conciliación y en el gravísimo problema de la vivienda, que ha llevado a la convocatoria de la Huelga General del día 11 de noviembre, dado que una parte del personal podría evitar el alquiler en localidades alejadas de su lugar habitual de residencia con una extensión del teletrabajo.

CCOO e ISA instan al Gobierno andaluz a cumplir con la normativa estatal, el EBEP y la propia Ley de Función Pública autonómica publicando de inmediato el Decreto. En caso contrario, anuncian acciones legales frente al retraso injustificado y los abusos, así como la convocatoria de movilizaciones tras la Huelga General del 11 de noviembre.

CCOO urge al Gobierno a garantizar la subida salarial acordada del 4,5 % para 2027 a las empleadas y empleados públicos

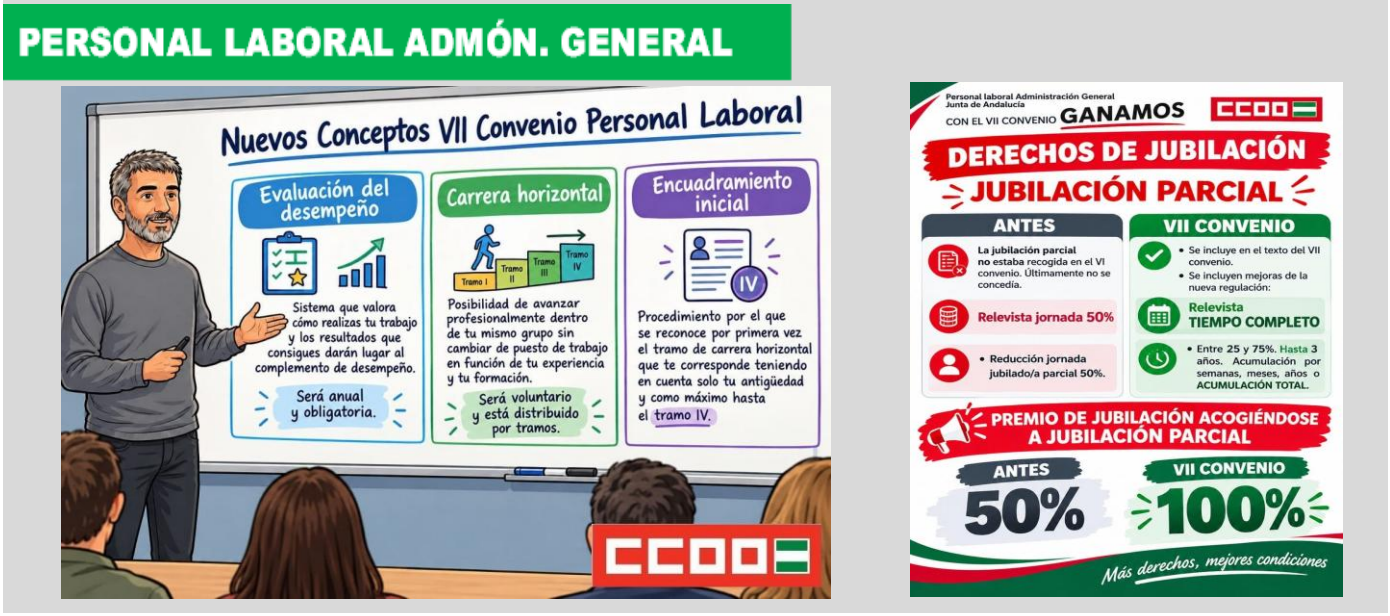
El sindicato se ha dirigido al ministro Óscar López para solicitar una respuesta expresa sobre el cumplimiento del acuerdo entre Gobierno y sindicatos respecto a la subida salarial y otras materias.

El Área Pública de CCOO ha enviado un escrito al ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, Óscar López, en el que solicita al Gobierno que articule una norma legal que garantice la subida salarial pactada para los más de tres millones de empleadas y empleados públicos.

El Acuerdo marco para la mejora del empleo público y servicio a la ciudadanía firmado por CCOO, junto a UGT y CSIF, establecía un incremento salarial fijo del 2,5 % para 2025; un incremento fijo del 1,5 % y un incremento variable del 0,5 % con carácter retroactivo desde enero del 2026 (dependiendo del resultado definitivo del IPC); y un incremento fijo del 4,5 % para el año 2027.

Al tratarse de un compromiso pactado y que fue refrendado por la mayoría de los grupos parlamentarios, el sindicato entiende que, debido a la situación extraordinaria tras el anuncio de elecciones generales, es necesario que el Gobierno apruebe una norma que garantice dicha subida salarial.

Igualmente, CCOO insta al ministro a que agilice el desarrollo del resto de materias comprometidas en el Acuerdo marco, tanto en materia salarial como las indemnizaciones o pluses de residencia o por razón de servicios; la mejora de haberes reguladores para el personal sujeto a clases pasivas; la actualización salarial del servicio exterior; y el resto de materias recogidas en el Acuerdo en relación con el empleo público, digitalización, salud laboral o igualdad a través de la Comisión de seguimiento y de los grupos de trabajo creados al efecto.



CCOO denuncia a la Junta ante la Inspección de Trabajo por no negociar los planes de movilidad sostenible

CCOO ha presentado denuncia por vulneración de derechos en materia de salud laboral y derecho a la negociación colectiva, ante la negativa a abrir negociaciones para establecer planes de movilidad sostenible al trabajo.

El sector de Administración Autonómica de FSC de CCOO de Andalucía ha recordado que la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible obliga a las administraciones públicas a establecer planes de movilidad en los centros de trabajo de más de 200 trabajadores/as, o 100 trabajadores/as por turno, negociándolos previamente con los sindicatos, pero la Junta de Andalucía no está cumpliendo esta obligación.

El coordinador del Sector Autonómico en Andalucía, Pablo López, ha recordado que se trata de una reivindicación histórica del sindicato "llevamos años reclamando medidas en esta materia, una obligación moral, pero desde la entrada en vigor de la Ley 9/2025 es una obligación legal", añadiendo que la norma da un año desde su entrada en vigor para negociar los planes de movilidad, el 5 de diciembre, los edificios administrativos de mayor tamaño ya deben contar con planes operativos previamente negociados con la parte social. A estas alturas, ya deberíamos haber abordado el problema para todos los centros de trabajo, no solo los más grandes, pero no tenemos nada".

A su vez ha explicado que "estamos en plena Semana Europea de Movilidad Sostenible con actos institucionales y declaraciones de altos cargos reiterando su preocupación por los problemas de movilidad, sin embargo, no lo aplican en sus propios centros de trabajo. Con su pasividad, la Junta pierde su valor ejemplarizante para otras administraciones y empresas".

Para CCOO, la movilidad sostenible tiene muchas ventajas para el personal, como la menor duración de los desplazamientos, lo que contribuye a una conciliación más consciente, o las medidas específicas para reducir los accidentes de tráfico, pero también para el Medio Ambiente y la economía al implicar un menor consumo de carburante lo que, en el contexto de precios disparados por la intervención norteamericana e israelí contra Irán, tiene especial incidencia en el bolsillo. "La propia UE ha pedido medidas en las administraciones y empresas en este sentido, pero la Junta mira hacia otro lado".

CCOO confían en que la contundencia de la Inspección y otras medidas de presión sindical consigan la implantación de los planes de movilidad a corto plazo.



PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL

Situación procesos personal laboral

Acceso OEP 2024/25 y apertura Bolsa Única.

- Se ha publicado la convocatoria de acceso y la nueva Bolsa Única del Grupo III.
- Publicada la relación de personas aspirantes para la cobertura de plazas adicionales del Grupo V, ya se están adjudicando plazas fijas con adscripción provisional en BOJA.
- El 19/10/26 se va a publicar la convocatoria de acceso del Grupo V para personas con discapacidad intelectual; y el 20/10/26 la del G. IV.

Promoción OEP 2025.

- Publicados los listados provisionales de los grupos III, IV, V.
- Ofertados los destinos al Grupo I Psicólogo/a y a PSG con discapacidad intelectual.

2 ONC CAP 2026.

Próxima convocatoria, al igual que la de personal funcionario.

Actualización de la BUC.

Una vez finalizado el plazo de solicitud de modificación de preferencias el 30 de julio, no tenemos previsión de cuando se publicarán los nuevos listados.

Modificación de la RPT de la Consejería de Educación

En el BOJA del 13 de octubre de 2026. Para más información, pincha AQUÍ.





PERSONAL FUNCIONARIO

Sobre algunos aspectos de la Mesa Sectorial de personal funcionario de la AGJA (22/09/2026)

El orden del día incluía la aprobación de actas anteriores, la información de varios procesos selectivos a celebrar, y la información sobre el estado de procesos en curso. En Junta de Portavoces, CC.OO. propuso muchos, importantísimos y urgentes temas a tratar, como el CAP o el teletrabajo, aunque finalmente, solo los tres mencionados inicialmente han venido a Mesa.

Sobre el primero de los puntos, hemos solicitado la remisión de las actas en menos tiempo. Cuanto antes estén disponibles en el Portal del Empleo Público, más se cumplirá con la transparencia.

En cuanto al segundo punto, fue el más controvertido porque la propuesta de la Administración de incluir en las siguientes convocatorias de los cuerpos superiores generales y facultativos el B1 de inglés, francés o alemán y las competencias digitales A1-A2 según Digcomp, no convenció a nadie.

La información de los procesos se facilitó en el mismo día y está publicada en el Portal del Empleo Público.

La intención de la Junta de imponer unos ejercicios y certificaciones viene, o al menos eso ha manifestado, de querer exportar lo que ya se ha hecho en varias experiencias piloto, (A1.2026, A1.2018, A2.2020 y A1.1300, éste último en curso), de las cuales no se ha expuesto qué resultados han tenido, y por tanto, qué debe mantenerse, qué corregirse y qué eliminarse. La SGAP indica que el hecho de que no conozcamos esta información no impide que se adopten decisiones en base a ella. La negociación colectiva se va al traste entonces. Sin la exposición del impacto real que han tenido estas experiencias, y a las puertas de empezar a debatir sobre las competencias de cada puesto y cuerpo en desarrollo de la Ley



5/2023, nos negamos a modificar el actual sistema con la incorporación de, entre otras, estas novedades:

1. División del primer ejercicio en tres partes tipo test, donde además del examen teórico y los casos prácticos, se incluye una prueba de "valoración de competencias de comprensión verbal, numérica y abstracta".
2. Acreditación del nivel B1 (inglés, francés o alemán) de nivel B1. (https://europass.europa.eu/es/common-european-framework-reference-language-skills)
3. Acreditación de los niveles A1-A2 de competencias digitales según Digcomp (https://www.juntadeandalucia.es/organismos/ada/areas/competencias-digitales/queson.html).

Del punto 1 desconocemos qué impacto ha tenido en la selección de personal de los experimentos selectivos. En la práctica, tal y como están planteadas, las pruebas psicotécnicas solo restan tiempo para contestar las preguntas del temario, sin ser una criba que demuestre que solo los y las mejores profesionales pasan a la siguiente prueba. Finalmente, la Administración impone este requisito.

En cuanto al nivel B1 de idiomas, cabe preguntarse en primer lugar si es realmente necesario para el correcto ejercicio de las funciones, y suponiendo que la respueta fue-

se afirmativa, lo cual ya sería fruto de un exhaustivo análisis de puestos y cuerpos, si debe exigirse antes de empezar a trabajar en la Junta o cómo se le va a proporcionar a quienes ya ejercen, y por qué con esas certificaciones de nivel y de esos idiomas. Además, hay que añadir que el B1 al ser obligatorio en las enseñanzas de grado introduce un factor de discriminación por edad, ya que toda persona de planes universitarios "post Bolonia" lo posee, lo que constituye una carga añadida para toda persona egresada con planes antiguos. La Administración opta por no exigir ahora el B1 pero negociar su implantación progresiva.

Por último, las competencias digitales exigidas responden a un esquema publicado, DigComp, pero cuya formación y certificaciones no están aún al alcance de la ciudadanía. Hasta ahora, quienes en los pilotos han llegado a la fase en que se exigen las competencias digitales, tendrán unos materiales de estudio para preparar la obtención de la acreditación, pero nadie más en Andalucía puede acceder a este material, formación ni certificación. Por si fuese poco, tampoco queda claro el nivel exigido, que en la documentación es A1/A2, siendo estos niveles una sugerencia de adaptación del marco DigComp 3.0 al 2.2, pero aún no usados en la información de Andalucía Vuela (la iniciativa pública de digitalización de la ciudadanía y las empresas en la Comunidad). Según las publicaciones de la Comisión Europea se divide en 4 niveles no numéricos (iniciación, intermedio, avanzado, altamente especializado) y subdividen en 2 niveles.

CCOO. se abstuvo respecto del modelo selectivo propuesto, ya que los cambios a los que accedió la Administración nos parecieron insuficientes y solo tras un análisis de competencias y la difusión de los resultados de las pruebas piloto podremos tomar una decisión respecto de lo que se nos proponga.

La información detallada de la Mesa está en el siguiente ENLACE.

PERSONAL LABORAL ADMÓN. GENERAL





Farmear Aura

Vamos a ser modernos y modernas, pero de verdad, vamos a coger la expresión más viral de la generación Z en Tik Tok.

En el farmeo de aura, una persona se marca una especie de baile para demostrar un carisma superior al resto. Spoiler: el carisma no se demuestra así. Pero ¿y la risa que hemos echado viendo cómo a través de movimientos que van de rítmicos a espasmódicos dos personas compiten por ser guays?



La Junta hace lo mismo, farmea aura, de moderna, claro, y por ello pretende imponer en los siguientes procesos selectivos el B1 de idiomas, así se atiende mejor a la ciudadanía. Qué modernidad, qué modernez, qué visionaria es esta Administración. Spoiler: a la ciudadanía no se la atiende mejor así.

Que la administración debe adecuar su estructura a la realidad en la que está inserta es algo que a nadie se le escapa, desde sesudos estudios de Ciencia Política hasta todo usuario o usuaria que cada día debe realizar un trámite lo apoyan. Pero de ahí a exigir un nivel certificado de un idioma sin saber exactamente para qué, hay una gran distancia. Nadie en la Consejería de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública ha determinado en concreto, o en RPT, más propiamente dicho, qué comprensión de ideas principales de un discurso claro y normal de asuntos cotidianos articulados relativamente claros y lentos en francés debe tener alguien del C.S. Admón. especialidad Administración General, A1.1100. Tampoco esta Consejería se ha preocupado hasta ahora de confirmar si en el C.S.F. de Pesca, A1.2010, se desenvuelven en casi todas las situaciones que se les presentan cuando viajan a destinos donde se habla inglés. . Y en las áreas donde están todas las personas del A1.1200, no han confirmado si en alemán son capaces de escribir textos sencillos y bien enlazados sobre temas que les son conocidos o de interés personal. Porque estas descripciones son las del Marco Europeo de Referencia para las lenguas modernas en el nivel B1. Evidentemente, no responde a la demanda real del trabajo en la Junta, que como mucho debiera enfocarse a cómo manejar las herramientas para la expresión o comprensión lingüística concreta según la necesidad en el entorno laboral. Pero queda muy moderno que en la Junta el personal funcionario tiene el B1… Es un farmeo de aura, una pretensión de disfrazar la profesionalidad no en base a los sólidos conocimientos de las materias ni a la excelente labor que desarrollan estos funcionarios y funcionarias, sino a que suena moderno.



Lo más triste es que un vacile así de la Administración no se queda en los vídeos de un coro de adolescentes repartiendo puntos como si fuese un videojuego y después todo el mundo a su casa. Se traduce en un sobre esfuerzo personal y económico en muchos casos ingente, añadido al duro estudio para un Cuerpo Superior, pero sin la consecuente y esperable repercusión en la calidad que debe tener el trabajo para contribuir al interés general y mejorar el servicio público. Quizá esta imposición sea una importación del ámbito universitario de la exigencia del B1 en los grados. Descontextualizar medidas trae como consecuencia que en la Junta se produzca la externalidad negativa del edadismo en el ingreso (y la promoción interna después).

Ni el farmeo de aura para demostrar personalidad ni el B1 para demostrar que se trabaja mejor. Adoptemos la seriedad que requiere el análisis de competencias profesionales, los temarios y la formación continua, y actuemos en consecuencia.

SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

Cuando lo público se fragmenta, el sindicalismo tiene que unir

El sector público instrumental necesita más unidad sindical para hacer frente a la fragmentación laboral y avanzar. CCOO y el sindicalismo de clase tienen que ser la herramienta para convertir esa diversidad en fuerza colectiva

El sector público instrumental de la Junta de Andalucía no puede seguir entendiéndose como una suma de entidades aisladas. Agencias, empresas públicas, fundaciones y otros organismos conforman un entramado diverso, pero detrás de esto son miles de trabajadoras y trabajadores que sostienen servicios públicos y desarrollan políticas de la Junta.

Diferentes convenios, estructuras salariales, categorías profesionales y modelos de contratación generan condiciones distintas para trabajadores y trabajadoras que, en ocasiones, desempeñan funciones comparables.

El sindicalismo de clase tiene que superar las fronteras que separan a quienes comparten intereses. Para CCOO no basta con defender cada colectivo de manera aislada. Es necesario construir una estrategia común capaz de transformar las reivindicaciones particulares en acción sindical colectiva.

No podemos asumir como normal que la forma jurídica de una entidad determine el nivel de derechos laborales. La igualdad, la estabilidad en el empleo, los salarios dignos, la carrera profesional y la salud laboral deben formar parte de una agenda común.

Respetar las particularidades de cada entidad y convenio no significa renunciar a objetivos compartidos. Al contrario: conocer esas diferencias debe servir para identificar desigualdades injustificadas y avanzar hacia unas condiciones laborales más justas.

La defensa de los derechos laborales está estrechamente vinculada a la defensa de los servicios públicos.

Quienes trabajan en el sector público instrumental son fundamentales para desarrollar políticas públicas y prestar servicios a la ciudadanía. Por ello, conceptos como eficiencia, racionalización o modernización no pueden utilizarse para justificar la precarización del empleo o el debilitamiento de la negociación colectiva.

Un servicio público de calidad necesita empleo de calidad.



CCOO tiene ante sí una tarea que va más allá de la defensa de cada convenio o plantilla: **hacer visible el sector público instrumental como una gran parte dentro del personal empleado público**.

Convertir la diversidad en cooperación y las diferentes reivindicaciones en una **fuerza colectiva** es uno de los principales retos del sindicalismo de clase, de CCOO.

Porque quienes trabajan en lo público, independientemente de la entidad en la que desarrollen su actividad, comparten algo fundamental: **son trabajadores y trabajadoras que merecen los mismos derechos y una representación sindical fuerte para defenderlos**.

Inspección de Trabajo da la razón a CCOO por las deficiencias de seguridad en el "Edificio Blanco" en Málaga y exige a la Junta que las solucione en 4 meses.

Comisiones Obreras denunció en febrero de 2026 ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el mal estado del Edificio de Usos Múltiples, conocido como **"Edificio Blanco"**, sede emblemática de la Junta de Andalucía en Málaga, que presenta graves carencias, deficiencias estructurales e incumplimientos de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Entre estas deficiencias, cabe destacar: vías de evacuación obstruidas con mobiliario, el cuadro general eléctrico presenta carencias de seguridad, deficiencias en el cableado de los sistemas contra incendios, sistemas de detección de fuego insuficientes, puertas inadecuadas en caso de fuegos… y sobre todo, la situación de los aparcamientos subterráneos, con múltiples y gravísimos incumplimientos en medidas contra incendios, que en palabras de la Inspección "***resulta palmaria la situación de riesgo de incendio en las plantas de sótano***".

El 02 de julio la Inspección formuló propuesta de resolución a la Junta, en la que se incluían requerimientos para que adoptase las medidas correctoras reclamadas por CCOO en materia de seguridad y salud o bien planteara alegaciones en su defensa. El incumplimiento de las medidas preventivas era tan evidente, suponiendo **un enorme déficit de seguridad para empleadas y empleados públicos y ciudadanía** que visita diariamente las instalaciones del Edificio Múltiple, que la Administración andaluza asumió lo requerido y solicitó una ampliación de plazos para ejecutar las



Imagen de archivo del "Edificio Blanco"

actuaciones propuestas por la Inspección de Trabajo.

El 22 de septiembre la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **formula requerimiento con carácter DEFINITIVO**, tras alegaciones presentadas por CCOO, **conminando a la Junta para que adopte las medidas correctoras planteadas en el plazo máximo de 4 meses.**

CCOO recuerda que, **gracias a la presión del sindicato, la Junta ya anunció el inicio de obras de remodelación integral del edificio para enero de 2028**. **Pero la seguridad del Edificio y las personas que a diario trabajan o hacen gestiones en él no puede esperar, la Junta tendrá que resolver las carencias en materia de seguridad con carácter inmediato.** De no resolverse estas deficiencias, las personas responsables podrían tener consecuencias en caso de accidentes graves, siniestros o calamidades, por lo que el sindicato insta a acometer estas mejoras de inmediato, sin agotar ese plazo de 4 meses.

Visita a la Unidad Administrativa Temporal de Apoyo

CCOO visitó el 24 de septiembre la unidad administrativa temporal de apoyo a la gestión que se creó por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de abril de 2026 para las ayudas de la Junta por los daños de los fenómenos meteorológicos del pasado invierno.



Consejería de Empleo

Esta unidad es la primera y hasta ahora única en la Junta de Andalucía, aunque al amparo de la Disposición Adicional 29 de la Ley 5/2023 se pueden crear más, con el fin de reforzar determinados procedimientos o servicios con una carga de trabajo voluminosa, programas temporales, ejecución de fondos de duración determinada o situaciones de urgencia.

En la Mesa Sectorial extraordinaria de 29 de marzo de 2026 se abordó como punto único la creación de esta unidad, y en ella CCOO expresó su disconformidad con determinados aspectos del procedimiento seguido, como la falta de documentación para un análisis previo a la reunión; y la estructura y funciones propuestas, que adolecía de inadecuación de determinados perfiles profesionales para los cometidos expuestos en las memorias. Como no podía ser de otra manera, nos comprometimos a hacer un seguimiento de esta unidad y a evaluar su desarrollo, y es en este compromiso donde se encuadra nuestra visita.

La unidad se ubica en la Consejería de Empleo, y está formada por 14 personas. En la visita inspeccionamos físicamente el sitio donde prestan su servicio las y los funcionarios, y formulamos preguntas sobre el desarrollo del trabajo en relación con las fases de la subvención regulada en la Orden de 9 de abril de 2026.

En la medida en que esta unidad tiene fijado su fin el 31/12/2027, quedamos conminados a continuar con el análisis de su evolución y a proponer medidas concretas adecuadas a la naturaleza de esta unidad y extrapolables a otras posteriores que pudiesen existir.



Entrevista a Pablo López del Amo

“La Administración se ha cerrado en banda a negociar el tema de las compensaciones de festivos. CCOO hemos ido dando distintas alternativas intermedias que no han sido aceptadas, aunque la cantidad asignada al pago de festivos sí se ha triplicado”.

Pablo López del Amo es biólogo y personal laboral del Patronato de la Alhambra.Ha sido Coordinador de Autonómica en Granada y desde 2017 es Coordinador del Sector Autonómico Andaluz y portavoz en Comisión de Convenio.



Pregunta: Durante los últimos años se han negociado temas actualizando el VI convenio. ¿Cómo ha sido la comisión negociadora de los últimos meses?

Respuesta: Agotadora, la Administración ha pasado de 0 a 100 en tiempo record. CCOO ha estado años reclamando la apertura real de negociación, pero no ha sido hasta última hora cuando realmente Función Pública se ha implicado. Este verano alguno, que no todos, no hemos podido tener vacaciones, pero bien está si todo acaba con un convenio que nos beneficie.

P. ¿Cuáles han sido los temas en los que la Administración no ha admitido negociación?

R. La Administración se ha cerrado en banda a negociar el tema de las compensaciones de festivos tal y como se recoge en el VI convenio, el actual. Ha puesto bastante dinero sobre la mesa para conseguir el acuerdo. El anterior sistema en algunos centros se provocaba aumento de temporalidad/precariedad en contra de las directivas europeas sobre estabilidad en el empleo y en contra de la propia legislación nacional. Había incluso una posible repercusión directa sobre los órganos directivos que asumieran medidas que de una forma u otra la fomentaran o permitieran. Desde CCOO hemos ido dando distintas alternativas intermedias que finalmente no han sido aceptadas, aunque la cantidad asignada al pago de festivos sí se ha triplicado.

Por lo demás, hemos ido alcanzando acuerdos que mejoraban las pretensiones iniciales de la Administración y han ido aceptando, aunque sea en parte, muchos de ellos. El ejemplo más claro es la definición de Carrera y Evaluación del desempeño específicamente para personal laboral, las reclasificaciones o la jubilación parcial y el premio de jubilación.

P. ¿En qué temas hemos cambiado en nuestra propuesta inicial?

R. Como en toda negociación, nuestra propuesta inicial era a máximos, coger todo lo bueno que tenía el sexto convenio y traducirlo y mejorarlo en el VII incorporando nuevos temas. El sexto convenio ha durado 24 años porque no es mal convenio y porque hemos podido ir adaptando las mejoras durante este tiempo.

Entrevista a Pablo López del Amo (CONTINUACIÓN)

Temas como el mantenimiento del concurso en promoción y acceso para los grupos inferiores o la reclasificación del actual grupo 5 al futuro 3.2 hemos tenido que ir acercando posturas o cediendo. No todo sale, el dinero es limitado y hay que conseguir cuadrar todo con el presupuesto disponible, es como hacer encajes de bolillos, no es fácil. Hemos dado un buen achuchón, pero tendremos que seguir peleando a futuro.

P. ¿Cómo ha sido la relación entre los cuatro sindicatos durante la negociación?
R. Pues francamente provechosa. Desde el principio todos entendimos que teníamos que actuar de forma coordinada frente a la Administración y en beneficio de todo el personal laboral y las propuestas en su gran mayoría han sido consensuadas y debatidas entre nosotros previamente, sobre todo las más importantes como carrera o jubilación
Lamentablemente, y pese a haber tenido un perfil bajo durante toda la negociación e incluso no asistir a determinadas sesiones en verano, un sindicato se ha descolgado con fines claramente electoralistas. Para mí, es una verdadera pena porque tengo aprecio personal por el compañero y la compañera, pero ni entiendo ni comparto su posición y dejan mucho que desear por sus verdaderos intereses como sindicato. Cuando se juega con los intereses generales de 20.000 personas, no todo vale.

R. ¿Qué trámites siguen a la firma del preacuerdo?
R. Pues que yo sepa, informe de hacienda que creemos debe ser conocedora de toda la negociación, informes de igualdad, aprobación definitiva, la inscripción en el registro de convenios y su publicación final en BOJA. Todo ello acompañado con los trámites administrativos pertinentes. Debe de estar listo en relativamente poco tiempo para que sea efectivo cuanto antes, sobre todo en cuanto al tema de carrera profesional se refiere.

P. ¿Cuándo es posible que aparezca en RPT la reclasificación
R. Esperamos que en breve una vez publicado convenio.

P. Y ahora nos toca explicar el nuevo convenio. ¿Cómo valora FSC Autonómica el VII Convenio teniendo en cuenta el aquí y el ahora? ¿Durará otros veinte años?
R. El nuevo convenio lo valoramos positivamente en su conjunto, por eso CCOO ha firmado el preacuerdo. Como se dice siempre, para que hay acuerdo de todas las partes, todas nos dejamos cosas en el tintero o cosas que creemos mejorables. No es fácil negociar para 20.000 personas más las repercusiones que pueda tener en otros ámbitos un convenio como este. Yo personalmente estoy satisfecho en general, con el resultado y contento de haber participado y colaborado en el proceso.
La vigencia del convenio y los acuerdos presupuestarios llegan hasta final de 2030, prorrogables. A partir de ahí, entendemos que no es normal que un convenio dure 20 años, todo irá condicionado a la voluntad de las partes, efectividad del propio convenio y coyuntura. ¿Qué sabe nadie...? Yo espero estar felizmente jubilado para la negociación del próximo y que haya gente nueva, preparada y con ganas que nos coja el relevo. Ya va haciendo falta.



OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE CCOO

¿Sabías...

... que tenemos recopiladas decenas de investigaciones? #VAMOSACONTARLO

En este ENLACE te lo contamos.



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