



Próxima publicación de concurso de acceso a personal laboral fijo. Grupos III, IV y V

La Administración informó en octubre que su previsión era que se publicase la convocatoria en el mes de diciembre. En consulta realizada recientemente se nos ha informado que se está trabajando para realizar la convocatoria lo antes posible, pero sin adelantar fechas probables.

OFERTAS ACUMULADAS CONVOCADAS

- ☒ OEP ORDINARIAS 2018 Y 2019.
- ☒ OEP ESTABILIZACIÓN 2017 Y 2019

PLAZAS

- ☒ **2541 EN TOTAL**

BAREMO. Sistema CONCURSO DE MÉRITOS. Dos baremos.

ESTABILIZACIÓN:

Puntuación máxima:

Experiencia: 64 puntos
Antigüedad: 20 puntos.
Formación: 10 puntos
Titulaciones: 5 puntos

ORDINARIA:

Puntuación máxima:

Experiencia: 54 puntos
Antigüedad: 15 puntos.
Formación: 20 puntos
Titulaciones: 10 puntos

CONTENIDO

- ☒ **Portada.** Acceso laborales. Elecciones Cultura.
- ☒ **Pág. 2 y 3.** Personal funcionario. Interinos: Ni consolidación ni estabilización.
- ☒ **Pág. 4.** Subcomisión de Cultura y Patrimonio Histórico.
- ☒ **Pág. 5.** Anticipos reintegrables más justos.
- ☒ **Pág. 6.** 25N. Una vez más, dando la cara contra la violencia de género.



Elecciones Cultura

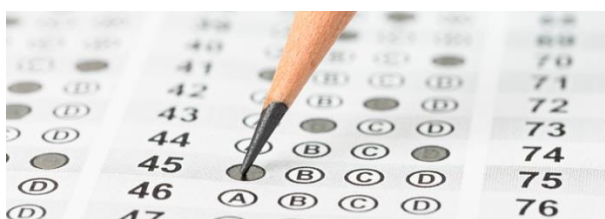


El día 26 de noviembre se han celebrado elecciones sindicales entre el personal laboral de Cultura de la Junta de Andalucía. En Granada CCOO ha sido el sindicato más votado obteniendo dos de un total de cinco delegados. El mismo número ha obtenido en Jaén. Se ha obtenido un delegado/a en Sevilla, Córdoba, Almería, Huelva y Málaga. CCOO agradece su voto a las personas que han confiado en nuestro sindicato.

NI CONSOLIDACIÓN, NI ESTABILIZACIÓN

La Junta quita de en medio al personal temporal funcionario

Desde hace décadas, las administraciones públicas en este país (Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones y Ayuntamientos) vienen abusando de la temporalidad en el empleo público. El hecho de que el 24% del total de personas al servicio de las Administraciones Públicas carezca de estabilidad en su relación laboral y la propia exigencia de la Unión Europea, con amenaza de sanción, llevó a que CCOO y el resto de sindicatos mayoritarios en la función pública pactaran a nivel estatal en 2017 el reducir la temporalidad a un máximo de un 8% mediante procesos de consolidación y estabilización del personal.



Los procedimientos de consolidación /estabilización son un instrumento excepcional, plenamente justificados por esta situación, además de ser legales, acordes con los principios de acceso a la función pública y con el resto de legislación laboral (que por cierto, en similares condiciones, ya los hubiera considerado indefinidos).

Las Administraciones son las responsables de haber permitido esta situación, ya que se ha abusado de la figura del personal temporal, y se ha omitido la cobertura estable mediante los procedimientos legales a través de Ofertas de Empleo Público ordinarias.

La Junta de Andalucía no es una excepción, y la temporalidad en el empleo ha sido y es elevada desde hace muchísimos años.

Sin embargo, a la hora de abordar los procedimientos, la Junta de Andalucía ha interpretado los acuerdos estatales de la forma más restrictiva posible donde los ha puesto en marcha, desvirtuando el sentido último de estos procedimientos extraordinarios.

En el ámbito de personal funcionario, la Junta de Andalucía, con la colaboración y aplauso de los sindicatos mayoritarios de personal funcionario, es la responsable de aplicar torticeramente este procedimiento, que en la práctica no es un verdadero proceso de estabilización/consolidación, sino una forma de expulsar de la función pública a un número ingente de personas con amplia experiencia acumulada. Lo ocurrido en el cuerpo de Trabajo Social es un durísimo ejemplo de cómo entiende la Administración de la Junta de Andalucía los procesos de estabilización y consolidación.

En el ámbito de personal funcionario, la Junta de Andalucía y los sindicatos mayoritarios de Mesa Sectorial son responsables de que no haya un verdadero proceso de estabilización y consolidación, sino una forma de expulsar de la función pública a un número ingente de personas con amplia experiencia acumulada.

NI CONSOLIDACIÓN NI ESTABILIZACIÓN (CONTINUACIÓN)

Los acuerdos a nivel estatal dan margen de maniobra para hacer procesos verdaderamente enfocados a reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas, teniendo en consideración como factor clave la experiencia acumulada por el personal temporal que actualmente ocupa esos puestos. Esa experiencia es un patrimonio de la Administración, que ahora deja escapar. Volviendo al ejemplo de Trabajo Social, necesariamente el Servicio de Atención a la Dependencia se verá afectado por la sustitución simultánea de gran parte de la plantilla dedicada a valoración de la dependencia.

Si bien CCOO no tiene derecho a voto en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario, mostró su rotundo rechazo a la forma en el que la Junta de Andalucía y algunos de los sindicatos configuraban este procedimiento. Ahora se recogen los frutos de este despropósito calculado.

En toda esta situación, también hay quien ha vendido humo a las personas afectadas, poniendo dudosas esperanzas en el Parlamento Andaluz, el Tribunal Supremo o en el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea.



CCOO siempre ha ido de cara con este personal, diciéndole la realidad de su situación y buscando una salida factible y legal, que ahora la Junta de Andalucía y los sindicatos mayoritarios entre el personal funcionario se empeñan en desvirtuar, generando un drama personal para muchas personas y una pérdida de talento para la propia Administración.

CCOO espera los resultados de los recursos contra el examen realizado en el cuerpo de Trabajo Social, y que la Administración tome nota de lo ocurrido, rectificando en lo posible este desastre anunciado.

CCOO considera que es viable y deseable que se hagan las cosas de manera distinta, realizando de una vez una verdadera consolidación y estabilización.

El sindicato ejercerá toda su capacidad de presión para que así sea, no descartando la convocatoria de movilizaciones.

SUBCOMISIÓN DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO



Desglose del cómputo horario para 2021:

Queda fijado en **1.516** horas anuales y **223** días de trabajo, tras el descuento de los 22 días de vacaciones, las reducciones de verano, feria, Semana Santa y Navidad, y los 14 festivos más el 24 y 31 de diciembre.

Con respecto a los **días festivos de apertura y cierre**, quedan de la siguiente manera tras oponernos toda la parte social a la apertura de los días 24 y 31 de diciembre y 6 de enero.

Festivos de cierre: 1 de enero Año Nuevo (viernes). 6 de enero Día de Reyes (miércoles). 1 de mayo Día del Trabajo (sábado). 24 de diciembre Nochebuena (viernes). 25 de diciembre Navidad (sábado). 31 de diciembre Nochevieja (viernes)

Festivos de apertura: 1 de marzo. 1 de abril. 2 de abril. 16 de agosto. 12 de octubre. 1 de noviembre. 6 de diciembre. 8 de diciembre.

Los festivos por **fiesta local** quedan para ser negociados por los **comités de empresa** en su ámbito.

Horario de inicio del turno de mañana
CCOO vuelve a insistir en que no corresponde a la Subcomisión decidir este tema.

Nuestro Convenio establece que la jornada ordinaria es de 7 horas en cómputo de 35 horas semanales. Si atrasamos la entrada a las 8:30 horas, o bien se atrasa la salida o se realizan jornadas más cortas, lo que conlleva que para cumplir con el cómputo anual sería necesario realizar más de 223 jornadas.

CCOO denuncia la falta de personal en los centros de Cultura



Planteamos la situación del Museo de la Casa de los Tiros: han desdotado la plaza de un vigilante que se jubiló en mayo y quedan sólo 5 para tres Plantas y dos turnos.

Contestan que desde la Consejería no se ha informado la desdotación de esa plaza. Preguntamos el motivo por el que se mantiene cerrado el **Dolmen de Matarrubilla** y el de **la Pastora**. No dan una respuesta a esta cuestión. Seguiremos insistiendo.

Preguntamos cuál será el horario que va a tener el personal del **Museo Arqueológico de Sevilla**, ya que ha sido incluido en los Museos abiertos y sin embargo están cerrados por reformas.

Se remiten a la negociación con el comité de empresa.

Anticipos reintegrables: Poca cantidad y mal repartida

La publicación de los Listados definitivos de Anticipos Reintegrables de Acción Social viene a demostrar, un año más, que esta Ayuda ni es suficiente, ni se está adjudicando de manera lógica y equitativa.



En la última Comisión de Acción Social celebrada en 2019 para la convocatoria de esta Ayuda, CCOO mantuvo dos cuestiones fundamentales:

1. Los Anticipos Reintegrables deberían tener un **presupuesto muchísimo mayor** ya que hablamos de unas cantidades que se reintegran, no son a fondo perdido y por lo tanto deberían poder adjudicarse a más personal que lo necesite.
2. Deberían establecerse **otros parámetros** para la adjudicación añadidos al que se viene utilizando y que atiende exclusivamente a la antigüedad en la Administración.

Para ello se planteó valorar, entre otras cuestiones: la edad de la persona solicitante, su nivel de ingresos, el grupo profesional, la antigüedad en la Administración, etc. estableciendo un porcentaje de la Ayuda para cada uno de estos ítems. De esta forma también podría tener acceso a los anticipos reintegrables el personal más joven, de grupos inferiores, con menor salario y poco tiempo de antigüedad.

No aplicar este método de distribución, limitar la cuantía del presupuesto y continuar utilizando la antigüedad como único criterio para la adjudicación implica, como lo demuestra el corte en los 31 años y dos meses de antigüedad mínimo para concederla, que el personal más joven y que acaba de empezar su vida laboral u otro más necesitado, jamás podrá beneficiarse de esta modalidad de Ayuda.

Para evitar esta situación, **CCOO insiste en que se debe aumentar el presupuesto para Anticipos Reintegrables y negociar unos criterios justos y razonables de distribución además de la antigüedad.**

INFORMACIÓN ACTUALIZADA EN NUESTRO BLOG:

ccooautonomicaand.com

25 N CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Un año más nos movilizamos en todas las provincias andaluzas el 25 de noviembre contra las violencias hacia la mujer.



El lema de este año ha sido “Alza la voz”. En el día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, CCOO ha querido poner el foco en la situación de gran vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres a consecuencia de la pandemia, especialmente aquellas que son víctimas de la violencia de género.

En lo que va de 2020, han sido asesinadas nueve mujeres y dos menores de edad en nuestra comunidad, que encabeza por séptimo año consecutivo la lista de comunidades con más asesinatos machistas (216 desde 2003). El confinamiento ha obligado a las mujeres a convivir 24 horas al día, siete días a la semana, con sus maltratadores, sin posibilidad de escapatoria ni de denunciar.

En todas las provincias ha tenido lugar un minuto de silencio en recuerdo a las víctimas de la violencia de género, que también se ha celebrado en algunos centros de trabajo. Además, el sindicato ha celebrado diversos actos como jornadas temáticas, una caravana de coches y ha elaborado un vídeo-manifiesto con motivo de este día.

Blog:

ccooautonomicaand.com

Web:

www2.fsc.ccoo.es/andalucia/autonomica



[FACEBOOK](#)



[TWITTER](#)



[INSTAGRAM](#)



servicios a la ciudadanía
autonómica andalucía

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