



ciudadanía

**ES EL
MOMENTO!**

**DE RECUPERAR
LOS DERECHOS ARREBATADOS**

La Junta cierra el centro de menores del Cobre en Algeciras



CCOO lamenta la falta de sensibilidad del Gobierno de Andalucía y su incumplimiento de los compromisos adquiridos con las trabajadoras y trabajadores.

El Centro cuenta con una plantilla de casi sesenta personas. Su cierre representa para CCOO un nuevo recorte de servicios públicos por parte de la Junta.

Juan Antonio Carrasco, representante de CCOO ha manifestado que se trata de "un centro modélico, referente en toda España durante años en la atención a niños extranjeros no acompañados. Un centro con más de 40 años de buen trabajo y de historia en Algeciras que el nuevo gobierno de la Junta ha liquidado y desmantelado en pocos meses. Mucho nos tememos que este cierre no es más que el principio del desmantelamiento de los centros públicos y el inicio de las políticas privatizadoras de los servicios sociales que lleva en su hoja de ruta el gobierno de la Junta".

CCOO presenta conflicto colectivo para conseguir la ampliación del periodo de apertura de las Residencias Tiempo Libre



En 2012, el Gobierno de la Junta de Andalucía decidió reducir el período de funcionamiento de estos centros a seis meses al año, bajo la promesa de retornar a las condiciones anteriores cuando finalizase la vigencia del Plan Económico-Financiero de Reequilibrio de la Junta de Andalucía 2012- 2014.

El citado Plan ya no está vigente, por lo que el período de apertura tendría que haber vuelto al correspondiente a su funcionamiento ordinario. Ante esta situación, CCOO ha presentado conflicto colectivo.

CCOO SOLICITA REUNIÓN DE COMISIÓN DE CONVENIO

Una vez finalizado el plazo de presentación de bolsa única común, CCOO reitera a la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública una serie de temas pendientes, que consideramos de gran importancia y que, por tanto, hay que abordar de inmediato:

CIERRE DEL HOGAR DEL COBRE (ALGECIRAS). No se ha cumplido lo contemplado en convenio para movilidad.

NEGOCIACIÓN VII CONVENIO. Proponemos continuar la negociación con los siguientes temas:

- Recuperación del derecho a reducción de jornada por **guarda legal** tal como estaba establecido en convenio y como lo tiene actualmente el personal funcionario.
- Modificación del art. 21 del convenio (movilidad funcional) para permitir la **bolsa de promoción temporal**.

NEGOCIACIÓN DE RECUPERACIÓN NO PRESENCIAL DE BOLSA DE HORAS PARA CONCILIACIÓN. Tal como se establece en el acuerdo de Mesa General.

CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA BOLSA ÚNICA COMÚN.

Este órgano de participación (a nivel regional y provincial) está previsto en el Reglamento aprobado y aun no se ha constituido.

GRUPO DE TRABAJO DE PLUSES. Está funcionando de manera bastante lenta, con el consiguiente perjuicio para las personas afectadas.

NEGOCIACIÓN CONVOCATORIAS DE OFERTAS PENDIENTES. Hay que negociar la convocatoria de acceso de la oferta de personal indefinido no fijo. CCOO solicita que se haga mediante concurso en los grupos I y II, en este proceso y los correspondientes a estabilización y consolidación ya que lo permite el convenio.

GT DE VESTUARIO. Es necesario agilizar la negociación.

GT. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. No se han cerrado acuerdos sobre las categorías de Jefe Svs. Técnicos y/o Mantenimiento, Médico Geriatra y Rehabilitador, etc. Solicitamos que se estudie la reclasificación de Celadores Forestales, Restaurador/a, Auxiliar de Instituciones Culturales, Auxiliar de Autopsia, etc.

HOMOLOGACIÓN DE DERECHOS PERSONAL INDEFINIDO Y TEMPORAL.

Insistimos en la constitución de un grupo que estudie dicha homologación, tal como se contempla en la jurisprudencia y acuerdos. Consideramos que hay que abordar su participación en permutas, ayudas de acción social, etc. Queda sin resolver el reconocimiento en Sirhus de la experiencia reconocida en sentencia al personal indefinido no fijo.

ABONO DE ½ HORA NOCTURNA EN ESCUELAS INFANTILES Y OTROS CENTROS EDUCATIVOS, así como los correspondientes atrasos.

CENTROS DE CULTURA. La situación actual hace insostenible el funcionamiento de estos centros debido a la falta de cobertura de vacantes, IT o vacaciones.

MOVILIDAD MUSEO ARQUEOLÓGICO DE SEVILLA. No se ha tratado en Comisión, incumpléndose lo contemplado en el convenio.

RPT DE CULTURA. Modificar la RPT para incluir plazas de la Expendedor.

PERSONAL LABORAL: LA PROMOCIÓN QUE VIENE

✓ En Comisión de Convenio celebrada el 24 de enero de 2020 se aprobó la **ACUMULACIÓN de las OEP 2017 Y 2018**. La previsión de convocatoria era en el **primer trimestre de 2020**.

✓ Un total de **900 plazas convocadas** (más 300 de la OEP 2019 que se convocarían después)

✓ Las plazas de la OEP acumulada 17/18 serían las siguientes:

CATEGORÍA	OEP 2017			OEP 2018			TOTAL ACUMULADA			
	TURNO GENERAL	TURNO DISCAP.		TURNO GENERAL	TURNO DISCAP.		DISCAPAC.		GENERAL	TOTAL
		GENERAL	MENTAL		GENERAL	GENERAL	MENTAL	GENERAL		
GRUPO I										36
MÉDICO/A	5			5					10	10
PEDAGOGO/A				5	1		1		5	6
PSICÓLOGO/A	14	1		5			1		19	20
GRUPO II										107
D.ENFERMERIA	9	1					1		9	10
DIPLOM. TRAB. SOCIAL	19	1		9	1		2		28	30
EDUCADOR/A	5			6	1		1		11	12
ED. CENTROS SOCIALES	28	2		9	1		3		37	40
E. INFANTILES	14	1					1		14	15
GRUPO III										299
CONDUCTOR MEC. DE 1ª	5			5					10	10
PT INTEGR. SOCIAL	23	2		14	1		3		37	40
PT INTEG. SOCIOCULTURAL	23	2		8	1		3		31	34
MONITOR ESCOLAR	64	5	1	8	1		6	1	72	79
TS. EDUCAC. INFANTIL	44	5	1	22	2		7	1	66	74
OFICIAL 1ª OF.	14	1					1		14	15
DIRECCIÓN DE COCINA	9	1		9	1		2		18	20
ENCARGADO				12	1		1		12	13
PT SERVICIO CENTROS				8	1		1		8	9
TEC. PRÁCT. NO TITULADO				5					5	5
GRUPO IV										226
AUX. COCINA	50	4	1	36	3		7	1	86	94
A. AUTOPSIA	3								3	3
AUX. ENFERM.	40	4	1	3			4	1	43	48
AUX. INSTIT. CULTURALES	14	1					1		14	15
OFICIAL 2ª OF.	40	4	1	20	1		5	1	60	66
GRUPO V										232
A. SANITARIO	5			10	1		1		15	16
P. OFICIOS	16	1		18	2	1	3	1	34	38
P. ASISTENTE RESTAURACIÓN	28	2		36	3		5		64	69
P. SERVICIOS GENERALES	23	2		76	7	1	9	1	99	109

✓ **NO SE ACUMULA LA OEP 2019.**

✓ Esta convocatoria de promoción se realizaría posteriormente. Estas serían las plazas:

PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL	Cupo. Grai.	Cupo Discapacidad			TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELLECTUAL	
GRUPO II	49	5			54
DIPLOMADO ENFERMERÍA	6	1			7
DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL O EQ.	18	2			20
EDUCADOR	11	1			12
EDUCADOR DE CENTROS SOCIALES	5				5
EDUCADOR/A INFANTIL	9	1			10
GRUPO III	115	9	1		125
DIRECCIÓN DE COCINA	14	1			15
MONITOR ESCOLAR	73	6	1		80
OFICIAL PRIMERA OFICIOS	14	1			15
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	5				5
TÉCN. SUP. EDUCACIÓN INFANTIL	9	1			10
GRUPO IV	23	2			25
AUXILIAR DE COCINA	14	1			15
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	9	1			10
GRUPO V	88	7	1		96
PERSONAL ASISTENTE EN RESTAURACIÓN	9	1			10
PERSONAL DE OFICIOS	6				6
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	73	6	1		80
TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL	275	23	2		300

SUBCOMISIÓN DE EDUCACIÓN

Reunión celebrada el 26 de enero.



■ **INCREMENTO DE JORNADA DE MONITORAS Y MONITORES ESCOLARES A TIEMPO PARCIAL.**

- Todos los puestos de trabajo inferiores a 20 horas semanales (8, 12, 16,...) pasarán a tener esa duración.
- Todos los puestos de trabajo de más de 20 horas semanales (23, 24, 25,...) pasarán a 35 horas progresivamente.

■ **CREACIÓN DE 100 PLAZAS DE PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL.** Para el próximo curso, con la idea de que estén en los centros en septiembre.

La Administración informa que ha previsto una reserva de 30 dotaciones para atender a las sentencias que se tengan que ejecutar, fundamentalmente las que están llegando son de cesión ilegal de PTIS.

■ **NOCTURNIDAD** en los casos de apertura o cierre de centros: **Tras el escrito presentado por CCOO** al respecto, la Administración informa que en la Delegación Territorial de Jaén, tras una sentencia y un pronunciamiento de la Inspección de Trabajo, se ha procedido al abono de este complemento. La Consejería se compromete a estudiar el tema.

MÁS INFORMACIÓN EN NUESTRA **WEB**: www2.fsc.ccoo.andalucia.autonomica
Y EN NUESTRO **BLOG**: ccoautonomicaand.com

Hacia una nueva ley de Empleo Público de la Junta de Andalucía

El Gobierno de la Junta plantea que pretende aprobar en esta legislatura una ley andaluza que desarrolle el EBEP. CCOO va a participar en la negociación previa. Para ello ha creado un grupo de trabajo interno donde está presente el Sector Autonómico de la FSC CCOO.

Carrera profesional, evaluación del desempeño, teletrabajo, procesos de funcionarización, funciones atribuidas a personal funcionario o laboral, concursos de provisión de puestos, promoción horizontal y vertical, son algunas de las materias que puede contener esta ley.

Agradecemos las aportaciones que nos puedan realizar las empleadas y empleados públicos.

PERSONAL FUNCIONARIO

Reunión del Grupo de Trabajo para la modificación del Decreto 2/2002 en lo relativo al concurso de méritos de personal funcionario

Tras años de espera la Administración ha reabierto el grupo de trabajo para la modificación de los concursos de méritos, teniendo lugar la primera reunión el 6 de febrero. Ha sido una reclamación de la parte sindical desde hace mucho tiempo, ya que el actual sistema carece de agilidad y es manifiestamente mejorable.



Desde CCOO saludamos el que se pretenda avanzar hacia un modelo de concurso abierto y permanente. Cabe recordar que, aunque hoy día es una fórmula que comparten tanto la administración como el conjunto de sindicatos, fue CCOO quien en primer lugar y en solitario propuso este sistema, que siempre consideramos como el más adecuado.

Es cierto que, en breve, se comenzarán las negociaciones para que en el futuro tengamos una nueva Ley que desarrolle el EBEP en Andalucía, y que esta nueva norma puede afectar en gran medida a los concursos, pero no podemos condicionar la solución de las actuales necesidades a una futura ley que aún no ha arrancado, y cuya definición, aprobación y desarrollo puede dilatarse durante muchos años.

Para CCOO es fundamental cambiar, como mínimo, los elementos que lleven a una mayor automatización de las baremaciones, se elimine la autobaremación, se agilice la gestión y se unifiquen criterios para acabar con la actual disparidad entre comisiones de valoración, dentro de un modelo de concurso abierto y permanente REAL, donde la oferta de vacantes sea constante, dejando así la actual fórmula de art. 30 como algo residual. También consideramos que el baremo actual está claramente obsoleto, si bien es cierto que puede haber disparidad de criterios sobre el sentido de los cambios, no debería dejarse pasar la oportunidad de, al menos, retocar los aspectos más desfasados e injustos, especialmente aquellos que puedan facilitar una gestión más ágil y menos discrecional.

El Grupo de Trabajo está abierto, esperamos que la Administración sea sensible a la opinión sindical y sea capaz de articular un sistema de concursos eficaz, que garantice el derecho a la carrera profesional del personal funcionario.

Entrevista a Alberto Sánchez Civila

“Ni este gobierno actual de la Junta, ni el anterior han prestado el apoyo que precisa la Cultura”

Alberto es Delegado de CCOO en Cultura Cádiz. Es trabajador de Museo de Cádiz.



Museo de Cádiz

- ¿Crees que la Junta de Andalucía está dando la importancia que merece la Cultura?.

-No. No. En absoluto. Ni este, por ahora, ni los gobiernos anteriores le prestaron atención ni el apoyo que precisa. La cultura queda en un segundo plano a la hora de presupuestos e inversiones y hay mucho donde invertir.

Llevo en la administración 33 años de los cuales 20 en cultura, puedo hablarte de museos y algo de bibliotecas, aunque hay algunos museos que están mimados, la mayoría estamos a la sombra, de muestra un botón, en el museo de Cádiz llevamos para dos años entregando a los visitantes trípticos fotocopiados porque se agotaron y no nos mandan nuevos.

- ¿Cómo ha evolucionado en los últimos años los servicios que se prestan a la ciudadanía desde la Consejería?.

-La evolución en lo que respecta a la atención al público está igual que siempre.

Quizá estéticamente se ha modificado algo pero todo sigue igual. Algo vía Internet pero la tecnología informática no ha llegado a los museos y bibliotecas. El anterior gobierno pretendía reducir el horario de apertura de centros reduciendo las horas en las que permanencia abierto los museos. Incluso cerrando en los meses de verano por la tarde.

Fuimos nosotros, los trabajadores y trabajadoras, con el museo de Cádiz a la cabeza, los que nos manifestamos en contra de tal medida. En la actualidad estamos doce horas diarias abiertos al público. Los servicios públicos deben ofrecer el mayor abanico posible de apertura, para que la ciudadanía, por motivos laborales o familiares, no tenga inconveniente para acudir a un centro cultural en este caso un museo.



Movilizaciónes contra el cierre de museos por la tarde.

- ¿Qué cambios harías en la gestión de los servicios culturales?.

Continuación: Entrevista a Alberto Sánchez Civila

-Mi trabajo se centra en la atención al público y desde esta perspectiva se ve una deficiencia enorme en la gestión de la difusión para hacer atractivo el visitar y utilizar los espacios culturales, para crear esa inquietud esa necesidad por la cultura.

No se invierte en publicidad, no se contacta con los colectivos ciudadanos o educativos para darnos a conocer. Me da una pena tremenda cuando viene un visitante incluso de la misma ciudad y pregunta ¿de qué es este museo? ¿aquí que hay para ver?. Un buen porcentaje de ciudadanos desconoce, no solo lo que hay en los museos, de su ciudad, sino que desconoce que tenga un museo.

Con nosotros estuvo trabajando una técnico que inicio un gran trabajo, al poner en contacto al museo con los centros educativos. Fue centro por centro ofreciendo las visitas al museo, ofreciendo una relación constante. Por desgracia ese trabajo no tuvo continuidad.

“Debería ser obligatorio incluir en los programas escolares por lo menos una visita a los museos, bibliotecas o cualquier otro centro cultural”.

- ¿Crees que la clasificación profesional del personal de cultura es adecuada o necesita una reforma?.

En cultura, lo mismo que en el resto de la administración, hay un mal endémico que es la falta de personal, se cubren las necesidades como buenamente se puede, lento y mal, sin invertir en lo que realmente se necesita, contratación de nuevos compañeros.

Habría que cubrir primero todas las vacantes. Hacer un estudio a fondo de las necesidades de los centros culturales. Se necesita una gran reforma tanto en la cantidad de personal como en la diversidad de categorías laborales. Con este estudio modificar las RPT. El público demanda otras necesidades culturales, otro tipo de atención que no le podemos dar. No somos un mero centro de atención administrativa. En la actualidad estamos bajo mínimos en todas las categorías: vigilantes, personal de limpieza, de mantenimiento, conservadores, restauradores, etc...

Hay que ponerse las pilas. En Andalucía tenemos una diversidad cultural expositiva de una calidad excepcional. Pero hay que modernizarse, hay que ser mas divulgativo, mas interactivo. Para ofrecerle al ciudadano calidad y cantidad, que nos sobra, pero para poder llegar a ese nivel **hay que invertir mucho más en Cultura.**

COMISIONES OBRERAS EN DEFENSA DE LAS PERSONAS, EL CLIMA Y LA SALUD

MEDIDAS PARA FOMENTAR LA MOVILIDAD SOSTENIBLE Y SALUDABLE EN LOS DESPLAZAMIENTOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS y PLANES DE TRANSPORTE AL TRABAJO

Proponemos impulsar mejoras en dos vías: *GENERALES*, para todos los centros de trabajo y por otro lado *PLANES ESPECÍFICOS* para determinados edificios administrativos: Almería (calle Hermanos Machado), Cádiz (plaza de Asdrubal), Córdoba (calle Tomás de Aquino), Granada (Almanjayar, calle Joaquina Eguaras), Jaén (a determinar), Huelva (Avda Mozárabes), Málaga (Avda Aurora) y Sevilla (Torre Triana, Bermejales y Picasso).



TIPO de DESPLAZAMIENTO	MEDIDAS de APOYO y COMPENSACIÓN
ANDANDO más de 2 kms	Mayor compensación horaria
BICICLETA	Aparcamiento y Revisión semestral Bicicleta
PATINETE	Aparcamiento con posibilidad de recarga
AUTOBÚS	Bono Bus trimestral u otro periodo
MOTO	Apoyo alquiler de motos eléctricas urbanas Descuento en Aparcamiento Público
COCHE COMPARTIDO min 3 ocupantes	Descuento en Zona Azul y/o en Aparcamiento Público
<i>En todos los casos</i>	<i>Compensación horaria</i> <i>Entre 5 y 10 minutos diarios</i>

Para acogerse a estas medidas, la Normativa y el Plan de Movilidad definirán un procedimiento y un seguimiento. Las personas que se acojan deberán asumir un compromiso firmado y renovado periódicamente e incorporado a un Registro.

CCOO acuerda la actualización del Protocolo de acoso laboral por razón de sexo y por discriminación para empleados y empleadas públicos

La Mesa General de la Función Pública de Andalucía, en la que está representada CCOO como sindicato mayoritario, ha suscrito el acuerdo de actualización del Protocolo de 2014 sobre acoso a los empleados y empleadas públicos de la Junta de Andalucía.



El acuerdo suscrito lo es de mejora y actualización del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral sexual, por razones de sexo u otra discriminación ya firmado en 2014, dando respuesta a parte de las reivindicaciones históricas de CCOO en relación al acoso que pueden sufrir los trabajadores y trabajadoras de la administración pública de la Junta.

CCOO informa que este acuerdo de actualización del protocolo supone un avance en tanto que, al publicarse en BOJA, lo hace más vinculante desmantelando los discursos negacionistas de la discriminación de género, cuyos máximos exponentes son el acoso sexual en el trabajo y la violencia machista, y que quiere ocultar la extrema derecha, socia del gobierno andaluz y al que parte de la derecha da cobertura.

Según informa Diego Molina, Coordinador del Área Pública de CCOO de Andalucía, es necesario la puesta en marcha de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, en este caso para las empleadas públicas, una reivindicación que debe tomar cuerpo igualmente en los convenios colectivos de empresa como uno de los mecanismos, aunque no único, para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. “Disponer de protocolos que eviten la discriminación por razón de raza, orientación sexual o discapacidad, entre otras cuestiones, resulta igualmente fundamental en una sociedad que debe velar por la igualdad y la equidad social”.

CCOO valora que este protocolo busque garantizar la protección de las personas empleadas en la administración y el respeto a sus derechos fundamentales como lo son la igualdad y la no discriminación, principios que recogen nuestra Constitución y la Carta de Derechos Humanos de la Unión Europea.

RETRIBUCIONES 2020. PERSONAL FUNCIONARIO*

RETRIBUCIONES			PAGAS EXTRAS	
	SUELDO	TRIENIO	SUELDO	TRIENIO
A1	1.203,56	46,32	742,70	28,59
A2	1.040,69	37,78	759,00	27,54
C1	781,39	28,59	675,35	24,69
C2	650,33	19,46	644,40	19,27
E	595,22	14,65	595,22	14,65
COMPLEMENTO DE DESTINO				
NIVEL	SUELDO	NIVEL	SUELDO	
12	282,26	22	553,30	
13	306,64	23	592,99	
14	331,04	24	632,60	
15	355,36	25	672,26	
16	379,77	26	757,72	
17	404,08	27	863,66	
18	428,46	28	903,35	
19	452,83	29	942,97	
20	477,19	30	1.051,31	
21	513,71			

(*) Para el personal funcionario e interino las pagas extras de junio y diciembre estarán formadas por sueldo y trienios, en su caso, con los importes que aparecen en el apartado de pagas extras y una mensualidad del complemento de destino vigente. Además percibirán en junio y diciembre una paga adicional consistente en una mensualidad del complemento específico vigente.

MÁS INFORMACIÓN EN NUESTRO BLOG:

ccoautonomicaand.com

RETRIBUCIONES 2020. PERSONAL LABORAL*

	SUELDO	TRIENIO	C.CAT	C. CONV	C. TURNIC.	C. PUESTO TRABAJO**
1	1.197,26	51,18	513,71	437,22	269,26	226,23
2	1.016,10	51,18	452,83	400,22	269,26	207,08
3	757,48	35,44	428,46	274,85	174,24	173,23
4	619,37	30,38	355,36	227,74	174,24	159,18
5	565,47	30,38	331,04	209,80	174,24	153,31

	C. JORNADA DE TARDE	C. JORNADA PARTIDA	PELIGROSIDAD	C. T. NOCTURNO Euros/hora	C. NOCT. Y FESTIVO Euros/día
1	80,82	80,82	239,46	5,52	33,06
2	80,82	80,82	203,22	5,52	33,06
3	52,34	52,34	151,50	4,46	26,47
4	52,34	52,34	123,88	4,46	26,47
5	52,34	52,34	113,10	4,46	26,47

(*) Las pagas extras de junio y diciembre estarán formadas por una mensualidad del sueldo, antigüedad en su caso y complemento de categoría vigentes. Además percibirán una paga adicional en los mismos meses de junio y diciembre consistente en una mensualidad del complemento de puesto de trabajo y del complemento de convenio.

(**) Recogemos los importes mínimos de cada grupo para laborales en plaza de funcionario

MÁS INFORMACIÓN EN NUESTRO BLOG:

ccooautonomicaand.com

Reunión del Grupo de Trabajo de Agencias y Entidades públicas de la Junta de Andalucía

Celebrada el 7 de febrero. CCOO ha intentado comprometer un calendario de trabajo con contenido para cada sesión que permita dar continuidad al Grupo de Trabajo.



A lo largo de la sesión CCOO ha insistido en varias ocasiones en la necesidad de recordar los objetivos por los que se crearon este Grupo de Trabajo por acuerdo en Mesa General:

- Atender los **procesos de estabilización** de los puestos de trabajo de las diferentes entidades públicas.
- Avanzar en la **homogeneización de las condiciones de trabajo.**

Por lo que hemos mostrado de forma reiterada nuestra disconformidad ante la injustificable paralización de esta mesa.

La aplicación de los Acuerdos de Mesa General en las distintas Agencias y Entidades Públicas no sólo no se están aplicando de forma homogénea, ni tan siquiera en las mismas Agencias donde conviven convenios colectivos distintos e incluso personal sin convenio. Y no sólo no están siendo de aplicación, sino que en algunos casos en materia de conciliación está suponiendo pérdida de derechos.

La situación de la negociación de distintos convenios colectivos en algunos casos está bloqueada en el ámbito de la propia entidad, y en otros paralizadas por parte de la Administración.

La Administración dice haber identificado que se cuenta con 29.546 efectivos en el Sector Público, con un porcentaje de temporalidad del 31,51%. Sólo disponen de análisis, aún no hay datos definitivos, por lo que de momento no van a facilitar nada.

Ante la continua falta de interlocución y las dificultades en materia de negociación, CCOO deberá analizar en los distintos espacios de trabajo y tomar las decisiones oportunas.

SIEMPRE ES EL TIEMPO DE LAS MUJERES



El 6M no puedes faltar: A las 12:00 **CONCENTRACIÓN** en la puerta de tu centro de trabajo.

- Porque necesitamos una **Ley de Igualdad Laboral**.
- Porque la **precariedad** laboral y los contratos a tiempo parcial tienen mayoritariamente género femenino.
- Porque para **romper la brecha salarial**, el salario medio de las mujeres tendría que sufrir un incremento del 30%.
- Porque las mujeres tienen **menos trabajo y peores empleos**.
- Porque las políticas de austeridad han recluido a las mujeres como cuidadoras en los hogares debido a la **disminución drástica en ayudas a familias y dependencia**.
- Porque la **distribución desigual de las tareas domésticas** genera brecha de género en la participación laboral.
- Porque el sesgo machista del gobierno autonómico está dejando sin financiación las **políticas de igualdad y contra la violencia de género**.

Blog: ccooautonomicaand.com
Web: www2.fsc.ccoo.es/andalucia/autonomica



[FACEBOOK](#)



[TWITTER](#)



[INSTAGRAM](#)

autonomica-and@fsc.ccoo.es



#espúblicoSalvalo

Almería 950 18 49 19 - Cádiz 956 29 71 58 - Córdoba 957 22 13 74 - Granada 958 28 98 42

Huelva 959 49 68 69 - Jaén 953 21 79 69 - Málaga 952 64 99 45 - Sevilla 954 46 45 19