



INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD

BOLETÍN INFORMATIVO - SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA



La Crónica de Badajoz

2 h •



...

El sindicato la sitúa como la quinta mejor pagada entre los presidentes autonómicos y reclama una subida progresiva para la plantilla pública regional



El SIP afirma que Guardiola cobra 93.697 euros mientras los empleados públicos extremeños están a la cola

LA CRÓNICA de
Badajoz 20 años

Boletín
68

ENERO - JUNIO 2026
TERCERA ÉPOCA - AÑO 24
www.sindicato-sip.es

¡SALARIOS DIGNOS YA!
EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL
JUNTA DE EXTREMADURA

**POR UNA DIGNA
VALORACIÓN DE PUESTOS
DE TRABAJO**

ÍNDICE

Carta del Secretario General del SIP	3
---	----------

SIP

Principios, valores y atención a afiliados y trabajadores	4
Avances laborales	10
Unidad sindical y social	12
Acción sindical directa	22

Contexto y análisis político

PP, Vox y nuevo Gobierno	42
España y Europa	46
Estado de bienestar	47
Protección de derechos y avances sindicales	52

SIP - SEPAD	60
--------------------------	-----------

Utilidades	67
-------------------------	-----------

Tablón de Anuncios Sindicales	73
--	-----------

Boletines mensuales	74
----------------------------------	-----------

CARTA DEL SECRETARIO GENERAL

Creo que es importante la comunicación directa entre quienes asumimos la responsabilidad de gestionar las organizaciones sindicales y los trabajadores. Ese es el sentido que tiene la inclusión de esta carta, por primera vez desde que existe el boletín *Independencia y solidaridad* del SIP, y desde que asumí el 30 de enero pasado la Secretaría General del sindicato.

Justo cuando me disponía a comenzar a redactar estas líneas, leí la noticia de un medio nacional en que una trabajadora del Centro Residencial El Cuartillo (Cáceres) contaba cómo la Unión General de Trabajadores (UGT) rechazó apoyarlas y las emplazó a que se concentrasen si querían, pero ellos son más de negociar. Me pareció que era el mejor punto de partida de este texto.

Los derechos adquiridos no se negocian. Las condiciones que hemos alcanzado los trabajadores, y más específicamente los empleados públicos, están protegidas por las leyes. No se puede negociar que se cumplan las leyes, se trata de obligar a que se cumplan. Lo que sí pueden negociarse son los avances, las mejoras. Sabiendo, eso sí, que casi todo lo conseguido no ha sido por la negociación sino por la presión.

La realidad es que durante las últimas décadas —no años, sino décadas— los avances han sido mínimos y los retrocesos abundantes. Y así, los sindicatos que han monopolizado el país se encuentran ahora negociando derechos adquiridos. Y mandan a los trabajadores a buscarse la vida.

Pensar que organizaciones sindicales hegemónicas durante décadas y que nos han traído hasta aquí, pueden dar soluciones, es puro voluntarismo. El sindicato mayoritario en la Función Pública extremeña, la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), se subió al carro del sindicalismo democrático con el nacimiento de la nueva democracia y lleva con nosotros desde el 29 de diciembre de 1977. Para entonces, UGT ya tenía 89 años de vida (12 de agosto de 1888), y Comisiones Obreras (CCOO) más de 15 desde que comenzaran sus precedentes, aunque se estructuró el 11 de julio de 1976. No es diferente el caso de la Unión Sindical Obrera (USO), que para la llegada de la democracia ya llevaba 16 años de actividad.



Todas estas organizaciones estaban ahí mientras se nos eliminaron derechos salariales durante años desde 2010, mientras nos recortaron las pagas extra, mientras se miraba para otro lado en la regulación de permisos y plazos que hoy se han convertido en un quebradero de cabeza para todos, mientras se acumulaban los años de interinidades, mientras perdíamos poder adquisitivo, mientras las huelgas desaparecían de nuestra cotidianidad y mientras el 1 de mayo se convertía en una especie de guateque. ¿Es legítimo confiar en que ellos cambiarán lo que hay? Claro. ¿Ocurrirá? No.

El SIP ofrece un proyecto radicalmente distinto: nuestros afiliados, si quieren, están en contacto directo con quienes dirigimos el sindicato. No nos presentamos a las subvenciones públicas porque nuestra independencia debe ser total. Mantenemos la cuota más económica (6€). Exigimos temarios oficiales para acabar con el negocio engañoso de las academias sindicales y para hacer efectiva la igualdad en el acceso a la Función Pública.

Cumplimos nuestra obligación, que es construir el sindicato que querríamos tener como trabajadores. A partir de ahí, elegís todos los demás.

Secretario General SIP
Enrique Pérez Romero

Será esta la sección principal de nuestros boletines semestrales, en cuanto que se convertirá en un resumen de las principales comunicaciones del sindicato referidas a su vida interna, en la medida que afecte a los trabajadores, sus principios y valores, las innovaciones en la atención a afiliados y empleados públicos, los avances que vayamos logrando para todos, nuestra apuesta por la unidad sindical y social como base para seguir avanzando y las principales denuncias públicas que venimos realizando, siempre acompañadas de las acciones institucionales que están en nuestra mano.



SIP - Principios, valores y atención a afiliados y trabajadores

El 1 de febrero de 2026 el SIP dio comienzo a una nueva etapa, de la que dimos cuenta en nuestras publicaciones, que se basa en la continuidad de nuestros valores fundacionales (independencia, unidad sindical y solidaridad). Hicimos público de nuevo que no nos presentamos a las ayudas públicas a sindicatos para salvaguardar nuestra independencia, y muy especialmente lo subrayamos

tras el anuncio del acuerdo PP-Vox para reducir las subvenciones a sindicatos. Informamos de tres de nuestros avances en la atención a afiliados y trabajadores: el compromiso de atender con rapidez y eficacia a vuestras solicitudes por escrito, la comunicación telefónica directa para informarnos de asuntos importantes y la puesta en marcha de un teléfono exclusivo para afiliados.

Nueva etapa

El 30 de enero, congresos y novedades del SIP

18/01/2026

El pasado 12 de enero se convocaron congresos ordinario y extraordinario del SIP para elegir el nuevo Comité Ejecutivo que comandará el periodo 2026-2030, y para realizar modificaciones estatutarias. Se celebrarán el 30 de enero.

Esta etapa se caracterizará por una amplia renovación del órgano de dirección, inédita hasta ahora en la historia del sindicato, por la creación de nuevos órganos de planificación y participación, y por la profundización en la conexión con otros ámbitos de la sociedad.

El SIP mantendrá su apuesta por los siete cambios fundamentales que viene proponiendo desde 2022: incrementos salariales que cubran la

pérdida del 30% de poder adquisitivo desde 2008, la despolitización de la administración, una profunda mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la dignificación del empleado público mediante un amplio plan de valoración individual de los puestos de trabajo, una necesaria exigencia de incremento en la transparencia de la Junta, la desprivatización de los servicios públicos y la apuesta por una renovación de los sindicatos.

Además, la sentencia ganada el pasado mes de octubre a la Junta de Extremadura en el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, que condenó a la Administración por vulneración de derechos fundamentales, evidencia que la

Junta bloqueó la acción sindical del SIP durante los últimos tres años. Significa un gran impulso para el sindicato, no solo porque se ha podido demostrar qué sindicato es el único peligroso realmente para la Junta, sino también porque es una mochila menos, sin la cual será mucho más rápido avanzar durante 2026.

Una vez celebrados los congresos, realizaremos una ambiciosa propuesta que obligará a que todos los sindicatos queden retratados y que mantendremos en pie durante 2026 para el beneficio de todos los empleados públicos de la Junta de Extremadura y, muy singularmente, para los más perjudicados por la mala gestión de la administración.

Comienza una nueva etapa en el SIP

30/01/2026

Este viernes 30 de enero, el **SIP** ha celebrado sus congresos ordinario y extraordinario, además de una reunión de su comité ejecutivo, que han supuesto una bisagra fundamental en la historia del sindicato.

Se han aprobado las cuentas de los últimos cuatro ejercicios, que han mostrado de nuevo que un sindicato puede realizar su labor **sin subvenciones públicas**, a las que, en virtud de nuestro principio fundacional de independencia, nunca nos hemos presentado. Ello, además, **manteniendo la cuota más baja de todos los sindicatos extremeños, tan solo 6€**. La clave es una gestión sensata, austera y eficiente de los recursos, exclusivamente en aquellas labores que van dirigidas a obtener beneficios para los trabajadores.

También se aprobaron importantes modificaciones en los Estatutos, sobre todo en lo que concierne a dotar de contenido a la Comisión Permanente, encargada, en representación del Comité Ejecutivo, de llevar a cabo las tareas cotidianas de gestión, y la Comisión de Custodia, un órgano que no tiene ninguna otra organización similar, y que está destinada a velar por el cumplimiento de los valores originarios de la organización.

Se eligió al nuevo Comité y se presentó el Plan de Actuación para 2026. **Enrique Pérez Rome-**

ro, funcionario de carrera de la Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes, fue elegido secretario general, y será la cabeza visible del SIP durante los próximos cinco años, ejerciendo, como todos los cargos del Comité, a pie de los centros de trabajo, en contacto directo con los afiliados y abierto a todas las aportaciones que lleguen al sindicato por las múltiples vías de comunicación con que contamos.

El plan de trabajo de 2026 del **SIP** tiene como hilo conductor el establecimiento de una relación mucho más cotidiana y directa con los empleados públicos, para diagnosticar óptimamente sus necesidades tras todos los procesos selectivos y de reasignación de efectivos que se han producido durante el último semestre. Es fundamental que los trabajadores conozcan las singularidades del **SIP** como sindicato, que van más allá de tener la cuota más económica además de no recibir subvenciones públicas, sino que profundizan en la participación directa de los afiliados que así lo deseen, tanto en la gestión de las necesidades de sus centros de trabajo, como en **la participación en las listas electorales (habrá elecciones sindicales a finales de este año), o en la colaboración plena con todas las organizaciones que compartan los mismos principios en defensa de los derechos de los empleados públicos**.

Subvenciones

El SIP, único sindicato de la Junta que no recibe subvenciones

23/02/2026

En un momento en que la **coherencia** de las organizaciones sociales y políticas no brilla precisamente por su presencia, el **SIP** mantiene en pie uno de sus principios estatutarios y fundacionales: **no presentarse a las subvenciones públicas** para sindicatos.

Desde el propio nombre y logotipo de nuestra organización queda claro **nuestro principal valor: la independencia**. Algo que es imposible de garantizar si te sientas a negociar en la misma mesa con los dirigentes patronales que pagan tu sede o los viajes

de tus delegados, o con los políticos que las deciden en el Consejo de Gobierno o en la Asamblea.

En los veinte años de vida del **SIP** no ha sido fácil mantener el criterio de no recibir dinero público, y no solo porque es un tema que periódicamente suscita debates, sino, sobre todo, porque, en un tiempo de escaso compromiso de los trabajadores con su propia defensa, es casi heroico financiarse solo con medios propios.

Es importante recordar, pues, que **en la mesa sindical ac-**

tual las cartas se encuentran marcadas. No solo hay varios sindicatos que, por ser considerados mayoritarios, tendrán representantes aunque no tengan un solo voto, sino que también hay otros sindicatos que, aunque se reclamen distintos, se parecen a los anteriores en que todos se financian con dinero público.

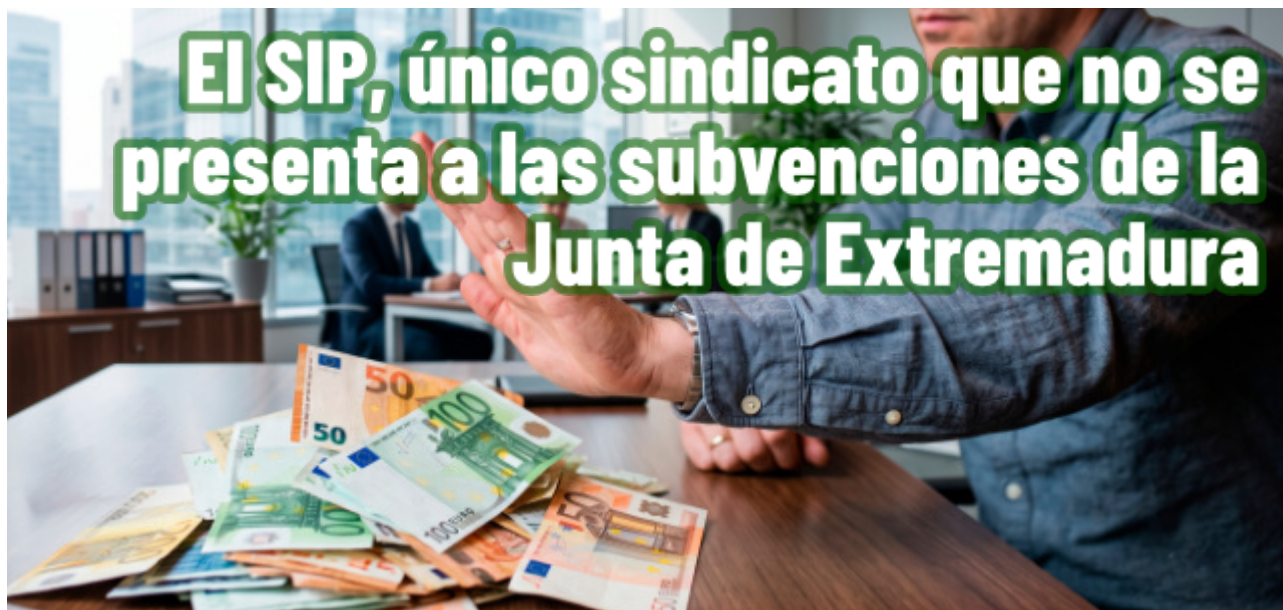
El **SIP** mantiene este compromiso, que, por otro lado, es **una demanda social en alza**, habida cuenta de la corrupción generalizada en todo tipo de organizaciones sociales y políticas. Y la mantendrá, sobre todo, porque nos

■ SIP

hemos demostrado a nosotros mismos, con importantes logros, que **podemos hacer mucho por los trabajadores solo con recursos propios.**

Animamos a todas las organizaciones a hacer lo mismo, y, en los difíciles tiempos que corren para los trabajadores, a **pedir a las Administraciones que las cuantiosas ci-**

fras que reciben del erario público, se dedique a mejorar las condiciones salariales de los empleados públicos.



21/04/2026

El acuerdo de gobierno entre el PP y Vox en Extremadura, que se hizo público el pasado jueves, contiene algunas medidas que afectan al entorno laboral, y que iremos analizando en la medida que afectan a las condiciones de los trabajadores, [como ya hicimos el viernes con la evidente discriminación contra los empleados públicos de Administración General de la Junta de Extremadura.](#)

A partir de esta tarde, con su discurso de investidura, la presidenciable, **María Guardiola, tendrá que desarrollar los principales aspectos de ese acuerdo de gobierno**, que ha generado notable revuelo en la sociedad extremeña y fuera de ella.

Uno de los aspectos más interesantes del texto firmado por ambas formaciones, se encuentra casi al final del mismo, en la página 22 de 23, y se refiere a la **«reducción de las subvenciones a sindicatos, organizaciones empresariales y entidades privadas sin utilidad pública»**. Lo primero que tendrá que explicar Guardiola es si esa coletilla, «utilidad pública», se refiere al concepto estrictamente legal, o a una consideración más amplia y subjetiva, que dejaría en papel mojado este punto. Más bien parece lo segundo, en cuando que **se apostilla la reducción del 50% será solo para aquellos que «no acrediten de forma objetiva una utilidad pública efectiva»**.

No deja de llamar la atención que **hayan quedado fuera de esta idea los partidos políticos**, que son las organizaciones privadas que más subvenciones reciben, aunque claro, el acuerdo ha sido firmado precisamente por dos partidos políticos.

El **SIP** no tiene miedo a este punto, porque **nun-**

ca se ha presentado a las subvenciones concedidas por la Junta de Extremadura y, por tanto, nunca las ha recibido. Somos el **único sindicato que se sostiene únicamente con las cuotas de sus afiliados**. Y esto es así a partir desde **nuestros Estatutos (artículos 3 y 15.c.)**, que coloca la **independencia de la organización como valor supremo**, y muy por encima de las capacidades de financiación.

Entendemos que si todas las organizaciones sindicales compartieran este principio, **la defensa de los derechos de los trabajadores iría mucho más lejos, sería más contundente y, con seguridad, presentaría éxitos más sólidos y más habituales**. Sin embargo, ninguno de los demás sindicatos representados en la Junta de Extremadura lo comparte.

Ahora bien, **esta idea de independencia sindical no puede defenderse sobre el vacío**. Debe defenderse bajo otra idea aún más importante: la imprescindible existencia de sindicatos fuertes. Lo contrario significaría promover la desaparición de las organizaciones que han conseguido todos los derechos de los que disfrutamos, aunque en algunos casos sea, por desgracia, hace mucho tiempo.

El SIP tiene clara la propuesta con la que ambas cosas (desaparición de subvenciones y fortaleza de los sindicatos) pueden y deben compatibilizarse, y la iremos desarrollando. **Lo que no sabemos es si la tiene María Guardiola**, y lo empezaremos a descubrir esta tarde. Escucharemos atentamente su discurso, para conocer eso, y también los detalles de ese punto del acuerdo, por ejemplo **por qué una reducción del 50% y no del 100%.**

Compromiso de atención directa y rápida a los trabajadores

14/01/2026

Desde el 1 de enero de 2026, el **SIP** ha adquirido el compromiso de responder a todas las consultas que lleguen a nuestro buzón en un plazo máximo de 72 horas, que será de 24 horas para los afiliados.

Existen dos maneras de enviarnos consultas. Por un lado, por el cuestionario (<https://www.sindicato-sip.es/contacto/>). Por otro lado, directamente a nuestro correo electrónico: co-

rreo@sindicato-sip.es.

Desde el **SIP** ayudamos a todos los trabajadores que nos contacten con dudas informativas. En el caso de que la consulta sea más compleja, o de que requiera intervención de nuestra asesoría jurídica, pediremos afiliación para colaborar en el sostenimiento de una organización que, por principios, no recibe subvenciones de la Administración.

El SIP publica tablas salariales actualizadas y esquematizadas

10/04/2026

[illegible]

La Junta se Extremadura nunca se ha caracterizado por una excesiva transparencia, excepto cuando es obligada por la ley. Eso ocurre, por ejemplo, con las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) y las tablas salariales, que tienen que publicarlas aunque no quieran. Lo que hacen en esos casos es distribuir la información en soportes no operables (.pdf, sobre todo), a pesar de que la ley obliga a hacerlo en soportes operables. También se **empeñan especialmente en que la información no aparezca con demasiada claridad.**

El SIP comienza esta semana con un **proyecto de clarificación de toda la informa-**

ción que pueda ser valiosa para que los empleados públicos conozcan sus derechos y puedan defenderlos, tanto con ayuda como sin ayuda de los sindicatos.

Comenzamos con las tablas salariales de funcionarios de Administración General que, organizadas en un formato en el que no se habían visto hasta ahora, ayudan a hacerse una idea mejor de los globales salariales, de las diferencias, de datos tan indefendibles como el salario base del Grupo E (686,07€), o la carencia de pagas extra completas que se sigue arrastrando en algunos grupos respecto de otros.

El **SIP** distribuirá estos conte-

nidos inicialmente para todos los empleados públicos, aunque progresivamente comenzaremos a generarlos solo para afiliados. Es importante recordar que el SIP es **el único sindicato de Extremadura que no se presenta a las subvenciones públicas**, y pervive únicamente con las cuotas de sus afiliados.

Nuestro propósito es seguir teniendo la estructura suficiente para realizar nuestro trabajo y dotar a los empleados públicos de todas las herramientas posibles para que puedan ir alcanzando sus objetivos.

∴ Tablas salariales ∴

El SIP estrena guías de ayuda al estudio de opositores con la categoría TCAE

12/05/2026

El SIP nació para **regenerar el panorama sindical de Extremadura**, y eso significa muchas cosas. Entre ellas, además de **ayudar a los trabajadores con sus problemas cotidianos**, **denunciar los incumplimientos de la Junta de Extremadura** y exigir que se exprese la ley en beneficio de los trabajadores, así como **poner en el foco las malas prácticas de los sindicatos mayoritarios y nacionales** que nos han traído al actual descrédito hacia nuestras organizaciones.

Uno de los temas en que se concentran los tres propósitos es en la **preparación de las oposiciones**, sin duda uno de los momentos más importantes en la vida de quienes son o aspiran a ser empleados públicos.

Por un lado, **desde hace años el SIP exige temarios oficiales**. No la simple lista de epígrafes de los temas que aparecen en las convocatorias, sino el contenido completo de todos los temas a estudiar; o, en su defecto, un listado bibliográfico de donde se vayan a extraer las preguntas de los exámenes. **Es el único método que garantiza la igualdad** en el acceso a la

Función Pública.

Por otro lado, esto supone una **crítica implícita a los sindicatos que durante tantos años, lejos de exigir esto mismo, se han aprovechado de la inexistencia de temarios para extraer dinero de los trabajadores mediante las academias de preparación de oposiciones**. Todos sabemos que de muy poco sirve esta formación, y que, desde luego, si aportan posibles temas para el examen, solo puede ser irregularmente o proponiendo materias que pueden entrar, o no.

Ahora **damos el tercer paso, que es elaborar guías de ayuda para los trabajadores**, mientras conseguimos que haya temarios oficiales. **Que lo conseguiremos**. Las guías serán **gratuitas para nuestros afiliados**, y hoy presentamos una de las primeras páginas de la primera que estamos elaborando, para la categoría de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE).

[🔗 Guía de ayuda al estudio 🔗](#)



concepto de limpieza, desinfección, asepsia y antisepsia.
Desinfectantes y antisépticos. Métodos de limpieza, desinfección y esterilización del instrumental. Cadena epidemiológica. Barreras higiénicas: lavado de manos y aislamientos



1. CONCEPTOS CLAVE

FUNDAMENTOS DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INFECCIONES



LIMPIEZA

Eliminación física de suciedad, materia orgánica e inorgánica de las superficies u objetos.

No mata microorganismos, pero reduce su número.

OBJETIVO



Reducir la carga microbiana.

El nuevo equipo directivo del SIP desarrolla su campaña de comunicación directa afiliado por afiliado

27/05/2026

Aprovechando la campaña de la renta de 2026, el **equipo directivo del SIP se ha comunicado personalmente con todos sus afiliados** para que no olviden que pueden deducir las cuotas sindicales de su declaración.

Ha sido la primera excusa para tomar **contacto directo con todos** nuestros afiliados, en lo que significa un **cambio del modelo sindical** que ha ido alejando a los trabajadores de estas organizaciones. En los sindicatos mayoritarios y nacionales un pequeño equipo directivo toma todas las decisiones mientras los afiliados solo importan en el momento de pagar la cuota y firmar las candidaturas.

El **SIP** ha entendido siempre el sindicalismo de otra manera, y el nuevo equipo directivo, nombrado el pasado 30 de enero, ha ido introduciendo ya nuevas medidas para profundizar, en todos los ámbitos, en la **necesaria regeneración sindical en Extremadura y en España**. Pronto se seguirán anunciando nuevas decisiones.

Ponemos a vuestra disposición nuestras vías de comunicación para tomar en consideración vuestras propuestas.



Los afiliados del SIP tendrán un teléfono directo de atención

02/07/2026

Durante los últimos meses, desde que el **SIP comenzó su nueva etapa con un equipo directivo distinto**, hemos ido dando algunos pasos que nos diferencian notablemente de los demás sindicatos existentes en este momento. Algo que irá en aumento.

Comenzamos por dar una nueva imagen a nuestro **boletín mensual**, que es público y gratuito, y que ha ido aumentando sus contenidos **desde una página mensual** hasta las seis del último, el del mes de junio. También ha ido añadiendo secciones dirigidas a sectores específicos, como **Administración General y SEPAD**.

En enero adquirimos **el compromiso de respuesta máxima a cualquier solicitud o consulta en 72 horas, 24 horas para los afiliados**. Comenzamos a elaborar documentos a modo de guía, como el **decálogo para interinos y temporales** tras las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y el Tribunal Supremo (TS), o el **resumen gráfico del temario para los opositores a Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)**.

También hemos consolidado dos informes semanales, que solemos publicar en **sábado (resumen de las publicaciones laborales del Diario Oficial de Ex-**

tremadura (DOE)) y en **domingo (convocatorias de empleo en Administración Local publicados en el Boletín Oficial del Estado (BOE) con fin de plazo en la semana siguiente)**, y que pronto serán solo para afiliados en su completitud.

Durante mayo y junio hemos venido **informando personalmente, vía telefónica**, a nuestros afiliados, para que no olvidasen desgravarse las cuotas sindicales en la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

A partir de la semana que viene, **el SIP comenzará a implementar nuevas ventajas para nuestros afiliados, con el objetivo de incentivar el compromiso de los empleados públicos**. Los sindicatos deben dejar de depender de las ayudas públicas y deben tender a sostenerse sobre sus afiliados, pero para eso debe crecer mucho el compromiso de los trabajadores, y para que eso suceda, a su vez, es necesario que encuentren ventajoso pertenecer a una organización.

La primera medida será poner a su disposición **un número de teléfono que atenderá directamente sus preguntas, inquietudes, solicitudes y dudas**. Anunciaremos el número y el horario de atención en los próximos días.

SIP - Avances laborales

En octubre de 2025 el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (TSJEX) condenó a la Junta de Extremadura por perseguirnos sindicalmente, o, expresado técnicamente, por vulnerar nuestros derechos fundamentales como sindicato: por bloquear el uso libre de nuestro crédito horario y negarnos locales y correo electrónico para comunicarnos con vosotros. El asunto ha coaleado durante todo 2026 porque la Junta aún no ha cumplido íntegramente con la sentencia. Fue un gran avance, no solo para el SIP, sino

para todos vosotros, pues mientras los sindicatos alternativos sigamos bloqueados por las instituciones no podréis disfrutar de las garantías laborales perdidas a causa del entreguismo de los sindicatos mayoritarios. También seguimos logrando recuperación de cantidades para empleados públicos que, al pasar de laborales a funcionarios, estaban percibiendo nóminas disminuidas, y seguimos trabajando en ello con los laborales que estabilizaron como funcionarios que se afilian con nosotros.

La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales

12/01/2026

El pasado 30 de octubre, el Sindicato Independiente Progresista (SIP) recibió notificación de la sentencia 00473/2025, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (TSJEX), que condenaba a la Junta de Extremadura por vulneración de derechos fundamentales, al haber estado limitando la libertad sindical del SIP durante los últimos tres años.

Desde el pasado 12 de diciembre, la sentencia es firme, puesto que la Junta renunció a su derecho a recurso, debido a la evidencia de los hechos y la contundencia de la sentencia. Por tanto, desde



ese momento se debería haber ejecutado su contenido. Sin embargo, un mes después, no se ha dado un solo paso en la dirección de cumplir con el mandato judicial.

La Junta de Extremadura comienza 2026 como terminó 2025, al margen de la ley en el cumplimiento de las leyes fundamentales del Estado español. Y la nueva Dirección General de Función Pública comienza como terminó la anterior, manteniendo la obstaculización al único sindicato de la Junta que tiene la intención de plantar cara en la defensa por los derechos de los trabajadores.

El SIP sigue logrando recuperación de cantidades por trienios para laborales «funcionarizados»

27/01/2026

Desde 2020, el SIP viene trabajando incansablemente para que todos los empleados públicos laborales que fueron «funcionarizados», pasando a perder cantidades por la incorrecta aplicación de los trienios, pudieran recibir de la Junta de Extremadura los atrasos adeudados por la Administración.

Incomprensiblemente, la Jun-

ta decidió judicializar el conflicto, gastando el dinero de todos los extremeños en elevarlo, incluso, hasta el Tribunal Supremo, que el 19/02/2024 falló en contra de la Administración, sentenciando que los trienios acumulados como empleados públicos laborales, debían respetarse tras la funcionarización, lo que automáticamente generaba unos importantes

atrasos, más los correspondientes intereses de demora.

Desde aquel momento, decenas de trabajadores han podido beneficiarse de esta batalla judicial ganada por el SIP, con devolución de cantidades normalmente de entre 2.000€ y 5.000€. El pasado mes de diciembre, la última trabajadora beneficiada, por el momento, recibió 5.598€ en concepto

■ SIP

de diferencias dejadas de percibir por las diferentes cuantías entre complementos de antigüedad del régimen laboral y funcionarial.

Teniendo en cuenta que los procesos de funcionarización de la Junta de Extremadura fueron masivos, es seguro que todavía existen numerosos trabajadores sin reclamar sus cantidades. El SIP pidió por escrito, el 16/12/2024, a la Dirección General de Función

Pública, que reconociera, de oficio, todas las cantidades adeudadas, no solo para hacer justicia con los empleados públicos perjudicados con independencia de que reclamen o no, sino también para no hacer perder el tiempo a los empleados públicos de esa dirección general gestionando posteriores reclamaciones. No obtuvimos respuesta a nuestra carta, y nos consta que la Junta no está actuando de oficio.

Instamos, pues, a todos los trabajadores afectados por esta circunstancia, a que se pongan en contacto con nosotros para gestionarles la reclamación. Debido a que existe ya sentencia del Supremo, y con todos los antecedentes que contamos, basta una reclamación administrativa, de manera que en pocos meses los interesados pueden recibir las cantidades que les corresponden, que no suelen ser despreciables.



28/05/2026

Hace ya un lustro que el SIP logró en los tribunales, como no queda más remedio con la Junta de Extremadura en demasiadas ocasiones, **que el personal laboral que pasa a ser funcionario, le sea reconocida la consolidación de sus trienios como laboral.** La Junta, gastando dinero público para recurrir lo obvio, terminó perdiendo en el Tribunal Supremo (TS), y **el SIP logró varios miles de euros para cada uno de los afiliados que recurrieron.** La última vez fue en diciembre de 2025, cuando una trabajadora de Villanueva de la Serena logró recuperar 5.598€.

Ya en 2024, el SIP se dirigió a

la Dirección General de Función Pública para recordarle que la Junta, tras la derrota en el TS, debía devolver las cantidades de oficio, tanto a los trabajadores que reclamaran como a los que no. Por supuesto, no lo está haciendo.

Ahora, con los procesos de estabilización, ocurre que algunos empleados públicos laborales han estabilizado como funcionarios. Y aunque aquella sentencia es igualmente aplicable a estos casos, la Junta de Extremadura parece que tampoco está respetando los trienios consolidados como personal laboral. Desde el SIP ya estamos gestionando reclamacio-

nes a nuestros afiliados.

Por eso queríamos hoy recordar que **todos aquellos trabajadores que hayan estado contratados como personal laboral y ahora sean personal funcionario (bien tras un proceso de estabilización, funcionarización o por cualquier otra vía) tiene derecho a reclamar las cantidades que se corresponden a la diferencia existente entre el trienio de laboral y el de funcionario. Y, por supuesto, a cobrar desde ahora todos los trienios consolidados como personal laboral.**

El SIP gestiona gratuitamente estas reclamaciones a sus afiliados.

SIP - Unidad sindical y social

A lo largo de 2026, hemos apoyado públicamente todas aquellas causas que tienen que ver con nuestros principios y valores: la Unión Ciudadana por la Mejora de las Residencias (UCMR), la Plataforma de Celadoras y Celadores (que se ha manifestado a favor de una de nuestras exigencias permanentes: la implementación de temarios oficiales, cuya ausencia está en el origen del malestar tras las pruebas selectivas), los colec-

tivos de trabajadores independientes que exigen equiparación salarial en la Junta (PEAGEX, EQUIPAGEX, CTSAGEX) o los sindicatos médicos en algunas de sus reivindicaciones. También mantuvimos vivo el espíritu de las reivindicaciones que surgieron tras el asesinato de María Belén Cortés Flor, y que se han coordinado en el ámbito del Grupo de Acción Social y Sindical.

Una nueva lección sobre la falta de unidad sindical

31/01/2026

Uno de los principios básicos del SIP es la **unidad sindical**. El rechazo a las organizaciones sindicales como fines en sí mismos con ánimo de autoperpetuarse, y su consideración como herramientas al servicio de los trabajadores.

El pasado lunes 26 se volvió a poner de manifiesto que los acuerdos sin unidad sindical tienen poco futuro, por no decir ninguno. La ministra de Sanidad, Mónica García, anunció a bombo y platillo «la reforma sanitaria más importante de lo que llevamos de siglo».

Se refería al acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Sanidad y los tres sindicatos sistémicos (UGT, CCOO, CSIF), a los que se sumó solo SATSE (Sindicato de Asistentes Técnicos-Sanitarios de España), creado en 1979.

Sin embargo, un sindicato presente en el Ámbito de

Negociación, como CIG-Saúde lo ha rechazado por no suponer avances significativos. Por otro lado, todos los sindicatos médicos (CESM, SMA, MC, AMYTS, SME, O'MEGA) se han quedado fuera del acuerdo, lo que evidencia su fragilidad; además, el desacuerdo de los facultativos significa que mantienen sus movilizaciones, huelga indefinida incluida que afectará a los usuarios.

El sindicalismo español sigue mostrando claros síntomas de una división irreconciliable entre los sindicatos favorecidos por la legislación vigente, que tienen la representación asegurada territorialmente aunque nadie les vote, y el resto de sindicatos, que, a pesar de ser muchísimos más, son marginados por las Administraciones, provocando que, a la larga, todos los acuerdos se queden en papel mojado, chatarra burocrática que solo sirve para mantener la ilusión de unas instituciones fuertes pero con los pies de barro.

Plataforma de Celadoras y Celadores

El SIP apoya a la Plataforma de Celadoras y Celadores de Extremadura

10/02/2026

El pasado 25 de enero, las pruebas selectivas para celadores en Extremadura terminaron mal. No mucho después de las mismas, se difundió en un grupo de la red Telegram un documento que contenía todas o la mayoría de las preguntas exactas de la prueba. El documento se modificó por última vez a las 18:21 horas, y se publicó por primera vez en el grupo a las 18:32 horas. Aunque ambas referencias son posteriores a la finalización del examen, las preguntas tenían un **encabezamiento desconcertante**: «EXAMEN DE SES CELA-

DOR QUE SERÁ PARA EL PRÓXIMO 25-01-2025».

El encabezamiento parece indicar que el documento estaba ya preparado antes de la fecha del examen, pues no tendría sentido redactarlo en futuro si la prueba ya había pasado. Este dato, y la rapidez con que fue publicado tras el examen, levantaron **fundadas sospechas de filtraciones** desde el tribunal. La Junta de Extremadura haría muy bien en aclarar si ese documento salió de algún miembro del tribunal o no; no se trata solo de si

hay delito o no, de si hay irregularidad o no, sino también si de los tribunales cumplen escrupulosamente con sus funciones.

Más allá de esta polémica que **los opositores tienen todo el derecho a mantener viva, el SIP apoya a la recién creada Plataforma de Celadoras y Celadores de Extremadura en sus dos principales reivindicaciones públicas** por el momento: la facilitación del proceso de formación de cara a las oposiciones y la equiparación como personal sanitario.

Ambas reivindicaciones forman parte de nuestro programa sindical desde hace años.

Por un lado, **siempre hemos exigido a la Junta que publique temarios oficiales**, bien en forma de volúmenes completos de estudio, bien como lista de una bibliografía cerrada a la que todos los aspirantes puedan acceder. Eso aseguraría la igualdad en los procesos que ahora mis-

mo no está garantizada (a pesar de ser un principio constitucional), y facilitaría el trabajo de los opositores. La última vez que lo propusimos en persona al director general de Función Pública (19/01/2024) se nos dio la razón en la propuesta, pero nos quedó la impresión de que existe una complicidad en mantener el negocio de los sindicatos mayoritarios ligado a la ausencia de temarios.

Por otro lado, defendemos la **radical equiparación salarial en la Junta de Extremadura**: primero, entre categorías que hacen el mismo trabajo pero son remuneradas de manera distinta; segundo, entre el personal de Administración General y el del SES y Educación; tercero, entre todo el personal de la Junta y otras Administraciones extremeñas; y, finalmente, la equiparación salarial con otras Comunidades Autónomas.

La Plataforma de Celadoras y Celadores de Extremadura reivindica un temario oficial

15/02/2026

En su manifestación del pasado jueves, la recién creada **Plataforma de Celadoras y Celadores de Extremadura** centró sus reivindicaciones en la necesidad de que exista un temario oficial, que no solo facilite la labor de preparación de las oposiciones, sino que, sobre todo, haga real la **igualdad ante los procesos selectivos que exige el artículo 23.2. de la Constitución Española**.

El SIP viene reivindicando esto desde su fundación, hace más de veinte años. La última ocasión en que lo hicimos fue, personalmente, frente al director general de Función Pública, el 19/01/2024. Nunca recibimos respuesta, a pesar de que le enviamos recordatorio por escrito el 01/04/2024.

Lo que percibimos en aquella reunión, es que **se es perfectamente consciente en la Administración de la magnitud del problema, pero no quieren asumir el coste político de penalizar a las academias privadas**.

La inexistencia de temarios oficiales no solo im-

pacta negativamente en los opositores. También en la calidad de la función pública, con funcionarios peor formados de lo que podrían estarlo, y en la **discrecionalidad en la corrección de los exámenes, que desaparecería por completo al existir manuales de referencia**.

Entendemos también la necesidad de la Plataforma de Celadoras y Celadores de prescindir de los sindicatos en sus reivindicaciones, pues **este problema deberían haberlo solucionado las organizaciones mayoritarias que llevan años en las Mesas de Negociación (en la actualidad, CSIF, UGT, CCOO, SGTEEX y USO)**. Por desgracia, son las primeras interesadas en mantener el sistema actual, ya que **disfrutan de los beneficios económicos de las academias** de formación, de más que dudosa utilidad.

Nos hemos puesto en contacto con la Plataforma para mostrarles todo nuestro apoyo a sus reivindicaciones, así como la ayuda que necesiten.

Las quejas por las oposiciones de enfermería en el SES agravan la desconfianza en las pruebas selectivas

19/03/2026

Se están convirtiendo en **cotidianas las críticas a las pruebas selectivas** en el ámbito de la Junta de Extremadura, y singularmente en el SES, un fenómeno que es considerablemente nuevo y muy preocupante, porque **afecta a la credibilidad de la Función Pública**, y no solo internamente, sino también, lo que es más grave, de cara a la ciudadanía.

En apenas un mes, desde el 25 de enero hasta el 28 de febrero, ha ocurrido en dos ocasiones. El pasado mes de enero se produjo una polémica instantá-

nea tras la publicación del examen de **celadores** celebrado el domingo 25, minutos después de terminada la prueba; la redacción de la plantilla de preguntas, y la coincidencia exacta con el examen, hizo sospechar que había habido una filtración desde el tribunal. Además, fueron contundentes las quejas sobre el contenido de la prueba, que parecía imposible prepararse, incluso para los opositores más experimentados.

Casi exactamente lo mismo ocurrió el pasado 28 de febrero, tras el examen de **enfermería** del

SES. De nuevo, los opositores consideraron que la prueba no facilitaba el acceso a la Función Pública, y generaba una enorme frustración entre personas que llevan meses o años preparándose. Además, se produjeron una serie de incidencias durante la realización de las pruebas que llevan a los opositores a exigir su repetición.

Como lleva ocurriendo ya hace un tiempo, **los trabajadores y opositores no han acudido a los sindicatos, sino que han conformado una plataforma independiente que tiene ya**

■ SIP

más de 700 miembros. El SIP entiende perfectamente esta desafección hacia los sindicatos, por la dejadez de funciones de los sindicatos mayoritarios desde hace años, y por eso **siempre hemos apoyado las asociaciones independientes de trabajadores** (PEAGEX, EQUIPAGEX, Residencias Públicas de Extremadura, Grupo de Acción Social y Sindical, etc.). Sin embargo, in-

sistimos en la necesidad de organizaciones amplias para hacer toda la fuerza que nos va a hacer falta en los difíciles cambios que tenemos por delante. El SIP ofrece un **sindicato abierto, no subvencionado, de respuesta rápida y personalizada, y gratuito en primera consulta jurídica.**

Creemos firmemente en nues-

tras dos principales propuestas para terminar de una vez por todas con las sospechas en torno a las oposiciones: temarios oficiales que hagan efectiva la igualdad de todos ante la realización de las pruebas; y democratización en la selección de los tribunales, incluyendo exigentes medidas de transparencia.

Equiparación salarial

El SIP apoya la exigencia de EQUIPAGEX: un nuevo «complemento de comunidad» para Administración General

17/02/2026

Como venimos comunicando durante los últimos años, **la equiparación salarial integral en la Junta de Extremadura es una de las reivindicaciones principales del SIP.** Equiparación integral significa que, como primer paso, los empleados públicos de Administración General no deben sufrir agravios comparativos respecto a los salarios en Educación y Sanidad. Después, deben equipararse también a los mayores salarios y más derechos de otras administraciones extremeñas. Y, finalmente, a lo que cobran los mismos empleados públicos de otras CCAA por realizar los mismos trabajos.

En esa hoja de ruta, no dudamos en apoyar sin dudas ni matices, en 2022, la creación, consolidación e impulso de **PEAGEX (Plataforma de Empleados de la Administración General de la Junta de Extremadura)**, que nació para reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo de este grupo de empleados.

Ahora, **nos parece un excelente paso el dado por los compañeros de EQUIPAGEX (Plataforma por la Equiparación Salarial en la Administración General de Extremadura)**, que tienen como objetivo central, por el momento, la consecución de un **nuevo complemento salarial para todos los empleados públicos de la Administración General de 270,29€.** La exigencia surge en un momento en que la Junta de Extremadura, lejos de ir trabajando en la equiparación, ha incrementado este complemento que ya cobran los docentes, de 180€ a 270€, y en 2027 a 290€. Lejos de cerrarse la brecha, se va ampliando.

Debe cesar de una vez por todas la discriminación de los empleados públicos de Administración General, que desempeñamos servicios tan importantes para la ciudadanía como los demás compañeros de la Junta de Extremadura. Queremos que todos avancemos a la vez. Ellos tienen derecho a mejorar sus condiciones y nosotros también.



El SIP tiene como uno de sus principales objetivos la lucha por la equiparación salarial integral, y este podría ser el mejor primer paso. Acompañaremos a PEAGEX y EQUIPAGEX en sus reivindicaciones y, como siempre hemos hecho, **alentamos a que los empleados públicos se organicen**, con o sin los sindicatos. Creemos que la organización sindical es la idónea, y nosotros estaremos para apoyar en lo que necesiten, pero comprendemos la desconfianza inicial por la absoluta dejadez que los sindicatos mayoritarios han tenido con nosotros desde hace años.

La lucha laboral solo puede ser colectiva, y en la lucha colectiva suma todo lo que no perjudique a los trabajadores y surja de sus intereses genuinos. Ese es el lugar donde ha estado siempre y quiere seguir estando el SIP. Seguiremos peleando también porque se produzca una **unidad sindical** en torno a temas tan fundamentales como este, que resulta incomprensible que no apoyen todos los sindicatos de manera rápida e incondicional.

El SIP apoya el manifiesto de EQUIPAGEX por la equiparación salarial de la Administración General de la Junta de Extremadura

01/04/2026

Como ya hicimos cuando nació PEAGEX (Plataforma de Empleados de la Administración General de la Junta de Extremadura) en 2022, y cuando surgió EQUIPAGEX (Plataforma por la Equiparación Salarial en la Administración General de la Junta de Extremadura), el pasado 17 de febrero, el SIP se muestra **plenamente comprometido con las agrupaciones de empleados públicos que se movilicen genuinamente para mejorar los derechos de todos.**

En el caso de las **mejoras salariales**, el SIP tiene una propuesta integral que venimos desmenuzando en comunicados y noticias:

1. **Equiparación salarial en el ámbito de la Junta de Extremadura**, para que Administración General no sufra discriminaciones respecto al personal docente y al personal estatutario.

2. **Equiparación salarial en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura**, para que los empleados de la Junta no estén discriminados frente a los de otras instituciones públicas.

3. **Equiparación salarial de las Administraciones Públicas extremeñas frente a las demás CCAA**, para que sea real la obligación legal de igualdad entre todos los españoles, y no existan diferencias salariales (de hasta el 30%) por el mismo trabajo.

4. **Recuperación del poder adquisitivo perdido** por parte de los empleados públicos extremeños, que se cifra en torno al 20% desde 2008.

Esta propuesta colocaría los salarios de los empleados públicos, y en particular los de Adminis-

tración General de la Junta de Extremadura, en el lugar que les corresponde como prestadores públicos de servicios esenciales, **antes de 2030.**

Este sería el corazón de la propuesta, pero iría acompañada de otros elementos absolutamente fundamentales para el momento que vivimos: la negociación de **un salario básico dentro de la Administración que sea al menos un 20% superior al SMI, la consideración salarial de la formación** de los empleados públicos con independencia del trabajo que realicen (pues esa formación acaba por llevarnos a realizar tareas por encima de las categorías que oficialmente ocupamos) o la **mejora de la carrera horizontal**, que en este momento se encuentra en manos de los responsables de los servicios, que pueden premiar o castigar con ella.

Estas y otras ideas formarán parte de la propuesta integral que el SIP le haga llegar a Función Pública antes del verano. **La propuesta de EQUIPAGEX encaja perfectamente en ella.**

Pero además de ir de la mano en propuestas concretas, el SIP considera fundamental el **reconocimiento explícito de los compañeros que dan la cara** ante la Junta de Extremadura, en defensa de sus derechos. Por eso **hemos apoyado siempre explícitamente, nombrándoles y no marginándoles, a colectivos** como PEAGEX (2022), Residencias Públicas de Extremadura (2024), Grupo de Acción Social y Sindical (2025) o EQUIPAGEX (2026), entre otros.

Estamos plenamente comprometidos no solo con nuestra tarea básica, que es la defensa de los derechos de los trabajadores

y su mejora, sino también con la **transformación radical del modelo sindical** que representan los sindicatos nacionales y mayoritarios, que nos llevan sumiendo en la parálisis ya demasiadas décadas.

En la actualidad, el SIP no pertenece a las mesas de negociación de la Junta pero sí a las Juntas de Personal. Nos hubiera encantado llevar nuestras propuestas a sus reuniones, pero las Juntas de Personal no se reúnen, bloqueadas por el sindicato mayoritario en la Junta. **Las mesas de negociación no son transparentes** (no se sabe cuántas hay, sobre qué temas, cómo se desarrollan, de qué se habla en ellas), a pesar de que el SIP pidió transparencia en reunión con Dirección General de Función Pública, en enero de 2024. **Sentimos decirlo así de claro: eso no es sindicalismo.**

Estamos a la espera de que la Junta de Extremadura cumpla la sentencia que les ganamos en el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (TSEX), por vulneración de derechos fundamentales (sindicales), y también de respuestas del Consejo de Transparencia, Inspección de Trabajo y otras instituciones. El SIP, que es el único sindicato que no recibe subvenciones públicas por principio estatutario, y que tiene la cuota más baja de todos los existentes (6€) no va a abandonar la lucha emprendida por transformar el modelo sindical, porque sin ello será muy complicado conquistar nuevos logros laborales y conservar los que ya disfrutamos.

Manifiesto de EQUIPAGEX completo y descargable: [Manifiesto de EQUIPAGEX por la equiparación salarial en la Junta de Extremadura - Sindicato Independiente Progresista](#)

El SIP apoya las reivindicaciones de CTSAGEX

15/06/2026

El pasado 27 de mayo nació un nuevo colectivo independiente de trabajadores de la Junta de Extremadura: **CTSAGEX (Cuerpos Técnicos y Superiores de la Administración General de la Junta de Extremadura)**. Su reivindicación central es la **revisión salarial de los cuerpos de personal funcionario A1 y A2, y los grupos de personal laboral I y II**, que desempeñan funciones críticas en la administración regional, sin que sus salarios hayan sido equiparados a los de otros funcionarios de su mismo nivel profesional.

La exigencia de equiparación salarial de CTSAGEX es un síntoma más que se une al nacimiento en 2022 de **PEAGEX** (Plataforma de Empleados Públicos de Administración General de la Junta de Extremadura), o a la aparición en febrero de este año de **EQUIPAGEX** (Plataforma por la Equiparación Salarial en la Administración General de Extremadura). Es evidente que existe un importante ma-

que aparezcan agrupaciones independientes de empleados públicos, como **PEAGEX**, **EQUIPAGEX** o **CTSAGEX**, que se organizan libremente para impulsar sus reivindicaciones.

CTSAGEX, que ha sumado en apenas quince días más de **600 empleados públicos**, coincide en sus reivindicaciones con la [propuesta que hizo el SIP el pasado 1 de abril](#), que consiste en un largo proceso de dignificación salarial que debe comenzar por la **equiparación salarial de Administración General** respecto al personal docente y estatutario, y concluir con la plena recuperación de todos los empleados públicos del poder adquisitivo perdido durante las dos últimas dos décadas.

La Junta de Extremadura debe ponerse como deberes **urgentes cuatro asuntos muy básicos: sacar los salarios inferiores de sus empleados públi-**



lestar entre los empleados públicos de la Administración General de la Junta de Extremadura, que no ha sido escuchado hasta el momento por las autoridades autonómicas, y ante el que tampoco han sido suficientemente sensibles los sindicatos mayoritarios y los presentes en las mesas de negociación.

Al SIP le habría gustado llevar estas reivindicaciones ante las **Juntas de Personal** en las que se encuentra representado, pero el sindicato mayoritario CSIF las tiene bloqueadas hace años al no convocarlas, a pesar de nuestra petición expresa. Este asunto es gravísimo, se encuentra **denunciado ante Inspección de Trabajo** y significa el **desarme del órgano de representación de los trabajadores** de la Junta, que el SIP llevará hasta el final por todos los mecanismos legales posibles, a pesar de la pasividad de todas las demás organizaciones sindicales, que parecen encontrarse cómodas en esta situación.

En este contexto, es del todo lógico y legítimo

cos del entorno del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en el que se encuentran ahora, **reconocer salarialmente las funciones reales** que llevan a cabo muchos funcionarios que cobran por funciones inferiores, **asignar a Administración General un complemento salarial que equipare a sus empleados públicos con docentes y estatutarios**, y **que la Junta de Extremadura salga de una vez de salarios inferiores a los de administraciones provinciales o locales**. Es exigible que entre 2026 y 2027, el gobierno regional satisfaga con estos primeros pasos las justas reivindicaciones que desde hace más de un lustro han ido creando diversas agrupaciones de empleados públicos independientes. El SIP no va a dejar de trabajar en esta dirección así como en lo que forma parte de nuestra génesis como sindicato: la **unidad sindical ajena a corporativismos de las organizaciones sindicales mayoritarias** para luchar con **más fuerza y legitimidad** por los derechos de los empleados públicos extremeños.

✧ [Comunicado de CTSAGEX](#) ✧

El SIP insta a PEAGEX a compartir propuestas de mejora para los empleados públicos de Administración General

18/06/2026

El 1 de abril de 2022 se constituyó formalmente, con entidad jurídica propia, la Plataforma de Empleados Públicos de la Administración General de la Junta de Extremadura (PEAGEX). Aunque su reivindicación a corto plazo se centraba en la recuperación de derechos económicos perdidos y en la implementación completa de la carrera horizontal, ampliada también a todos los aspectos relacionados con el teletrabajo, su objetivo a largo plazo era constituirse en un **grupo de lucha por los derechos de los empleados públicos de Administración General de la Junta de Extremadura**, habida cuenta que los principales sindicatos mayoritarios y nacionales no venían trabajando en la defensa de este amplio grupo de funcionarios. PEAGEX se conformó con activistas sociales de amplia experiencia, sindicalistas de diversas organizaciones y funcionarios independientes.

En septiembre de 2022 enviaron un documento de ocho páginas de «Ideas generales y objetivos básicos» a todos los sindicatos. El SIP lo acogió con ilusión y con total apoyo a sus propuestas, pues prácticamente to-

das las veníamos defendiendo ya, y las que no, eran excelentes aportaciones que servirían para enriquecer el programa de nuestro sindicato. De esta conjunción de ideas, objetivos y programas, surgió el apoyo total del SIP a la asociación recién creada y el apoyo de PEAGEX al SIP en las elecciones sindicales de diciembre de 2022.

El **éxito** conseguido con aquella iniciativa (todas las reivindicaciones a corto plazo se lograron con una rapidez sorprendente), lejos de animar a continuar con el desarrollo del programa, produjo una **cierta relajación entre los empleados públicos de Administración General**. El SIP no ha dejado de trabajar en estos cuatro años en ideas con las que impulsar el reconocimiento a estos funcionarios, y en **espolear tanto a PEAGEX como a todas las agrupaciones de empleados públicos sensibilizados en este ámbito**.

La profundización en el agravio salarial de Administración General respecto a otros funcionarios de la Junta, singularmente respecto al personal docente, ha animado de nuevo a los compa-

ñeros, que, agrupados en torno a plataformas como EQUIPAGEX y CTSAGEX, están poniendo el foco en la necesidad de equipararse a las categorías equivalentes en toda la Junta de Extremadura.

El SIP ha apoyado sin fisuras la existencia de estas agrupaciones informales de funcionarios y todas sus reivindicaciones, pero se corre el riesgo, nuevamente, de lograrlas a corto plazo, aunque sea parcialmente, y que caigan en el olvido todas las demás necesidades de Administración General.

Por eso, nuestro sindicato va a **instar a PEAGEX, como única asociación de empleados públicos con entidad jurídica propia, a que una sus fuerzas a este nuevo impulso, para que, más allá de las reivindicaciones de coyuntura y de plazo corto, podamos elaborar conjuntamente un ambicioso plan de mejora para los empleados públicos de Administración General a largo plazo, que sirva como referencia para conformar una unidad de acción imprescindible para alcanzar los objetivos**.

María Belén Cortés Flor

El SIP mantiene su compromiso para que el asesinato de Belén Cortés no caiga en el olvido

20/02/2026

El Grupo de Acción Social y Sindical se fundó en marzo de 2025, tras el **asesinato de la trabajadora Belén Cortés Flor en un piso de menores tutelados en Badajoz**, para trasladar a las instituciones el consenso existente en asociaciones y sindicatos sobre las causas de la muerte de la compañera y las soluciones necesarias. El SIP pertenece al colectivo desde su creación, a los pocos días de los desgraciados hechos.

Semanas después, el Grupo tenía una **amplia propuesta de medidas** para restañar el dolor y, sobre todo, implantar **soluciones** para que no volviera a pasar. Una de las ideas que aportó el SIP, y que el Grupo hizo suya, fue la **proposición de Belén**

Cortés como medalla de Extremadura. La Junta, incomprensiblemente y haciendo gala de una notable falta de empatía, no aceptó la propuesta.

Ayer se hizo público que, este año, **por segunda vez consecutiva, proponemos de nuevo que Belén Cortés sea reconocida**, a título póstumo, con la máxima condecoración de la Comunidad Autónoma. El Grupo, a través de su sitio web, ofrece la oportunidad de que **cualquier entidad o ciudadano particular pueda sumarse a la solicitud** en este enlace: ACCIÓN SOCIAL Y SINDICAL - MEDALLA DE EXTREMADURA. También puede hacerse en la plataforma change.org: Petición · Medalla de Extremadura póstuma para María Belén Cortés.

María Belén Cortés Flor ya tiene su plaza en Castuera

07/03/2026

Ayer viernes tuvo lugar en Extremadura el **primer homenaje institucional relevante a María Belén Cortés Flor**, la trabajadora que murió asesinada en un piso tutelado de menores en Badajoz, el 9 de marzo de 2025. Fue en **Castuera**, y consistió en poner su **nombre a la plaza en la que pasó sus primeros años**.

La educadora social perdió la vida mientras desarrollaba su trabajo cuando solo tenía 35 años. **La placa** que, desde ayer, da nombre a la plaza en la que pasó su infancia, **transcribe una cita literal de su Trabajo Fin de Grado**, entregado en 2015, donde defendía la importancia de conectar los valores y principios morales aprendidos fuera del aula con los aprendizajes meramente formales.

En el contexto de los actos por la igualdad propios del 8 de marzo de 2026, el Ayuntamiento de Castuera honró a la trabajadora con una placa en la plaza, ante un **importante auditorio** que se congregó a pesar de la lluvia, trasladando el acto al interior del Espacio para la Creación Joven.

La Escuela Municipal de Música interpretó algunas de las canciones favoritas de la trabajadora, **sus personas más cercanas le rindieron homenaje** con emocionadas palabras y su tía, y también concejala de Igualdad en Castuera, recordó el gran esfuerzo que le costó remontar sus orígenes humildes para poder estudiar una carrera y labrarse un futuro que se truncó aquella noche del 9 de marzo.

Las palabras de esta concejal, Piedad Roso, y la presencia de algunos miembros de los Colegios de Educadores Sociales y Trabajadores Sociales, pertenecientes al Grupo de Acción Social y Sindical, convirtieron el acto en un **reconocimiento a todas las trabajadoras y todos los trabajadores que se entregan a los demás en empleos tan vocacionales y, eventualmente, peligrosos**.

El SIP pertenece al **Grupo de Acción Social y Sindical** desde su creación, y está comprometido no solo con la memoria de María Belén, sino también con la **transformación radical de trabajo de todas estas profesionales**.

Presentación oficial del Grupo de Acción Social y Sindical hoy en Mérida, con presencia del secretario general del SIP

09/03/2026



La mayoría de los medios de comunicación extremeños han acudido esta mañana, a las 10:00h., al Colegio de Psicología de Extremadura (Mérida), **para la presentación oficial del Grupo de Acción Social y Sindical**, que se creó tras la muerte de María Belén Cortés Flor, educadora social asesinada por varios menores en un piso tutelado en Badajoz. El triste suceso ocurrió el 9 de marzo de 2025, cumpliéndose hoy el primer aniversario.

Solo tres días después de la muerte de María Belén ya estaba constituido un grupo que no ha dejado de trabajar discretamente durante todo este año. Además de promover gestos más públicos como manifestaciones, comunicados o la solicitud de la medalla de Extremadura para Cortés Flor, el Grupo de Acción Social y Sindical ha elaborado un **amplio y ambicioso documento con medidas esenciales para que lo que le ocurrió a esta trabajadora no vuelva a pasar**.

Inés María Solomando, portavoz del grupo y secretaria general del Colegio de Educadoras y Educadores Sociales de Extremadura, ha recordado que **la Junta de Extremadura todavía no ha querido recibir a este grupo de trabajo**, y ha enumerado la amplia propuesta de medidas que se han trasladado a las instituciones. Solomando, respondiendo a los periodistas, ha afirmado que **han cambiado muy pocas cosas desde la muerte de María Belén**, a pesar de que el Grupo de Acción Social y Sindical ha sido recibido por todos los grupos parlamentarios (excepto Vox, que no ha respondido a ningún requerimiento).

El SIP, junto a otras dieciséis entidades, forma parte del colectivo desde el primer momento, y su secretario general, Enrique Pérez Romero, ha estado presente hoy en la rueda de prensa de la **presentación oficial del grupo**, para simbolizar el convencido apoyo a todo lo que significa esta unidad sindical y social focalizada en **mejorar las condiciones laborales de un conjunto de trabajadoras y trabajadores que no pasan por su mejor momento**. Al comienzo de la rueda de prensa se ha guardado un minuto de silencio, en respeto del primer aniversario de la muerte de la trabajadora.

El SIP continúa recordando y homenajando a María Belén Cortés

14/03/2026

Desde las 12 de la mañana de este sábado, la Plaza de España de Badajoz ha sido testigo del **recuerdo a María Belén Cortés Flor**, la educadora asesinada en un piso de menores tutelados el 9 de marzo de 2025. El **Grupo de Acción Social y Sindical**, que comenzó su andadura pocos días después de la tragedia, continúa manteniendo **viva la llama del recuerdo y de las reivindicaciones**.

En memoria del **primer aniversario de la muerte de Cortés Flor**, los colectivos que **se han concentrado se han mostrado con máscaras blancas**, que simbolizaban la dificultad de hacer visibles los **problemas laborales del sector social**, así como el riesgo que asumen en su día a día en sus trabajos.

El SIP forma parte del Grupo de Acción Social y Sindical desde su creación, y seguirá colaborando con la casi veintena de colegios profesionales y sindicatos para que el recuerdo de la compañera asesinada continúe vivo y como base de la exigencia de unas condiciones laborales dignas, que perseguiremos hasta que sean logradas.



Pedimos la Medalla de Extremadura para María Belén Cortés Flor por segundo año consecutivo

13/05/2026

El 9 de marzo de 2025, en el número 3 de la calle Castillo de Benquerencia, en la Urbanización Guadiana de Badajoz, fue asesinada la trabajadora de 35 años María Belén Cortés Flor. [Como denunció el SIP 48 horas después, el 11 de marzo](#), esto no podía ser ninguna sorpresa para quien conociera el funcionamiento de los pisos y centros de menores en Extremadura.

La muerte de la joven conmocionó a la Función Pública extremeña, y, muy especialmente, a las trabajadoras del llamado sector social. El 12 de marzo se comenzó a crear el **Grupo de Acción Social y Sindical**, donde en la actualidad comparten objetivos **17 entidades** profesionales y sindicales de Extremadura, con el fin último de **mejorar sustancialmente las condiciones laborales** de todas las personas que trabajan en el ámbito en el que lo hacía la compañera trágicamente perdida.

[El SIP acudió a la primera y masiva manifestación convocada por este grupo en Badajoz, el sábado 22 de marzo, bajo el lema «Belén somos todos/as. ¡Basta ya!»](#). Fue la primera acción colectiva de un largo listado que todas las entidades participantes fuimos conformando con nuestras respectivas ideas. Una de las que aportó el SIP fue la **propuesta de María Belén Cortés Flor como Medalla de Extremadura**, lo que se elevó a propuesta oficial, sin éxito: el Gobierno de María Guardiola no tuvo la empatía suficiente para conceder este reconoci-

miento póstumo a una trabajadora de la Junta de Extremadura que quizá falleció por la propia mala gestión de la Administración.

[El 29 de octubre nos volvimos a concentrar todas las entidades frente a los juzgados de Badajoz](#), donde comenzaba el juicio contra los acusados del crimen, con el principal objetivo de apoyar anímicamente a su familia y compañeros, en un día tan complicado.

[El pasado 19 de febrero se hizo público que el Grupo de Acción Social y Sindical volvería a solicitar la Medalla para la compañera](#). Además, [el 6 de marzo celebramos la concesión del nombre de una plaza a su nombre en Castuera](#), su población natal; [el 9 de marzo, aniversario de su muerte, el Grupo de Acción Social y Sindical se presentó oficialmente en rueda de prensa en Mérida](#), y [el 14 de marzo nos volvimos a concentrar en Badajoz](#).

[Una intensa semana de marzo](#) de la que salieron varias propuestas reforzadas y otras nuevas, entre ellas **volver a proponer a la trabajadora para las Medallas de Extremadura 2026**. Anteayer lunes, COPESEX (Colegio Profesional de Educadoras y Educadores de Extremadura), que está llevando la mayor parte del peso del Grupo de Acción Social y Sindical, hizo formal la solicitud. Confiamos en que este año la Junta de Extremadura sea más sensible ante sus propios trabajadores.

El SIP apoya a la Unión Ciudadana por la Mejora de las Residencias (UCMR)

16/01/2026

Anteayer miércoles, 14 de enero, el secretario general del SIP se dirigió por carta a la dirección de la plataforma estatal UCMR para transmitirle todo su **apoyo en la lucha** que usuarios, trabajadores y familiares emprendieron en octubre de 2022.

El SIP **comparte plenamente**, y así lo viene defendiendo en el ámbito de las residencias públicas de Extremadura, las principales reivindicaciones de la UCMR: **jubilación de los trabajadores a los sesenta años, equiparación salarial** para categorías que realizan el mismo trabajo, **mejoras salariales y dignificación profesional** mediante la reclasificación, incremento de ratios de trabajadores por usuarios y **desprivatización del sector**.

En el programa sindical que el SIP viene defendiendo desde 2022, se destacan varias medidas que

afectarían positivamente a este sector laboral: **subidas salariales para recuperar todo el poder adquisitivo perdido, despolitización de las Administraciones** para la mejora de la dirección de los centros, **revisión** de todas las medidas de **seguridad en el trabajo**, dignificación laboral mediante la **valoración individual de los puestos de trabajo**, mejora en la transparencia de la **gestión pública, desprivatización de los servicios públicos** y construcción de nuevos sindicatos verdaderamente combativos.

Como hemos hecho ya anteriormente con otras organizaciones regionales (Residencias Públicas de Extremadura), el SIP cooperará con todas aquellas entidades que compartan sus mismos objetivos, en todos los niveles: local, provincial, regional, nacional e internacional.



El SIP apoya la huelga de los sindicatos médicos

28/04/2026

Para el SIP, todas las denuncias y reivindicaciones de los sindicatos médicos resultan muy familiares, porque **se parecen mucho a las que sufren los trabajadores del SEPAD** y de todos los centros sociosanitarios y asistenciales de Extremadura: **extensión excesiva de horarios y jornadas, predominio de la temporalidad, sobrecarga asistencial y falta de personal**, entre otras.

A esto, se une el mismo **deterioro salarial** que sufrimos todos los empleados públicos, que, como ya hemos denunciado desde el SIP, puede llegar a superar el 20% de pérdida de poder adquisitivo.

Es una vergüenza, que por supuesto sufrimos los pacientes, que los médicos estén obligados, en algunos casos, a atender hasta 60 pacientes en una mañana. Eso no es atender la salud de la ciudadanía, eso es despachar usuarios del sistema de salud.

La precariedad profesional del sector provoca **graves riesgos en regiones como Extremadura**, donde existen serias dificultades para encontrar médicos de algunas especialidades, por no hablar de la desatención que pueden llegar a sufrir zonas rurales que no son capaces de retener talento.

Es **inaceptable que el único argumento de la Administración ante sus reivindicaciones sea que «ya se han hecho cosas»**. Junto a otras excusas, se trata de seguir maltratando al personal público y seguir deteriorando el Estado de bienestar para trasladar recursos al sistema privado, algo que llevan años haciendo todos los gobiernos, tanto del PSOE como del PP.

El SIP apoya las reivindicaciones contra el Estatuto Marco elaborado por el Gobierno, y la interlocución al máximo nivel que han solicitado los sindicatos médicos, después de que hayan exigido la dimisión de la ministra, Mónica García.



Nueva movilización insiste en alertar sobre el estado del sistema sanitario extremeño

20/05/2026

[Como ya adelantamos desde el SIP el pasado 1 de mayo, día del trabajador](#), el personal socio-sanitario extremeño se encuentra cada vez más incómodo en sus empleos, no solo porque trabaja en condiciones laborales cada vez peores, sino, sobre todo, porque se ven incapaces de ofrecer a la ciudadanía el servicio que pagamos todos con nuestros impuestos.

[También publicamos el 28 de abril nuestro apoyo a la huelga de médicos, en lo que se refiere a sus demandas de condiciones óptimas](#) para dar un servicio adecuado a la ciudadanía. Esta huelga sigue en pie y corre en paralelo a las demandas de otros profesionales del sector, lo que evidencia que hay un problema grave que la Administración Autonómica se resiste a plantearse.

[Ya advertimos el 26 de abril sobre la inercia de la Junta de Extremadura hacia la privatización de la sanidad](#), que se encuentra en el origen de gran parte de los problemas, puesto que significa, en la base, una transferencia de recursos públicos provenientes de la carga fiscal a la ciudadanía, hacia empresas privadas que priorizan sus beneficios.

[El 11 de abril ya concretamos nuestra denuncia de las condiciones en las que se encuentra el SEPAD](#), sin duda uno de los centros directivos en peores condiciones en el ámbito de la Junta de Extremadura. [Y el 21 de marzo resumimos el Barómetro Sanitario 2025, que demuestra el progresivo deterioro del sistema](#)

[de salud regional.](#)

[Nos hemos hecho eco también de las quejas particulares de los Técnicos en Cuidados de Enfermería](#), que denunciaron en marzo humillaciones en sus atribuciones funcionales. [O las quejas en febrero del personal de la residencia La Granadilla](#) al raíz del incendio que sufrieron las instalaciones, [y de las personas dependientes que esperan atención](#). Ese mismo mes [apoyamos a la plataforma de celadores y celadoras en sus reivindicaciones](#). En enero también [nos solidarizamos con las imprescindibles exigencias de la Unión Ciudadana para la Mejora de las Residencias \(UCMR\)](#).

Esta semana comenzaba con el **personal de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del hospital universitario de Badajoz concentrado en sus puertas**. Sus palabras sonaban conocidas: profesionales incapaces de asumir la carga de trabajo de unas ratios por paciente que son insostenibles; **empleados públicos a los que llaman en su tiempo libre y que a veces no pueden parar ni para ir al baño**; equipos que, en fin, sufren tanto por la imposibilidad de atender los servicios como merecen, como por unas condiciones laborales muy lejos de las necesarias para desarrollar su trabajo.

El SIP seguirá trabajando para la mejora de los servicios públicos y denunciando el progresivo deterioro del Estado de bienestar en Extremadura.

SIP - Acción sindical directa

Una gran parte de la actividad de un sindicato, por más tiempo y esfuerzo que se dedique a intentar ser comunicada, permanece casi siempre en la sombra, por su amplitud y porque, en buena medida, está compuesta de pequeñas acciones que tienen un fin relevante pero que, en sí mismas, pueden no revestir la importancia suficiente. Durante estos meses, el SIP ha hecho un gran esfuerzo para que lo más trascendente

de esa acción sindical se reflejara en nuestro tablón sindical del Portal del Empleado: desde el importantísimo juicio ganado a la Junta por vulneración de derechos fundamentales hasta la trascendencia que tiene el robo del tesoro de Villanueva, pasando por todo tipo de denuncias públicas y propuestas para la defensa y mejora de los derechos de los empleados públicos.

Vulneración de derechos sindicales

La Junta se resiste a cumplir la sentencia que perdió con el SIP ante el TSJEX el pasado mes de octubre

16/02/2026

Como ya os informamos en su momento, en este mismo tablón de anuncios, **el pasado 20 de octubre de 2025, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (TSJEX) condenó a la Junta de Extremadura por vulneración de derechos fundamentales, al haber estado durante los últimos dos años llevando a cabo un bloqueo injustificado de nuestras actividades sindicales.**

La sentencia 473/2025 fue notificada a las partes el 30 de octubre, **sin que la Junta de Extremadura presentare recurso de casación** en el periodo legal, por lo que adquirió firmeza. **Desde el 12 de diciembre, la sentencia es firme** y la Junta tenía dos

meses de plazo para cumplirla, pero no lo ha hecho.

Por tanto, el SIP, a través de su equipo jurídico y la correspondiente procuradora, **ha instado al TJEX a que ejecute forzosa-mente la sentencia**, al amparo de los artículos 103, 104, 109 y concordantes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Habiendo sido vulnerado el **derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28 de la Constitución Española)**, la ejecución de la sentencia debe interpretarse conforme a los principios de efectividad, integridad y restablecimiento pleno del derecho vulnerado. Esto permite al

tribunal el requerimiento formal a la Administración, fijar un plazo concreto de cumplimiento, adoptar las medidas necesarias para asegurar la efectividad del fallo e imponer multas coercitivas periódicas a las autoridades responsables en caso de persistencia en el incumplimiento.

Esto significa que a partir de este momento, **si la Administración no cumple con la sentencia condenatoria, comenzará a gastar dinero publico en pagar multas para continuar persiguiendo sindicalmente al SIP.** Esto debe tener algo que ver con la incomodidad de tener un sindicato que no se pliega a los abusos de la Junta de Extremadura, y está dispuesto a llegar hasta el final en sus demandas y denuncias.

El SIP acude al Organismo de Inspección de Trabajo en Madrid por el bloqueo de la Junta de Personal de Cáceres

08/04/2026

Es una práctica habitual en la Junta de Extremadura, **consentida por todos los sindicatos nacionales y mayoritarios participantes en las mesas de negociación, paralizar el funcionamiento de las Juntas de Personal, que son los órganos legalmente establecidos para representar la voluntad de los trabajadores** a través de sus delegados electos.

Se trata de **una de las muchas perversiones del modelo sindical que sufre nuestro país**, y cuya consecuencia fundamental es que los delegados

electos no pintan en el fondo absolutamente nada, dejando todo en manos de las **camarillas sindicales** que se reúnen en las mesas de negociación con la Junta. **Mesas de negociación de las que tampoco existe transparencia** en cuanto a su desarrollo, ni en ocasiones tampoco sobre su mera existencia.

El SIP tomó en 2024 la decisión de **acabar con esta práctica**, o, mejor dicho, de hacer todo lo que esté en su mano para terminar con ella. Porque la realidad es que a todos los participantes les resulta muy cómodo que esto siga funcionando así. Fue en ese

■ SIP

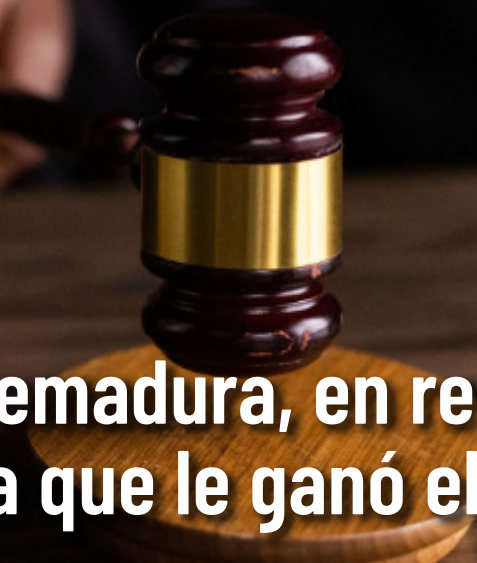
año, 2024, cuando, tras un año constituida la Junta de Personal de Cáceres, y no reunida ni una sola vez, ni siquiera para aprobar su estatuto de funcionamiento, se pidió a su presidente, Fernando Andrada Andrada, de CSIF, la convocatoria de una reunión. Convocatoria que nunca se llevó a cabo.

Durante ese año se elevó denuncia a Inspección Provincial de Trabajo en Cáceres, cuyas respuestas fueron en todo momento completamente insatisfactorias y carentes de fundamentos jurídicos sostenibles. Por el camino, una sentencia judicial favorable al SIP, que aún estamos esperando que la Junta ejecute, dejaba claro que la responsabilidad de convocar la Junta de Personal recae en su presi-

dente.

Así que ahora se ha solicitado al órgano jerárquico superior de la Inspección Provincial que reabra las acciones y emita un oficio al respecto.

El SIP no parará hasta que las Juntas de Personal se reúnan regularmente y, por tanto, los trabajadores estén legal y adecuadamente representados por los delegados electos a los que votan, **restituyendo la democracia al sistema sindical** que ahora controlan muy pocas personas de cada uno de los sindicatos nacionales y mayoritarios representados en las mesas.



La Junta de Extremadura, en rebeldía ante la sentencia que le ganó el SIP en octubre pasado

11/05/2026

Tal como [publicamos aquí mismo el pasado 12 de enero](#), la Junta de Extremadura venía incumpliendo la sentencia 00473/2025, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (TSJEX), que la condenaba por **vulneración de derechos fundamentales**, al haber estado **atacando la libertad sindical del SIP** durante los últimos tres años.

La **sentencia, del 30 de octubre**, obligaba a la Junta a ceder locales al SIP en las mismas condiciones que al resto de sindicatos, a poder comunicarse telemáticamente con los trabajadores a través de una dirección de correo electrónico corporativo, y a organizar su crédito sindical libremente, sin la **inaceptable intromisión** con que se venía haciendo por parte de los responsables de Dirección General

de Función Pública.

El 12 de diciembre pasado la **sentencia se hizo firme**, al no haber sido recurrida por la Administración, **debido al tremendo varapalo que sufrió por parte del TSJEX** en el texto del dictamen. Sin embargo, [el 16 de febrero tuvimos que advertir públicamente que la Junta se resistía a cumplirla](#), y que tendríamos que notificar al juzgado. Así lo hicimos, pero los responsables del gobierno extremeño **han preferido entrar en rebeldía contra esta sentencia del TSJEX**, de manera que **el pasado 6 de mayo se le terminó el plazo** y a partir de ahora el juzgado se encargará de tramitar la **ejecución forzosa** de la sentencia.

Parece que les ha importado lo

suficiente esta derrota, como para dejar pasar seis meses sin cumplir el mandato judicial. La dureza del alegato de los jueces y la importancia que tiene en la Administración autonómica (obligaría a permitir que los sindicatos nos relacionáramos directamente con los trabajadores, por correo electrónico, **por primera vez desde el nacimiento de la Autonomía**), están empujando a los dirigentes políticos a mandar el mayor retraso posible de su cumplimiento, que **finalmente llegará, aunque gastando dinero público** para abonar las multas del juzgado.

De todo os iremos informando desde el SIP, con mayor libertad que nunca, gracias a la intervención de los jueces.

La Junta no concreta cómo pagará los atrasos de 2025

19/01/2026

En contra de lo anunciado el pasado 13 de enero por la consejera de Hacienda y Administración Pública en funciones, Elena Manzano, la nómina de enero de los empleados públicos de la Junta de Extremadura no reflejará los incrementos salariales de 2025.

En anuncio publicado en el DOE 11, de hoy lunes 19 de enero, firmado por «la consejera, María Elena Nevado Silva», se afirma dar publicidad al calendario de abono de dichos importes, pero en realidad no existe tal calendario.

En el anuncio, se reproduce la literalidad del Real Decreto Ley 14/2025, de 2 de diciembre, que dejaba a decisión de las Administraciones abonar los atrasos en la nómina de diciembre de 2025, o durante los años 2026, 2027 y 2028. La Junta de Extremadura no ha elegido la primera opción, así que ha elegido la segunda: puede prolongar los abonos de los atrasos de 2025 hasta 2028.

En la resolución del anuncio, en el DOE de hoy, se hace referencia a la publicación del calendario de abono en el portal del empleado, pero en dicho portal solo se puede encontrar la Resolu-

ción de la consejera de Hacienda y Administración Pública que dice establecer el calendario. Pero no existe tal calendario.

Lo que afirma la resolución es:

Se realizará «en varios pagos conforme a las disponibilidades técnicas de gestión de la nómina».

El primer pago será incluido en la nómina de enero, correspondiendo a los «conceptos retributivos no afectados por situaciones ITs», sin especificar qué criterio emplearán para las pagas extraordinarias; en principio deberían incluir aquí la mayoría del pago (salario base y complementos específico y de destino). No habría supuesto ningún esfuerzo adicional que la Consejería aclarara exactamente el criterio utilizado, para que los empleados públicos puedan planificarse económicamente.

El resto de pagos (en plural, es decir, habrá más de uno), se realizarán «en las siguientes nóminas», y «de forma progresiva». No se especifican número de nóminas afectadas en total.

Dichos pagos dependerán «de las posibilidades técnicas de

cada momento».

Más allá de elegir no pagar de una sola vez los atrasos de 2025, que puede considerarse razonable por la premura con la que el Gobierno aprobó el Real Decreto en relación con el fin del año, es necesario destacar la falta de respeto, una vez más, de la Junta de Extremadura a sus trabajadores. No solo vendiendo como calendario de abono lo que no es ningún calendario sino, sobre todo, abriendo un nuevo espacio de inquietud e incertidumbre para los empleados públicos, que, en función de unas abstracciones «posibilidades técnicas», ven diferidos sus ingresos sin fecha conocida y potencialmente dilatables hasta 2028, según el Real Decreto.

En dicho Real Decreto, se establece que la fijación del calendario de abono se producirá «en el marco correspondiente de la negociación sindical». ¿Qué sindicatos han firmado esto? Estaría bien que se manifestaran o, de lo contrario, denunciaran este no-calendario.

Esta Resolución de la consejera incumple el Real Decreto del Gobierno, así que el SIP la recurrirá.

La transparencia como exigencia permanente

20/01/2026

Empleados de nóminas tratando de explicar cómo se abonarán los retrasos de 2025, grupos de aplicaciones de mensajería repletos de múltiples versiones, llamadas a departamentos con distintas interpretaciones. Un caos es lo que ha generado la Resolución de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, sobre el no-calendario de abono a que obliga el Real Decreto Ley 14/2025, de 2 de diciembre.

Si el SIP incluye la exigencia de

transparencia en su programa sindical es porque es uno de los puntos débiles más importantes en la gestión de las Administraciones Públicas. ¿Por qué se ha elegido fragmentar el abono en varios pagos en vez de realizarlo en uno? ¿Cómo se ha negociado (tal como obliga el Real Decreto) este extremo con los sindicatos de la Mesa? ¿Cuál es el criterio exacto que va utilizar la Junta para abonar unos conceptos en enero y otros después? ¿Cuántos pagos se producirán finalmente? ¿Se terminará de pagar en 2026

o se hará en 2026, 2027 y 2028 como marca el Real Decreto? ¿Cuáles son esas razones técnicas que pueden facilitar o impedir que se produzcan los siguientes pagos?

Es realmente muy difícil de entender cómo se pretende establecer una relación de confianza entre la Administración y los trabajadores cuando una decisión tan aparentemente sencilla, y, además, de relevancia para todos los empleados públicos, deja en el aire tantas preguntas sin

respuesta.

Lo cierto es que esto es una prueba más de que los trabajadores no podemos acomodarnos a los logros conseguidos ni con-

fiar en el buen hacer de los dirigentes de la Administración, ni mucho menos creer que las leyes por sí mismas nos amparan. Se trata de conocerlas bien para exigir lo que es nuestro, y de no dejar nunca de reivindicar un

cumplimiento estricto de las mismas y de trabajar para mejorarlas. Y eso es lo que ocurre, como con tantos otros asuntos, con la transparencia, sobre todo en temas que tanto nos afectan.



27/01/2026

El pasado 19 de enero se publicó en el DOE número 11 el Anuncio que daba publicidad a la [Resolución](#) de la consejera Elena Manzano, por la que, supuestamente, se establecía el calendario de abono de la subida salarial del 2,5%, correspondiente a 2025 para todos los empleados públicos de la Junta de Extremadura.

Sin embargo, tal Resolución no contenía calendario alguno. Solo se establecía con claridad un primer pago en la nómina de enero que, además, venía sometido a condicionantes relacionados con la incapacidad temporal de los empleados públicos, generando una notable confusión sobre su significado.

A partir de ahí, solo quedaba claro que se producirían siguientes pagos en nóminas posteriores, sin aclarar cuántos pagos, ni en

qué nóminas. Y condicionándolo todo, de nuevo, a cuestiones técnicas que tampoco se explicitaban.

Además, tal y como quedó claro por las declaraciones de la consejera tras la reunión de la Mesa de Negociación del 12 de diciembre, así como por las comunicaciones y publicaciones de los sindicatos representados en la misma, dicha reunión de la Mesa no incluyó el establecimiento de ese calendario de abono.

Ambas cuestiones, que no se haya apelado a la negociación colectiva para establecer el calendario de abono, y que tal calendario no haya sido establecido en su necesaria concreción de número de pagos, fechas y cantidades, incumplen el [Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre](#), por el que se aprueban me-

didias urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, en su artículo 3.1.

Suponemos que aquella reunión de la Mesa del 12 de diciembre, en que los sindicatos presentes en la misma (CSIF, UGT, CCOO, SGTEX y USO) se hicieron cómplices de dicho incumplimiento, ha imposibilitado que ninguna de estas organizaciones levante la voz ante la tomadura de pelo que significa publicar un calendario de abono sin calendario.

El SIP, ejerciendo su obligación, ha presentado recurso potestativo de reposición, exigiendo que se modifique la Resolución para que incluya un calendario de abono detallado y se eliminen los condicionamientos técnicos o, en su caso, se expliciten en qué consisten.

Una subida salarial muy insuficiente desde la nómina de enero

15/01/2026

Toda subida salarial es buena noticia para los trabajadores. La consejera en funciones de Hacienda y Administración Pública, Elena Manzano, anunció ayer, en rueda de prensa tras el Consejo de Gobierno, el abono, en la nómina de enero, del incremento del 2,5% de 2025 (retroactivamente, de todo el año), y del 1,5% de 2026. Lo empleados públicos de la Junta de Extremadura, además de recibir la cantidad completa de 2025, verán incrementado su salario en un 4% a partir de este mes de enero, incluido.

Es necesario recordar que esta subida proviene del Acuerdo Marco firmado el pasado 27 de noviembre por el Gobierno de España y solo tres sindicatos mayoritarios (UGT, CSIF, CCOO).

Un acuerdo que demuestra el conformismo de estos sindicatos, plegados, como viene siendo habitual, a los mandatos de los dirigentes políticos de turno.

La pérdida de poder adquisitivo de los empleados públicos extremeños (según, incluso, algunos de los sindicatos firmantes del acuerdo), ha sido entre el 20% y el 30% desde 2008. Por tanto, aceptar una subida del 11,4% en cuatro años (2025-2028) solo puede calificarse de conformista y de abiertamente insuficiente. Después de que se complete esa subida en 2028, y a la espera de los datos de inflación de 2026, 2027 y 2028, los empleados públicos seguiremos perdiendo, como mínimo, entre un 9% y un 19%.

La realidad es que en la Junta de Extremadura un alto porcentaje de los funcionarios cobran salarios muy cercanos al SMI. La realidad es que existen agravios comparativos inaceptables entre empleados públicos de distintas instituciones extremeñas, como la Junta de Extremadura o las dos diputaciones. La realidad es que esos agravios son aún mayores, incluso, dentro de la propia Junta de Extremadura, entre empleados públicos del SES, de Educación y de Administración General. La realidad es que la discriminación es aún mayor entre los salarios extremeños y los de otras CCAA. Y la realidad es que estos sindicatos mayoritarios, así como los que están sentados en la Mesa de Negociación con la Junta de Extremadura, no pueden presentar ningún logro al respecto desde hace muchos años.



Los empleados públicos extremeños acabaremos 2026 perdiendo poder adquisitivo

19/02/2026

El pasado viernes 13 de febrero supimos que la tasa interanual de inflación se mantenía en el 2,3, según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Por su parte, la inflación subyacente es aún mayor, el 2,6%. Los estudios advierten de que los meses venideros pueden incrementarse estos datos.

¿Qué significa esto para los empleados públicos de Extremadura?

Que **en 2026 perderemos de nuevo poder adquisitivo**. Si se mantiene la tendencia que marca la inflación subyacente, y considerando que se quede en ese 2,6%, sumando la subida inicial (1,5%) con la ligada a la inflación (0,5%), **perderíamos un 0,6% de poder adquisitivo**.

A este 0,6% habría que sumarle el 0,6% que perdimos en 2025 (3,1% de inflación y 2,5% de incremento salarial). Es decir, que, recién firmada la negociación por los sindicatos mayoritarios, solo dos meses después, ya sabemos que los empleados públicos de Extremadura **cobramos, al final de 2026, un 1,2% menos que en 2024, teniendo en cuenta la inflación**. Y así llevamos, prácticamente 20 años, perdiendo ya entre el 25% y el 30% de poder adquisitivo.

Esto es lo que cabe esperar de los sindicatos que nos vienen representando durante los últimos 50 años.

Los trabajadores extremeños cobran casi un 15% menos que el resto de españoles en la jubilación

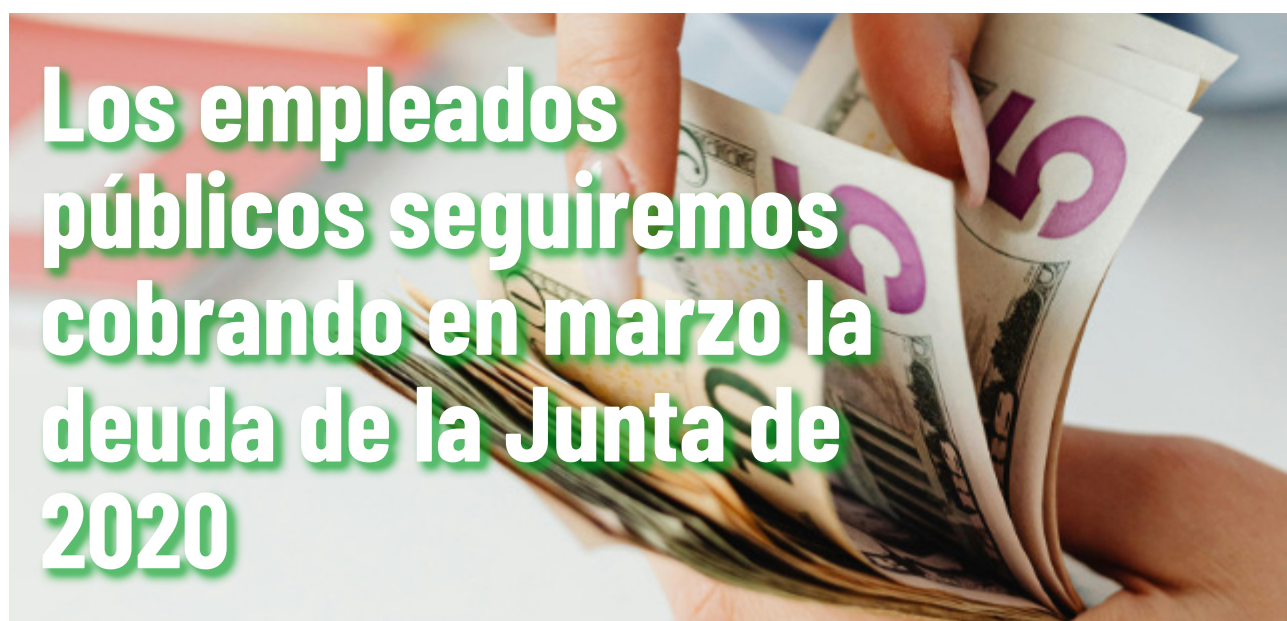
01/03/2026

Según los datos difundidos por el **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones**, una vez incorporada la revalorización de las pensiones en la nómina de febrero, la **pensión media de jubilación en Extremadura es de 1.337€, frente a los 1.566,8€ en el total de España, casi 230€ menos, es decir, un 14,67% menos.**

El dato no es muy diferente si se agregan al dato las pensiones de viudedad, incapacidad permanente, orfandad y favor de familiares, que supera por poco los mil euros, 1.165€, frente a los 1.366€ de la media nacional, 201€ menos, es de-

cir un 14,71% menos.

El número de pensiones (246.963) sigue incrementándose (+2,36%) y se mantiene su habitual revalorización (+2,7% en 2026), pero eso no impide que **los trabajadores extremeños se queden muy por detrás del promedio de trabajadores españoles.** Un ejemplo más de que la ciudadanía extremeña, en todo su ciclo vital, desde que comienzan su etapa laboral hasta que terminan de percibir la pensión de jubilación, **a pesar de la promesa del estado autonómico, siguen a la zaga del país en ingresos.**



20/03/2026

En 2020 la Junta de Extremadura comprometió un incremento salarial del 2% para todos sus empleados públicos. No era una gran cantidad, pero aún así dejó pendiente la retroactividad de enero a noviembre de ese año, supeditándola al equilibrio presupuestario y futuras negociaciones.

Esa deuda no se saldó en 2020, ni en 2021 ni en 2022 ni en 2023 ni en 2024.

Cuatro años después, se produjo una negociación en la que los sindicatos presentes en la Mesa aceptaron que ese 2% se abonara en tres pagos, diferidos hasta 2027, y separados, cada uno de ellos, por un año. Increíble, pero cierto. Eso es lo que aceptaron.

Así que la Junta de Extremadura acordó abonar las cantidades adeudas entre los años 2025, 2026 y 2027. El primer pago se produjo en abril de 2025, el segundo se hará en marzo de 2026 y el siguiente en el primer trimestre de 2027.

La noticia es que en la nómina de este mes, marzo de 2026, los empleados públicos cobraremos la segunda entrega. Aunque la **noticia debería ser que la Junta de Extremadura nos está pagando hoy la deuda de hace seis años (sin intereses), y que no terminará de pagarla hasta 2027, siete años después, por obra y gracia de la resignación y la ineficacia de los sindicatos mayoritarios, y por la (nunca suficientemente recordada) capacidad de los políticos para estar**

más pendientes de sus asuntos que de los nuestros.

Todo esto se produce en un contexto internacional que anuncia importantes subidas de precios sobre las subidas que ya venimos sufriendo, y habiendo perdido un 30% de poder adquisitivo en los últimos veinte años.

Por tanto, y aunque lo que se pretende es que los empleados públicos celebremos que en marzo podremos pagar la mitad de la factura de la electricidad con lo que la Junta abona de 2020, lo que debemos hacer, en realidad, es **tomar conciencia colectiva de la tomadura de pelo** a la que venimos siendo sometidos por nuestros empleadores y por los sindicatos cómplices.

¡Revalorización salarial ya!

30/03/2026

La encuesta de costes laborales elaborada por el INE, sobre el cuarto y último trimestre de 2025, arroja, de nuevo, **pésimas noticias para Extremadura**, que continúa a la cola de casi todos los valores relevantes sociales y económicos en España.

Los salarios de los extremeños siguen siendo los más empobrecidos de España, y también los que menos se han revalorizado desde el estallido de la crisis financiera internacional de 2008. Eso no solo significa un problema en términos absolutos (Extremadura continúa con graves problemas económicos) sino también relativos (crece la brecha salarial entre extremeños y los demás españoles). Los sueldos de Extremadura solo suponen el 80,5% de la media nacional, cobramos casi 500€ menos que los demás.

En este contexto, ya de por sí muy perjudicial para toda la ciudadanía de la región, **la situación es aún peor para los empleados públicos extremeños. Mientras que para los trabajadores en general los salarios han aumentado un 24,5% en Extremadura desde 2008, los funcionarios de la Junta de Extremadura no han superado el 20%.**

Eso significa, teniendo en cuenta que la inflación roza el 40% en el mismo periodo, que los empleados públicos hemos perdido un 20% de poder adquisitivo. O, dicho de otra manera, por cada 100€ que teníamos en 2008, ahora solo tenemos 80€.

Este empobrecimiento, que es indefendible para cualquier ciudadano de Extremadura, lo es aún más para quienes sostienen los servicios públicos de la región, que no solo son la representación del Estado en nuestro territorio, sino también el principal sector laboral de la comunidad autónoma.

El SIP exige, una vez más, una estrategia que la Junta de Extremadura debería haber tomado hace años: **un plan a largo plazo para que los empleados públicos recuperemos ese 20% perdido y para que los salarios de Extremadura vayan convergiendo con los de las demás CCAA.** Esta exigencia se contextualiza en la **lucha que muchos funcionarios han emprendido ya por la equiparación salarial dentro de la propia Junta de Extremadura.** Nuestro trabajo durante 2026 va a considerar este aspecto absolutamente central en la estrategia sindical a desarrollar.

El SIP pide a los grupos parlamentarios que no discriminen Administración General de la Junta en los presupuestos

25/05/2026

Cuando el pasado 16 de abril se conoció el acuerdo PP-Vox para gobernar la Junta de Extremadura, el SIP **se apresuró a informar** de que en dicho texto se producía una clara discriminación con los empleados públicos de Administración General de la Junta de Extremadura.

También informamos de que el discurso de investidura de María Guardiola confirmaba la voluntad política de llevar esa discriminación a la acción de Gobierno.

Entre las 8:12h. y las 8:28h. de la mañana de hoy, el **SIP** ha enviado una carta a todos los grupos parlamentarios de la Asamblea de Extremadura para defender nuestra propuesta, que **ya publicamos aquí en su día**, de recuperación del poder adquisitivo perdido para los empleados públicos, y de equiparar salarialmente a todos los funcionarios de la región, **empezando por los peor tratados, que son los de Administración General de la Junta de Extremadura.** A las 8:33h. hemos informado a los medios de comunicación.

Siempre hemos defendido la equiparación salarial y los derechos de los trabajadores de Administración General, apoyando en 2022 el nacimiento y las reivindicaciones de PEAGEX, y también recientemente la aparición de EQUIPAGEX con su propuesta de un complemento de comunidad para estos funcionarios.

Compartimos aquí **imagen de la segunda de las cuatro páginas de la carta** que hemos enviado al principal grupo parlamentario que apoya al Gobierno de la Junta, el grupo popular. Hemos escrito a los cuatro grupos.



Ahora esperamos respuesta de los grupos, de las cuales os informaremos, así como también si no obtenemos respuesta.

Anuncio de equiparación salarial de la Junta: ¿compromiso o propaganda gubernamental y sindical?

30/03/2026

Llevamos así 40 años: las Administraciones salen raudas a salvar a los sindicatos tradicionales y mayoritarios (mayoritarios por ley), cuando éstos se encuentran en graves problemas.

Ninguno de esos sindicatos ha defendido hasta este año, año electoral sindicalmente, la equiparación salarial en la Junta de Extremadura. Son esos sindicatos, precisamente, los culpables de los agravios comparativos, de la enorme desigualdad y de las ilógicas y sangrantes diferencias entre funcionarios de distintas Administraciones extremeñas, y, dentro de la Junta, entre el personal del SES, el personal docente y el de Administración General. 40 años de abandono sindical y político a más de 16.000 familias extremeñas que han visto cómo todos los empleados públicos avanzaban menos ellos, perdiendo, además, poder adquisitivo año a año.

Pero los años electorales hacen magia. En una estrategia evidentemente coordinada, los sindicatos mayoritarios han ido haciendo público estos meses (tarde, mal y a regañadientes) su apoyo a la equiparación salarial. Sin concretar nada, sin un plan claro, sin ningún detalle porque era pura improvisación populista. Propaganda previa a que la propia Junta hiciera el mismo anuncio.

En la hemeroteca están las ocasiones en que el SIP ha defendido esta idea [desde hace cuatro años](#). Ya [apoyamos sin condiciones la organización autónoma de los trabajadores de Administración General en PEAGEX también en 2022](#). Y desde el año pasado, [la equiparación salarial se encuentra abiertamente en nuestro programa](#).

En Extremadura, como en España, hay dos tipos de sindicatos. Unos, son correa de transmisión de partidos políticos, cobran cuantiosas subvenciones públicas y salvan a las Administraciones constantemente para que ellas les devuelvan el favor. Otros luchamos por los trabajadores sin subvenciones públicas, no da-

mos tregua en la denuncia de los abusos de las Administraciones, [les ganamos juicios y apoyamos la organización autónoma de los trabajadores](#). Porque no somos un fin en sí mismo. Somos una herramienta en manos de los trabajadores.

Por eso nos alegramos de que la Junta haya asumido por fin, públicamente, la equiparación salarial. Aunque sea para salir en ayuda de los viejos sindicatos. Lo importante es que nuestra agenda acabe en los despachos, aunque las medallas se las pongan otros. Porque es bueno para los trabajadores. Así de simple. Y porque es justo. Esa es, de hecho, una de nuestras tareas: presionar hacia arriba para que nuestro programa se cumpla.

Pero ojo: ¿es esto un compromiso real o solo propaganda? Toca estar vigilantes. Al parecer se van a crear nada menos que cinco grupos de trabajo después de años sin hacer nada. Es curioso, y estaría bien que esos grupos fueran transparentes: ¿cuántas horas sindicales se les van a regalar a los sindicatos mayoritarios en año electoral, por cada una de esas mesas? ¿cuánto, cuándo se van a reunir? ¿su contenido será público?

Ahí estaremos nosotros para contarlo. [Perser-guidos por una Junta de Extremadura que se resiste a ejecutar la sentencia que les ganamos por vulneración de derechos fundamentales en octubre pasado](#), mientras hace propaganda a otras organizaciones sindicales. ¿Es esto legal en año electoral? Es dudoso.

¿Es casualidad que el anuncio de la Junta se haya hecho público apenas una semana después de que [el SIP enviara una carta a los grupos parlamentarios](#)? También es dudoso.

Apoyamos y apoyaremos la equiparación salarial radical (no un engaño ni un trampantojo ni unas migajas), se ponga la medalla quien se la ponga y se haga la foto quien se la haga. Porque es nuestro programa y por que es justo. Pero vigilaremos las formas y el fondo.

El SIP se reunirá con el grupo parlamentario Unidas Podemos para tratar la discriminación de funcionarios en la Junta

12/06/2026

El acuerdo de gobierno PP-Vox prevé equiparar el salario de algunas categorías de trabajadores del Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD) con las equivalentes del Servicio Extremeño de Salud (SES), y también el del personal docente extremeño al de otras CCAA.

Desde el primer momento, el SIP ha denunciado la orfandad en la que quedan los empleados públicos de Administración General ante la ausencia de propuestas para equiparar sus salarios a los de otras CCAA, otras administraciones extremeñas y otros cuerpos dentro de la propia Junta de Extremadura como los del SES y el personal docente. Ya dijimos que esta situación era inaceptable, con motivo de la firma del acuerdo y de la investidura de María Guardiola.

El pasado 25 de mayo nos dirigimos a todos los

grupos parlamentarios para pedirles que fueran responsables en la votación de los presupuestos regionales, si estos no reflejaban en justicia la relevancia de los empleados públicos de Administración General.

El único grupo que ha respondido en algún sentido a nuestra carta ha sido el de Unidas Podemos, algo que es de agradecer y que refleja su preocupación no solo por las reivindicaciones del SIP, sino también de diversos colectivos como PEAGEX (Plataforma de Empleados Públicos de la Junta de Extremadura) y EQUIPAGEX (Plataforma por la Equiparación Salarial en la Administración General de Extremadura) en los que estamos presentes para permanecer conectados al sentir de los funcionarios.

Informaremos puntualmente del resultado de la reunión, que se celebrará en los próximos días.

Empleados públicos de primera y de segunda en la Junta de Extremadura

19/06/2026

A última hora de la tarde de ayer, supimos que la Junta de Extremadura y los sindicatos preparan reuniones para poder firmar en septiembre **un acuerdo de homologación salarial con los docentes del resto del país**. Entre esos sindicatos, además de los sectoriales de Educación, se encuentran los tres sindicatos de la Mesa General, CSIF, UGT y CCOO.

Estos tres son los **sindicatos sistémicos**, llamados «más representativos», de los que tienen asegurada la presencia en las mesas de negociación independientemente de sus resultados electorales. Son también los sindicatos que llevan cuarenta años aceptando la parálisis de los salarios de los empleados públicos de Administración General, que no solo están muy lejos de cobrar lo mismo que en otras CCAA, sino que también se ven agravados frente a sus compañeros de Educación y Sanidad, e incluso cobran menos que en Diputaciones y algunos Ayuntamientos. **Empleados públicos que han**

perdido, en algunos casos, entre un 20% y un 30% de poder adquisitivo en los últimos veinte años, pero que **no parecen merecer la misma suerte para CSIF, UGT, y CCOO**. No en vano, estos tres sindicatos están dispuestos a firmar en verano un acuerdo para Educación, mientras **no hay convocada siquiera una primera reunión para tratar este mismo tema en Administración General**.

Desde hace muchos meses, los trabajadores nos estamos moviendo al margen de los grandes sindicatos que emplean sus millonarias subvenciones y sus decenas de liberados sindicales en asuntos que nada tienen que ver con nosotros.

Contamos con el impulso de la reciente creación de CTSAGEX (Cuerpos Técnicos y Superiores de la Administración General de la Junta de Extremadura) y EQUIPAGEX (Plataforma por la Equiparación Salarial en la Administración General de la Junta de Extremadura), junto a la

existencia desde 2022 de PEAGEX (Plataforma de Empleados de la Administración General de la Junta de Extremadura). El SIP mantiene y refuerza su lucha por los empleados públicos de Administración General, que han sido siempre su principal objetivo de apoyo, pues siempre han sido los grandes olvidados de la Junta de Extremadura.

Esta misma mañana nos reuniremos con el Grupo Parlamentario Unidas Podemos, el único que ha respondido a la llamada a frenar la discriminación laboral que estos empleados públicos sufrirán en los próximos presupuestos regionales. Les plantearemos nuestra propuesta integral de mejora salarial de Administración General y nuestra disposición a colaborar en todas las propuestas con que el SIP viene trabajando para que estos empleados públicos se vean por fin realmente dignificados, tras años de maltrato institucional y de los sindicatos nacionales y mayoritarios.



23/06/2026

El SIP presentó el pasado 1 de abril una propuesta integral de equiparación y recuperación salarial para todos los empleados públicos de Extremadura, que volvemos a resumir aquí:

1. Equiparación salarial en el ámbito de la Junta de Extremadura, para que Administración General no sufra discriminaciones respecto al personal docente y al personal estatutario.

2. Equiparación salarial en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, para que los empleados de la Junta no estén discriminados frente a los de otras instituciones públicas.

3. Equiparación salarial de las Administraciones Públicas extremeñas frente a las demás CCAA, para que sea real la obligación legal de igualdad entre todos los españoles, y no existan diferencias salariales (de hasta el 30%) por el mismo trabajo.

4. Recuperación del poder adquisitivo perdido por parte de los empleados públicos ex-

tremeños, que se cifra en torno al 20% desde 2008.

Esta propuesta debe tener un comienzo claro (punto 1): dignificar los salarios de todos aquellos empleados públicos que apenas superan el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y un complemento para los trabajadores de Administración General que les equipare a sus equivalentes de categoría entre el personal docente y estatutario. Si los sindicatos que están en las mesas de negociación, que se han visto forzados a apoyar esta causa presionados por el SIP y por los empleados públicos, saben cómo hacerlo, este objetivo debería estar conseguido entre 2026 y 2027.

En 2027 se deberían abordar los puntos 2 y 3, y no más allá de 2028, se debería alcanzar un acuerdo para que todos los empleados públicos de Extremadura recuperasen el poder adquisitivo perdido desde 2008.

Habrà muchos argumentos para no hacerlo, pero uno de ellos no podrá ser el salario de los políticos extremeños.

Según el informe cerrado por el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, relativo a los salarios de 2025, los empleados públicos extremeños son los que menos cobran de todo el país, con diferencias impresionantes respecto a la media nacional: desde el 19,40% para el subgrupo C2 hasta el 27,53% para el subgrupo A2.

Sin embargo, el mismo informe para el mismo año, dice que la presidenta de Extremadura, María Guardiola, es la quinta que más cobra del país, con 89.622€ que, según la tabla salarial actualizada a 2026, son ya 93.697,24€. Para que nos hagamos una idea de lo bien «equiparada» que está nuestra presidenta, cobra el 12% más que el presidente de la Comunidad Valenciana, a pesar de que esta región tiene cinco veces más de habitantes.

Esta es solo una de las muchas razones por las que la Junta de Extremadura presenta una enorme debilidad negociadora frente a los sindicatos de las mesas, siempre y cuando CSIF, CCOO, UGT, SGTEX y USO sepan qué hacer con esa debilidad.



El SIP denuncia la censura de su noticia sobre el agravio salarial en la Junta

25/06/2026

El SIP envió ayer sendas cartas a los cuatro grupos parlamentarios de la Asamblea de Extremadura, a propósito del grave hecho ocurrido el martes 23 de junio: El Periódico de Extremadura publicó primero, y retiró después, [nuestra noticia](#) que informaba de que la presidenta de la Junta de Extremadura es la quinta que más cobra de España, mientras los empleados públicos extremeños están a la cola de las 17 CCAA.

Al comenzar la mañana del martes, el diario de Prensa Ibérica publicaba, como otros medios, la noticia, pero la sorpresa llegó cuando, al mediodía, la noticia

había desaparecido de la web.

Un acto de censura o autocensura que es inaceptable en una democracia, y que evidencia la perversidad de que algunos importantes medios de comunicación sobrevivan gracias al dinero público que proviene de la publicidad institucional y de las ayudas públicas.

Les hemos trasladado a los grupos parlamentarios la necesidad de desvelar qué ha ocurrido, y también de desarrollar medidas legislativas que impidan esta gravísima pérdida de libertad de expresión.

Recordamos también en las cartas que la Junta de Extremadura ya perdió un juicio contra el SIP en octubre pasado, por vulneración de derechos fundamentales, en el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (TSJEX) que, al estar sin ejecutar, ha entrado ya en ejecución forzosa por parte del alto tribunal.

Vivimos tiempos oscuros para la libertad, la igualdad y la democracia, y el SIP no va a entrar en la rueda de complicidad en la que se encuentran otras organizaciones políticas, sindicales y tantos medios de comunicación.

Buena receptividad en Unidas por Extremadura a la equiparación salarial tras la reunión con el SIP

30/06/2026

El pasado viernes 19 de junio, el Sindicato Independiente Progresista (SIP) celebró reunión con el Grupo Parlamentario Unidas por Extremadura (Podemos-IU-AV), en la que tuvimos la oportunidad de trasladar a sus representantes nuestra propuesta de equiparación salarial integral en la Administración Pública extremeña, que [ya publicamos aquí el pasado 1 de abril](#).

Ambos equipos estuvimos de acuerdo en que la principal prioridad es dignificar los salarios bajísimos que actualmente lindan con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) entre los empleados públicos de la Junta de Extremadura, así como restañar los agravios que se producen entre empleados públicos dentro de la Junta de Extremadura, y también entre funcionarios de distintas CCAA con mismas categorías y funciones.

Pusimos también en común el intolerable agravio que se produce en los salarios políticos, comenzando por el de la presidenta de Extremadura, que es la quinta mejor pagada de España, mientras que los empleados públicos estamos a la cola. El SIP publicó esta noticia el pasado 23 de junio y se produjo una importante polémica porque uno de los medios más relevantes de la región la publicó y después la retiró, poniendo de nuevo encima de la mesa del debate sobre la independencia de los



medios de comunicación financiados con ayudas públicas. Irene de Miguel, líder de Unidas por Extremadura, anunció el pasado día 26 que presentaba enmiendas a los presupuestos proponiendo un descenso del 10% de los salarios políticos.

Es importante señalar que Unidas por Extremadura es el único grupo parlamentario que ha respondido a la propuesta del SIP de introducir enmiendas en los presupuestos que vayan dirigidas a la equiparación salarial de los empleados públicos. Ni los dos grupos de gobierno, PP y Vox, ni tampoco el PSOE, han acusado siquiera

recibo.

El SIP hace un buen balance de esta primera fase de lucha por la equiparación salarial en Administración General de la Junta de Extremadura, que ha servido para movilizar a los empleados públicos (que han creado plataformas como [EQUIPAGEX](#) o [CTSAGEX](#) que se unen a [PEAGEX](#) como asociación focalizada en los derechos de estos empleados públicos), para mover de sus posiciones anquilosadas a los sindicatos mayoritarios y nacionales, y para introducir el tema en la agenda política. Comenzamos a trabajar en la segunda fase.

Procesos selectivos

Incertidumbre para Auxiliares de Administración, ATS, Cocina, Educación Social y Enfermería

26/03/2026

En reunión personal con el director general de Función Pública, el 19 de enero de 2024, solicitamos, entre otras cosas, transparencia sobre lo tratado en todas las mesas en las que se sientan los sindicatos y la Junta de Extremadura. Se nos negó. No a nosotros, sino a todos los empleados públicos, pues nuestra voz representa, en este asunto como en otros, sus inquietudes.

Nos dieron tres razones para ello: que se trataba de reuniones «privadas» (!), que los sindicatos presentes en ella no aceptarían ese grado de transparencia y que, como mucho, podrían intentar comprometerse a publicar las conclusiones pero no las deliberaciones. Dejada a un lado la barbaridad jurídica que supone la primera razón, **no podemos descartar que los sindicatos de las mesas se nieguen**, puesto que es difícil pensar que, si todos exigieran transparencia, la Junta pudiera negarse. Como ninguna de esas dos razones dependían de nosotros, recogimos la tercera y pedimos, al menos, que publicaran las conclusiones. Tampoco se ha hecho.

Y la consecuencia es lo que ocurre después de cada reunión de la mesa. Que cada uno de los allí presentes cuentan lo ocurrido de una manera distinta, a veces por intereses particulares, a veces por error de comprensión o por ambigüedad

en las expresiones. Y eso ha ocurrido con la mesa celebrada ayer miércoles 25 de marzo, en la que se trataron muchos temas, según los asistentes, y algunos tan importantes como las fechas de los próximos exámenes.

Para profesionales como auxiliares administrativos, ATS, cocineras y cocineros, educadoras y educadores sociales, y enfermeras y enfermeros, saltan los rumores, provenientes de esa reunión, de que **podría haber procesos selectivos en breve, según la fuente «antes del verano», «en junio o julio», «durante el verano», «en fechas estivales», etc. ¿Serán? ¿No serán? ¿Cuándo serán? Pues no os lo podemos asegurar**. Porque la falta de transparencia en esas reuniones donde se tratan temas que afectan a la vida de miles de empleados públicos, brilla por su ausencia. «Antes del verano» sería abril o mayo, «durante el verano» sería julio, junio estaría a caballo; imposible asegurarlo ante la opacidad y la confusión.

Dicho de otro modo: **no existe ningún documento público, ni ninguna declaración de la Junta de Extremadura, que nos permita asegurarnos las fechas**. Ni tan siquiera si habrá pruebas o no en breve. Lo único que hay son manifestaciones de los presentes en la reunión, que no coinciden, entre ellas, en su

literalidad.

Este tipo de situaciones, que se dan casi después de cada reunión de las diferentes mesas, hacen que llueva sobre mojado. **No es solo falta de transparencia. Las Juntas de Personal, que son los verdaderos órganos de representación de los trabajadores, no se reúnen**; la de Cáceres, por ejemplo, hace una década que no tiene una sola reunión excepto para constituirse. Ese órgano, cuya convocatoria **depende del sindicato CSIF**, es el lugar adecuado para que todos los delegados tengamos la misma información que luego podamos trasladar a los trabajadores. Pero se boicotea. Se anula. Se bloquea. Está denunciado.

Pero aún hay más. La **Junta de Extremadura está obligada por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (artículo 10.3.), a ofrecer la misma información a todos los sindicatos, no solo a los representados en las mesas. Tampoco lo hace**.

Esperamos que la sola publicación de este comunicado sirva para que en pocas horas o días se publique una aclaración sobre las fechas de estos exámenes, que han sumido en la duda y la incertidumbre a miles de empleados públicos. Pero, si no es así, **utilizaremos todos los resortes a nuestro alcance** para que se lleve a cabo.

El SIP ha solicitado por escrito confirmación de las fechas de los procesos selectivos

07/04/2026

El pasado 25 de marzo se celebró una reunión entre la Junta y los sindicatos que pertenecen a la Mesa, que terminó con una **ceremonia de la confusión sobre las fechas de los procesos selectivos que afectan a algunas categorías, como auxiliares administrativos, ATS, cocineras y cocineros, educadoras y educadores sociales, y enfermeras y enfermeros**.

Dado que **la Junta no aplica transparencia** a este tipo de reuniones, y **los sindicatos presentes ofrecieron informaciones distintas**, era imposible saber lo que se había tratado realmente en la reunión, y que afectaba a miles de empleados públicos y opositores. El resultado es que, **hoy, seguimos sin saber, salvo por filtraciones a medios de comunicación cuya veracidad puede cuestio-**

■ SIP

narse, si los procesos selectivos serán en mayo, junio, julio o después del verano, aunque parece que la mayoría de las fuentes consultadas apuntan a junio y/o julio.

La raíz de este problema es la **opacidad de las reuniones de las mesas de negociación**, incluso de la existencia de las propias mesas (de algunas jamás se conoce información alguna). Como ya dijimos a propósito de este incidente, el SIP exigió transparencia en reunión con Dirección General de Función Pública, el 19 de enero de 2024, pero nos fue negada.

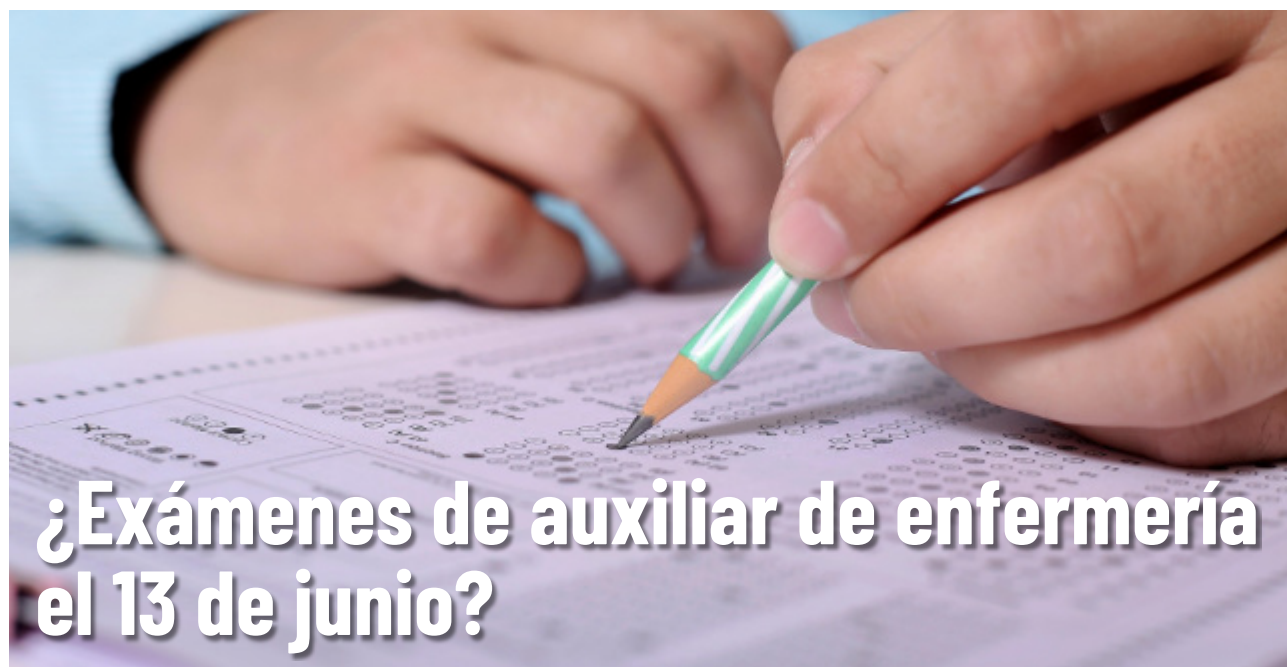
A esta opacidad sobre las reuniones Junta-sindicatos, se une la **paralización de las Juntas de Personal por parte de CSIF**, al no convocarlas, y en cuyo seno el SIP pediría información sobre estas y otras cuestiones. Además, **la Junta también incumple la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto,**

de Libertad Sindical, en su artículo 10.3., al no informar al SIP sobre todos estos extremos.

El pasado mes de octubre **ya ganamos un juicio a la Junta**, debido a su empeño de vulnerar nuestros derechos sindicales, y fue **condenada por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura**, aunque se encuentre en rebeldía por no ejecutar dicha sentencia.

El SIP no es un sindicato que se rinda. De momento, **el pasado 27 de marzo pedimos por escrito a la Junta de Extremadura la misma información que se facilitó en la mesa del día 25**. Si no nos la facilitan, daremos siguientes pasos, y también continuaremos exigiendo, por vías legales si fuera necesario, la transparencia de las reuniones donde se toman decisiones que nos afectan a todos.

Os mantendremos informados.



13/04/2026

Como ya informamos el pasado 7 de abril, el SIP ha solicitado a la Junta de Extremadura la información de todo lo tratado en la **reunión de la Mesa del pasado 25 de marzo**, en cumplimiento del artículo 10.3 de la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*.

En aquella reunión, como ya adelantamos en su inicio, **se trató, entre otros temas, sobre la convocatoria de exámenes para algunas categorías, en fechas próximas que no se concretaron**. La **falta de transparencia** sobre lo tratado en este tipo de reuniones, y la **información confusa** a posteriori de los participantes en ellas, provoca un constante trasiego de **rumores** y de **informaciones cruzadas sin posibilidad de contrastar**.

La semana pasada se dio un paso más en este contexto de confusión inaceptable que **juega con el esfuerzo y las ilusiones de los opositores: al**

menos uno de los sindicatos de la Mesa podría tener información privilegiada respecto a la fecha del **examen para auxiliares de enfermería**. Según la información que se nos ha hecho llegar, esa fecha sería el próximo **13 de junio**.

Ante la **ausencia de respuesta** de la Junta de Extremadura a nuestro escrito del 7 de abril, donde reclamábamos la información detallada, y de comunicación oficial al respecto, hemos decidido compartir la información con todos vosotros, para que, si es cierta, **al menos la tengan todos los opositores y no solo unos pocos**. Teniendo muy en cuenta que **se trata solo de un rumor**, pues **los responsables de la Junta no informan oficialmente**.

Esperamos que en los próximos días la Junta se pronuncie, bien vía comunicado público propio, bien mediante respuesta al escrito que le hicimos llegar el pasado martes.

La Junta sigue sin dar información al SIP sobre próximos exámenes, incumpliendo la Ley de Libertad Sindical

20/04/2026

Auxiliares administrativos, ATS, cocineras y cocineros, educadoras y educadores sociales, y enfermeras y enfermeros se sumieron en la inquietud y, en muchos casos, en la indignación, desde el pasado 25 de marzo, y cada día que pasa se incrementan estas sensaciones y nos realizan preguntas que no podemos responderles.

En aquella fecha se celebró una reunión de la Mesa (Junta-CSIF-UGT-CCOO-SGTEX-USO) en que se trató un tema crucial para su futuro: las **fechas de los exámenes**. Sin embargo, como ya denunciábamos en su momento, existe una **total opacidad sobre estas reuniones por parte de la Junta**, y son los sindicatos los encargados de hacer de correa de transmisión. Tras esas reuniones suele pasar que **no existe una única versión de lo hablado**, y eso ocurrió en esta ocasión.

Así que todos los opositores de esas categorías sa-

ben, desde ese día, que los exámenes pueden ser muy anteriores a lo que esperaban (con la **ansiedad** que eso genera), pero sin saber las fechas exactas (lo que incrementa aún más la **inquietud**).

El SIP instó a la Junta de Extremadura, el pasado 27 de marzo, a facilitar información precisa sobre lo tratado en aquella Mesa, tal como le obliga la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*, en su artículo 10.3., y casi un mes después, **no ha facilitado información alguna**. Por desgracia, no están acostumbrados a cumplir la ley, y a veces hay que obligarles, ya lo hicimos en ocasiones anteriores y lo volveremos a hacer.

Pero, mientras tanto, y con la complicidad de los sindicatos de la Mesa, **mantienen en vilo a miles de extremeños y extremeñas que se han visto desbordados por este anuncio a medias**, y que necesitan planificarse su futuro a corto plazo.

Crece el malestar hacia las oposiciones y la ausencia de temarios oficiales

18/05/2026

Los tiempos y la sociedad cambian, pero las inercias institucionales, que sirven eficazmente a las entidades situadas en la parte alta de la jerarquía, se atrincheran.

Las generaciones de nuevos opositores se resisten a memorizar contenidos absurdos que nada tienen que ver con lo que se aplicará en sus trabajos, descende el nivel educativo general de la población, se relajan las exigencias decimonónicas para acceder al empleo público, pero **las Administraciones Públicas y los sindicatos del siglo XX no saben salir del modelo de oposiciones que ha demostrado ya ampliamente su ineficacia**.

Todos estos elementos, y otras cuestiones que alargarían en exceso esta noticia, están llevando a unas **tasas de aprobados en los procesos selectivos que son insostenibles**. Esas tasas bloquean la consolidación de empleo estable en los porcentajes que exige la UE, paralizan y ralentizan la atención a los usuarios de servicios públicos esen-

ciales, frustran a opositores y responsables de los centros de trabajo, cronifican las bolsas de trabajo (ajenas a la transparencia de los procesos selectivos) como forma estructural de acceso a la Función Pública cuando deberían ser estrictamente excepcionales y, en fin, alertan sobre la ineficacia general del sistema.

El SIP viene advirtiendo hace años de todo esto. De hecho, **somos el único sindicato de Extremadura que rechaza integralmente el actual modelo, en el que no existen temarios oficiales**, lo que incrementa las posibilidades de corrupción y arbitrariedad en los tribunales, además de fomentar el negocio de los academias sindicales y privadas, que la mayoría de opositores evalúan negativamente.

Es evidente que a los sindicatos mayoritarios y nacionales les conviene este sistema, pues extraen de él grandes beneficios (nunca declarados con transparencia). De hecho, **un alto porcentaje de sus afiliados lo son**

porque se sienten presos de las academias en que se supone que les preparan para las oposiciones, aunque la mayoría reconozcan de la escasa utilidad que tienen en último término.

El primer paso para que los procesos selectivos sean más justos, igualitarios, transparentes e ilusionantes para los opositores, lo que derivaría en más y mejor estudio y, por tanto, en **mayores tasas de aprobados**, es la **publicación de temarios oficiales**. La Escuela de Administración Pública es el organismo idóneo para encargarse de ello. Puede hacerlo iniciando la **publicación de una bibliografía** con un número manejable de volúmenes en los que se garantizara que están las respuestas a las preguntas de los exámenes y, poco a poco, debería publicar temarios oficiales propios y completos.

Claro que eso acabaría con el negocio de las academias sindicales y privadas, y eso sería una buena noticia para todos.

Publicadas las fechas de procesos selectivos del Cuerpo Auxiliar, Educadoras/es, ATS/DUE, TCAE y Cocina

19/05/2026

Por fin se ha aclarado la confusión provocada por la falta de transparencia en las reuniones de las Mesas y las informaciones confusas distribuidas posteriormente por los sindicatos, presentes, como el SIP ya denunció el pasado 26 de marzo. Aunque días después solicitamos información detallada a la Junta nunca nos respondieron. Al menos, solo han tardado un mes en concretar las fechas. Os ofrecemos la información sintetizada en una sola imagen. Suerte a todas y a todos.

PROCESOS SELECTIVOS CONVOCADOS POR ORDEN DE 23 DE DICIEMBRE DE 2021 Y DE 17 DE DICIEMBRE DE 2024

LEONAR, IVA Y HERRERA, RUBÉN

Carácter del proceso	Grupo	ESPECIALIDADES	LOCALIDAD	UBICACIÓN	FECHA Y HORAS
Tercer turno y Desplazamiento	B	EDUCADORA	Benicarló	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	Viernes 6 de junio de 2026 16:00 horas
Tercer turno y Desplazamiento	B	ATS/DUE	Benicarló	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	Viernes 20 de junio de 2026 16:00 horas
Tercer turno y Desplazamiento	IV	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	Benicarló	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	Viernes 27 de junio de 2026 16:00 horas
Tercer turno y Desplazamiento	IV	COCINERA	Benicarló	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	Viernes 27 de junio de 2026 16:00 horas

Solo 1 de cada 10 opositores extremeños tendrán plaza en los procesos selectivos de la AGE

16/06/2026

El pasado 23 de mayo se celebraron procesos selectivos para empleo público en la Administración General del Estado (AGE), a los cuerpos de Gestión de Administración Civil, Gestión de Sistemas e Informática, Administración General, Técnico Auxiliar de Informática y Auxiliar General. Se desarrollaron simultáneamente en 26 provincias españolas, y en Extremadura la elegida fue Badajoz.

Se presentaron en toda España 152.149 aspirantes para 17.986 plazas, es decir, **8,5 por cada plaza**. Teniendo en cuenta que se presentaron 2.842 extremeños, estadísticamente podrían conseguir 334 del total de las plazas en liza.

A pesar de ser una de las grandes citas del empleo público en España, **en torno al 90% de los aspirantes se quedarán sin su sueño** de un puesto de trabajo en la Administración. Una nueva ocasión para recordar el **enorme desajuste** existente entre la **necesidad de mejorar los servicios públicos** con la incorporación de nuevos funcionarios, la gran demanda de empleo público por parte de los españoles en edad de trabajar, y la escasa oferta de plazas y convocatorias, en un momento, además, en que se están produciendo grandes oleadas de jubilaciones.

Según los últimos datos, **hay 65.800 extremeños en paro**, y si consideramos la cifra estadística de 334 nuevos funcionarios que podrían salir de una de las convocatorias más amplias de ámbito nacional, solo el 0,5% podrán aspirar a un empleo. Si tenemos en cuenta todas las personas en edad de tra-



bajar, que en algunos casos pretenden encontrar un hueco en el empleo público o mejorar su trabajo, el porcentaje es un 0,05%, aún más ridículo.

Sabemos que **la AGE está asumiendo jubilaciones masivas** y que **sus servicios se encuentran cada vez más esquilados**, sin que las CCAA terminen por asumir tampoco todas sus tareas. La sensación que tiene la ciudadanía de tener **cada vez más lentos y peores servicios** no es una sensación: son datos.

Las Administraciones Públicas deben asumir con urgencia un plan de choque que incluya una estrategia de relevo para decenas de miles de jubilaciones en empleos clave, así como una oferta de empleo público masiva en todos sus niveles (local, regional y nacional) que, además de servir para garantizar la calidad de los servicios públicos españoles, contribuya a aumentar empleo estable que permita construir proyectos de vida a largo plazo.

Instalaciones y seguridad

Profesores, alumnos, padres y trabajadores del IES Universidad Laboral (Cáceres) se unen para denunciar la situación del centro

28/03/2026

Las lluvias del pasado otoño evidenciaron gravemente el estado del IES Universidad Laboral, poniendo de manifiesto todas las **deficiencias propias del paso del tiempo, agravadas por la dejadez institucional durante décadas.**

El pasado martes 24, un nutrido grupo de aproximadamente medio millar de personas, se manifestaron para denunciar las carencias y reivindicar una reforma integral del centro. La comunidad educativa por entero decidió que era el momento de poner pie en pared ante el **abandono** institucional, y se congregaron mientras, en el patio, un círculo hecho con mantas simbolizaba las persistentes goteras que vienen sufriendo y que apenas permiten hacer vida normal en las instalaciones.

El **manifiesto** que se leyó recordaba la generalización de **humedad y moho en espacios**

comunes, el riesgo de **desprendimiento** de techos, así como el **cierre de diversos espacios** (aulas, cocinas, comedor¿) a causa de riesgos estructurales.

La pésima experiencia con el gobierno regional que terminó su mandato en 2023, y que prometió grandes inversiones nunca ejecutadas, mantiene a la **comunidad educativa muy escéptica respecto a las promesas de la actual consejera, Mercedes Vaquera**, con quien se reunieron el pasado viernes 20.

El SIP ha denunciado ya en varias ocasiones durante los últimos meses el lamentable estado de varias instalaciones de la Junta de Extremadura. Lo seguiremos haciendo sin descanso, porque este **es uno de los principales problemas que tenemos los empleados públicos, trabajando diariamente en centros sin mínimas condiciones de salubridad y seguridad.**

El robo de Villanueva de la Serena revela la carencia de seguridad en edificios públicos de Extremadura

04/05/2026

En la madrugada del pasado sábado 23 de abril fueron sustraídas las 149 monedas de oro que conformaban el llamado «tesoro de Villanueva», que fue hallado el 11 de noviembre de 1987, y custodiado durante 38 años en el Ayuntamiento de Villanueva de la Serena. Apenas cinco meses después de haber pasado a manos de la Junta de Extremadura, el tesoro, de incalculable valor patrimonial, ha sido robado.

Esto quizá sorprenda a quienes no conocen con cierto detalles las instalaciones de la Junta, en general, y las instalaciones culturales, en particular. Aunque le pueda parecer mentira a quienes no estén familiarizados con el funcionamiento de la Administración extremeña, hay edificios públicos que no cuentan con vigilancia en ninguna hora del día, y que incluso abren y cierran los propios empleados públicos (a pesar de

que tal tarea no se encuentra entre sus funciones).

Esto tiene varias causas, que se encuentran en la raíz del problema, y que es donde hay que acudir antes de buscar otras excusas. La primera, es la **falta de personal de seguridad suficiente, debido a la ya antigua austeridad mal entendida de la Junta**, que consiste en retirar fondos imprescindibles, al tiempo que se mantienen gastos totalmente superficiales. La segunda, las **carencias de organización y comunicación entre las diferentes Administraciones, que provoca ineficiencia en el empleo de los recursos**, y que, optimizada, podría suponer extender la seguridad de los edificios sin incrementar en exceso los costes. Tercera, el **habitual desprecio a la cultura**, hasta el punto de que en ocasiones puede encontrarse más seguridad en edificios meramente administrativos, que en espa-

cios donde se conservan joyas patrimoniales únicas, cuya pérdida es tan irreparable como las del tesoro de Villanueva.

El SIP informará a los máximos responsables de la Junta de las graves carencias de seguridad que se dan en algunos edificios culturales. Si algún empleado público tiene información al respecto, puede hacérsola llegar, para incorporarla a nuestra base de datos, garantizándole la confidencialidad.

Deseamos que pueda recuperarse el tan querido patrimonio villanovense, aunque nos parece que las probabilidades son escasas y que, a estas horas, ese oro ya puede estar fundido y vendido. **Cuando se trata de asuntos serios, la clave es la prevención con una administración eficaz, algo que en la Junta de Extremadura brilla por su ausencia.**

El SIP denunciará a la Junta en todos los centros donde haya cámaras que incumplan cualquier prevención legal



07/05/2026

El uso de cámaras de vigilancia en centros de trabajo está claramente regulado en la *Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)*, además de previsto en el *Estatuto de los Trabajadores*, y, por tanto, su uso no puede ser arbitrario ni discrecional por parte de la Junta de Extremadura.

Hemos recibido quejas referentes a estos incumplimientos, que vamos a estudiar detenidamente. En el caso de que hallemos causa suficiente en ello, **presentaremos las correspondientes denuncias donde corresponda, incluida la Agencia de Protección de Datos,**

que prevé multas importantes por los incumplimientos legales.

Lamentablemente, **la Junta de Extremadura incumple numerosas leyes en la gestión diaria de los centros de trabajo.** Su falta de transparencia con los sindicatos representados en las Juntas de Personal y respecto de las reuniones de las diferentes Mesas, **su falta de respuesta a muchas de nuestras peticiones,** su ausencia, pues, del obligado diálogo social, así como su clara intención de atacar la libertad sindical, no deja demasiados resquicios que la denuncia ante los organismos correspondientes.

Interinos y temporales: que no os engañen. Un decálogo de ayuda

24/04/2026

Dejémoslo claro: **ni la Administración General del Estado, ni las Autonómicas ni ninguna otra, quisieron nunca reconocer el fraude de ley a interinos y temporales, y actuar en consecuencia. La mayoría de sindicatos nacionales jamás tampoco** trabajaron para que se reconociera. Ni unos ni otros quisieron desarrollar una ley nacional ni preguntar a la UE cómo se debía legislar. Fueron unos pocos empleados públicos valientes y algunos abogados audaces quienes lograron que la UE reconociera el fraude de ley, y fue la UE quien obligó al Estado español a reconocerlo, porque si no, no se concedían fondos Next Generation para paliar las consecuencias de la pandemia. **Y solo entonces algún sindicato se subió al carro para sacar votos.** Ahora ya se han subido todos, pero para confundir a los empleados públicos y, otra vez, sacar más votos.

Tal como adelantamos el pasado 15 de abril, la **sentencia Obadal** (asunto C-418/24 Obadal), no es una sentencia cualquiera, pero también es cierto que consolida lo ya dicho en otras sentencias. Hoy queremos dejaros claro, a los interinos y temporales (estabilizados o no) algunos puntos que debéis tener muy en cuenta, en forma de decálogo.

1. No os fieis de ningún sindicato que no apoyó el proceso de estabilización y ahora, en año de elecciones sindicales, anuncia que quiere ayudaros.

2. No os fieis de ningún sindicato o abogado que ponga límites a las indemnizaciones por el fraude de ley (por ejemplo, 20 días por año trabajado). Las últimas sentencias del TJUE

dejan claro que no pueden tener esos límites.

3. No os fieis de nadie que no os diga esto: la sentencia Obadal deja abierto el camino para anular la Ley 20/2021, de estabilización, con todas sus consecuencias jurídicas.

4. No os fieis de ninguna institución, ni sindicato ni abogado que os diga que las sentencias del TJUE no van a producir ningún cambio. Lo van a producir, igual que hubo estabilización cuando ellos decían que no la habría. Debéis ser conscientes que, en buenas manos, las sentencias del TJUE os garantizan poder luchar por la estabilidad (los que no la tenéis) y por indemnizaciones importantes (todos).

5. No os fieis de nadie que os diga que esto va a ser fácil. No lo va a ser. Habrá que contratar abogados competentes, habrá que reclamar ante la Administración, ante juzgado de primera instancia, ante el Supremo y ante el TJUE. Es el peor de los escenarios, que duraría años, pero con la victoria muy probable al final del camino. Merece la pena dar la batalla pero será larga. Ojalá que sea corta, pero hay que prepararse para que sea larga.

6. No os fieis de nadie que os diga que esto puede salir gratis. Va a haber que contratar abogados. Y no cualquiera. En España se pueden contar con los dedos de una mano los abogados expertos en el tema.

7. No os fieis de nadie (tampoco sindicatos) que os redacten reclamaciones ante la Administración, si no es un abogado experto. Las reclamacio-

nes que conocemos tienen casi 40 páginas, son técnicamente complejas y si están mal planteadas, os condenan respecto a posteriores actuaciones judiciales.

8. No renunciéis a vuestros derechos. Los no estabilizados podéis conseguir empleo estable. Todos, estabilizados y por estabilizar, podéis conseguir indemnizaciones importantes. No renunciéis a ello bajo ningún concepto.

9. No escuchéis a nadie que os diga que todos los casos son iguales. No lo son. Cada caso puede tener implicaciones distintas (estabilizados, no estabilizados, indefinidos no fijos, laborales, funcionarios...). Todos tenéis probabilidades de éxito, pero hay que tratar los casos de forma distinta.

10. No os fieis de las instituciones que os intenten meter miedo sobre el fracaso de vuestras opciones, ni de sindicatos que os vendan sus servicios jurídicos, y mucho menos en este año de elecciones sindicales en la Junta de Extremadura. Este caso lo deben llevar expertos y entonces habrá posibilidades de éxito.

El SIP está a vuestra disposición para asesoraros. No os venderemos nuestros servicios jurídicos, no os prometeremos redactaros la reclamación perfecta, solo os ampliaremos este decálogo para que luchéis lo mejor posible por vuestros intereses, tal como lo están haciendo nuestros afiliados. No queremos para vosotros nada peor que lo que estamos decidiendo para nosotros mismos, también interinos y temporales en muchos casos.

Incidencias sin transparencia en el sistema de fichaje de la Junta

22/03/2026

Desde el pasado 6 de marzo los empleados públicos comenzaron a recibir mensajes sobre irregularidades en su fichaje, que en algunos casos correspondían a jornadas de hace años. Durante casi una semana se estuvieron recibiendo ese tipo de correos electrónicos sin que nadie ofreciera una explicación.

La avalancha de consultas a los compañeros que podrían conocer lo que estaba pasando fue de tal magnitud, que **tuvieron que habilitar un correo electrónico para las incidencias** con la herramienta de control

horario: horario.ctjd@juntaex.onmicrosoft.com.

Pocos días después, se cambió la interfaz de interacción que es necesaria para conectarse a los servidores de la Junta en remoto, cuando los empleados públicos teletrabajan. **Ivanti Secure Access Client**, que así se llama la aplicación, ha cambiado notablemente de apariencia sin que los trabajadores hayamos recibido ningún manual ni notificación alguna al respecto.

A pesar de todo lo acontecido durante este mes con las herra-

mientas de fichaje y de acceso en remoto, **no se ha recibido una sola explicación ni comunicación por parte de los responsables.**

Es notable la **falta de respeto** que la Junta de Extremadura tiene con sus trabajadores, y con sus representantes, a los que tampoco nos han informado absolutamente de nada para que podamos transmitirlo.

Si se producen nuevas incidencias, el **SIP** exigirá explicaciones por escrito para poder informar a los trabajadores.

El SIP solicita a la Junta de Extremadura información sobre el detalle de las funciones de los empleados públicos

26/05/2026

En una carta de cuatro páginas, con **muy sólidos argumentos jurídicos**, el **SIP** solicitó ayer al director general de Función Pública, información muy específica sobre las funciones de los empleados públicos de la Junta de Extremadura, sobre los criterios que diferencian aquellos puestos con funciones expresas y los que las tienen implícitas, y la correspondencia de cada RPT con sus descripciones funcionales.

Resulta especialmente grave que a algunos empleados públicos no se les responda a sus solicitudes por escrito de las funciones que tienen asignadas, mientras que otros sí cuentan con ellas.

La Junta de Extremadura utiliza este **espacio de arbitrariedad** (prohibido expresamente por la ley), como muchos sabéis, para asignarnos funciones que no nos corresponden. El informe

de los expertos que encargó el Gobierno de María Guardiola para redefinir la Administración del futuro pretende incrementar aún más esa arbitrariedad, convirtiendo a los empleados públicos en chicas y chicos para todo. Dado que la voluntad política es profundizar en un camino que se aleja por completo del derecho europeo y español, a los trabajadores no nos queda más remedio que forzar todos los elementos legales a nuestro alcance para frenar esta deriva.

La **asignación arbitraria de funciones** no permite una evaluación rigurosa de riesgos laborales, afecta gravemente a la salud mental de los trabajadores, altera la relación existente entre el trabajo realmente realizado y los salarios percibidos y contribuye a una peor organización del trabajo. El **SIP** siempre ha defendido una definición personalizada, exhaustiva

y rigurosa, puesto de trabajo a puesto de trabajo. Nos sorprende muchísimo, y nos decepciona, que ningún sindicato de los cinco que hay en las Mesas haya llevado esta propuesta en los últimos años.

El primer paso para poder avanzar en ese camino es conocer **toda la información que la Junta tiene al respecto y eso es lo que hemos pedido** a Dirección General de Función Pública. También así sabremos por qué se produce la desigualdad flagrante de que unos empleados públicos conozcan sus funciones y otros no.

Os informaremos puntualmente de la respuesta. De no recibirla, **agotaremos todas las herramientas legales** para obtenerla. Nos será de enorme utilidad que pongáis en nuestro conocimiento cualquier experiencia que hayáis tenido al respecto.

Contexto y análisis político

El gobierno del PP y Vox surgido de las elecciones de diciembre de 2023 da continuidad más radical al que ya salió de las elecciones de 2023, y desde el SIP hemos venido realizando un análisis detallado de las consecuencias que sus políticas pueden tener para los empleados públicos y los servicios públicos. Un Estado de bienestar que, tal como queda claro en las no-

ticias de la subsección del mismo nombre, está en uno de sus peores momentos desde su nacimiento. Tampoco parece que la igualdad entre sexos pase por su mejor época, desde luego como el sindicalismo, convirtiéndose el 1 de mayo en una celebración carente de contenido.

PP, Vox y nuevo Gobierno

Tal como resumimos en la noticia con que dimos cierre al análisis detallado del texto del acuerdo de investidura firmado por PP y Vox, se ciernen nubarrones sobre los empleados públicos extremeños y la Adminis-

tración en la que prestamos nuestros servicios. Ofrecemos otros contenidos relacionados con la acción de los dos gobiernos PP-Vox desde 2023.

La Junta se corrige a sí misma y se da permiso para seguir tomando decisiones relevantes en funciones

17/03/2026

En una **decisión insólita**, el Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura aprobó la semana pasada un Decreto-Ley que corregía la esencia misma de la Ley aprobada en 2015 para regular la transición entre gobiernos, propuesta por otro gobierno extremeño para evitar los abusos de los ejecutivos en funciones.

En un preámbulo de 11 páginas, cuando el decreto en sí mismo solo ocupa 2 páginas, **los redactores se encargan de justificar que los anteriores legisladores se equivocaron al impedir la total discrecionalidad de los gobernantes cuando están en funciones**. Lo llegan a decir casi literalmente: «el elenco de prohibiciones que figuran en la Ley 4/2015, de 26 de febrero, superan con creces lo que en el ámbito del Derecho comparado y de la doctrina jurisprudencial se entiende por el concepto de "despacho ordinario de asuntos públicos"».

Esta **insólita manera de enmendar la plana unos gobernantes a otros** necesita de un

largo preámbulo justificativo cuasiacadémico, que ocupa el 85% del decreto, con el único propósito de agarrarse como un clavo ardiendo al artículo 33 del Estatuto de Autonomía de la Junta de Extremadura, haciendo una **interpretación extensiva y abusiva del concepto «extraordinaria y urgente necesidad»**.

Y en eso consiste, básicamente, el conjunto de modificaciones de la ley que limitaba a los gobernantes cuando ya no tenían la legitimidad de los ciudadanos: en **añadir esa coletilla, «extraordinaria y urgente necesidad» (cuya interpretación, por supuesto, queda al arbitrio de quien gobierna)**, para desactivar por completo aquella ley de limpieza democrática que impedía los abusos de poder de los gobiernos en transición.

Ahora, aludiendo a esa «extraordinaria y urgente necesidad», **los gobiernos autonómicos en funciones podrán continuar casi como un gobierno en plenas facultades**, y, concretamente, podrán:

- Suscribir convenios con otras entidades públicas o privadas
- Aprobar expedientes de contratación
- Conceder subvenciones de forma directa sin convocatoria pública.
- Aprobar o modificar relaciones de puestos de trabajo
- Nombrar altos cargos y personal eventual, contratar personal directivo
- Conceder honores y distinciones

No es necesario describir las **consecuencias que esto tiene para los empleados públicos, cuya actividad neutral y en pro del interés general queda al albur de las necesidades políticas de los partidos**, también cuando ya no cuentan con la legitimidad democrática emanada de las urnas e incluso en situaciones de bloqueo político como la actual.



17/04/2026

Ayer jueves, a última hora de la tarde, se hizo **público el acuerdo de gobierno** que dará lugar, si todo sigue su curso esperado, a una nueva legislatura en Extremadura, a partir de la semana que viene.

PP y Vox distribuyeron un documento que, además de certificar el reparto de sillones, incluye, en sus 23 páginas, un **amplio abanico de medidas**. Muchas de ellas afectan directamente al empleo público, y tendremos que volver sobre ellas en el futuro, pero nos importa hoy lo que más llama la atención: la **sangrante discriminación de los empleados públicos de Administración General**, que son una amplia mayoría de todos los funcionarios regionales.

En la página 9 del acuerdo consta la «**equiparación salarial**» entre los trabajadores del SEPAD y SES, aunque eso sí, matizando que afectará a aquellos que «**tienen la misma categoría sanitaria**», algo que obliga a estar atentos si se producirán nuevos agravios dentro del propio SEPAD, con trabajadores de primera y de segunda. En todo caso, es este un comienzo necesario de equiparación, que sin duda merecen todos los trabajadores del SEPAD, y que **habrá que vigilar para que no se quede corto**.

En la página 20 del documento se acuerda la «**homologación salarial**» de los docentes extremeños «**a la media nacional**», con el objetivo de «**equiparar sus retribuciones**». Algo con lo que sin duda también estamos de acuerdo, aunque sin olvidar que el personal docente cuenta ya con complementos propios de los que carecen otros compañeros de la Junta, y que hace pocos meses ya se pactó una subida importante de esos complementos, para los próximos años.

¿Qué significa todo esto? Pues parece claro que para los firmantes del acuerdo, todos los demás empleados públicos, los que no pertenecen al SES, ni al SEPAD, ni son personal docente, no merecen, como se expresa en esos puntos del acuerdo, «reconocer su labor», «mejorar sus condiciones profesionales», «contribuir a la calidad del sistema», «retener y atraer el talento», «para que ganen ellos y los extremeños».

Esto es **rotundamente inaceptable**. Este acuerdo de gobierno certifica la voluntad de nuestros gobernantes de reforzar la ya existente división entre empleados públicos de primera, de segunda y tercera, comparados con otras regiones, pero también entre nosotros mismos dentro de la propia Junta de Ex-

tremadura.

Mientras tanto, y ya bien comenzada la mañana del viernes, **ninguno de los sindicatos presentes en la Mesa se ha manifestado contra este atropello**, están más entretenidos en los sorteos de tribunales, en publicar llamamientos urgentes de empleos precarios haciendo de correa de transmisión de la Junta, o en asumir sin crítica alguna el adelanto de procesos selectivos (sin fecha aún determinada) que pilla a contrapié a la inmensa mayoría de los opositores. Esto es lo que tenemos.

Es evidente que es necesario un acuerdo amplio de los empleados públicos que estamos dispuestos a luchar por nuestros derechos sin cortapisas y sin matices, para hacer frente a este nuevo desprecio de nuestra Administración, y planificar un calendario conjunto de actuaciones. El SIP hace un llamamiento a los compañeros de PEAGEX (Plataforma de Empleados de la Administración General de la Junta de Extremadura), EQUIPAGEX (Plataforma por la Equiparación Salarial en la Administración General de la Junta de Extremadura) y todos aquellos aún no organizados, a que conformemos sin dilación ese frente común.

■ Contexto y análisis político

El discurso de investidura de Guardiola certifica la discriminación funcional en la Junta

22/04/2026

Ayer martes, María Guardiola se dirigió al pueblo extremeño desde el estrado de la Asamblea, para pronunciar el **discurso de investidura** que surge del **acuerdo alcanzado entre PP y Vox**, bendecido por las direcciones regional y nacional de ambas formaciones.

Políticamente, quedó bastante clara la **carencia de autonomía de Guardiola**, que hizo suya gran parte del proyecto liderado por Santiago Abascal, al menos sobre el papel, que es más fácil que sobre la realidad. Fue lo más destacado de un texto que escondía la **carencia de proyecto** bajo una montaña de datos que poco tienen que ver con la cotidianidad extremeña, y que se situó **muy lejos de las necesidades de la clase trabajadora**.

Desde el punto de vista que más nos importa, como sindicato dedicado singularmente al empleo público y, muy especialmente, a la Adminis-

tración General de la Junta de Extremadura, fue casi completa la ausencia del tema en sus palabras. De hecho, que el texto del acuerdo con Vox tenga más implicaciones para las Administraciones Públicas de lo que desvelaron las palabras de Guardiola, nos hace pensar bastante mal: puede significar que **la agenda oculta pesa mucho más que la agenda pública**.

Lo que sí confirmó la ya casi presidenta es que **los empleados públicos de la Administración General seguirán siendo los patitos feos de la Junta de Extremadura**, ahora con un agravio agravado: los salarios de los compañeros del SEPAD se irán equiparando a los del SES, y los de los docentes, a los de los docentes de otras CCAA. Los funcionarios de Administración General, según el PP y Vox, según el acuerdo firmado y el discurso de ayer de Guardiola, no merecen tal reconocimiento.

Lo más paradójico es que, antes de emprender su carrera política, **Guardiola había trabajado precisamente para Administración General** de la Junta de Extremadura, lo cual muestra una llamativa **carencia de conciencia colectiva, empatía y respeto a su propio origen laboral**.

El SIP, como [ya anunció el pasado viernes](#), trabajará intensamente para que se produzcan sinergias entre los grupos organizados de empleados públicos que claman para que cese, **de una vez por todas, esta sangrante discriminación**. Los empleados públicos de Administración General deben equiparar sus salarios al personal docente y al personal estatutario, así como a los salarios que cobran sus homólogos en otras administraciones extremeñas y españolas.

Resumen final del pacto PP-Vox: daño al empleo público, menos Estado de bienestar y más privatización

24/07/2026

El **Sindicato Independiente Progresista (SIP)** ha venido realizando, desde la publicación del acuerdo de gobierno PP-Vox, que ha dado lugar a la actual legislatura en Extremadura, un análisis detallado y exhasutvo del texto, para poder ofrecer a los empleados públicos de la Junta de Extremadura una idea de **cómo puede afectarnos a nosotros y a los servicios públicos que gestionamos**.

Os ofrecemos el **listado de todos los artículos que hemos publicado, con fechas, breve resumen de su contenido y enlaces**, y os resumimos también los **elementos clave** que sirven para saber qué nos espera como empleados públicos al servicio de la ciudadanía extremeña:

1. Menos ingresos para la Administración, es decir, peores condiciones de trabajo y servicios públicos debilitados

2. Reducción del empleo público y progresiva privatización de los servicios públicos, incluyendo la sanidad.

3. Mayor discriminación entre empleados públicos laborales y funcionarios, y de Administración General, personal estatutario de Sanidad y personal docente de Educación.

4. Empoderamiento de las empresas frente a los sindicatos, frente a los trabajadores y frente a la Administración.

Listado de artículos:

27/04/2026 – Menos ingresos para la Administración, menos Estado de bienestar [Radiografía de un acuerdo de gobierno: Parte I](#)

06/05/2026 – Posible pérdida de empleo público, privilegios para empresas [Radiografía de un acuerdo de gobierno: Parte II](#)

21/05/2026 – Privatización de la sanidad y discriminación de empleados públicos de Administración General [Radiografía de un acuerdo de gobierno: Parte III](#)

01/06/2026 – Obsesión por menores inmigrantes en contraste con

la preocupación por los menores españoles [Radiografía de un acuerdo de gobierno: Parte IV](#)

10/06/2026 – Renuncia a 25 millones de ingresos públicos, zarpazo al Estado de bienestar [Radiografía de un acuerdo de gobierno: Parte V](#)

17/06/2026 – Oleadas de rebajas fiscales en vivienda, que deteriorarán los servicios públicos [Radiografía de un acuerdo de gobierno: Parte VI](#)

24/06/2026 – Discriminación entre Administración General y Educación [Radiografía de un acuerdo de gobierno: Parte VII](#)

01/07/2026 – Regalos fiscales sin discriminación de renta, debilitamiento del Estado de bienestar [Radiografía de un acuerdo de gobierno: Parte VIII](#)

13/07/2026 – Reducción de subvenciones a sindicatos y asociaciones empresariales, gasto «improductivo» [Radiografía de un acuerdo de gobierno: Parte IX](#)

Riesgos laborales a largo plazo del conflicto en Oriente



12/04/2026

El surcoreano Sangheon Lee, economista jefe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), publicó anteayer viernes un interesante artículo en el que alertaba de los **efectos duraderos de la crisis de Oriente Medio en el mercado laboral**.

Más allá del siempre más importante y lamentable coste en vidas humanas, la guerra emprendida por EEUU e Israel contra Irán está teniendo, y tendrá aún más en el futuro, **importantes efectos en el empleo, los ingresos y las condiciones laborales, ante lo cual resulta fundamental que las instituciones nacionales e internacionales se adelanten a los acontecimientos**.

Después de las muertes en el corazón del conflicto, la pérdida del empleo (cuyo diámetro de afectación

va mucho más allá de los espacios de contienda directa), es quizá **la consecuencia más grave que tienen este tipo de conflictos**. El tsunami **se está percibiendo ya** en los países asiáticos, a causa del aumento de los precios de la energía, pero nada indica que se vaya a quedar ahí.

Es posible que el impacto en los mercados laborales internacionales sea menos fuerte al comienzo de esta crisis, pero **si persisten los altos precios y la incertidumbre económica, sus consecuencias serán más fuertes y duraderas que en crisis anteriores**.

Los precios más altos de combustible significan precios también más elevados de alimentos, descenso de la contratación, menor inversión y caída de las remesas por parálisis de la migra-

ción. Este tipo de **acontecimientos económicos en cadena impactan especialmente en los hogares con ingresos más bajos**, ya que un pequeña pérdida de ingresos puede significar una deuda más profunda o una grave limitación en el acceso a una correcta nutrición.

A esta inercia se une que los gobiernos comienzan a entrar en situaciones de deuda elevada y limitado espacio fiscal, lo que puede hacerles caer en la tentación de justificar su inacción.

Los empleados públicos de la Junta de Extremadura no estamos exentos de estos riesgos, especialmente los que cobran salarios más bajos. Como quedaba claro en la tabla salarial de funcionarios, actualizada a 2026, que el SIP publicó aquí el viernes, **los trabaja-**

dores del Grupo E tienen un sueldo base de 686,07€ que, gracias a los complementos, se sitúa en algo más de 1.300€ antes de impuestos, en un contexto de una pérdida mínima del 20% de poder adquisitivo en los últimos veinte años. Como ya hemos reivindicado anteriormente en varias ocasiones, **la Junta de Extremadura debe revisar urgentemente estos salarios, que no son propios de un país desarrollado europeo**, y que en este momento sufren una extrema vulnerabilidad ante el escenario internacional.

Texto íntegro del artículo de Sangheon Lee: [El impacto prolongado de la crisis en Oriente Medio: Riesgos emergentes para el mundo del trabajo | International Labour Organization](#)

España y Europa

Ofrecemos aquí información sobre dos textos aprobados en los últimos meses sobre dos asuntos importantes: la evaluación de

las Políticas Públicas y el proyecto legal para hacer sostenibles los desplazamientos a los centros de trabajo.

Se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas

07/02/2026

Desde las tragedias más resonantes hasta el día a día más cotidiano para todos los empleados públicos, es público y notorio que **las Administraciones Públicas españolas necesitan una profunda auditoría**, a causa de décadas de ausencia de supervisión, inercia burocrática y dejadez política e institucional.

En 2019, el actual secretario general del SIP propuso al entonces presidente de la Junta, Guillermo Fernández Vara, la creación de un Cuerpo de Evaluadores de Políticas Públicas, como una de las grandes reformas pendientes de la Administración. Por desgracia, la propuesta no fue tomada en cuenta y la Junta de Ex-

tremadura sigue sin un organismo que se preocupe de cuestión tan fundamental.

El pasado 4 de febrero se publicó en el BOE el **Real Decreto 65/2026, de 3 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas**. Se trata, precisamente, de un intento del Gobierno de España por mejorar la institucionalización de la evaluación de las políticas públicas.

Si el intento es exitoso, y así deberíamos desearlo todos los ciudadanos y, muy especialmente, los empleados públicos, debería servir para exportarlo a las CCAA.

En la actualidad, la Junta de Extremadura, por ejemplo, no cuenta con ningún organismo dedicado a estas tareas, salvo los esfuerzos formativos al respecto de la Escuela de Administración Pública, y las iniciativas aisladas, sin respaldo jerárquico, en algunas consejerías.

El SIP estará vigilante al desarrollo de esta iniciativa en la Administración General del Estado para seguir proponiendo la constante mejora en el funcionamiento de las todas las administraciones, que conlleva la lógica mejora en las condiciones de los empleados públicos y de toda la ciudadanía.

Publicado informe del Tribunal de Cuentas de la UE sobre desplazamientos sostenibles al lugar de trabajo

08/02/2026

El pasado jueves 5 de febrero, se publicó en el **Diario Oficial de la UE (C/2026/734)** el informe especial del Tribunal de Cuentas titulado **Desplazamientos sostenibles del domicilio al lugar de trabajo en torno a las zonas urbanas. Avanzando, con la actuación local como elemento decisivo**.

En él se hacen públicos los resultados de la **auditoría** llevada a cabo en varios espacios urbanos de la UE, en relación con la **eficacia de las políticas públicas a la hora de reducir el tráfico de vehículos particulares** para realizar los desplazamientos diarios del domicilio al trabajo y del trabajo al domicilio por parte de los ciudadanos europeos. Las ciudades evaluadas fueron **tres capitales (Budapest, Lisboa y Praga)**, y

tres núcleos urbanos importantes como Katowice (Polonia), Lille (Francia) y Sevilla (España). La UE, que pone como ejemplo de cumplimiento a la localidad francesa, ha detectado importantes áreas de mejora.

El informe propone varias recomendaciones: mejorar el apoyo a los Estados miembros, la definición de un indicador más eficaz para medir datos consistentes, que la Comisión Europea controle si los planes correspondientes abarcan las zonas urbanas funcionales y proporcionar una metodología válida para medir los cambios en las emisiones de gases de efecto invernadero. **Desde 2026 y hasta 2028**, se pretende ir implementando progresivamente estas recomendaciones.

La **calidad de vida de los trabajadores**, también de los empleados públicos, tiene mucho que ver con la distancia existente del trabajo a casa, y con la posibilidad de cubrirla lo más cómodamente posible. Los sindicatos tenemos la obligación de velar por la mejora de estas condiciones por encima de cualquier otra consideración, priorizando que todos los trabajadores, en la medida de lo posible, puedan acudir al trabajo caminando; cuando no sea posible, la calidad de vida pasa porque exista un **transporte público amplio, barato y eficaz, así como otras iniciativas que permitan dejar el vehículo particular a un lado**, reduciendo costes y emisiones.

[Enlace al informe completo.](#)

Estado de bienestar

El deterioro de la sanidad extremeña es algo que ve cualquier ciudadano de la región desde hace algunos años, y aquí damos algunas claves; lo mismo, o más, ocurre en el ámbito sociosanitario, y particularmente en

lo que corresponde a la dependencia. Tampoco el futuro de los jóvenes es para nada halagüeño. No es extraño que Extremadura lidere las quejas ante el Defensor del Pueblo.

El 90% de las madres trabajadoras aseguran que carecen por completo de tiempo libre

14/02/2026



El I Barómetro sobre la Conciliación de las Madres Profesionales, publicado por el proyecto Mamis Digitales, revela lo lejos que todavía se encuentran las condiciones laborales de alcanzar la igualdad.

El 78% de las madres españolas aseguran que están sobrecargadas, también el 78% han perdido una buena oportunidad laboral por motivos de conciliación, más del 50% presentan problemas de salud mental y nada menos que el 47% tuvo que cambiar de empleo por la crianza.

No es un secreto para nadie que la legislación laboral, en todos los sectores, sigue teniendo por delante el importante reto de conciliar realmente, no solo sobre el papel, la vida personal y familiar con la vida laboral.

En España hay 22.463.300 madres que trabajan. A pesar de que le-

galmente padres y madres ya tienen igualados los permisos de maternidad y paternidad, la realidad es que **son ellas las que se continúan haciendo cargo mayoritariamente de la crianza y de las tareas domésticas**. El estudio La cuenta de los cuidados (Oxfam), ofrece un dato claro: el 5,6% de los padres se responsabiliza habitualmente, frente al 37,1% de las madres. De las madres entrevistadas por Mamis Digitales (entre 25 y 65 años), **una gran parte dedica más de cuatro horas diarias a los hijos**. El 90% aseguran que **no tienen tiempo libre**.

Es evidente que los poderes públicos tienen aún mucho trabajo por delante para que las circunstancias laborales de hombres y mujeres sean real y efectivamente iguales. En todos los sectores laborales debería ser así, y se debería dar ejemplo comenzando por las trabajadoras de las Administraciones Públicas.

8.211 extremeños dependientes esperan resoluciones administrativas

21/02/2026

Uno de los principales males que aqueja a la Junta de Extremadura es la **falta de personal**, muy especialmente en servicios tan sensibles como los que gestiona el SEPAD.

Desde que entró en vigor toda la legislación pensada para las personas dependientes, allá por 2007, **las Administraciones Públicas españolas no han sido capaces aún de ponerse al día en sus obligaciones con la ciudadanía**. En un caso, además, de especial urgencia, pues muchas de las personas afectadas necesitan imperiosamente los recursos y se encuentran en encrucijadas vitales delicadas.

Al cierre de 2025, había en Extremadura 3.373 personas pendientes de resolución de grado y 4.838 beneficiarios con derecho a prestación a la espera de la aprobación de su Programa Individual de Atención.

Es evidente que esto solo puede suceder por la crónica falta de personal, de recursos y de procedimientos adecuados en la Junta de Extremadura, que no solo afecta muy negativamente a los empleados públicos, sino que cada vez se percibirá más hasta qué punto afecta directamente a la ciudadanía.

El sistema sanitario extremeño se sigue deteriorando

21/03/2026

La Secretaría General de Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud, dependiente de la Subdirección General de Información Sanitaria (Ministerio de Sanidad), ha publicado, como hace anualmente, el **Barómetro Sanitario**, correspondiente al año pasado.

Los datos que arroja son muy preocupantes, tanto en el ámbito nacional como, muy especialmente, en Extremadura.

La valoración general del sistema es la peor en una década, y está ya cerca de la barrera del 50%, pues solo el 51,6% de los españoles lo considera correcto; concretamente, solo el 13% cree que funciona «bastante bien». La satisfacción personal es también la más baja desde 2015, superando por poco el 6 (6,02). Un 69,8% de los españoles tuvieron que esperar más de un día para tener cita en atención primaria; de hecho, el tiempo medio de espera (9,15 días) es más del doble que en 2018. Lo mismo ocurre en deriva-

ción a atención hospitalaria, donde el tiempo de espera por encima de los tres meses (38,9% de los usuarios), es más de 16 puntos superior al de 2015. Tampoco es bien valorada la coordinación entre servicios, pues casi el 50% la considera regular, mala o muy mala.

Los datos extremeños son alarmantes en muchos valores. Por ejemplo, somos la cuarta región donde peor se valoran las consultas de atención primaria (6,12), solo por debajo de Andalucía, Ceuta y Melilla; también estamos por debajo de la media en valoración de consultas hospitalarias (5,57), adelantando solo a cinco CCAA; lo mismo ocurre en la valoración del ingreso en hospitales (6,74), con la quinta peor valoración del país; también en la valoración de las urgencias telefónicas (6,99), quinta por la cola.

Especialmente preocupante es que Extremadura sea, solo por detrás de Ceuta y Melilla, la región donde menos se confía en la sanidad pública que en la privada, por de-

bajo del 50%. Y aún peor parece que los extremeños creen que su sistema es peor que el de los demás: en los servicios que ofrece (29,6%), en los medios técnicos disponibles (35,7%) y en cómo está organizado (27,9%), en los tres casos solo por detrás de Ceuta y Melilla. Un 42,6% considera que está peor financiada que las demás, solo por detrás de Melilla.

Los datos generales muestran una **progresiva decadencia sanitaria** en nuestro país, y **los datos extremeños ofrecen una desagradable sensación para los que vivimos aquí: nos sentimos tan abandonados como los ciudadanos españoles que viven en el norte de África.** Como ya he denunciado el SIP en numerosas ocasiones respecto al sistema sociosanitario, **la falta de financiación y personal es acuciante:** es imposible mantener un sistema tan exigente sin el dinero suficiente y sin los profesionales necesarios.

Informe completo: [Informe Barómetro Sanitario 2025](#)

Las administraciones extremeñas, líderes en el aumento porcentual de quejas al Defensor del Pueblo durante 2025

29/03/2026

El pasado martes 24 se registró en las Cortes el **informe anual del Defensor del Pueblo**, representado por Ángel Gabilondo, con datos que colocan a **Extremadura como la región donde más se han incrementado las denuncias** respecto al año pasado, un **32%**, muy por encima del 20% de Galicia, que es la siguiente con mayor incremento, y un tercio más que en el total del país, donde se ha aumentado un 11%.

Las tres causas manejadas por Gabilondo, que explicarían el incremento nacional, son el incremento del desasosiego social, el aumento de la confianza en las instituciones y la ayuda de la inteligencia artificial para elaborar las quejas. Aunque las tres son, desde luego, muy razonables, no parece que, dadas las encuestas en que se ve la progresiva desafección de la ciudadanía por las instituciones, sea la segunda la que más pese.

El SIP considera que, tal como también se evidenció en el resultado electoral del pasado 21D, **existe en Extremadura un fuerte incremento del descontento social, una efervescencia de la información sobre cómo la ciudadanía puede defender sus derechos, un crecimiento de las organizaciones que se dedican a asesorar a los particulares en esta materia, una mayor publicidad de los recursos que to-**

dos tenemos para elevar quejas y reclamaciones y, en fin, una tendencia a una mayor implicación, aunque sea a nivel individual, para hacerse oír ante las instituciones.

De todas las quejas presentadas a nivel nacional, más de un 30% se acumularon contra la Administración de Justicia, la Seguridad Social y el empleo, asuntos migratorios y política social. Un 3,4% también se referían a servicios públicos y servicios esenciales. **El porcentaje es aún mayor en Función Pública y empleo público, un 4,8% del total, 1.750 quejas en todo el país.**

El SIP augura un **crecimiento rápido** de esta vía de recurso ante la **indefensión** generada por las Administraciones Públicas, **algo que se vive también a diario por los empleados públicos de la región extremeña**, y particularmente en la Junta de Extremadura. **Seguiremos recomendando el uso del Defensor del Pueblo** para que los trabajadores defiendan sus derechos, y **nosotros mismos haremos un uso incrementado** de esta herramienta legal.

Es bueno recordar que **Extremadura es una de las 8 CCAA que no han desarrollado una figura del defensor del pueblo propia.**

Continúa el entusiasmo privatizador de la Junta de Extremadura

03/04/2026

El pasado 23 de marzo, los empleados públicos de la Escuela Superior de Arte Dramático de Extremadura (ESAD) se enteraron por la prensa de que cambiaba su ubicación laboral; también los alumnos, tanto los matriculados como los que pretendían hacerlo para el próximo curso. Con destino final incierto, provisionalmente se tendrán que adecuar a las condiciones del Edificio Valhondo, que no reúne las características necesarias para albergar el funcionamiento de la escuela.

La razón es que la Junta de Extremadura cederá, por 50 años, y por la generosa cantidad de 0€, el Palacio Luisa de Carvajal, actual sede de la ESAD, para que se instale una entidad privada del sector de los seguros: Mapfre. La aseguradora albergará allí una sede de su Fundación, para la que también ha logrado que el obispado le ceda la iglesia de la Preciosa Sangre, y el Ayuntamiento todos los locales comerciales de la plaza. Toda la Plaza de San Jorge estará ya privatizada cuando desembarque Mapfre, a excep-

ción de la Filmoteca de Extremadura, sobre cuyo futuro el SIP realizará en breve una consulta oficial, ya que parece poco creíble que la Fundación Mapfre ocupe todo el edificio excepto la planta baja, donde se sitúa la Filmoteca.

A pesar de que existen en Extremadura abundantes empleados públicos expertos en la gestión de estaciones de ITV, la Junta de Extremadura ha decidido también recientemente conceder una nueva adjudicación privada, en este caso a la empresa Dekra, que debería comenzar a operar a partir del lunes 6 de abril, utilizando las mismas instalaciones que ya empleaba otra empresa privada, Itevebasa. Se trata de algo solo provisional, pues el contrato exige mayores capacidades a la empresa, que de momento no tendrá por qué ofrecer. El contrato para Dekra es por 30 años y el 30% del territorio extremeño.

Las ITV son un gran negocio, porque en los últimos treinta años las inspecciones se han

multiplicado por 5, con casi 800.000 al año desde 2024. A pesar de que estos servicios se idearon como parte de la oferta pública, en la actualidad la Junta ya solo ofrece el 32% del total, habiendo convertido el 78% restante en un lucrativo negocio privado.

Uno de los puntos del programa sindical del SIP es la desprivatización de los servicios que deben ser públicos. La privatización, además de suponer una transferencia de rentas del Estado a empresas privadas, significa menos empleo, de peor calidad, peor remunerado y más precario, además de servicios orientados a la rentabilidad, a pesar de que tienen entre sus manos algo tan serio como la seguridad vial. Son ya muchas las décadas que la Junta de Extremadura lleva privatizando todo tipo de servicios, y si los trabajadores, de mano de la ciudadanía, no logramos poner pie en pared, el deterioro de todos los servicios (que ya es palpable en educación y sanidad, por ejemplo), será imparable y difícilmente reversible.

La privatización de la sanidad extremeña

29/03/2026

La prolongación de las listas de espera, la tardanza en atender urgencias más allá de las cuatro horas o en dar citas de medicina de familia por encima de los diez días, son solo algunos ejemplos de medidas deliberadas de la Junta de Extremadura para empujar a los extremeños a la contratación de seguros médicos privados.

Esta estrategia tiene como consecuencia el engorde de las empresas privadas que ofrecen servicios de salud y el progresivo deterioro de los servicios públicos, en lo que es un círculo vicioso, una bola de nieve que significa la desaparición de la sanidad pública a largo plazo.

La patronal de las aseguradoras privadas, Unespa, ha distribuido unos datos terribles: 176.568 extremeños pagan cada mes para cuidar de su salud, es decir, un 17% del total de la región. En 2011 apenas se superaban las 117.000, habiendo llegado a su máximo en 2024. Eso quiere decir que se ha pasado del 10% al 17%, camino del doble.

La Administración ha conseguido que se socave la confianza de los extremeños en uno de los

sectores que más valoraba: la sanidad pública. Las cifras van camino de converger con la cifra nacional, que llega ya casi a uno de cada tres ciudadanos (26%). Extremadura era la región donde más se confiaba en la sanidad pública, pero ahora ya es la cuarta.

En el SES, en diciembre de 2025, los extremeños tenían que esperar 135 días para una intervención quirúrgica, y 112 días para una consulta externa de médico especialista. La media de espera en atención primaria, en toda España, son nueve días. Estos son los datos que empujan a los usuarios a huir a la sanidad privada.

Teniendo en cuenta que esto ocurre por la falta de inversión en personal, en planificación y en recursos materiales, es fácil concluir, que esa falta de inversión está suponiendo el aumento de ingresos en empresas privadas de la salud. Es decir: el dinero de los ciudadanos ha dejado de usarse para sostener el Estado de bienestar y ahora sirve para engordar a la empresa privada. No es casual, es producto de la ideología y los intereses económicos de los dirigentes políticos.

■ Contexto y análisis político

Los jóvenes que trabajan pierden posiciones respecto a los pensionistas

02/05/2026

El informe *Evolución de la Riqueza de las Familias en España (2002-2022); Niveles, Composición y Fractura Generacional* (Instituto Santalucía, Fedea y Universidad de Alcalá) muestra cómo ha cambiado el patrimonio de los hogares en veinte años. Utilizando los datos de la Encuesta Financiera de las Familias (EFF) (Banco de España), muestra cómo se ha ampliado la brecha generacional, y eso sin tener en cuenta el sostenido crecimiento del precio de la vivienda desde 2022 hasta hoy.

Los mayores de 65 años (la in-

mensa mayoría ya pensionistas) han recuperado los niveles de renta previos a la crisis financiera de 2008, mientras que los hogares de los más jóvenes (menores de 35 años), se han mantenido rezagados. La brecha patrimonial ha pasado de 100.833€ en 2002 a 342.445€ en 2022, con un incremento del 340%.

La concentración de la riqueza en los hogares con más edad ha pasado del 8,3% al 18,3%, más del doble, al tiempo que los trabajadores de menos de 35 años no han dejado de ver cómo dis-

minuía, del 8,2% al 2,1%, nada menos que la cuarta parte.

Los jóvenes que tienen vivienda en propiedad ahora no pasan del 40%, respecto al 65% de 2008, mientras los mayores de 65 años se mantienen por encima del 90%.

Estos datos son de una **gravedad extraordinaria**, porque, entre otras cosas, demuestran que **el trabajo ya no sirve ni siquiera para sostener el poder adquisitivo**, lo que coloca en el horizonte una **crisis social sin precedentes**, en el caso de que las instituciones no tomen cartas en el asunto.

El drama laboral de los jóvenes

24/05/2026

El Ministerio de Economía, Comercio y Empresa publica periódicamente la revista de investigación *Información Comercial Española (ICE)*, donde se publicó el pasado mes de marzo el artículo *El déficit de la vivienda de emancipación: cuantificación y caracterización de la demanda joven de vivienda (2014-2024)*, de los técnicos comerciales y economistas del Estado Diego Cagigas Castro e Iker Beraza Pérez.

Las dos conclusiones más preocupantes del estudio son: **la tasa de emancipación (jóvenes que pueden vivir independientemente de sus padres) ha bajado al 31%, el mínimo histórico; y tener trabajo ya no garantiza poder convertir los ingresos en capacidad de emancipación.**

Estos dos datos demuestran a las claras el **engaño parcial que suponen los datos macroeconómicos**, que parecen querer decirnos que en España hay más riqueza que nunca y más empleo que nunca. Datos que aisladamente pueden ser ciertos, pero que, si no se contextualizan, **no ayudan a describir la difícil realidad que viven en España decenas de miles de familias.**

Nada menos que **436.000 trabajadores se encuentran atrapados** en empleos que no les permiten emanciparse. Los jóvenes entre 16 y 34 años, que son en España nada menos que diez millones (la quinta parte de la población) **podían emanciparse al 45% en 2008, casi 11 puntos más que ahora.** Algo tiene que ver la **precariedad en el empleo**, pues no se trata tanto de tener un trabajo sino de que ese trabajo sea de calidad: **solo el 54% de los jóvenes tiene un trabajo fijo a tiempo completo, por el 67% que lo tenía en 2014.**

De hecho, mientras que **en 2016 el 43% de los jóvenes emancipados vivían en una vivienda en propiedad hipotecada, hoy ese porcentaje solo alcanza el 27%.** En la actualidad, es casi imposible conseguir una financiación del 100% de la hipoteca, y la entrada que los bancos exigen supone muchos años de salario completo, lo que imposibilita salir de la casa



familiar hasta muy entrada la edad adulta, **cercenando las posibilidades de construir un proyecto vital a medio y largo plazo.**

El estudio cuantifica exactamente en **6.147 los jóvenes extremeños que se encuentran en esta situación**, casi el doble, por ejemplo, que en Aragón, a pesar de que esta región tiene casi un 30% más de habitantes que Extremadura. En nuestra región **la única posibilidad de lograr ese empleo estable a tiempo completo es la función pública donde, hasta los recientes procesos de estabilización, se habían mantenido niveles de precariedad y temporalidad entre el 20% y el 30%.**

El trabajo de investigación de ICE apunta a las decisiones de las instituciones públicas y financieras como responsables de esta situación.

Para leer el informe completo: [Vista de El déficit de vivienda de emancipación: cuantificación y caracterización de la demanda joven de vivienda \(2014-2024\)](#)

No hay igualdad entre sexos: Extremadura sigue con una brecha salarial del 18,2%

08/03/2026

El **Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA)** publicó anteayer un **informe titulado «Brecha salarial, suelo pegajoso y techo de cristal»**, que desvela que la tan ansiada igualdad entre hombres y mujeres ni siquiera alcanza todavía al mercado laboral.

El informe le pone una cifra a la desigualdad: **5.156€ menos al año para las mujeres**, que se elevan a 10.017€ para las personas mayores de 65 años. La brecha ha aumentado respecto a 2023. De media, las mujeres necesitarían ganar un 23,2% más

para igualar el salario masculino.

Estos datos traen una buena y una mala noticia para Extremadura. La mala es que persiste una brecha salarial del 18,2%. La buena, que solo Canarias ofrece resultados mejores, por debajo de la media nacional.

Sin embargo, el **Índice Sintético de la Desigualdad de Género (ISDG)** alcanzó en Extremadura los **75,7 puntos sobre 100 en 2024**, por debajo de la media nacional de 75,1 puntos, siendo la salud y el empleo los ámbitos donde mayor alejamiento existe

respecto a la igualdad plena.

Para el SIP, la situación es muy preocupante porque **las inercias sociales reaccionarias que existen hoy en la sociedad española ponen en riesgo avances tan lentos y frágiles como los que reflejan estos datos**. Decisiones institucionales equivocadas o marcadas por sesgos ideológicos conservadores pueden devolver al pasado unos datos que han ido avanzando en Extremadura en el último lustro pero que aún se encuentran lejos de los objetivos.

[El informe completo](#)

Sindicalismo

El sentido del 1 de mayo

30/04/2026

La **decadencia** en la celebración del 1 de mayo como **Día internacional de los Trabajadores** es un símbolo más de los problemas que existen en el actual sistema social y político para mantener vivas las reivindicaciones de la clase trabajadora y la gran necesidad de ampliar nuestros derechos.

Su **origen** se encuentra en el Congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional (París, 1889). Es un homenaje a los llamados «mártires de Chicago», ocho trabajadores anarquistas represaliados (cinco de ellos ejecutados tras ser condenados a muerte), a raíz de las protestas iniciadas el 1 de mayo de 1886 para reivindicar la jornada laboral de ocho horas.

La **comparación entre la lucha sindical de entonces y el conformismo actual resulta sencillamente vergonzante**, con su sola enunciación.

Progresivamente, el día 1 de mayo se ha convertido básicamente en una jornada festiva, y **hemos llegado a ver cómo los sindicatos mayoritarios y nacionales han dedicado sus declaraciones en este día tan señalado, a pronunciarse en favor de los Gobiernos de turno**. Exactamente lo contrario para lo que fue creado.

El sentido del 1 de mayo es **reivindicativo y de denuncia**. Y cualquier otro tipo de celebración resulta sencillamente inaceptable. La única alternativa a los sindicatos mayoritarios, cómplices con los dirigentes institucionales, viene siendo convertir la jornada en una suerte de convivencia o ex-



cursión, en ocasiones incluso con visitas a centros de ocio, parques de atracciones, comidas y **otros eventos que recuerdan más a actividades escolares que a gritos adultos contra las agresiones laborales que sufrimos en nuestro país**.

Como tantas cosas, la celebración del 1 de mayo **necesita una renovación**. Esta es la razón por la que el SIP viene rechazando participar en ninguna de las propuestas que se vienen realizando por parte de los sindicatos mayoritarios y nacionales. Desde este 1 de mayo, **vamos a trabajar en una propuesta novedosa de cara a 2027**, que recupere el sentido original de la jornada, que sirva para poner encima de la mesa la situación de la problemática laboral actual, y que ayude en algo a la clase trabajadora.

Protección de derechos y avances sindicales

El sindicalismo debe actuar en dos niveles: la protección a ultranza de los derechos existentes y el avance en las mejoras laborales. En el primer nivel no hay negociación posible: solo combate en todos los terrenos, incluido (y principalmente) en el jurídico. En el segundo nivel operan la innovación de las ideas, la unidad sindical y la estrategia

social, política y sindical. Por desgracia, los sindicatos nacionales y mayoritarios se han dejado empujar por las instituciones a negociar los derechos ya existentes. Por eso el SIP le da tanta importancia a todas aquellas conquistas que tienen que ver con las batallas ganadas por los trabajadores en un escenario tan hostil y degradado.

Interinos y temporales

Temporales e interinos siguen ganando batallas judiciales

03/02/2026

Hace ya un lustro que la UE obligó al Estado español a consolidar el puesto de trabajo de casi un millón de empleados públicos interinos y temporales, cesando así en el **fraude de ley** con que las Administraciones Públicas españolas les habían condenado a la precariedad durante años o décadas. Aquella exigencia fue una de las condiciones necesarias para que España recibiera los fondos públicos Next Generation. Por desgracia, ningún Gobierno desde que comenzó la democracia, y tampoco el sistema judicial, habían tomado cartas en el asunto hasta 2020. Tampoco podemos olvidar la **pasividad y negligencia de los sindicatos mayoritarios**.

Como el SIP ha mantenido siempre, el hecho de que el Estado español esperara a que la UE viniera a solucionar nuestros problemas ha supuesto y va a seguir suponiendo un larguísimo reguero de conflictos administrativos y jurisdiccionales. No solo porque todos los interinos abusados tienen ahora la posibilidad de solicitar una indemnización por daños y perjuicios que el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) vería con buenos ojos, sino también porque todos los temporales e interinos que no han podido estabilizar podrán también intentar hacerlo vía judicial.

Uno de los gabinetes jurídicos especializados en la materia en



España, **Araúz de Robles**, informó el pasado 27 de enero de que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) dictó sentencia de fecha 21 de enero de 2026, en la que confirmaba que el cese de un trabajador temporal de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid era un despido improcedente; de esta manera, ratificaba una sentencia anterior, que condenaba a la Administración regional a **readmitir al trabajador, abonarle los salarios de tramitación e indemnizarle con 52.000€**.

Desde el SIP hemos animado siempre a que todos los empleados públicos que hayan estado en fraude de ley, según estableció la UE, luchen por sus derechos hasta el final. Por un lado, los ya estabilizados,

deberían **denunciar para exigir una indemnización por daños y perjuicios**, que tiene posibilidades ciertas de prosperar ante el TJUE; por otro lado, **los que no han logrado estabilizar, deberían intentarlo por vía judicial**.

Este es el resultado de una nefasta gestión de las Administraciones Públicas y el sistema judicial español, en ambos casos todavía demasiado anclados a procedimientos predemocráticos. Los trabajadores deben saber que, tanto en el ámbito laboral como en el del derecho administrativo, la UE está mucho más avanzada que España, y que, ante sus tribunales, se pueden ganar batallas que se pierden en nuestro país. La única condición es ponerlo en manos de los sindicatos y los abogados adecuados.

Despido improcedente en Cáceres de una empleada pública que no superó proceso de estabilización

18/02/2026

Una trabajadora del SEXPE indefinida no fija se presentó el año pasado al proceso de estabilización pero no lo superó. La trabajadora denunció acogiéndose a una sentencia previa del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (TSJEX), en un caso similar, y que fue favorable a otra trabajadora indefinida no fija. Doctrina también alineada con la del Tribunal Supremo (sentencias de 28/03/2017 y 24/06/2019). Todo ello, a su vez, precedente de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que deja claro que debe haber sanciones efectivas para el abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas europeas.

La primera semana de febrero se supo que el Juzgado de lo Social número 1 de Cáceres declaró improcedente el despido de la trabajadora del SEXPE,

estimando íntegramente la demanda llevada a cabo con el respaldo jurídico de CNT. Una vez más, un sindicato minoritario consigue un éxito para los trabajadores que se sienten abandonados por los sindicatos mayoritarios.

Lo que significa la sentencia es que no se ajusta a derecho el cese de una relación laboral indefinida no fija por la cobertura de la plaza por personal funcionario. Solo se podría extinguir mediante su cobertura por personal laboral o mediante la amortización de la plaza.

Ahora la Junta de Extremadura tiene dos posibilidades: readmitir a la trabajadora (pagándole salarios de tramitación y manteniéndola las mismas condiciones) o el abono de una indemnización de 51.912,01€.

Histórica sentencia de la UE contra las Administraciones españolas y a favor de interinos y temporales

15/04/2026

El **SIP** ha sido el **único sindicato de la Junta de Extremadura que ha venido manteniendo el mismo criterio** sobre este tema desde que hace años se comenzó a pronunciar el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE): **el problema de los interinos y temporales no se solucionaría con ninguna ley española ni tenía sentido lanzar a los compañeros a los tribunales a perder dinero**, porque el derecho europeo pondría una solución de punto final. **Así se lo expusimos personalmente a Abel Bautista, consejero de presidencia**, en reunión del 13 de mayo de 2024, pero su respuesta fue seguir dándole una patada al balón hacia adelante.

Pero ayer, 14 de abril de 2026, **llegó la sentencia Obadal** (asunto C-418/24, Obadal), del TJUE, para poner en su sitio a las Administraciones y jueces de

nuestro país, a cuenta de las necesarias sanciones que deben imponerse por el abuso de temporalidad durante décadas, incumpliendo Directiva 1999/70/CE.

Una sentencia que deja claro que ninguno de los atajos establecidos por las leyes españoles y nuestros jueces son de recibo como sanción por el incumplimiento de la directiva y el abuso de temporalidad. Ni las indemnizaciones limitadas como las que propone la Ley 20/2021, ni la conversión de contratos temporales a indefinidos no fijos (que siguen siendo temporales), ni tampoco los procesos de estabilización, que podrían declararse nulos. Ninguna de estas medidas puede considerarse sancionadora según las exigencias de la Directiva 1999/70/CE. **Todo sindicato que os haya aceptado algo de esto como punto final no era**

competente o bien os ha mentado.

Esto significa, según la sentencia Obadal, que **solo cabe la transformación automática en fijos de todos los contratos temporales, además de tener que indemnizar a todos los trabajadores declarados en abuso de temporalidad.**

¿Y ahora qué? ¿Qué responsabilidad asumirán las Administraciones que han provocado una situación que va a costar miles de millones de euros al erario público? ¿Y a todos los sindicatos nacionales y mayoritarios que han estado en contra de esto, qué hacer con ellos? ¿Quién va a asumir algo?

El **SIP** tiene muy claro lo que cada trabajador debe hacer para defender sus derechos en esta situación. Nos ponemos a vuestra disposición para lograrlo juntos.

El Tribunal Supremo agacha la cabeza por primera vez ante el TJUE en el caso de interinos y temporales

14/05/2026

Ayer miércoles se hizo pública la **sentencia 475/2026 del pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), de unificación de doctrina, de fecha 11/05/2026**, que recoge ya las consecuencias de la [histórica sentencia Obadal \(C-418/24\), de 14/04/2026, que el SIP explicó en su momento](#).

Esta sentencia del TS supone el **primer reconocimiento contundente de toda la doctrina emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)**: se contempla la fijeza automática como sanción a las Administraciones por abuso de temporalidad (aunque no en todos los casos) y se consolida la idea de que todos los interinos y temporales, incluidos los estabilizados, tienen derecho a importantes indemnizaciones por abuso de temporalidad.

La sentencia es un **nuevo paso adelante en el destino de éxito de las pretensiones de interinos y temporales** que viene marcando el TJUE desde hace ya varios años. Además, **el único punto que queda en el aire (la fijeza automática de todos los interinos en abuso) es cuestionada con mucha contundencia por el voto particular del magistrado D. Rafael Antonio López Parada.**

Lo primero que debe quedar claro: el TS **reconoce implícitamente que ni las instituciones españolas, ni los sindicatos mayoritarios ni los tribunales españoles llevaban razón**. Y sí la llevaban los interinos y temporales, y los abogados que les defendieron ante el TJUE: **había derecho a indemnización** (por el simple hecho del abuso, no solo por despido) y **la fijeza automática sí puede contemplarse como sanción** a la Administración por dicho abuso.

El importante tema de las indemnizaciones parece ya zanjado con esta sentencia del TS. Por un lado, **todos los interinos**

tienen derecho a una indemnización por el simple hecho de haber sufrido abuso de temporalidad, aunque hayan logrado plaza en los recientes procesos de estabilización; siguiendo el *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)*, esa indemnización se cuantificaría con un mínimo de 3.000€-10.000€ por cada tres años de abuso. Por otro lado, se consolida la idea de **otra indemnización para los que no hayan superado los procesos selectivos de estabilización**.

El único asunto que queda en el aire (el único del que se hacen eco la mayoría de los titulares de los medios de comunicación) es la posibilidad de fijeza automática para todos. En este sentido, hay que tener en cuenta dos aspectos. El primero es que **esta sentencia del TS es provisional**, ya que aún debe pronunciarse el TJUE en varios asuntos pendientes relacionados con la materia, también está prevista la intervención de la Comisión Europea, y, tal como que queda implícito en la propia sentencia del TS, quedan importantes modificaciones legales por parte del poder legislativo español. El segundo aspecto a tener en cuenta es el **tajante voto particular de la sentencia del TS (López Parada)**, con afirmaciones como que «el reconocimiento de indemnizaciones es insuficiente como alternativa a la fijeza», que interinos y temporales ya fueron contratados «tras una selección» (es decir, no vulnerando el principio constitucional de igualdad y sí respetando los requisitos de mérito y capacidad), de manera que **«no existe obstáculo al reconocimiento de la fijeza»**. Este voto particular apunta directamente a la principal contradicción de esta sentencia del TS, y es que la fijeza

automática puede aplicarse a unos casos sí y a otros no, en contra, precisamente, del principio constitucional de igualdad; esta carencia fragiliza la eficacia de esta sentencia ante los futuros pronunciamientos de la Comisión Europea y del TJUE.

A todo esto hay que añadir que **la sentencia del TS parece desconocer el principio jurídico de efecto directo del derecho de la UE** sobre los tribunales nacionales, que entró en vigor en 1963 con el caso 26/62 *Van Gend en Loos*, estableciendo que las personas físicas de todos los estados miembros pueden invocar la aplicación directa del derecho comunitario. En este caso, de las sentencias del TJUE que respaldan las pretensiones de los empleados públicos interinos y temporales.

El TS, **obligado a aceptar la mayor parte de la doctrina del TJUE**, parece haber querido **mantener su bandera de que los interinos y temporales en abuso no pueden ser fijos automáticamente, una bandera más corporativa de los tribunales españoles que lógica jurídicamente**. Son varias las razones técnicas para desmontarla, en las que ya están trabajando los diferentes abogados especializados, a la espera de decisiones del poder legislativo español y de las instituciones comunitarias, que sin duda acabarán por tumbar la resistencia del TS a aplicar adecuadamente el derecho de la UE.

Todos los caminos que se van abriendo en este asunto los comenzó a dejar claros el SIP, con nuestro comunicado del 27/05/2021, hace cinco años ya. Varios de nuestros afiliados han comenzado ya procesos de reclamación abocados al éxito y estamos disponibles para aconsejar a todos los que quieran formar parte del **SIP, en la línea que ya hicimos pública hace unos días**.

Tenemos derecho a cuatro días por «permiso climático»

05/02/2026

Desde el pasado 28 de enero, miles de ciudadanos extremeños y, por tanto, también los empleados públicos, han recibido en su teléfono móvil algún mensaje de la Red de Alerta Nacional, con información procedente de Protección Civil, avisando de fenómenos atmosféricos adversos, pidiendo que se evitasen desplazamientos innecesarios y que permaneciésemos en el interior de nuestro domicilio. Esos mensajes terminaban así: «¡No ponga su vida en riesgo!».

Sin embargo, la mayoría de los trabajadores de la Junta de Extremadura, recibieron órdenes de sus superiores de acudir a su puesto de trabajo, incluso bajo amenazas y coacciones, jugando así con la vida de los empleados públicos innecesariamente, e incumpliendo flagrantemente la legislación vigente.

En el SIP siempre tenemos que repartir la indignación a partes iguales entre los irresponsables dirigentes de la Junta y los ineficientes sindicatos representados en la Mesa (CSIF, UGT, CCOO, SGTEX, USO), que han sido **incapaces de obligar a la Junta a una negociación colectiva para actualizar los permisos de los empleados públicos** según mandata el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

Esta normativa entró en vigor nada menos que el 29/11/2024, hace casi quince meses, y

establecía, en su disposición final segunda, la modificación del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo una letra g) al artículo 37.3., que incluía **un nuevo permiso para todos los trabajadores de España, de hasta cuatro días**, para ausentarse del trabajo «como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes», y también «cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso», riesgo que, lógicamente, solo puede evaluar el trabajador.

La irresponsabilidad de la Mesa de Negociación (es decir, de Junta y sindicatos representados), tiene a los empleados públicos sin la transposición del nuevo Estatuto de los Trabajadores a la normativa que nos es propia, **en una región como Extremadura, con claro riesgo de fenómenos meteorológicos adversos**, como viene quedando claro con la lluvia y el viento que hemos sufrido ya en varias jornadas, durante la última semana, y que vamos a seguir experimentando.

A pesar de ello, **el Estatuto de los Trabajadores, funciona, tanto por analogía como, sobre todo, por derecho supletorio** ante las lagunas que pueda haber en la protección de derechos laborales fundamentales, e incluso de la propia vida.

Por tanto, huelga pedir un protocolo, como han hecho algunos de los sindicatos de la Mesa. **No es necesario ningún protocolo para cumplir la ley.**

Los empleados públicos de la Junta de Extremadura tenemos derecho al permiso de cuatro días que establece el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores, y nadie nos lo puede negar.

Todos aquellos responsables que hayan negado, estén negando o nieguen en el futuro el ejercicio de este derecho, no solo cometen una irregularidad sino, eventualmente, un delito.

Desde el SIP, rogamos encarecidamente a los empleados públicos que **no pongan en peligro sus vidas ante ningún tipo de emergencia climática o fenómeno climatológico adverso, y no se dejen amedrentar por órdenes injustas ni por el desconocimiento, la mala praxis o la mala fe** de los responsables de la Junta de Extremadura.

En los próximos días, desde nuestro sindicato **enviaremos a Dirección General de Función Pública una propuesta de contingencia** para aplicar mientras nuestra normativa de permisos no recoja este nuevo derecho.

Por el momento, tengamos todos claro que tenemos derecho a ese permiso, que ningún funcionario ni político nos puede obligar a poner en riesgo nuestra vida y que, **ante un conflicto, os recomendamos que os pongáis en contacto con nosotros, y, si no es posible por la urgencia, que obtengáis pruebas de lo que está ocurriendo y que lo reflejéis por escrito, para poder hacer uso del derecho y elevar la denuncia correspondiente.**

Vacaciones y asuntos particulares no pueden imponerse

17/01/2026

Haciéndonos eco del **creciente malestar del personal no docente** que trabaja en la Consejería de Educación y Formación Profesional, el pasado martes, el SIP envió una carta a la Secretaría General de dicha consejería, para trasladarle que la **legislación española** y muchas sentencias judiciales recientes, **impiden asignar vacaciones, asuntos propios y demás permisos, de forma unilateral**, por parte del empleador.

Dicha consejería **no está negociando**, de manera que llegue a estos trabajadores, el disfrute de los periodos

vacacionales, y está incumpliendo la obligación establecida por el **Decreto 149/2013**, de fijar un **calendario público** al respecto.

En dicha carta, les exhortamos a que impulsen procesos negociadores legitimados ante los trabajadores, a que cumplan todos los extremos de la ley a efectos del establecimiento de calendarios laborales, y a que sean transparentes en todo el proceso. También les solicitamos una reunión para tratar estos temas y una especificación por escrito de los criterios que se están siguiendo.



El Tribunal Supremo unifica doctrina favorable a los trabajadores sobre días libres por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares, afines y convivientes

09/04/2026

El pasado 12 de marzo, el Tribunal Supremo (TS) comunicó **sentencia 275/2026 que unifica doctrina sobre la interpretación del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores**, a raíz de la modificación llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

El TS resolvía, así, un recurso de casación interpuesto por una empresa ante una **denuncia sindical que había prosperado en segunda instancia, en el Tribunal Superior de Justicia de Aragón (TSJA)**. La empresa pretendía vincular los cinco días de permiso por hospitalización de familiar, persona afín o conviviente a la justificación del ingreso de dicha persona, y el Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza le había dado la razón.

Sin embargo, recurrido ante la Sala de lo Social del TSJA, ésta revocó la sentencia de primera

instancia, el 27 de septiembre de 2024, en sentencia 713/2024, incluso a pesar de que el Ministerio Fiscal respaldaba a la empresa.

Interpuesto recurso de casación, el TS, en **sentencia que unifica doctrina, deja dicho que la interpretación del artículo 37.3.b) no condiciona la duración del permiso al tiempo efectivo de hospitalización**.

Esta decisión judicial establece cómo debe interpretarse dicho artículo del Estatuto de los Trabajadores, norma básica que jerárquicamente se sitúa por encima de todos los convenios, también del V Convenio Colectivo que regula la relación de los empleados públicos laborales con la Junta de Extremadura. Por extensión jurídica, **no podría dejar de aplicarse a los funcionarios** en las mismas circunstancias.

Desde el **SIP** tenemos claro cómo habría que defender estas situaciones si la Junta de Extremadura se negara a aplicar la nueva doctrina del TS: **«disfrutar de cinco días de permiso retribuido en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella»**.

Os animamos a que exijáis vuestro derechos y os pongáis en contacto con nosotros si no se respeta.

Nuevas conquistas

Se acerca el fin del abuso de las «necesidades del servicio» y la falta de preaviso en condiciones laborales

12/03/2026

El 16 de febrero de 2024, la Mesa del Congreso de los Diputados adoptó acuerdo sobre *Proyecto de ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.*

Esta normativa, según su propia exposición de motivos, «introduce una **nueva visión de los derechos y garantías laborales** en nuestros sistema productivo y de relaciones laborales», suponiendo «**cambios culturales** en la forma de entender los derechos y obligaciones de ambas partes de la relación laboral».

El derecho a la información sobre el marco de las relaciones laborales se modifica, **consolidándose cualitativamente**, como «**derecho de transparencia**», profundizando en un concepto que ya está transformando la relación entre la ciudadanía y las Administraciones Públicas. La norma refuerza «la necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa respecto de sus condiciones de trabajo esenciales, información que debe facilitarse a su debido tiempo y por escrito de una forma fácil acceso».

Esta exigencia impacta en **un nuevo concepto con capacidad revolucionaria** sobre las condiciones laborales: **el derecho a la previsibilidad** de

las condiciones de trabajo. Esto significa que el trabajador deberá conocer a la firma del contrato, y con suficiente antelación en caso de modificaciones, de las condiciones exactas de su desempeño. Este derecho se basa en la idea del «control de su propio tiempo» por parte del trabajador, removiendo obstáculos para la «conciliación de la vida laboral y familiar».

Aunque el Proyecto de ley explicita en su título solo la modificación del Estatuto de los Trabajadores, el apartado II de la exposición de motivos, **alude específicamente al Estatuto Básico del Empleado Público**, y la necesidad de que se adapte a la nueva normativa, lo que abre un amplio abanico de presión sindical para que las Administraciones cesen en abusos actuales, como **la arbitrariedad en el uso del concepto «necesidades de servicio», la falta de preaviso en la modificación de la jornada, la carencia de concesión o negación de permisos con la antelación adecuada, y otras muchas malas prácticas** que impactan negativamente en la conciliación de la vida familiar y laboral de miles de empleados públicos.

Además, se introduce en el Estatuto de los Trabajadores una nueva disposición adicional vigesimonovena, en relación con el empleo en paralelo y transición a otras formas de empleo, que **afecta directamente al personal laboral del sector público, que tendrá efectos de flexibilización sobre la incompatibilidad** para desempeñar otros empleos simultáneamente.

Estamos ante una normativa futura, respaldada por la UE, es decir por el Tribunal Superior de Justicia de la UE (TJUE) que, adecuadamente interpretada por la fuerza negociadora de los empleados públicos, **puede servir para lograr un salto cualitativo muy importante en la mejora de la calidad de vida** de decenas de miles de trabajadores que ahora sufren el abuso de poder, por ejemplo, en la Junta de Extremadura.

El SIP es el primer sindicato en Extremadura que comunica públicamente esta gran posibilidad de avance para los empleados públicos, y que ya cuenta con una propuesta en firme para su aplicación al ámbito en el que trabajamos.

El Proyecto de ley fue presentado el 09/02/2024 y, avogado en el pleno del Congreso el 21/03/2024, votado a favor por el 98,51% del voto emitido, 94,57% del pleno. En la actualidad se está trabajando en la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Pronto será una realidad legislativa.

Texto completo del Proyecto de ley: [121/000008 Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva \(UE\) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea](#)

■ Protección de derechos y avances sindicales

La Junta sigue aceptando nuevos derechos a golpe de sentencias judiciales o recursos

04/04/2026

Se sabía desde la última reunión de la Junta con los sindicatos, pero se ha mantenido mutismo absoluto porque **a nadie le interesaba contarle: varios recursos al concurso de traslados convocado el pasado 19 de diciembre han alertado a la Junta sobre la posible judicialización del proceso por, una vez más, vulnerar la normativa europea.**

La Directiva 1999/70/CE, que lleva vigente nada menos que 27 años, fue ya la responsable de que las administraciones públicas españolas se vieran obligadas a cesar en su abuso de temporalidad, poniendo en marcha un proceso de estabilización que ha hecho fijos a millones de funcionarios que llevaban como interinos años o décadas. Si no, España no habría recibido los fondos *Next Generation* que se implantaron durante la pandemia.

Es la misma Directiva que han invocado varios participantes en el concurso de traslados que

pretendía no tener en cuenta los méritos logrados bajo contratos temporales. Y **la Junta ha tenido que volver a agachar la cabeza, a pesar del manoteo impotente de CSIF y UGT, dos de esos sindicatos que hace ya mucho tiempo representan más a los empleadores que a los empleados.**

La realidad es que todos, sindicatos nacionales y mayoritarios, y las administraciones públicas, **llevan casi 30 años infringiendo flagrantemente la legalidad europea,** y ahora llegan los revolcones nacionales e internacionales. Seguirán llegando, en forma de juicios perdidos e indemnizaciones que pagaremos entre todos. **¿Para cuándo la asunción de responsabilidades personales por la rebelión ante el derecho administrativo de la UE, que está obligando al español a salir de posfranquismo?**

Procesos selectivos

Sentencia clave del Tribunal Supremo sobre aplicación de sentencias en procesos selectivos

12/02/2026

En el ámbito de un proceso selectivo para la policía local, un aspirante no superó el proceso y no recurrió ni resolución de calificaciones ni nombramientos, pero otro aspirante sí lo hizo, recibiendo una sentencia estimatoria firme. Se apreciaron irregularidades relevantes en una de las pruebas, así como ausencia de criterios y baremos conocidos.

Aunque el aspirante que no había recurrido sufrió el

rechazo de su denuncia en primera instancia (Melilla) y por parte del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el Tribunal Supremo estimó el recurso y, en STS 92/2026 (Sala de lo Contencioso), de fecha 19/01/2026, dejó claro que no es preciso haber recurrido las resoluciones finalizadoras de los procesos selectivos para solicitar la extensión de los efectos de una sentencia firme que hubiera reconocido una

situación jurídica individualizada a otro aspirante en ese mismo proceso selectivo.

Esta resolución judicial refuerza el papel del artículo 110 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, como instrumento de garantía en el acceso al empleo público bajo los principios de coherencia, igualdad y seguridad jurídica.

Salarios y funciones

Realizar funciones superiores consolida nivel y carrera profesional

18/03/2026

Como bien sabemos los trabajadores de la Junta de Extremadura, **es muy habitual que las Administraciones nos obliguen, tácita o explícitamente, a realizar funciones que no nos corresponden.** Funciones que, normalmente, son superiores a la categoría que ocupamos, con lo cual la Junta se ahorra no solo la convocatoria de una nueva plaza, sino el hecho de que esa plaza tenga un salario superior.

Una inspectora de Trabajo y Seguridad Social llevó hasta el Supremo el hecho de que fue destinada a Inspección Provincial de Trabajo, haciendo labores de nivel superior de inspección, cobrando por una categoría inferior. La sentencia reconoce que debe cobrar lo mismo que los inspectores de nivel superior desde su toma de posesión, incluyendo todos los complementos y los intereses correspondientes.

■ Protección de derechos y avances sindicales

Esta sentencia consolida una doctrina por la que queda claro el respaldo a los trabajadores cuando existe una identidad sustancial entre las funciones y responsabilidades desempeñadas en puestos de distinto nivel. O, dicho de otra manera: **el trabajo real prima sobre la clasificación formal** de la plaza ocupada.

La gran novedad de esta última sentencia es que, **por añadidura, el Tribunal Supremo no solo condena al pago de las diferencias salariales, intereses incluidos, sino que también deja claro que el trabajo realizado debe reflejarse en la carrera**

profesional, contando el periodo en el que se hayan llevado a cabo las funciones de mayor nivel. Esto tendría también, lógicamente, los efectos salariales correspondientes.

Desde el SIP hemos denunciado siempre el permanente abuso de las Administraciones, también de la Junta de Extremadura, en la asignación funcional superior a la categoría de muchos trabajadores. **Es lamentable que tengamos que ganar estas disputas en los juzgados, con el correspondiente dispendio de dinero público. Celebramos esta nueva victoria de una trabajadora**, que es una victoria de todos, ante el Tribunal Supremo.

Derechos sindicales

Otra victoria judicial en el avance de los derechos sindicales

01/02/2026

El pasado 29 de enero se hizo pública Sentencia del Tribunal Supremo, STS 1196/2025, de 29 de septiembre de 2025, por la que el alto tribunal desestimaba el recurso de casación presentado por la Abogacía del Estado contra la sentencia 317/2022, de 10 de marzo, dictada por la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que, a su vez, estimaba el recurso contencioso-administrativo del Sindicato Profesional de la Policía ante el silencio administrativo tras solicitar el Catálogo de Puestos de Trabajo de la Policía Nacional.

La sentencia del Supremo establece que la información

solicitada carece de datos identificativos de los empleados públicos, siendo esta la excusa de la Administración para restringir el acceso; el Catálogo se limita a la expresión del número de vacantes en cada plantilla, de puestos ocupados por adscripción provisional o por comisión de servicio, con fechas de nombramientos y prórrogas.

Estamos ante un nuevo ejemplo de la escasa modernización de la Administración española, que sigue anclada en la idea franquista de falta de transparencia, oposición a la rendición de cuentas y ausencia de vocación de servicio público a la ciudadanía. Por el contrario, parece que se sigue pensando que

una cosa es la Administración y otra la ciudadanía, como si no fuéramos todos los que sustentamos con nuestros impuestos el entramado institucional.

Las continuas victorias judiciales de los sindicatos frente a la Administración muestran que el derecho administrativo español, también considerablemente anclado en el pasado, y muy lejano de los estándares europeos, afortunadamente, se está desarrollando más deprisa que la mentalidad de la clase política y los altos cargos de la Administración.

Los tribunales siguen amparando derechos sindicales vulnerados por empresas y administraciones

26/02/2026

En **sentencia 32/2026 de 15 de enero de este año**, la sección Primera de la cuarta Sala de lo Social del **Tribunal Supremo** ha confirmado la sentencia de la Audiencia Nacional, que condenaba a Decathlon SA a una multa de 3.000€ por temeridad en contestación a la demanda, y una **indemnización a CCOO de 30.000€ por daños y perjuicios**.

La Audiencia Nacional había constatado que la empresa negó al sindicato el empleo de medios telemáticos, no le proporcionaba la información que requería, prescindía de los tableros sindicales y no facilitaba el crédito sindical.

El Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación de la empresa y la condenó a abonar las costas de 1.500€. El alto tribunal confirmó la **vulneración del derecho a la libertad sindical**,

la violación de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y la infracción de derechos fundamentales.

Es importante subrayar la **insistencia de los tribunales en la defensa de los derechos fundamentales y la libertad sindical**, y la resistencia de empresas y administraciones a respetar incluso las sentencias judiciales.

Eso es lo que lleva sufriendo el SIP desde hace tres años, incluyendo este tipo de vulneraciones (negativa al crédito sindical, al uso de medios telemáticos y a los locales que nos corresponden), por lo que logramos que el **Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (TSJEX)** condenara a la Junta en una sentencia que se niega a cumplir, a pesar de que hace ya quince días que expiró el plazo para ello.

SIP - SEPAD

Uno de los principales impulsos para nosotros durante los últimos meses ha sido la creciente demanda de atención por parte de los empleados públicos del Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD). Es evidente que son algunos de los trabajadores

de la Junta de Extremadura que sufren peores condiciones y que, por tanto, necesitan más apoyo. Nos hemos hecho cargo, y las noticias que recopilamos aquí muestran nuestro grado de implicación durante los últimos seis meses.

El SIP focalizará parte de su atención en el SEPAD

23/01/2026

La creación en mayo de 2024 de la Plataforma "Residencias Públicas de Extremadura", a cargo de trabajadores y usuarios de las residencias de mayores de la región, fue un síntoma, en la superficie, del malestar existente sobre estos centros.

Algo parecido a lo que viene ocurriendo con los centros de menores, que no han sabido actualizarse a la realidad cambiante de los nuevos jóvenes, y donde las condiciones de trabajo hace tiempo que son inaceptables; esto último tuvo como consecuencia trágica el asesinato de Belén Cortés en un piso con menores tutelados en marzo de 2025, lo que dio lugar a la creación del Grupo de Acción Social y Sindical donde, desde entonces, decena y media de entidades concertamos voluntades para mejorar estos servicios sociales y dignificar el entorno laboral de las empleadas públicas.

La competencia de todos estos centros residenciales, de mayores y de menores, recae en el SEPAD que, desde hace un tiempo, viene siendo el centro directivo donde más crece el malestar entre los trabajadores, por la grave carencia de personal, el deterioro en la prestación de los servicios que eso supone, el estrés y la carga física adicionales para el personal que realiza su trabajo, la decadencia de los espacios



donde se desarrollan estos servicios y un largo etcétera de problemas asociados a la privatización, la desinversión y la escasa atención de la Junta de Extremadura a sus empleados.

El SIP ha intentado entender el mensaje colectivo que nos iba llegando de los empleados públicos, y ha decidido abrir un espacio de especial dedicación dentro del sindicato al conjunto de servicios centralizados en el SEPAD.

Por un lado, en el nuevo Comité Ejecutivo que se nombrará el próximo día 30 de enero, se introducirá por primera vez una vocalía para dar voz a este colectivo. Por

otra parte, contamos ya con un perfil de Facebook (Sip Sepad) donde focalizamos nuestra atención en las reivindicaciones de sus trabajadores. Pronto tomaremos nuevas decisiones en esta misma dirección.

Algunos de nuestros afiliados más combativos trabajan en el SEPAD, y eso es siempre útil para entender de primera mano los problemas que se viven a diario en esos centros, y un acicate para que todo el sindicato concentre energías en hacer todo lo posible para ayudar a que su situación se visualice, llegue a los despachos donde se toman decisiones, y se emprenda el camino de las soluciones que tanto ansían y necesitan.

SEPAD: Soluciones coyunturales para problemas estructurales

16/04/2026

El pasado viernes 10 de abril, la Junta de Extremadura lanzó un llamamiento urgente a través de los medios de comunicación y de los sindicatos que les sirven de correa de transmisión: se trataba de captar en un tiempo récord más de doscientos profesionales sanitarios para **trabajos precarios** durante unos pocos meses, producto de la **falta de planificación** y del completo abandono de las políticas de recursos humanos en el SEPAD.

El **SIP** lleva denunciándolo años: **carencia de oferta de empleo público, privatización encubierta de los servicios sociosanitarios, desinversión brutal, dejadez absoluta en la reposición de plantillas y abandono del mantenimiento de los centros de trabajo.**

Las consecuencias son muchas: desde **problemas de salud y seguridad** como sufrieron en varios centros el pasado otoño, hasta momentos críticos de **carencia de personal** que hay que cubrir, como es el caso, de manera «urgente» y por procesos «extraordinarios».

En este caso, y centrados sobre todo en el **grave problema para cubrir las vacantes de enfermería**, acudiendo **nada menos que a una bolsa de empleo creada en 2021 para los problemas generados por la pandemia de COVID**. Bolsas, por cierto, todo hay que decirlo, que **carecen absolutamente de**

El SIP solicita a los responsables del SEPAD que mantengan condiciones laborales más favorables y consolidadas

16/04/2026

El pasado domingo, el **Sindicato Independiente Progresista (SIP)** envió solicitudes a la secretaria general de la Consejería de Salud y Atención a la Dependencia, a la directora gerente del Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD), a la gerente territorial del SEPAD en Cáceres, al área de Personal de la Gerencia Territorial en Cáceres, y a la responsable del Centro Sociosanitario de Plasencia.

El objetivo es que reviertan su intención de imponer a monitoras y monitores de terapia ocupacional del centro el horario partido en verano, algo que se lleva sin hacer varias décadas, y que pretendería retomarse este año **sin una justificación contundente y sin atenerse a los procedimientos** que establecen las leyes.

De hecho, por el tiempo transcurrido desde su implantación, **la jornada continuada en verano es una condición ventajosa y consolidada**, de manera que su retirada debe ser considerada una **modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, lo que requiere del cumplimiento de un determinado procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Hemos recordado también a todos los responsables que el **incremento de las altas temperaturas durante los últimos veranos debe ser tenido en**

transparencia en su gestión, en un grave problema de selección de personal, con implicaciones legales; las bolsas son un ejemplo más de lo que debería ser extraordinario y se ha convertido en cotidiano por la negativa a crear nuevas plazas.

Estando completamente en desacuerdo con esta metodología de planificar el trabajo, con la aplicación de fórmulas de coyuntura para problemas que son estructurales, y con atajos sin las suficientes garantías legales, **ofrecemos aquí la información para los interesados** (aunque, según la Junta, mágicamente en tres días se han cubierto ya el 80% de las plazas):

- Cumplimentar este formulario: modelo-solicitud-bolsa-ats-due-sepad-1776155734
- Enviarlo por correo a listaespera.ats.sanidad@salud-juntaex.es
- Añadir al correo copia digital de la titulación o del pago de las tasas

El **SIP** continuará trabajando para lograr que los serios problemas que se han cronificado en el SEPAD se solucionen con medidas radicales a largo plazo, no con parches que precarizan el empleo y los servicios a la ciudadanía.

cuenta a la hora de establecer los horarios, y también que toda la legislación (europea, nacional, autonómica) viene apostando hace tiempo por la mejora en la **conciliación de la vida laboral y personal**.

Para el SIP, es muy difícil de entender la puesta en marcha de una medida inédita en el centro, ajena a los procedimientos legales, en contra de la voluntad de los trabajadores, perjudicial para los usuarios y que, además, supone un mayor coste para la Administración en concepto del pago de los complementos de jornada partida. Y así se lo hemos hecho saber a todos los responsables implicados.

Es fundamental que los trabajadores conozcan sus derechos a la hora de enfrentarse a estas situaciones. Como mínimo, **para los empleados públicos laborales es esencial manejar el V Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores**, y para los empleados públicos funcionarios, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y el **Decreto 149/2013 de jornada, horarios, permisos y vacaciones**.

El **SIP** lucha en todas las instancias legales por el mantenimiento de las condiciones más favorables y consolidadas de todos los trabajadores, en este caso de la jornada continuada estival de este equipo de trabajo del Centro Sociosanitario de Plasencia.



Las infraestructuras públicas se caen a pedazos

09/02/2026

El pasado viernes 6 de febrero, la Junta de Extremadura decidió cerrar la lavandería del Hospital Virgen del Puerto de Plasencia, después de que una trabajadora sufriera el atrapamiento de una de sus manos por el mal funcionamiento de una calandra, la máquina que plancha y dobla la lencería del centro. La Consejería de Salud y Servicios Sociales reconoció que **la máquina tiene 30 años de antigüedad, y experimentó un fallo en su sistema**. No es lo único que sucede en el hospital placentino, pues también se **desprendió una cubierta del tejado** a causa del viento, y aparecieron goteras y charcos, elevando el riesgo laboral por electricidad y crecimiento de microorganismos. Se une a largos veranos sin aire acondicionado o la carencia de vestuario para el personal.

Al día siguiente, pudimos ver fotografías del IES Universidad Laboral de Cáceres con mantas por los suelos para tratar de absorber el agua que manaba profusamente de las goteras que se han convertido en paisaje del centro. Hablamos de un edificio singular, que fue reconocido el año pasado como paradigma de la arquitectura moderna, y que, sumando todas sus actividades docentes y residenciales, **acoge a**

más de 1.500 personas. El centro, que data de 1967, **nunca ha emprendido una reforma de la cubierta, en más de medio siglo**, contando aún con un tejado de cobre con numerosos desperfectos que afectan incluso a las aulas, donde cada vez resulta más difícil impartir clase. Aunque desde 2020, con el Gobierno anterior, se aprobó la sustitución de las cubiertas, con un presupuesto de más de dos millones de euros, seis años después aún no se han comenzado las obras.

A finales del mes de enero, el SIP tuvo conocimiento directo de que en el Centro Residencial Nuestra Señora de las Cruces (Don Benito), trabajadores y usuarios **tienen que mojarse los pies para trasladarse por dependencias totalmente inundadas**, debido a las graves deficiencias que también provocan **goteras en pasillos, salones y habitaciones**; del mismo modo, tuvimos noticia de que los usuarios **no pueden, en pleno invierno, asearse con agua plenamente caliente**, teniendo que conformarse con agua templada limitada, y debiendo esperar a que vuelva a calentarse, lo que obliga a hacer turnos de ducha que, por otro lado, nunca termina por ser del todo confortable. Además, **en el módulo educacional no hay**

calefacción desde hace aproximadamente una década. Todo esto ocurre apenas tres meses después de finalizada una reforma supuestamente integral con un coste superior a los dos millones de euros.

Estos tres ejemplos son solo **la punta del iceberg del estado de las infraestructuras de la Junta de Extremadura**, que, en muchos casos, está obligando a los empleados públicos a **correr riesgos sanitarios y laborales graves e innecesarios**. Son el síntoma de la **falta de inversión** suficiente por parte de la Administración, de la **despreocupación** por el bienestar de ciudadanos, usuarios y trabajadores, de la **falta de control de las obras adjudicadas a empresas privadas** y, en fin, de una absoluta **carencia de planificación a largo plazo** que siempre obliga a los responsables de la Junta a **tapar agujeros tarde, mal y nunca**, sin posibilidad alguna de abordar los planes de mejora que necesitan la inmensa mayoría de instalaciones. Es **fácil imaginar cómo se encuentran otros centros, si espacios sociosanitarios y educativos tan relevantes como los tres citados sufren este gravísimo deterioro**.

El SIP ha exigido por escrito a la Junta medidas urgentes para paliar las altas temperaturas en los centros del SEPAD

22/06/2026

Ayer domingo, ante lo que nos parece una urgencia, dadas las altísimas temperaturas que se están alcanzando en Extremadura antes de iniciarse el verano (primera ola de calor oficial), remitimos sendas cartas a la consejera de Salud y Atención a la Dependencia, Sara García Espada, y a la directora gerente del Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD), Estrella Ángeles Martínez Lavado.

En ellas, les informamos del malestar entre usuarios y trabajadores de los centros residenciales por una realidad que es fácilmente objetivable en datos, midiendo la temperatura que se soporta en los centros. Tenemos pruebas gráficas de más de 30 grados en la sala de ejercicios del Club de Ancianos Alonso de Mendoza (Don Benito), en torno a las 16:00h. del sábado 20 de junio; todas las mediciones en este centro, en distintos espacios, superan los 27 grados establecidos como límite en el Anexo III, 3.a.) del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Es un tema muy grave. Les hemos exigido que se tomen medidas urgentes para paliar esta situación que pone en riesgo la salud de los trabajadores y, aún en mayor medida, de los mayores residentes. Se trata de una situación que se repite año tras año.

También les hemos solicitado información detallada del estado de las inversiones anunciadas para la instalación y mejora de los sistemas de climatización en los centros residenciales dependientes del SEPAD.

Según sucesivos anuncios, compromisos y promesas, la Residencia Asistida (Cáceres) recibiría 486.583€ para la sustitución de las instalaciones de vapor y la adecuación de los sistemas de ventilación, climatización y electricidad. En la Residencia Cervantes (Cáceres) se destinarían 85.000€ para mejorar la climatización, la instalación eléctrica, la megafonía y un bucle magnético. El Centro Residencial Felipe Trigo (Villanueva de la Serena), contaría con una inversión de 2,8 millones para su reforma integral y dotarlo por primera vez de un sistema de climatización completo. Queremos conocer qué ocurre con la nueva máquina de aire acondicionado instalada en el Club de Ancianos Alonso de Mendoza (Don Benito): según la información de la que disponemos, la inversión realizada asciende a 360.000€ y, transcurridos más de 12 días desde su instalación, el equipo continúa sin ponerse en funcionamiento.

A estas actuaciones anunciadas se suma la preocupación existente en la Residencia de Mayores San Francisco (Villanueva de la Serena), donde no hay climatización ni se la espera. Desde el SIP nos preguntamos: ¿para cuándo el aire acondicionado? A día de hoy no se aprecia ninguna actuación que permita garantizar unas condiciones adecuadas para afrontar las altas temperaturas que ya se están registrando.

Mientras tanto, residentes y trabajadoras continúan soportando temperaturas asfixiantes y sudando la gota gorda en unas instalaciones que deberían estar preparadas para proteger tanto a quienes viven en ellas como a quienes desempeñan su labor profesional

cada día. Resulta inevitable plantear una reflexión. ¿Podrían los responsables del SEPAD o la propia presidenta de la Junta de Extremadura, María Guardiola, desempeñar su trabajo durante una ola de calor en despachos sin aire acondicionado? Si esa situación no sería aceptable para quienes dirigen la Administración, tampoco debería serlo para nuestros mayores ni para los profesionales que los atienden diariamente.

Desde el SIP defendemos que la dignidad, la salud y el bienestar de los usuarios y de las trabajadoras deben estar por encima de cualquier cargo político, anuncio o promesa pendiente de ejecución. Los centros residenciales no pueden seguir esperando mientras las temperaturas aumentan y las soluciones no llegan.

Esperamos que, al contrario de lo que suele ser costumbre, la Junta de Extremadura conteste a nuestras solicitudes e informe con transparencia sobre el grado de ejecución de las inversiones anunciadas, los plazos previstos para su finalización y las medidas urgentes que se van a adoptar para garantizar unas condiciones dignas y seguras en todos los centros residenciales. Los mayores no pueden seguir esperando. Las trabajadoras no pueden continuar desarrollando su labor en condiciones inadecuadas cada vez que llega el verano. Es hora de que las inversiones comprometidas se traduzcan en realidades y no en anuncios.

¿Qué hacen a este respecto los sindicatos de las mesas de negociación, CSIF, UGT, CCOO, SGTEx y USO, que cuentan con decenas de liberados sindicales y millones de presupuesto?

El SIP insta a la intervención urgente de Prevención de Riesgos Laborales en el SEPAD por las altas temperaturas

29/06/2026

El pasado domingo 21 de junio, y tras las quejas de trabajadores de varios centros del SEPAD, [el SIP solicitó por carta, a la consejera de Salud y Atención a la Dependencia y a la directora gerente del SEPAD, la toma de medidas urgentes](#) para aliviar las altas temperaturas en los centros residenciales, así como un informe sobre el grado de ejecución de las intervenciones comprometidas en materia de climatización.

Pasada una semana, ni directora gerente ni consejera han respondido, y tampoco se han solucionado los problemas, habiendo registrado el pasado miércoles 24 de junio hasta 34 grados en algunas habitaciones de la Residencia San Francisco de Villanueva de la Serena.

Ayer domingo, enviamos nueva carta al director general de Función Pública, como máximo

responsable de Prevención de Riesgos Laborales, recordándole que se han superado los cuatro días sin respuesta que el Estatuto de los Trabajadores establece como plazo para acudir a las autoridades si no se toman decisiones sobre incidencias notificadas que puedan provocar problemas de salud graves entre los trabajadores. Le recordamos que la semana entrante se prevén temperaturas de hasta 42 grados en Extremadura, en la peor ola de calor de los últimos años.

La comunicación que realizamos ayer es previa al escalado a Inspección de Trabajo, si la Junta de Extremadura no satisface las dos solicitudes que hemos elevado a las principales autoridades de las dos consejerías responsables en la materia.

Una vez más, es lamentable comprobar cómo se incumple

íntegramente el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura, a pesar de su amplio desarrollo durante veinte páginas, que prevén la existencia de Servicios de Prevención, Coordinación de la Prevención, múltiples dirigentes responsables en la materia, Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud. **Todo un ejemplo de decorado cartón-piedra en el que han jugado y juegan un pasivo papel protagonista los sindicatos mayoritarios y nacionales.**

El SIP llegará hasta el final en la lucha por la salud y la seguridad de los empleados públicos, al igual que en todas las materias en que la voluntad de la Junta de Extremadura parece muy alejada de los intereses de los trabajadores.

Salarios y funciones

Técnicos en Cuidados de Enfermería denuncian humillaciones por imposición de funciones ajenas

29/06/2026

Ayer martes se supo que el **Sindicato de Auxiliares de Enfermería (USAE)** ha denunciado los **comportamientos autoritarios en la gerencia del área de salud de Cáceres** con los Técnicos en Cuidados de Enfermería, al obligarles a realizar funciones que no forman parte de sus competencias.

Se refieren, en este caso, concretamente, a la limpieza de mandiles plomados como parte de los equipos de protección individual destinados a proteger contra la radiación al personal que trabaja en el área quirúrgica, así como la apertura masiva de lancetas (las agujas pequeñas para realizar punciones indoloras).

En el primer caso, se alude al Real Decreto 773/1997, donde se encomienda a cada trabajador que cuide adecuadamente su equipo de protección individual, sin que haya otro empleado público que deba hacerlo por él. En el segundo caso, es el personal de enfermería el encargado de manipular las lancetas.

Esta exigencia de funciones ajenas, que es uno de los vicios más habituales entre el personal directivo de la Junta de Extremadura en todos

los servicios y ante todas las categorías profesionales, como denuncia USAE, **degrada la categoría profesional del colectivo que defienden**, exponiendo a los profesionales a **riesgos innecesarios**, y trasladándoles un **mensaje servil sobre sus funciones**.

El SIP está en contacto con multitud de trabajadores que o bien realizan funciones superiores a las de su categoría (que, por supuesto, no son remuneradas), o bien tienen menos derechos que otros profesionales por el hecho de tener funciones distintas en el mismo centro. Es lo que ocurre con el **personal no docente en centros docentes**, con los **auxiliares administrativos respecto a los administrativos**, y con otros puestos específicos en servicios técnicos. Nuestro compromiso ha estado siempre con la estricta igualdad de condiciones entre empleados públicos, con una aplicación rigurosa de las funciones que cada cual tiene encomendadas, y con la erradicación de las malas prácticas y de los abusos laborales. Estamos a disposición de todos aquellos empleados públicos que se encuentren en estas situaciones o que necesiten un espacio sindical seguro donde organizarse.

Incendio en la residencia La Granadilla, última incidencia en el SEPAD

22/02/2026

Hace solo unos días que [el SIP denunció](#) el mal estado de las infraestructuras de las instalaciones del SEPAD, así como la mejorable organización de sus servicios. Goteras, inundaciones, ausencia de material, espacios viejos y deteriorados, y un largo etcétera que impide que usuarios y trabajadores disfruten de la seguridad mínima exigible.

En la tarde de hoy domingo, se ha declarado un aparatoso incendio en la residencia La Granadilla, situada en la Avenida José Miguel Sánchez Hueso, en la zona La Paz-Valdepasillas de Badajoz, que ha obligado a atender a casi medio centenar de personas, y a hospitalizar a una decena.

Es curioso que en las noticias de la mayoría de los medios extremeños se haya omitido que se trata de una residencia pública, dependiente de la Junta de Extremadura, y que en 2022 y 2023 los familiares denunciaron dejadez total y abandono (robos, ausencia de peluquería, deterioro general de las instalaciones), y que el mes pasado se solicitó más personal por sobrecarga, y por riesgo para la salud y calidad asistencial.

Es absolutamente crucial que se sepan cuanto antes las causas del incendio, pues llueve sobre mojado en torno a la falta de seguridad de los empleados públicos de la Junta de Extremadura, y muy especialmente en el ámbito de responsabilidades del SEPAD.

Nuevas agresiones en un centro de menores gestionado por la Junta de Extremadura

27/02/2026

Cinco vigilantes heridos de diversa consideración acudieron la noche del pasado martes al Hospital Universitario de Badajoz, tras el peligroso conflicto que se produjo entre dos menores y el equipo de seguridad del centro Marcelo Nessi.

Todo comenzó cuando un grupo de doce menores se encontraba en el patio y uno de ellos comenzó a mostrarse excesivamente agresivo. Los vigilantes de seguridad tuvieron que aplicar técnicas de contención, pero eso hizo que un segundo interno incrementara su agresividad. Uno de los agresores golpeó a un vigilante con un walkie-talkie caído, y el conflicto escaló hasta tal punto que se temió un motín, y se decidió avisar a la Policía Nacional.

Heridas en la muñeca, inflamación en el rostro y una lesión en el hombro son las tres consecuencias más destacadas de una agresión que pudo acabar mucho peor.

El 19 de enero de 2024, en reunión con el director general de Función Pública, el SIP advirtió de la gravedad de lo que estaba ocurriendo en este tipo de centros, desde todos los puntos de vista, singularmente en cuanto a la seguridad de los trabajadores. Nos remitió a los responsables de la consejería correspondiente. El 1 de abril pedimos, por carta, una reunión a dichos responsables. Volvimos a poner de manifiesto el problema en la reunión con el consejero de Presidencia el 13 de mayo de 2024. El 5 de junio se nos contestó desde la consejería responsable a nuestra carta del 1 de abril, pero se nos respondió que todo estaba bien,



sin darnos una fecha para poder hablar del tema. El 9 de marzo de 2025 fue asesinada María Belén Cortes en un piso de menores tutelados.

La Junta de Extremadura no quiere hacerse consciente de que la problemática actual no se soluciona con medidas cosméticas o de corto recorrido, sino con cambios estructurales en la gestión y el tratamiento del personal afectado. Algunas medidas nuevas, como por ejemplo, los nuevos chalecos obligatorios para los vigilantes, son, de hecho, contraproducentes, según ellos mismos manifiestan.

El SIP seguirá peleando en todos los ámbitos, desde el administrativo hasta el judicial, pasando por la acción colectiva de los grupos ya existentes, para que, de una vez por todas, los empleados públicos y de empresas privadas que trabajan en estas condiciones, dejen de jugarse la vida cada día.

Permisos

El SIP requiere a los dirigentes del SEPAD para que confirmen permisos al menos con 72 horas de antelación

25/02/2026

Uno de los muchos abusos a los que están sometidos los trabajadores del SEPAD, en la Junta de Extremadura, es la **inaceptable premura con la que conocen si tienen concedidos o no los permisos** que solicitan. Aunque la conciliación de la vida familiar y laboral está claramente protegida por la ley, los empleados públicos del SEPAD, en ocasiones, conocen con pocas horas de antelación, si podrán disfrutar el día siguiente libre.

En el día de ayer, el SIP envió carta a la gerente de la entidad, así como a las dos gerentes territoriales y los departamentos de personal del SEPAD en ambas provincias, requiriéndoles para que cumplan la legalidad y se comprometan a conceder o denegar permisos, al menos, con 72 horas de antelación.

Tal como les hemos comunicado a los responsables del SEPAD en estas cinco cartas, seguir como hasta ahora no solo **vulnera la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**, al dificultar la conciliación en unos servicios claramente feminizados, sino también

la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (principio de celeridad), la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y la Constitución Española (principio de buena administración) y tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Código Civil (principio de buena fe).

Como hemos hecho en otros procedimientos (la Junta ha sido condenada por vulneración de derechos fundamentales, al restringir la libertad sindical del SIP), **vamos a seguir adelante hasta el final**, hasta que se reconozcan y practiquen todos los derechos laborales de los empleados públicos y cesen los abusos de poder de los responsables de la Junta de Extremadura.

Una vez más, no podemos estar más que **profundamente decepcionados porque, tras años de dominio de sindicatos mayoritarios y con cinco de ellos (CSIF, UGT, CCOO, SGTEEX y USO) (¡cinco!) en la Mesa de Negociación, con decenas de liberados y millones de presupuesto, sigamos todavía teniendo que pelear por cuestiones tan básicas.**

Movilizaciones

Reivindicaciones de personal sociosanitario extremeño en el 1 de mayo

01/05/2026

Se supo ayer que los **Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE) de la Residencia Los Pinos (Plasencia) han comunicado a la gerencia del SEPAD que la situación laboral y, por influencia, la asistencial, se encuentran en un momento crítico** en un centro especializado en personas con Alzheimer.

Relatan **problemas de seguridad**, tanto para los residentes como para los trabajadores, que ponen en riesgo la dignidad de los propios usuarios y también la salud física y mental de quienes les atienden. **Denuncian trato inaceptable** por parte de las familias (vejatorio, incluso humillante), que les acusan gratuitamente de mal trato a los residentes, cuestionando su profesionalidad e incrementando la **situación de estrés crónico** en que viven.

Focalizan sobre la **mala organización interna** ¿algo que el SIP ya ha denunciado en otros centros del SEPAD?, así como en la **falta de recursos**. Ambos problemas, crónicos en este tipo de centros. Esos problemas tienen como consecuencia una **extraordinaria carga de trabajo por la desproporción entre usuarios y personal**, y la necesidad de realizar los trabajos con menor cuidado, es decir, con **más riesgo para las TCAE y para los residentes**. Los profesionales, en su escrito, **ponen ejemplos reales** de ello.

Denuncian también otra de las cuestiones que aquejan a lo centros del SEPAD, que son las **continuas**

agresiones sin el suficiente apoyo del centro para los trabajadores. Todo ello concluye en un **carga emocional y física inasumible**, que provoca que estén extenuados y profundamente desmotivados.

Por su parte, **enfermeras y TCAE del SES se concentraron ayer en la puerta principal del Hospital Universitario de Cáceres para reivindicar un aumento de personal** que pueda aliviar a los profesionales de la **sobrecarga de trabajo**, que pone en riesgo la calidad de la atención. Leyeron un manifiesto en el que urgían a la gerencia de Cáceres a tomar medidas, ya que **desde la apertura del centro hospitalario (2019) no se ha incrementado la plantilla.**

Es de destacar la **ausencia de los sindicatos nacionales y mayoritarios en estas reivindicaciones**, que evidencian la **creciente falta de confianza de los trabajadores**, que hace ya tiempo que **prefieren organizarse autónomamente**. Desde el SIP comprendemos esa desconfianza, pero aconsejamos sindicarse y confiar en aquellos sindicatos que todavía no hemos podido demostrar desde las Mesas que las cosas se pueden hacer de otro modo.

El sistema sociosanitario extremeño, en el que no se invierte lo suficiente mientras se privilegia a las empresas privadas, se dirige a un alto riesgo de colapso si los trabajadores no ponen pie en pared.

Utilidades

Además de proponer la conquista de nuevos derechos, defender los adquiridos mediante el cumplimiento de la ley, perseguir la unidad sindical como parte de la lucha colectiva y ayudar individualmente a los trabajadores que lo necesitan, un sindicato debe perseverar en la búsqueda de pequeñas soluciones específicas a las demandas cotidia-

nas en el empleo. Por eso, además de proponer nuevos servicios a nuestros afiliados que ya hemos explicado en otras secciones, durante estos meses nos hemos preocupado de buscar utilidades concretas que ofrecen otras instituciones u organizaciones, otros medios o canales. Aquí resumimos algunas de las principales.

Junta de Extremadura

Nuevo y sencillo acceso al canal de denuncias

22/01/2026

La reciente renovación del Portal del Empleado de la Junta de Extremadura no ofrece solo una nueva apariencia estética o un tipo de navegación diferente al anterior, sino que también incorpora otras novedades relevantes para el empleado público, como este mismo Tablón de Anuncios sindicales o el acceso directo al «Canal de denuncias», que integra todas las vías de acceso al Sistema Interno de Información (SIIF) regulado por el Decreto 116/2024, de 17 de septiembre, por el que se establece y regula el Sistema interno de información de infracciones normativas y de protección de las personas informantes de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Extremadura aprobado por Decreto 206/2010, de 12 de noviembre.

El SIIF tiene por objeto que cualquier empleado público que conozca, en un contexto laboral, cualquier tipo de infracción normativa (administrativa o penal, por acción u omisión), pueda denunciarlo fácilmente y, además, quede ampliamente protegido por el citado Decreto.

Se garantiza, de cara al denunciante, el acceso sencillo a los canales del SIIF, confidencialidad y protección (se permiten denuncias anónimas), prohibición expresa de represalias y especial protección

de datos personales. Este amplio paquete de obligaciones legales, vigente desde el 24/09/2024, ofrece plenas garantías para que los empleados públicos colaboren en la lucha contra la corrupción y las irregularidades en la gestión administrativa.

El Decreto, además, amplía la condición de potenciales denunciantes más allá de los empleados públicos, a empresas vinculadas a contextos laborales de la Junta. También ampara a quienes decidan revelar públicamente información si han sido empleados públicos y han dejado de serlo, si trabajan en prácticas, o si han participado en procesos de selección, aunque todavía no sean funcionarios. También están protegidas personas relacionadas con los informantes, como los representantes legales de los trabajadores, sus familiares y compañeros de trabajo, entre otros.

Las especificaciones legales son también muy garantistas en lo que se refiere al responsable del SIIF, que será el titular de la Inspección General de Servicios, y que desarrollará su trabajo de forma absolutamente independiente y autónoma respecto de los órganos de la Administración.

El canal interno del informante ofrece acceso mediante cuatro vías:

1. Buzón electrónico, donde se pueden presentar denunciar

anónimas, y que tiene un acceso directo en el Portal del Empleado.

2. Correo postal, dirigido a Jefatura del Servicio de Transparencia y Calidad de los Servicios (Consejería de Hacienda y Administración Pública, Dirección General de Función Pública), Avda. Valhondo, s/n., Edificio III Milenio, Módulo I, 1ª planta (06800 Mérida).

3. Llamada telefónica al 900100084.

4. Comparecencia personal, previa solicitud de cita al responsable del SIIF por correo electrónico (canaldenuncias@juntaex.es) o por teléfono (900100084).

Desde el SIP, animamos a todos los empleados públicos a que utilicen esta excelente herramienta para luchar contra la corrupción en la Administración, y para remover los obstáculos que tantas veces impiden conducir los contextos laborales a la excelencia y al cumplimiento de los cometidos encomendados.

Estamos a disposición de todos aquellos empleados públicos que tengan dudas sobre el Decreto que desarrolla el SIIF, o sobre la mejor manera de hacer uso de esta herramienta de batalla contra la corrupción, el mal funcionamiento de la Administración y los vicios de gestión tan largamente asentados en las Administraciones Públicas.

■ Utilidades

Cambios en las formaciones de la Escuela de Administración Pública (EAP)

25/01/2026

Desde el pasado 12 de enero, permanece abierta la convocatoria de **cursos de formación de la EAP** que, como novedad, será **durante todo 2026 permanente y abierta**. Esto quiere decir que los cursos se podrán solicitar en cualquier momento, con la única limitación de tener que hacerse al menos 20 días naturales antes del inicio de cada formación.

La EAP también está publicando puntualmente cualquier tipo de modificación en las distintas formaciones, siendo la última actualización del pasado miércoles 21 de enero.

En el DOE Núm. 238, de 11/12/2025 se pueden encontrar tanto la Orden por la que se aprobó el Plan

de Formación 2026 como la Resolución en la que se realiza la convocatoria de los cursos. En la página web de la EAP también se puede encontrar toda la información relativa a las acciones formativas.

Enlaces:

[DOE n.º 238 11-diciembre-2025](#) (Plan de formación)

[DOE n.º 238 11-diciembre-2025](#) (Actividades formativas)

[Cambios en el Plan de Formación 2026](#)

[Actividades Formativas](#) (web EAP)

La Junta de Extremadura que nos espera

28/01/2026

El pasado 22 de enero se publicó, en el número 15 de la *Revista Documentación Administrativa* (sección *Experiencias y Casos*), correspondiente al mes de diciembre, un [artículo](#) titulado **Propuestas para la reforma del empleo público en Extremadura**. Estaba firmado por Pedro Brufao Curiel, Carmen Bravo Díaz y Juan José Torres Ventosa que, no casualmente, son miembros de la Comisión de Expertos de la Junta de Extremadura creada para la reforma del régimen de la Función Pública regional.

A lo largo del artículo, se expresan algunas de las características que los actuales responsables de la Junta están dispuestos a llevar a cabo. Prácticamente ninguna de ellas tiene como consecuencia el bienestar de los trabajadores públicos.

La idea básica es privatizar la Administración en un doble sentido: externalizar más servicios y hacer que la Junta funcione como una empresa privada. No en vano se habla de productividad y de promover la competitividad entre funcionarios, valores propios del capitalismo salvaje que caracteriza el empleo privado en líneas generales, y que está muy lejos de redundar en la calidad de los servicios.

Se habla de incrementar la movilidad de los empleados públicos (incluso entre CCAA), de que la Junta pueda redistribuir efectivos unilateralmente, prolongar la edad de jubilación, abonar salarios por servicios efectivamente prestados en vez por pertenencia a cuerpos o escalas, dar más importancia a las evaluaciones del desempeño para poder despedir con facilidad o incrementar las sanciones.

Los opositores también deberían estar muy preocupados, porque la entrada a la Administración se va a quedar muy lejos de la capacidad de la mayoría, y, desde luego, muy lejos de los salarios que después cobrarían dentro. Se quiere que puntúe más la experiencia laboral en empresas privadas, los idiomas, el expediente académico o los conocimientos en informática. Además, se propone que exista un proceso de habilitación previo para poder acceder a la condición de empleado público, priorizar la oposición frente al concurso, incrementar los laborales frente a los funcionarios, recuperar el contrato administrativo de personal franquista (1964) para saltarse las actuales limitaciones a la temporalidad, incluir en los exámenes preguntas de desarrollo y más casos prácticos, fomentar que vengan a Extremadura empleados públicos de otras CCAA, dar más relevancia a los periodos de prácticas (que deberían ser

eliminatórios) y establecer exámenes solo prácticos para algunas categorías. Resumiendo: el acceso a la Administración para los extremeños será como acceder a la NASA, pero para cobrar poco más de 1.000€.

Aunque se dice que se pretende seguir la senda del modelo de acceso funcional en la UE, de lo que no se dice nada es de igualar los salarios a los funcionarios de la UE.

Las pocas medidas interesantes y positivas son cambios que el SIP viene proponiendo desde hace años, como la fusión los grupos A1 y A2, la fusión de auxiliares y subalternos, acabar con el abuso de las comisiones de servicio y reducir el personal de libre designación.

Hay otras propuestas potencialmente buenas que habría que tratar con cuidado para que no se desvíen de su propósito declarado, como convertir la Escuela de Administración Pública en un órgano autónomo, o hacer obligatorias la transferencia de conocimiento y la mentoría de promociones en retirada a las nuevas incorporaciones. Más polémica aún resultaría la creación de un Tribunal Administrativo que corte el paso a los habituales procesos judiciales que pierde la Junta de Extremadura frente a los trabajadores, pues si la confianza en la independencia de la justicia en España ya no pasa por un buen momento, aún menos la habría en un tribunal interno que se tuviera que decantar por los empleados públicos o por la Junta.

Un artículo aterrador, en definitiva, para empleados públicos y opositores (también debería serlo para la ciudadanía en general, pues se verían muy afectados los servicios públicos), totalmente contaminado por el liberalismo radical de las corrientes anglosajonas que pretenden imponer en las Administraciones Públicas el modelo gerencial, es decir, una copia del funcionamiento de la empresa privada. Lo más preocupante es que se trata de un artículo firmado por tres miembros del comité que está asesorando al Gobierno de María Guardiola.

Los sindicatos jamás deberíamos aceptar un modelo con estas características, pero ya sabemos la traición a los trabajadores que llevan décadas ejecutando los grandes sindicatos mayoritarios. Sería muy interesante que todos los empleados públicos se leyeran el artículo y pensaran qué organizaciones sindicales necesitamos para el futuro que están diseñando, en los despachos, para todos nosotros.

El INAP actualiza el material de apoyo a opositores

21/01/2026

La semana pasada, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), actualizó en su página web la colección de códigos de oposiciones, elaborada por el Boletín Oficial del Estado (BOE) (<https://www.inap.es/es/seleccion/material-de-apoyo-para-oposiciones>). El INAP es una de las pocas fuentes fiables donde se pueden encontrar materiales rigurosos para preparar oposiciones, aunque resulta aún muy insuficiente y carece de información para multitud de especialidades.

Una de las realidades más crudas que se vive cuando se practica sindicalismo genuino, es la solicitud desesperada, por parte de opositores, de ayuda a la hora de preparar su estudio, y tener que decirles que no es posible tal ayuda.

Hace años que desde el SIP defendemos la publicación de temarios oficiales por parte de la Junta de Extremadura, destinados a cualquier empleado público o ciudadano que quiera prepararse el acceso a la Administración regional. Así se lo propusimos, nuevamente y en persona, a la Dirección General de Función Pública del gobierno que salió de las elecciones de julio de 2023. Y así volveremos a hacerlo a quien sea nombrado próximamente.

No existen razones admisibles para que la Junta rechace esta propuesta. Primero, porque existe una Escuela de Administración Pública (EAP) que no solo tiene la capacidad de elaborar temarios oficiales, sino que, para el óptimo cumplimiento de sus funciones legales, tiene la obligación de hacerlo. Segundo, porque no perjudica en nada a la Administración, y no solo facilitaría el trabajo de los aspirantes, sino también una mejor preparación de los mismos. Tercero, porque existen diversas formas de hacerlo y ninguna de ellas supone coste adicional.

La primera fórmula es elaborando temarios propios, que incluyan el contenido completo que los

opositores deberán estudiar para superar los procesos selectivos; esta labor puede ser llevada a cabo por los empleados públicos de la EAP y el coste adicional que suponga su organización y desarrollo puede ser compensado cobrando cantidades razonables por la venta de los contenidos. La segunda fórmula es aún más sencilla para la Administración y de coste cero: la publicación de una bibliografía donde los opositores sepan que se encuentran las respuestas a todas las posibles preguntas de los exámenes, y cuyo estudio les ofrezca garantías.

En la actualidad, lo que ocurre en muchas especialidades, es que los opositores van a un examen prácticamente a ciegas, como si a un alumno de cualquier ciclo educativo se le examinara sin decirle previamente qué contenidos concretos deben estudiar. Es asombroso que esta situación se haya perpetuado desde hace años y siga vigente.

Debemos ser claros: los únicos beneficiados de esta situación son los sindicatos mayoritarios, que, bajo promesas en ocasiones de dudosa legalidad, ofrecen a los opositores academias de formación, cursos y hasta temarios que supuestamente les ayudarán a preparar su estudio. La experiencia de la mayoría de las personas que han pasado por ese proceso es que, en realidad, es una mera fórmula de financiación de esos sindicatos, y que apenas si tiene utilidad para estudiar.

Las Administraciones en general, y la Junta en particular, no puede permanecer más tiempo siendo cómplice de esta situación. Tiene las estructuras, tiene los recursos, tiene el personal y carece de excusas para que, de una vez por todas, se publiquen temarios oficiales y se pueda cumplir así, efectivamente, la igualdad de los opositores ante las ofertas de empleo, precepto legal que la carencia de una herramienta común de estudio vulnera claramente.

Libro gratuito sobre inteligencia artificial en las Administraciones Públicas

04/02/2026

De todos los retos del futuro laboral en las Administraciones Públicas, la implantación de diferentes procesos automáticos, gestionados por la llamada inteligencia artificial, es probablemente el más relevante y del que menos se habla por el momento.

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) ha publicado un volumen de más de trescientas páginas donde aborda el tema, titulado *La adopción de la inteligencia artificial en las Administraciones públicas. Oportunidades y retos para una gobernanza algorítmica* (J. Ignacio Criado, Julián Villodre y Manuel Pedro Rodríguez Bolívar, 2026). La obra abarca una importante amplitud de perspectivas y puede ayudar a los trabajadores públicos a conocer mejor a lo que se enfrentarán durante los próximos años.

EL INAP ofrece el libro electrónico gratuitamente, por el momento, en formato .pdf. Solo es necesario añadirlo al carrito dentro de su página web, rellenar el formulario de compra y descargarlo. Este es el enlace: [LA ADOPCIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS](#)



Quedan cinco días para inscribirse en las acciones formativas de los Programas de Desarrollo Profesional Continuo del INAP

10/03/2026

Por **Resolución del 24 de febrero** pasado, el **Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)** convocó actividades formativas para el **desarrollo profesional continuo del personal de las Administraciones Públicas**, en tres subprogramas: desempeño general, tecnologías de la información y la comunicación, e innovación docente.

El **plazo** para la presentación de solicitudes comenzó el 26 de febrero y **termina a las 23:59h. del 15 de marzo**. En caso de incidencias durante la cumplimentación de la solicitud electrónica, hay que contactar con el Centro de Atención al Usuario (CAU) por correo electrónico (cau@inap.es) o teléfono (91061892), de 8:00h. a 20:00h.

Según los principios establecidos por la **Estrategia de Aprendizaje del INAP 2025-2028**, todas las formaciones se organizan en periodos de **entre 15 y 40 horas**.

El **subprograma de desempeño general** cuenta con veinticuatro acciones formativas, la gran mayoría de ellas (veintidós) en línea, excepto dos que son semipresenciales. Las siete actividades del **subprograma de tecnologías de la información y la comunicación** también son en línea, como ocurre con dos de las tres acciones del **subprograma de innovación docente**, que contiene la única

actividad estrictamente presencial (diseño de talleres presenciales). Estas actividades formativas están **abiertas a todo el personal de Administraciones Autonómicas**, siempre y cuando tengan la autorización previa de su superior jerárquico y cumplan los requisitos de cada curso.

Entre las acciones de formación, **destacan**, entre otras, varias que refuerzan la igualdad en las Administraciones Públicas, la responsabilidad patrimonial en la Administración, prevención de corrupción en las Administraciones Públicas, edición de documentos .pdf con herramientas gratuitas, habilidades comunicativas y de relación, gestión de eventos y protocolo, gestión documental y de archivos, introducción a la programación en Python o introducción a la inteligencia artificial y la estadísticas de datos.

Estrategia de Aprendizaje del INAP 2025-2028: [Estrategias de aprendizaje | Instituto Nacional de Administración Pública](#)

Resolución del INAP del 24 de febrero (incluye los cursos): https://www.inap.es/sites/portal/files/public/2026-02/Resoluci%C3%B3n%20DG_2T_26_c.pdf_firmado.pdf

Enlace a la web del INAP: <https://www.inap.es/es/formacion-general>

Nueva sede electrónica del Instituto de Administración Pública (INAP)

31/03/2026

El INAP es una de las instituciones más interesantes para todos los empleados públicos de España, como **fuentes de información actualizada** sobre las novedades en las Administraciones Públicas, sobre procesos selectivos, amplios calendarios formativos, noticias relacionadas con jurisprudencia o con legislación, resultados de investigaciones sociales y otras cuestiones de interés para los funcionarios.

Este organismo, **adscrito al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública**, ha renovado este mes la **sede electrónica** a la que puede acceder cualquier ciudadano, con los siguientes **cambios**:

- **Simplificación** de la estructura para una navegación más clara e intuitiva
- Mejora de la **accesibilidad** para cualquier persona, elevando mucho el estándar
- **Adaptación a necesidades concretas** de distintos perfiles (oposidores, empleados públicos, ciudadanía)
- **Trámites electrónicos** más rápidos, sencillos e intuitivos
- **Aspecto visual** más limpio, en el contexto de un nuevo diseño renovado y moderno

Es importante recordar que en la sede electrónica del INAP se pueden realizar inscripciones en actividades formativas, consultar expedientes, acceder a oposiciones y otros trámites relevantes para quienes forman parte de las Administraciones Públicas o pretenden llegar a ellas.

Los cambios en la sede electrónica se inscriben en un proceso de amplia renovación, que, por ejemplo, ya supuso el remozado del portal web principal en junio de 2025, o la aparición del boletín de novedades de su biblioteca, el mes pasado.

Visitar la nueva sede electrónica del INAP: [Inicio | Sede electrónica del INAP](#)

Portal web del INAP: <https://www.inap.es/es>

Noticias del INAP: <https://www.inap.es/es/>



La Carpeta Ciudadana ya incluye las prestaciones por desempleo

05/03/2026

Desde su lanzamiento en 2022, el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, mediante la Agencia Estatal de Administración Digital, la herramienta Mi Carpeta Ciudadana acumula doce versiones, contando con la última, de esta semana, que incluye diversas novedades interesantes.

En el ámbito laboral, a partir de ahora se podrán consultar los importes de las prestaciones por desempleo (secciones Mis Datos y Mis Expedientes).

Estas son otras de las novedades:

- Certificado literal de matrimonio y de la inscripción en el registro de parejas de hecho (esto último, de momento, para Andalucía, Canarias, Extremadura, Madrid y País Vasco).
- Autorizaciones a profesionales del transporte de mercancías y personas, otorgadas por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible (títulos, certificaciones, competencia profesional, certificado de aptitud profesional y autorizaciones ADR para transporte de mercancías peligrosas).

- Certificados de formación marítima (no títulos) que permiten el desempeño profesional a bordo de los buques o en tierra.
- Consulta de expedientes administrativos universitarios (de momento, de la Universidad de Murcia) (Mis Expedientes)
- Nuevo canal de quejas y sugerencias a los organismos de la Administración General del Estado (nueva tipología de trámite en la sección Servicios)

Enlace a la Carpeta Ciudadana: [Mi Carpeta Ciudadana](#)



Selección especial de libros en el Catálogo de la Administración General del Estado (AGE)

23/04/2026

Entre los muchos **recursos que ofrecen las Administraciones Públicas españolas**, que en ocasiones son desconocidos, la Administración General del Estado (AGE) ofrece un **Catálogo de Publicaciones propias**, entre las cuales se pueden encontrar, además de **libros electrónicos de acceso gratuito**, interesantes volúmenes de muy diversas materias.

Con motivo del **Día del Libro, hoy 23 de abril**, se ofrece una selección de más de cuarenta volúmenes que ayudan a conocer la variada tipología de publicaciones de la AGE, y la existencia de libros que se pueden descargar gratis, directamente, en formato .pdf. La selección se puede consultar aquí: [20260423 Día Del Libro – Catálogo De Publicaciones De La Administración General Del Estado \(CPAGE\)](#)

En la selección aparecen volúmenes que mezclan historia y literatura (*Monarquía y Parnaso. La invención literaria de Carlos II o La novela rosa 1924-1939*), investigaciones lingüísticas (*1329 locuciones de una nonagenaria*), estudios sobre autores literarios (Ignacio Aldecoa. *El oficio de escribir o Apuntes para un inventario de Carmen Martín Gaité*), ensayos históricos (*La conspiración judeo masónica. La construcción de un mito. Blas de Lezo. Una vida al servicio de España o Libro de horas de Carlos V*), textos sobre la cultura popular (*Refranes españoles de la caballería y lo caballeresco*), trabajos sobre textos literarios primitivos (Dante Alighieri. *Tradición manuscrita y figurativa de la Comedia, o Cantar del Mio Cid. El códice*), poemarios (*Recuento de poemas, de Jaime Sabines*), o investigaciones sobre distintos

ámbitos científicos (*¿Todo es natural! Los animales en el mundo hispano o La belleza del cosmos*).

Además de invitaros a descargar algunos de estos interesantes volúmenes, que casi siempre constituyen trabajos de cierta profundidad y calidad, **os animamos también a que exploréis el Catálogo completo** de la AGE, donde podréis encontrar volúmenes de vuestro interés, dada la gran variedad de las materias tratadas (desde estudios sobre el mundo rural hasta monográficos sobre el mundo del cine), incluyendo trabajos de investigación que nos pueden ayudar en nuestro trabajo en la Administración Pública: [Buscador Libros – Catálogo De Publicaciones De La Administración General Del Estado \(CPAGE\)](#)

Nuevo artículo sobre la inteligencia artificial en las Administraciones Públicas



05/04/2026

La revista [*Gestión y Análisis de Políticas Públicas \(GAPP\)*](#), que se publica con financiación del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), perteneciente al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, acaba de hacer público su [número 40, correspondiente al mes de marzo](#). Se trata del primero de los tres números anuales que corresponden a 2026. **Una buena parte de los artículos de este número se centran en la formación y la enseñanza de la disciplina relacionada con las Administraciones.**

En la línea de la mayoría de publicaciones académicas sobre Administraciones Públicas, uno de los textos incide en la **importancia de atender a la inteligencia artificial**, bajo el título *Gobernar la inteligencia artificial. Desafíos en la formación de gestores públicos* (Óscar Cortés Abad, Ayuntamiento de Madrid). Analiza las dimensiones y retos de la implantación de la inteligencia artificial en el sector público y las estrategias españolas al respecto (comparándolas con otros modelos), toca el tema de la formación

interna, identifica brechas al respecto y propone adaptaciones curriculares.

Conviene tomarse en serio la inteligencia artificial, y no solo porque puede dejar sin empleo a un alto porcentaje de los servidores públicos del presente, sino también, y sobre todo, porque puede imponer un **modelo de Administración completamente distinto al que conocemos**, lo cual impactará en nosotros, no solo como profesionales del sector público, sino también como ciudadanos.

Tablón de Anuncios Sindicales del Portal del Empleado



Portal del Empleado

Tablón de Anuncios Sindicales

Inicio > Anuncios Sindicales > SIP

SIP
Sindicato Independiente de Profesores
Extremadura

03 junio 2026
Anuncio de equiparación salarial de la Junta: ¿compromiso o propaganda gubernamental y sindical?
En año electoral sindical ocurre como en año electoral político: surge la magia

02 junio 2026
Publicada la esperada lista de admisión en el concurso de puestos singularizados de funcionarios
1830 empleados públicos se encuentran entre los admitidos

El **SIP** logró indirectamente, hace año y medio, que tengamos un tablón de anuncios sindicales impulsado por Dirección General de Función Pública, al ser condenada la Junta de Extremadura por vulneración de derechos fundamentales de nuestro sindicato en octubre de 2025, entre otras cosas, por negarnos la posibilidad de comunicarnos directamente con los trabajadores. Como parche temporal a una dirección de correo con la que mantener informados a los empleados públicos, se diseñó este canal de información. El uso que el SIP ha hecho de él es muy significativo de cómo entendemos el sindicalismo unos y otros. Estas son las noticias que hemos publicado todos hasta el 31 de julio de 2026 incluido:

- CSIF 38 publicaciones (una a la semana)
- UGT 122 publicaciones (una cada 2 días)
- CCOO 3 publicaciones (sin utilizar el tablón)
- SGTEX 34 publicaciones (una a la semana)
- USO 27 publicaciones (una cada 10 días)
- SIP 200 publicaciones (una diaria)

El **SIP** ha publicado casi el doble que el segundo sindicato.

Nuestro compromiso es que el sindicalismo no termina los viernes, pues también hay compañeras y compañeros que trabajan sábado y domingo, y por tanto nosotros tampoco podemos parar de informar y de atender. Nuestro compromiso es que cada día

los empleados públicos deben saber qué es lo más importante que tenemos que contarles. Por eso no hemos dejado de publicar ni un solo día desde que la Junta abrió este canal, y nuestra intención es continuar haciéndolo mientras nos sea materialmente posible.

Además de las informaciones más importantes que hemos estructurado en secciones en este boletín, hemos estado al pie del cañón diariamente mediante ese canal, pensado para conectarnos permanentemente. [Hemos informado de modificaciones legislativas que se han hecho sin contar con los empleados públicos, como el Decreto 6/2026, que regula la atención a la ciudadanía.](#) Hemos destacado algunas de las informaciones más relevantes para los empleados públicos que ha ido publicando la Junta, como la [actualización de indemnizaciones para el personal laboral.](#) Hemos estado en los momentos importantes, como la campaña del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), llamando por teléfono a nuestros afiliados para que no olvidaran deducir sus cuotas e [informando de las especificaciones de la Junta sobre los certificados.](#) Así cada día, todos los días.

Tenemos clara cuál es nuestra función y la iremos manteniendo y enriqueciendo de vuestra mano, con vuestras ideas, demandas y propuestas.

BOLETIN MENSUAL

INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD

BOLETIN INFORMATIVO • SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

EL SJP REQUIERE LA RESOLUCIÓN DE ABOVO DE ATRASOS DE 2025

El SJP requiere la resolución de abovo de atrasos de 2025, ya que los trabajadores no han recibido sus pagos correspondientes. El SJP exige la resolución de abovo de atrasos de 2025, ya que los trabajadores no han recibido sus pagos correspondientes. El SJP exige la resolución de abovo de atrasos de 2025, ya que los trabajadores no han recibido sus pagos correspondientes.

— ANUNCIOS SJP — PORTAL EMPLEO

COMPROMISO DE ATENCIÓN DIRECTA Y RAPIDA A LOS TRABAJADORES

El SJP se compromete a brindar atención directa y rápida a los trabajadores. El SJP se compromete a brindar atención directa y rápida a los trabajadores. El SJP se compromete a brindar atención directa y rápida a los trabajadores.

LA JUNTA DE EXTREMADURA SE RESISTE A EJECUTAR LA SENTENCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales. La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales. La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales.

Enero 2026

BOLETIN MENSUAL

INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD

BOLETIN INFORMATIVO • SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

LAS INFRAESTRUCTURAS PÚBLICAS SE CAEN A PEDAZOS

Las infraestructuras públicas se caen a pedazos. Las infraestructuras públicas se caen a pedazos. Las infraestructuras públicas se caen a pedazos.

— ANUNCIOS SJP — PORTAL EMPLEO

LA JUNTA DE EXTREMADURA SE RESISTE A EJECUTAR LA SENTENCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales. La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales. La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales.

Febrero 2026

BOLETIN MENSUAL

INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD

BOLETIN INFORMATIVO • SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

SE ACERCA EL FIN DEL ABUSO DE LAS 'NECESIDADES DEL SERVICIO'

Se acerca el fin del abuso de las 'necesidades del servicio'. Se acerca el fin del abuso de las 'necesidades del servicio'. Se acerca el fin del abuso de las 'necesidades del servicio'.

— ANUNCIOS SJP — PORTAL EMPLEO

LA JUNTA DE EXTREMADURA SE RESISTE A EJECUTAR LA SENTENCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales. La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales. La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales.

Marzo 2026

BOLETIN MENSUAL

INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD

BOLETIN INFORMATIVO • SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

NUEVO GOBIERNO EN EXTREMADURA CONTRA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

Nuevo gobierno en Extremadura contra los empleados públicos de administración general. Nuevo gobierno en Extremadura contra los empleados públicos de administración general. Nuevo gobierno en Extremadura contra los empleados públicos de administración general.

— ANUNCIOS SJP — PORTAL EMPLEO

LA JUNTA DE EXTREMADURA SE RESISTE A EJECUTAR LA SENTENCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales. La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales. La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales.

Abril 2026

BOLETIN MENSUAL

INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD

BOLETIN INFORMATIVO • SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

EL SJP PIDE A LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS QUE NO DISCRIMINEN ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA EN LOS PRESUPUESTOS

El SJP pide a los grupos parlamentarios que no discriminen administración general de la Junta en los presupuestos. El SJP pide a los grupos parlamentarios que no discriminen administración general de la Junta en los presupuestos. El SJP pide a los grupos parlamentarios que no discriminen administración general de la Junta en los presupuestos.

— ANUNCIOS SJP — PORTAL EMPLEO

LA JUNTA DE EXTREMADURA SE RESISTE A EJECUTAR LA SENTENCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales. La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales. La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales.

Mayo 2026

BOLETIN MENSUAL

INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD

BOLETIN INFORMATIVO • SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

ADMINISTRACIÓN GENERAL

El SJP denuncia la censura de su noticia sobre el agravio salarial en la Junta

El SJP denuncia la censura de su noticia sobre el agravio salarial en la Junta. El SJP denuncia la censura de su noticia sobre el agravio salarial en la Junta. El SJP denuncia la censura de su noticia sobre el agravio salarial en la Junta.

— ANUNCIOS SJP — PORTAL EMPLEO

LA JUNTA DE EXTREMADURA SE RESISTE A EJECUTAR LA SENTENCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales. La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales. La Junta de Extremadura se resiste a ejecutar la sentencia por vulneración de derechos fundamentales.

Junio 2026



Afíliate

Somos un sindicato que no recibe subvenciones, por tanto las cuotas de nuestros afiliados son muy importantes.

Solo 6€ mensuales.

<https://www.sindicato-sip.es/afiliate>

Recibe el boletín IS en tu correo electrónico

Si deseas recibir puntualmente y a su salida, la información de nuestro Boletín "INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD", sin ningún tipo de gastos, debes comunicarnos tu interés y la dirección electrónica en la que, habitualmente, quieres recibirlo. Para ello contacta con nosotros en correo@sindicato-sip.es

Consultorio laboral

Si necesitas expresar dudas o solicitar ayuda tienes disponible nuestro correo electrónico y el formulario de [consultorio laboral](#), donde recibirás una **respuesta rápida**, en menos de 72 horas, que se rebaja a **24 horas para los afiliados**. Además los afiliados tienen un teléfono exclusivo de atención directa.

Redes sociales

 Facebook



<https://facebook.com/sindicatoSIP>

 X



https://x.com/sindicato_sip

 Canal Whatsapp



<https://whatsapp.com/channel/0029VaCtG7F0wajufxbKw2r>

 Canal Telegram



<https://t.me/SindicatoSIP>

CONTACTA CON NOSOTROS

Apartado de Correos nº 199
06800 Mérida

Os atendemos en nuestra sede electrónica porque la Junta nos ha negado las sedes físicas (sentencia 00473/2025 ganada por el SIP en el TSJEX por vulneración de derechos fundamentales, sin ejecutar)



www.sindicato-sip.es



correo@sindicato-sip.es



Consultorio laboral