

Fecha : 27/01/2026

## UGT INFORMA

### Mesa Sectorial Ordinaria (23 de enero de 2026) – Junta de Andalucía

**Asuntos tratados:** actas; Estatutos de ACREA; procesos selectivos; CAP y primeras ONC; aplicación de la D.A. 5.ª de la Ley 5/2023 a bolsas vigentes.

#### 1. Actas pendientes

En este punto se abordó el estado de **actas aún sin cerrar**. Se dejó constancia del **retraso acumulado** y de la necesidad de normalizar la dinámica de aprobación para evitar incertidumbres sobre acuerdos y posicionamientos. La Administración asumió el problema y manifestó su intención de **regularizar la situación** y de **dar continuidad** a la aprobación en los plazos que correspondan.

Asimismo, se informó de una **creación de una web**, con la previsión de habilitar un espacio específico para la **difusión de actas**, y de un rediseño más amplio de la sede/web corporativa en el corto plazo.

**Criterio UGT:** la mejora no debe quedarse en un anuncio. Es necesario un sistema estable: aprobación con periodicidad, publicación sistemática y trazabilidad documental.

## 2. Proyecto de Decreto de Estatutos de la Agencia de la Competencia y Regulación Económica (ACREA)

Se presentó el proyecto de Decreto orientado a **actualizar el marco estatutario** de ACREA, al considerarse desfasado el esquema vigente (procedente de 2007) por cambios normativos y reorganizaciones posteriores.

Durante el debate se pusieron sobre la mesa cuestiones de fondo:

- La **configuración institucional** de la Agencia dentro del sector público instrumental y la coherencia del diseño cuando se invoca un funcionamiento con rasgos de **autoridad independiente**.
- La necesidad de **precisar reglas internas** (reglamento de funcionamiento, órganos, adopción de acuerdos) para asegurar claridad, control y seguridad jurídica.
- Observaciones sobre eventuales impactos en personal/directivos (estabilidad, régimen de nombramientos/ceses y garantías), para evitar interpretaciones que puedan debilitar la autonomía técnica real.
- Consideraciones sobre referencias a **titulaciones y encajes universitarios**, planteando que se ajusten al marco actual y eviten confusión o restricciones improcedentes.

**Criterio UGT:** una reforma estatutaria debe venir acompañada de garantías operativas (transparencia, reglas claras de gobierno, seguridad jurídica en el ámbito de personal) y de un encaje inequívoco con el régimen del empleo público.

## 3. Procesos selectivos

Se ofreció información general sobre el estado de distintos procesos, con aportaciones tanto desde IAAP como desde Función Pública en el ámbito de sus respectivas competencias.

En términos de planificación, la Administración trasladó la voluntad de **ordenar calendarios** y **anticipar** la negociación de la OEP 2026, indicando que aún no se dispone del cálculo definitivo de tasa de reposición.

También se trataron cuestiones específicas sobre la oferta de vacantes en determinados cuerpos y la previsión de próximas publicaciones en BOJA, especialmente en promoción interna vinculada a OEP recientes.

Se mencionó igualmente la materialización del ajuste retributivo del **2,5%** y el cierre del abono de atrasos dentro del ejercicio, con reconocimiento al trabajo técnico realizado.

**Criterio UGT:** es imprescindible que la información sea completa, calendarizada y accesible, reduciendo improvisación y facilitando que el personal planifique con certidumbre.

#### **4. Concurso Abierto y Permanente (CAP) y primeras ONC**

Se analizó el despliegue del CAP y el balance inicial de las primeras ONC. La Administración expuso una valoración global favorable, señaló que algunas Consejerías ya operan con las nuevas convocatorias y anticipó que, tras ajustes técnicos implementados en enero, podría reanudarse el ritmo de convocatorias 2026 desde primeros de febrero.

Se abordó el problema de puestos no cubiertos en la primera fase, con una cifra aproximada en torno a **1.800** aún pendiente de cierre definitivo, y se apuntó que en determinados ámbitos el problema no es de gestión sino de **insuficiencia de candidaturas** frente a la oferta real.

La parte social reclamó un enfoque más transparente:

- Necesidad de **datos desagregados** sobre puestos desiertos (por niveles, centros y tipologías) para poder hacer un diagnóstico riguroso.
- Atención a incidencias relacionadas con la gestión de méritos, tiempos de acreditación y el riesgo de perjuicios derivados de retrasos administrativos.

- Claridad procedimental sobre alegaciones e incidencias, evitando respuestas dispares según centros o Consejerías.

La Administración indicó que cada Consejería mantendrá su propio calendario y anunció el envío de un cuadro informativo de seguimiento.

**Criterio UGT:** el CAP debe consolidarse con garantías: información completa, reglas uniformes y solución de incidencias sin penalizar a las personas trabajadoras.

## 5. Aplicación de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 5/2023 a bolsas de interinos vigentes

Este punto se incluyó por el impacto práctico de la D.A. 5.ª en **bolsas ya existentes**, especialmente en cuerpos donde han cambiado requisitos de titulación.

La Administración expuso que el régimen transitorio finalizó en **octubre de 2025** y que, desde entonces, en los **nuevos nombramientos** debe verificarse el cumplimiento del requisito de titulación exigido; de no acreditarse, la persona no podría ser nombrada.

Se indicó igualmente que esta exigencia se aplica al acto de nombramiento y no se planteó como causa automática de cese del personal ya nombrado con anterioridad.

Se trató también la cuestión terminológica del marco universitario (cambios de denominación), señalando la Administración que se mantendrá la referencia legal mientras no exista modificación normativa.

**Criterio UGT:** la aplicación estricta a bolsas previas puede generar efectos relevantes sobre expectativas legítimas y seguridad jurídica. Se requiere un criterio público, homogéneo y previsible, y, si procede, medidas correctoras que eviten situaciones injustas o disfuncionales.

## Mensajes sindicales clave

1. **Normalización inmediata de actas:** aprobación y publicación regular, con trazabilidad y acceso.
2. **ACREA:** actualización sí, pero con garantías de funcionamiento, transparencia interna y encaje claro con el régimen de empleo público.
3. **Selectivos:** calendario estable, información completa y reducción de incertidumbre para la plantilla.
4. **CAP/ONC:** datos desagregados, criterios uniformes y gestión de incidencias sin perjuicios.
5. **D.A. 5.ª y bolsas:** seguridad jurídica y reglas claras para no convertir el nombramiento en un filtro imprevisible.