

Propuesta de
ponencia para la
IV Conferencia Sector
de la Administración
de Justicia
de la **FSAP-CCOO**



federación de servicios y administraciones públicas
sector federal de la administración de justicia

ÍNDICE**PONENCIA DE POLÍTICA SINDICAL**

• Origen y finalidad del documento	5
• La nueva oficina judicial	6
– Las nuevas leyes procesales	6
– La nueva oficina judicial	8
– Las relaciones de puestos de trabajo	11
• Retribuciones del personal al servicio de la Administración de Justicia	16
• La Administración de Justicia en el Estado de las Autonomías	18
• La oferta de empleo público en la Administración de Justicia	19
• Los procesos selectivos	20
• La Formación como derecho	21
• Salud laboral	23
• La justicia de paz	25
• La Mutualidad General Judicial	26
• Mujer y política de igualdad	27
• El personal laboral al servicio de la Administración de Justicia	30

ANEXO SOBRE POLÍTICA ORGANIZATIVA APLICABLE AL SECTOR DE JUSTICIA

• Introducción	34
• Estructura sectorial funcional para la acción sindical y la negociación colectiva	35
• El sector estatal	36
• El sector autonómico	36
• La sección sindical provincial intercentros	37
• La sección sindical de centros de trabajo	37
• Órganos de dirección del SAJ	38
– La conferencia del sector	38
– El consejo del sector o plenario de afiliadas/os	38
– La comisión ejecutiva	38
– El/la coordinador/a del sector	39

PONENCIA Y RESOLUCIONES DE POLÍTICA SINDICAL

ORIGEN Y FINALIDAD DEL DOCUMENTO

Afrontamos esta nueva etapa desde el convencimiento de que, sin perjuicio de los errores cometidos, el Sector de Justicia de CCOO es un referente básico para la defensa de los derechos del personal de la Administración de Justicia, no sólo por la confianza que nos han vuelto a depositar nuevamente en el proceso de elecciones sindicales celebradas a principios del año 2007, donde el SAJ de CCOO ha revalidado su posición de primera fuerza sindical en el sector, sino por la fortaleza y unidad demostrada por todos los trabajadores y trabajadoras en los diferentes procesos de movilización vividos durante los últimos cuatro años que han sido liderados en su mayoría por CCOO.

Si por algo se han caracterizado los últimos cuatro años, es por ser un periodo extremadamente conflictivo, con importantes movilizaciones y conflictos tanto frente al Ministerio de Justicia, como frente a las CCAA con competencias transferidas, en el que los trabajadores y trabajadoras de Justicia, han demostrado su capacidad de movilización, lucha y sobre todo, de unión en la defensa de las plataformas reivindicativas propuestas, bien en solitario o en unidad de acción, por el Sector de Justicia de CCOO en los diversos ámbitos territoriales.

Movilizaciones como las llevadas a cabo en el 2004-06 en todo el ámbito de la Administración de Justicia (transferido y no transferido) con una plataforma tanto económica como estatutaria, movilizaciones en el País Vasco, Cataluña, Andalucía, Madrid, Canarias, País Valenciano, Cantabria y ya, en el último periodo, una huelga general de dos meses de duración en el ámbito no transferido que, pese a la nefasta actuación del secretario general de la FSAP-CCOO en cuanto a la firma del acuerdo con el minis-

1 tro y sus consecuencias, ha supuesto todo un hito,
 – tanto a nivel laboral como sindical, no solo dentro de
 – la propia Administración de Justicia sino también
 – como referente de otras movilizaciones en el seno
 5 de otras administraciones públicas.
 –
 – No es objeto ahora el análisis de estas movilizacio-
 – nes pero sí es el mejor momento para el reconoci-
 – miento a la labor de cuantos delegados y delegadas
 10 del Sector de Justicia de CCOO, afiliados y afiliadas,
 – trabajadores y trabajadoras, han participado activa-
 – mente en todos estos procesos, fomentando la uni-
 – dad de todo el personal, también, como no, la, no
 – siempre fácil, unidad con otras organizaciones sindi-
 15 cales, construyendo, desde nuestro proyecto sindi-
 – cal, propuestas alternativas a las de las diferentes
 – Administraciones y plataformas reivindicativas que
 – aglutinan a los trabajadores y trabajadoras, hacién-
 – doles partícipes de su defensa. Todo ello constituye
 20 nuestra esencia como sindicato, con nuestros prin-
 – cipios como bandera: de clase, reivindicativo, de-
 – mocrático, independiente y participativo.
 –
 – Por otra parte, nos encontramos inmersos en la lla-
 25 mada “modernización de la Administración de Jus-
 – ticia”, con una implantación de la nueva oficina judi-
 – cial, que no pasa de ser un proyecto político que se
 – vende una y otra vez a la opinión pública por los su-
 – cesivos gobiernos pero cuyo desarrollo legislativo no
 30 acaba de concretarse con la proyectada implantación
 – de las relaciones de puestos de trabajo y, la cada vez
 – más necesaria, modernización de los medios infor-
 – máticos y técnicos en el seno de nuestra Administra-
 – ción pueda dar respuesta, de una vez por todas, a las
 35 demandas de la ciudadanía; este complicado proce-
 – so se debe desarrollar en el contexto de una agudiza-
 – ción del proceso de descentralización de la Adminis-
 – tración de Justicia, a pesar de que en los últimos cua-
 – tro años, el ministerio sólo ha sido capaz de proceder
 40 a las transferencias de los medios personales y mate-
 – riales a las comunidades autónomas de Aragón y
 – Cantabria, así como la de medios materiales y perso-
 – nal laboral a la Comunidad Autónoma de Asturias.

En estos próximos cuatro años, tendremos pues que estar atentos a la culminación de este proceso de transferencias de gestión, que puede desarrollarse en la legislatura recién iniciada, así como las posibles reformas que el Ministerio de Justicia pueda plantear de cara a la modificación de nuestro Estatuto Jurídico en aquellas cuestiones básicas para el conjunto de las trabajadoras y trabajadores de la Administración de Justicia, independientemente de dónde se encuentren destinados, y que resultan una cuestión clave para el Sector de la Administración de Justicia de CCOO.

Al planificar el contenido del documento de política sindical de la cuarta conferencia del sector parece lo más oportuno centrarnos en el análisis y exposición de las posiciones que defenderá nuestro sindicato en estas trascendentales materias.

Siguiendo la pauta de documentos anteriores se incorporan aspectos que ya son o serán objeto de negociación plena en el ámbito de las comunidades autónomas pero que, dada su importancia, resulta conveniente incluir en los documentos estatales pues afectan al conjunto de la organización.

Con este texto se pretende, tras el debate oportuno, completar el diseño de lo que, en lo fundamental, será nuestra política sindical en los cuatro años futuros.

LA NUEVA OFICINA JUDICIAL

Todos los operadores jurídicos, políticos y sociales vienen coincidiendo en que el actual modelo de organización judicial no cumple las demandas de la ciudadanía y es incapaz de estar a la altura de una sociedad democrática y moderna como la española, por lo que es necesario poner en funcionamiento un modelo más racional, eficaz y moderno que cumpla dichas expectativas.

No obstante, a pesar de este diagnóstico unitario, no ha habido más “éxitos” que los propios de la pu-

1 blicación de la nueva Ley Orgánica del Poder Judi-
 – cial, en diciembre de 2003, habiendo sido imposible
 – continuar en un proceso de reforma que además
 – necesita de importantes acuerdos tanto políticos,
 5 como sindicales, así como con el Consejo General
 – del Poder Judicial, cuya situación ha sido, sin duda,
 – un factor decisivo en la pasividad en el acometi-
 – miento de reforma que se planteaba.

10 La ausencia de una apuesta decidida por la reforma
 – y la falta de acuerdo entre los partidos políticos han
 – evitado que en la pasada legislatura se pudiera
 – afrontar la necesaria reforma de las leyes procesa-
 – les, paso previo imprescindible para instaurar la nue-
 15 va oficina judicial.

– A pesar de ello, a lo largo de estos años algunas ad-
 – ministraciones han presentado sus respectivas pro-
 – puestas de nueva oficina judicial con mayor o menor
 20 estudio previo. El Plan del Ministerio también ha sido
 – suficientemente estudiado y las conclusiones a las
 – que el Sector de Justicia de CCOO llegó en su mo-
 – mento siguen estando en plena actualidad.

25 Sería por tanto, posible repetir lo dicho a este res-
 – pecto en el documento ponencia de la 3ª Conferen-
 – cia del Sector Federal de la Administración de Justi-
 – cia. No obstante, y dado que muchas cuestiones
 – han sido estudiadas y discutidas por el Sector de
 30 Justicia e incluso objeto de análisis y negociación en
 – algunos de los ámbitos territoriales, culminando en
 – algunos acuerdos previos, como en el País Vasco, o
 – incluso en clara confrontación como en el caso de
 – Cataluña; por ello, pensamos que estamos en dis-
 35 posición de analizar los principales retos con los que
 – nos enfrentaremos en la negociación que pudiera
 – producirse en el futuro.

1. Las nuevas leyes procesales

40 Ya dejamos sentado en la anterior conferencia que el
 – tradicional modelo de oficina judicial con la cúspide
 – en el juez que desarrolla labores tanto jurisdicciona-

les como administrativas y organizativas era un modelo trasnochado y que conllevaba innumerables consecuencias negativas. La propuesta de reforma de las leyes procesales se basa ya en la dicotomía entre juez y secretario instaurada en la nueva LOPJ, lo que permitirá distinguir entre funciones estrictamente jurisdiccionales en manos del juez, de otras en manos de los hasta ahora infrautilizados secretarios judiciales, todo ello unido a la dificultad añadida de su dependencia orgánica del Ministerio de Justicia, con especial incidencia en las CCAA con competencias en Justicia. Este modelo es acorde, en principio, con los diagnósticos realizados por CCOO.

Pero también es cierto que dichas reformas están siendo utilizadas para introducir otras cuestiones que nada tienen que ver con lo anterior y que desde CCOO hemos de criticar y denunciar.

Así, CCOO se muestra totalmente en desacuerdo con la inclusión en las leyes procesales de cuestio-

1 nes que afecten a las condiciones laborales de los
 – trabajadores y trabajadoras de la Administración
 – de Justicia. En concreto nos estamos refiriendo al
 – futuro artículo 152 de la LEC que prevé la posibili-
 5 dad de que las notificaciones y citaciones puedan
 – ser efectuadas por los procuradores, aún cuando
 – no es novedoso, ya que se ha incluido en el apar-
 – tado 4º de la Disposición Adicional 5ª de la actual
 – LEC. Para CCOO no es aceptable, por un lado que
 10 se nos hurte una función, en este caso al Cuerpo
 – de Auxilio Judicial, privatizando uno de los servi-
 – cios que ofrecemos y que debe quedar en el estricto
 – ámbito de la función pública; y por otro lado, tra-
 – tar de crear con ello la “justicia de dos niveles” en
 15 función de las potenciales económicas de cada liti-
 – gante. En la actualidad los servicios de notificacio-
 – nes y embargos están dando unos ratios de cum-
 – plimiento inmejorables (1 ó 2 días), y no creemos
 – que la introducción de esta posibilidad ayude de
 20 ninguna manera al servicio que la Administración
 – de Justicia presta.



CCOO ha encabezado las reclamaciones del sector de Justicia.

2. La nueva oficina judicial

La única forma de lograr el objetivo marcado, es iniciando un proceso negociador serio y constructivo, que nos proporcione un modelo final consensuado con todos los operadores de la justicia. En cada comunidad autónoma o en el territorio del Ministerio de Justicia se ha de diseñar un modelo propio de negociación, que tenga en cuenta las características propias del territorio de referencia y en el que CCOO ha de tener un papel protagonista, defendiendo las condiciones de trabajo del personal al que representamos y apoyando la mejora del servicio público del que somos parte.

Cada modelo de nueva oficina judicial ha de contar con estudios de cargas de trabajo en el que se tenga en cuenta datos como los niveles de pendencia o las tendencias ascendentes en las cargas de trabajo debidas a fenómenos como la crisis económica, la violencia de género o la inmigración. Y esto porque el objetivo de la reforma ha de ser la mejora del servicio público de la Administración de Justicia, buscando siempre la rentabilidad social de la misma y no sólo su mera rentabilidad económica.

Independientemente de que el diseño e implantación de la nueva organización, sean diferentes en cada territorio, muchas son las cuestiones comunes que se han de tener en cuenta y que para CCOO han de ser, en todo caso, fundamentales.

- **Amortizaciones de plantillas:** CCOO se opondrá a cualquier amortización de plantillas, ni por cuerpo ni por partido judicial, no estando justificadas posibles disminuciones de efectivos aprovechando la implantación de la reforma.
- **Formación:** cada Administración competente ha de presentar un proyecto de formación a los funcionarios y funcionarias en relación con la reforma que vamos a acometer. Sin la adecuada formación no será posible obtener resultados posi-

tivos en los despliegues que se puedan plantear. La reforma que se plantea es un cambio revolucionario que implica cambios informáticos, competencias y de funciones, entre otros, que son tan sustanciales que, en realidad, estamos hablando de un cambio cultural en el ámbito de la Justicia lo que va a requerir una readaptación del personal que necesita de una formación adecuada para que el cambio no agrave los actuales problemas de la Administración de Justicia.

- **Racionalización de la estructura:** CCOO cree que cada comunidad autónoma, pero también cada partido judicial tiene características y problemas propios, que han de tenerse en cuenta a la hora de diseñar un modelo adecuado para cada una de ellas, si bien sean homogéneos en sus bases fundamentales. De esta forma, no creemos por ejemplo, que el planteamiento uniforme de tres servicios comunes para todas las ciudades que ha propuesto el Ministerio de Justicia sea válido, sino que en cada lugar se ha de estudiar cual es el número de servicios comunes que mejor se adecuen a las distintas situaciones.
- **Servicios comunes de apoyo:** su creación puede ser positiva para reforzar las dotaciones de cada servicio, evitando la pérdida de derechos por las necesidades del servicio o los problemas puntuales que surgen en el día a día y que requieren una solución inmediata. Este tipo de servicio, de ámbito variable, deberían generalizarse y cubrir todo tipo de puestos, es decir, tanto en las UPAD o en los SCP y que pertenezcan a cualquiera de los cuerpos. Y esto sin afectar al derecho a la sustitución entre cuerpos o el nombramiento del personal interino.
- **Protocolos de actuación:** no son suficientes para la mejora de la organización judicial las leyes procesales, sino que es imprescindible la introducción de protocolos de actuación por varias razones. Porque las funciones a realizar entre los

integrantes de los servicios comunes son imprescindibles para conocer si todos los trámites se van a llevar a cabo, o para conocer si se cumplen las funciones de cada cuerpo legalmente establecidas. Por ejemplo, ¿quién realizará las funciones de cartería? O ¿quién realizará las funciones de reprografía? Pero no sólo lo anterior, sino que no se puede dejar al arbitrio del director o directora del servicio, del jefe o jefa de la sección o del equipo las formas de organización del servicio, o peor, que se consideren a los servicios comunes como instrumentos al servicio de alguna otra institución judicial. Esto se ha de eliminar y las reglas del juego entre unas y otras unidades han de quedar claras. Además, la realización de protocolos de actuación ayudaría a cambiar unas mentalidades tan marcadas a fuego en las labores diarias de todos los que participamos en la Administración de Justicia. CCOO debe buscar la fórmula que nos permita negociar y controlar dichos protocolos de actuación cuando puedan afectar a las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de la Administración de Justicia.

- **Prevención de riesgos laborales:** CCOO tiene que exigir que se tengan en cuenta las previsiones que la Ley 31/199, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laboral en todos sus aspectos. Cuestiones que se tratarán de forma más concreta y profunda en otro punto de este documento. No obstante, en relación directa con la reforma en la que estamos inmersos, hay que tener especial atención a las cuestiones psicosociales. La base de la Administración de Justicia es cada una de las personas que la componen y, por lo tanto, se han de considerar aspectos como la formación y la información, que son básicos para disminuir las consecuencias que la incertidumbre hacía la reforma se minimicen. Pero al mismo tiempo en la determinación de la estructura y sus dotaciones se han de haber tenido en cuenta variables que afectan considerable-

mente a los que en última instancia hacen posible el funcionamiento de la Justicia. Nos referimos a variables como la coordinación, la eliminación del autoritarismo, la falta de criterios claros o el exceso de mandatos contradictorios, la participación de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones, etc. Y, por último, CCOO ha de ser protagonista en la reivindicación y exigencia de la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales y la implantación de un protocolo de actuación en caso de acoso laboral, en el sentido en el que hemos estado trabajando durante los cuatro años anteriores y en los que hemos tenido éxitos importantes, pero aún no suficientes.

- **Sistemas de guardia:** la reforma de la nueva oficina judicial ha de servir para modificar los sistemas de guardia que actualmente se están mostrando excesivamente gravosos para los trabajadores y trabajadoras, principalmente en las guardias de permanencia y disponibilidad. Por tanto, CCOO ha de iniciar un proceso en el que se modifiquen las condiciones actuales de todos los tipos de guardias. Se han de adaptar los horarios (determinado su forma de contabilización), el número de personas que acuden a la guardia y en que turnos, descansos o libranzas y su retribución, garantizando los derechos de las compañeras y compañeros que prestan en la actualidad dicho servicio. Incluyendo además un estudio que indique si el tipo de guardia que actualmente se hace en un determinado partido judicial es la adecuada o no. Las formas actuales de determinación que clasifican los tipos de guardias en orden al número de juzgados no es en absoluto adecuada porque deja de lado otras consideraciones que han de tenerse en cuenta: la población flotante, problemas de inmigración, etc.
- **Tiempos de implantación:** las situaciones y modelos organizativos son distintos en unos lugares y otros, incluso los edificios se encuentran

en situaciones muy diversas. Todo ello ha de ser tenido en cuenta en opinión de CCOO. Para este sindicato la implantación se ha de hacer con prudencia de forma que, no suponga una convulsión que acreciente los ya graves problemas que esta administración tiene. En algunos casos podremos aceptar una implantación rápida, pero en otros se ha de pasar por plantes piloto o guardarlo en distintas fases. Es, por tanto, la flexibilidad en su implantación la mejor forma que tiene este enorme reto lo que permitirá que el cambio sea exitoso. Y más si como ha ocurrido en las propuestas hasta ahora presentadas se juega con apuestas ciegas a la hora de dotar de personal los distintos servicios. Es decir, el concepto prueba –cálculo–error, es un instrumento necesario para lograr el éxito que se pretende.

- **Servicio Común de Ordenación del Procedimiento:** Este servicio común por su novedad, merece para CCOO un apartado especial. CCOO cree que la creación de este servicio común es en sí mismo la reforma ya que, sin la puesta en funcionamiento de este servicio, no habrían sido necesarias la mayoría de las reformas previas que se han hecho. Pero además, este servicio común va a suponer para todos los agentes que participan en la Administración de Justicia un gran cambio. Siendo además arriesgada su introducción, pues a diferencia de otros servicios, que en alguna medida se han puesto en práctica, en algún punto del Estado, este servicio es absolutamente novedoso, por lo que habrá que tener especial cuidado en su introducción. O, dicho de otra forma, en la implantación de este servicio se hace más importante la necesidad de que la fase de implantación sea una verdadera experiencia piloto. Es más, a día de hoy el ministerio no ha sido capaz aún de determinar si va a poder ponerse en funcionamiento en todo el Estado sin la dificultad que añadiría la dicotomía de que se decidiera no crearse en alguna o algunas comunidades autónomas.

CCOO cree que este servicio ha de crearse con todas las cautelas posibles, no sólo por lo novedoso de su creación sino por su papel, de capital importancia, en la reforma. Las dotaciones que se propongan deberían tener en cuenta múltiples factores: verdaderos datos de cargas de trabajo, criterios de rentabilidad social y el necesario tiempo de aprendizaje y acoplamiento.

En cuanto a la estructura, CCOO considera que ésta debe adaptarse a las circunstancias y características de cada uno de los partidos judiciales. Esta propuesta que planteamos para el SCOP también es igualmente válida para el SCEJ.

En partidos judiciales más grandes deberían tratarse de SCOP y SCEJ por cada jurisdicción separada: civil, contenciosa, penal, menores, vigilancia penitenciaria, etc. Lo que permitiría una mejor preparación del personal y la posibilidad de especialización en la materia. Paralelamente, debería huirse de los macroservicios incontrolables por la variedad de sus tareas y de su personal. Es razonable agrupar en partidos judiciales pequeños para aprovechar recursos y favorecer los derechos laborales de sus integrantes.

En todo caso, y aunque el diseño final fuera el de los grandes macroservicios, lo razonable sería comenzar por crear todos los servicios comunes con una dimensión no muy grande que haga más fácil su organización y control.

Si finalmente se creara el SCOP, consideramos conveniente su implantación efectiva en una fase posterior de implantación en la que los sistemas de trabajo y técnico estuvieran ensayados. Consolidados los SCEJ y ensayados sistemas de trabajo próximos a los SCOP en las propias UPAD podrían realizarse las correcciones necesarias en el proyecto para que los SCOP funcionaran. Actualmente existen demasiadas dudas acerca de que el sistema propuesto pueda funcionar y su

existencia y buena marcha son tan esenciales para no colapsar la Administración de Justicia que es razonable posponer su existencia a un momento ulterior. Ensayar todo a la vez puede suponer el fracaso de todo el sistema diseñado.

- **Servicio Común de Ejecución:** La tutela judicial efectiva no será tal si no se aborda con seriedad y como parte del procedimiento la ejecución de lo juzgado. Para lo cual CCOO entiende que debe darse a la misma un gran impulso, debemos defender unas dotaciones de personal suficientes y unos medios materiales adecuados para que la ejecución de las sentencias judiciales sea adecuada, incluyendo en dichas mejoras materiales un sistema informático interconectado en todo el territorio nacional y con las alarmas suficientes, que permitan un control exhaustivo de dichas ejecuciones sobre todo en materia penal.

Existen ya pruebas en diversos lugares de servicios comunes de ejecución creados con más o menos éxito. La experiencia permite huir de los errores y establecer diseños con garantías de que funcionen correctamente: correcto diseño de las tareas a realizar, objetivos asumibles y plantillas adecuadas. Además, la ejecución es la fase procesal quizás menos cuidada en el último tiempo, con lo cual, la atención prioritaria y especial a estos servicios comunes redundaría en una mejora considerable en el servicio público y en la percepción del mismo por la ciudadanía.

3. Las relaciones de puestos de trabajo

La nueva forma de reorganizar las plantillas de funcionarios y funcionarias, las relaciones de puestos de trabajo, van indisolublemente unidas a los nuevos modelos de oficina judicial que se planteen.

Esta forma de organización es una reiterada reivindicación de CCOO para lograr así una ordenación cla-

1 ra y con información suficiente sobre todas y cada
 – una de las plazas de la Administración de Justicia. Y
 – éste ha de seguir siendo el objetivo principal en los
 – diversos procesos de negociación de las mismas.
 5 Subrayando que el diseño de un sistema de re-
 – laciones de puestos de trabajo cuyo objetivo sea la
 – mejora del servicio público, reconozca, además, de
 – manera objetiva y transparente las cualidades del
 – personal que integran en la actualidad los juzgados
 10 y tribunales y, que permita una verdadera carrera
 – profesional del personal de la Administración de
 – Justicia.

– La modificación de la LOPJ a través de la Ley Orgá-
 15 nica 19/2003 de 23 de diciembre del Poder Judicial
 – ha posibilitado la redefinición de los cuerpos inte-
 – grantes de la Administración de Justicia, desde dos
 – vertientes, funcional y orgánica. La potenciación de
 – la figura del secretario judicial dentro de la oficina ju-
 20 dicial; así como la eliminación de la figura del juez de
 – todas aquellas funciones que le separan y dispersa
 – de la verdadera función que constitucionalmente tie-
 – ne encomendada; y la profesionalización del resto
 – de cuerpos (oficiales, auxiliares y agentes), a través
 25 de la Orden de Integración (Orden Justicia/1263
 – /2004 de 18 de marzo) son las piezas claves para la
 – transformación de los antiguos juzgados en las nue-
 – vas oficinas judiciales donde el sistema de ordena-
 – ción de la actividad laboral pivotará en torno a los
 30 puestos de trabajo de las futuras relaciones de
 – puestos de trabajo sustituyendo este sistema a la
 – antigua configuración en plantillas.

– Finalmente con la publicación de la Dotación Básica
 35 de las Unidades Procesales de Apoyo Directo a los
 – órganos judiciales (orden Justicia/3244/2005 de 18
 – de octubre) y, sobre todo, del Reglamento de Ingre-
 – so, Provisión de Puestos y Promoción Profesional
 – (RD1451/2005 de 7 de diciembre) se dispone ya de
 40 todas las herramientas reglamentarias necesarias
 – para la negociación de las relaciones de puestos de
 – trabajo en las distintas administraciones con com-
 – petencias en materia de justicia.

visiones posibles las tareas que se puedan realizar en cada uno de los puestos de trabajo que se creen, evitando así la aparición de las funciones análogas.

Al margen de lo que se pueda establecer en este aspecto en las RPTs, hay que tener en cuenta la importancia que sobre la cuestión van a tener los protocolos de actuación de los servicios comunes, de los que ya hemos hablado anteriormente. El conocimiento y la negociación de los mismos en cuanto afecten a las condiciones de trabajo debe ser un objetivo básico para este sindicato.

Por otro lado, las RPTs han de significar el final de la actual desfuncionalización de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, como tradicionalmente ha existido entre tramitadores y gestores. Se tiene que terminar con las dinámicas generalizadas de los repartos por número de expediente entre los distintos funcionarios y funcionarias que componen el juzgado, sin importar a qué cuerpo pertenecen. Cada uno de los cuerpos ha de conocer las funciones tipo que han de realizar.

En cuanto al número y tipo de funciones que cada cuerpo ha de realizar, CCOO ha de ser especialmente cuidadoso, ponderando el hecho de que todos no podemos hacer cualquier cosa, así como el hecho de que si eliminamos ciertas funciones de determinados cuerpos estemos dejando a la larga una falta de contenidos que pueda perjudicar la propia existencia de los mismos.

- **Puestos genéricos:** en la nueva oficina judicial debemos evitar que puestos de trabajo con funciones o tareas similares puedan tener diferencias retributivas no justificadas.
- **Puestos singularizados:** CCOO no aceptará arbitrariedades en las formas de provisión de estos

puestos, por lo que rechazaremos frontalmente la libre designación para la cobertura de estos puestos. La especialización de las funciones o singularización de un puesto lo ha de ser por criterios objetivos y evaluables, siendo, por tanto, la forma de provisión también con idénticos criterios, esto es el concurso específico. En la Administración del Estado este sistema de provisión está previsto para los niveles altos (grupo A), aunque también lo prevé para puestos de “especial responsabilidad”. En la Administración de Justicia debemos oponernos con firmeza a la utilización del sistema de libre designación.

Las singularizaciones han de ser consecuencia de razones objetivas que hagan necesario su establecimiento. Hemos de tener en cuenta que la singularización debe responder, en la gran mayoría de los casos, a una función especial o singular con respecto a la generalidad, unida o no en todos los casos a una mayor retribución en su complemento específico.

Los puestos singularizados incluirán información de la formación específica; lengua oficial de la comunidad autónoma; conocimientos de informática; funciones; horarios especiales; adscripción; especial penosidad o peligrosidad y cualquiera otras condiciones relevantes.

Además, los puestos singularizados lo serán, en cualquier caso, en razón de las funciones derivadas de los cometidos procesales, de las previstas en la LOPJ y del catálogo que se pueda hacer de las mismas durante la negociación, no debiendo admitir el sindicato singularización por ningún otro motivo.

La introducción de nuevas tecnologías y el acceso a través de ellas a documentos y bases de datos internas y externas, siendo un avance, están ocasionando problemas y disfunciones a la hora de determinar quién o quiénes son los res-

ponsables del acceso y del uso posterior a la información así obtenida, lo que debe tenerse muy en cuenta en el desarrollo efectivo de la reforma.

- **Retribuciones (complemento general y específico):** ningún funcionario o funcionaria podrá sufrir pérdida en ninguno de los conceptos retributivos durante el proceso de acoplamiento a la nueva oficina judicial. Además, durante la negociación, aprovecharemos para introducir mejoras en nuestros complementos, teniendo presente los acuerdos suscritos desde el año 2002 en esta materia.

En concreto, respecto al complemento específico, todos los puestos de trabajo deberán tener asignado un complemento específico según el Artículo 519.3 de la LOPJ. Para su cuantificación individual será un factor decisivo, por un lado la profesionalización y responsabilidad del puesto, y como norma general, el alto grado de exigencia de incompatibilidades, muy superior al resto de funcionarios y funcionarias de las demás administraciones (exposición de motivos IX párrafo 6 de la LOPJ), elemento éste diferenciador debido al nivel de especialización de nuestras funciones. Respecto a la valoración de los puestos se debería elaborar un manual de valoración que establezca con carácter previo, de una manera objetiva y exhaustiva los factores que influyen en cada uno de los puestos de trabajo y, que después aplicaríamos a los casos concretos. Este manual deberá contener y definir todos los factores que pueden influir en la valoración: dificultad técnica, responsabilidad, titulación exigida, mando o jefatura, jornada, iniciativa, complejidad funcional o territorial, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, nivel de esfuerzo intelectual, nivel de esfuerzo físico, etc.

Este manual servirá de herramienta para la cuantificación final del complemento específico, pudiendo ser susceptible de modificaciones en su

caso, cuando se desprenda que no se adapta a la realidad o se han utilizado indicadores inadecuados. De ninguna forma aceptará establecimiento de complementos específicos derivados de valoraciones inadecuadas que no tengan una correlación con la realidad funcional.

- **Horarios especiales:** (Artículo 500.5 LOPJ). Serán objeto necesariamente de especial atención en las RPTs y por tanto, deberán constar bien definidos en las mismas, y su asignación deberá ser siempre de carácter voluntario y fijando para los mismos una superior retribución.
- **Unidades administrativas y creación de empleo (Art. 439.3 LOPJ personal de Justicia-unidades de apoyo –servicios comunes no procesales–):** La creación de estas oficinas por parte de la Administración va a suponer la apertura de nuevas perspectivas de empleo público y promoción profesional del personal funcionario de la Administración de Justicia. Actualmente, los puestos que se creen en estas unidades pueden ser cubiertos tanto, por personal de justicia, como por personal de la Administración del Estado o de las CCAA. Será objetivo de CCOO defender que dichos puestos sean cubiertos en buena parte por personal de justicia, por tener este personal los conocimientos específicos necesarios.
- **Prevención riesgos laborales:** se ha de trasladar a la ficha de cada uno de los puestos de trabajo todos aquellos aspectos que sean relevantes para la seguridad y salud laboral, tal y como establece el artículo 18.1 a) de la LPRL (Información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras: punto 1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:
 - a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los

trabajadores en el trabajo, tanto aquéllos que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función).

- **Los perfiles lingüísticos en las RPTs:** como establece el Artículo 521 de la LOPJ, cualquier administración que tenga lengua oficial propia podría establecer como requisito el conocimiento oral y escrito de la misma en determinados puestos. Continuando el Artículo 530 diciendo que en determinados puestos, podrá considerarse requisito exigible para el acceso a los mismos, cuando de la naturaleza de las funciones a desempeñar se derive dicha exigencia y así se establezca en las relaciones de puestos de trabajo. Las lenguas oficiales han de ser tenidas en cuenta en la nueva organización para garantizar el legítimo derecho, constitucionalmente reconocido en la Constitución, de ser atendido en cualquiera de las lenguas oficiales. Pero al mismo tiempo, las lenguas autonómicas no pueden ser utilizadas de forma parti-

1
–
–
–
5
–
–
–
10
–
–
–
–
15
–
–
–
–
20
–

distas y partidarias ni por supuesto, en detrimento de otros derechos de los funcionarios y funcionarias reconocidos igualmente en las leyes, por lo que se debemos velar por mantener un equilibrio entre los derechos lingüísticos y los procesales.

De esta forma, cada comunidad autónoma tendrá que determinar las necesidades básicas sin menoscabar los derechos ni de la ciudadanía ni de los propios trabajadores y trabajadoras. Se han de incluir un número de plazas singularizadas por idioma lo suficiente como garantizar el uso del idioma pero que ello no suponga menoscabo en el servicio público que prestamos.

Además, si su número es excesivo se puede producir con el tiempo un grave problema de provisión de puestos de trabajo ya que estos sólo pueden ser cubiertos mediante concurso de traslados específico, hurtándose dichas plazas de poder ser cubiertas mediante el sistema de



El personal de la Justicia no transferida ha exigido dignidad.

oposición. Debemos estudiar por tanto, los mecanismos que hagan posible que, manteniendo la homogeneidad de los sistemas de oposición se permita que dichas plazas se cubran también mediante este sistema en el que sea requisito para el acceso el idioma.

- **Acoplamiento:** todos los procesos de acoplamiento a las nuevas estructuras han de basarse en criterios objetivos y primar la voluntariedad en la cobertura de los diversos puestos de trabajo.

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Hace cuatro años nos planteábamos la necesidad de conseguir el cumplimiento íntegro de los acuerdos alcanzados en materia retributiva y una mejora de nuestras retribuciones justificada en una elevación de los niveles de titulación y el incremento de las funciones legalmente atribuidas.

En definitiva, tras la profunda reforma de nuestro Estatuto Jurídico y de las bases organizativas de la Administración de Justicia que propugnábamos nos marcamos una serie de objetivos que, en parte, hemos logrado como consecuencia de los acuerdos suscritos en nuestro ámbito: una vez lograda la pervivencia de un marco retributivo propio, la mejora significativa de nuestras retribuciones básicas, hemos conseguido, tras complicados procesos de negociación y duras movilizaciones un incremento retributivo superior al establecido para el resto de empleadas y empleados públicos en estos últimos años; no obstante, nos queda un gran camino por recorrer.

Las propuestas básicas del SAJ-CCOO en materia retributiva son:

- El desarrollo de la nueva estructura de retribuciones básicas en la Ley de Presupuestos Genera-

les del Estado, garantizando la consolidación definitiva de la estructura y revaloración de la cuantía actual de las retribuciones percibidas.

- Mejora general de la cuantía del complemento general de puesto correspondiente a los nuevos cuerpos y escalas. Defendemos la existencia de un único complemento general de puesto para cada uno de los nuevos cuerpos (y su correspondiente escala), por lo que deben igualarse al alza las cuantías establecidas actualmente, acabando con las diferencias basadas en la población de destino de las empleadas y empleados públicos.

- Debemos establecer cláusulas de revisión salarial que protejan el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras.

- Debemos defender con firmeza una valoración exhaustiva de los puestos de trabajo para el establecimiento de los diversos complementos específicos.

- Establecimiento de un complemento singular para aquellos puestos de trabajo con unas especiales características por su especialización, funciones o régimen de guardia.

- CCOO defiende que se reconozca el derecho a la percepción de las cantidades por dietas reconocidas al grupo A para todos los funcionarios y funcionarias.

- Cumplimiento efectivo del derecho a la retribución por antigüedad del personal interino o temporal.

- Consolidación definitiva en el complemento específico de las cantidades complementarias percibidas en los diferentes ámbitos territoriales de negociación.

- Mejora de las pagas extraordinarias hasta alcanzar el 100% de las retribuciones mensuales fijas;

- el complemento a integrar en pagas extras debe incrementarse al ser calculado en base a las nuevas titulaciones de acceso; asimismo deben igualarse al alza la cuantía de la retribución complementaria en pagas extras para cada uno de los nuevos cuerpos (y sus correspondientes escalas) de la Administración de Justicia.
- Establecimiento en los diferentes ámbitos territoriales de una dotación económica equivalente, al menos, a un 6% de masa salarial para el establecimiento de las relaciones de puestos de trabajo. CCOO defiende que al menos un 50% de dicha dotación se reparta de forma lineal entre todos y cada uno de los funcionarios y funcionarias de la Administración de Justicia de cada uno de los ámbitos territoriales.
 - El complemento específico y, actualmente, las cantidades complementarias que se perciben por diversos conceptos en cada uno de los ámbitos territoriales deben tener la consideración de retribuciones complementarias de carácter fijo y periódico.
 - Reconocimiento efectivo y pago del 100% de las retribuciones en las sustituciones realizadas en los cuerpos superiores. Establecimiento de un complemento que retribuya las sustituciones, sin relevación de funciones, realizadas por los funcionarios de Justicia para la práctica de juicios orales u otras diligencias.
 - Ampliar y mejorar las retribuciones por guardias en registros civiles, juzgados de violencia sobre la mujer, menores y fiscalías, igualando la retribución de éstas últimas a las percibidas por los fiscales. Asimismo, debe ampliarse la dotación de personas de la guardia de los registros civiles con personal de los diferentes cuerpos.
 - Mejorar las retribuciones por guardias, en especial, las percibidas por las de disponibilidad y
- permanencia en los juzgados de instrucción, primera instancia e instrucción y fiscalías; en las poblaciones que no cuentan con guardias de 24 horas, que se encuentran en una situación que resulta insostenible y la retribución que se percibe resulta ridícula en relación al trabajo realizado.
- Deben procederse a regular en el conjunto del Estado un régimen de guardias para los juzgados de lo penal que vienen realizando las mismas sin que estén reguladas y sin percibir retribución alguna por ello, así como regular las guardias que se vienen prestando en algunos de los institutos de medicina legal, respetando los derechos de los que las vienen prestando.
 - Debe establecerse un complemento que retribuya la penosidad que sufren puestos de trabajo como los ligados al tribunal del jurado, o aquéllos que llevan aparejada la obligación de desplazamientos a otras islas o localidades, con obligación de pernoctar fuera del domicilio habitual.
 - Defendemos que las retribuciones percibidas por la prestación de guardias formen parte del complemento específico, eliminando así su carácter de retribución por indemnización, adecuando su importe a las verdaderas cargas que implican los puestos que llevan aparejada la obligación de realizar guardias.
 - Debe mejorarse la retribución a percibir por la realización de diligencias en habilitación de horas en los servicios comunes de notificaciones y embargos y similares, extendiéndose el derecho a percibir la misma al conjunto de servicios en que se preste dicho servicio, con independencia de la localidad en que tengan su sede e igualándose al alza la cantidad percibida por este concepto por cada uno de los cuerpos y escalas.
 - Defendemos que las indemnizaciones por residencia se ajusten a las características de cada

territorio, incrementándose sus cuantías y que éstas sean iguales para el personal funcionario de todos los cuerpos.

- El complemento por salidas a centros penitenciarios o similares deben ser percibidas por cuantos funcionarios o funcionarias las realicen, con independencia de su número y cuerpo.

LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN EL ESTADO DE LAS AUTONOMÍAS

En el período anterior hemos realizado un intento, sin mucho éxito, de establecer una coordinación de las CCAA transferidas, con el fin de poder tener un punto de arranque común en la negociación en temas que son de vital trascendencia para los trabajadores y trabajadoras. Esta tarea que, a priori, puede parecer complicada no lo es tanto, si vemos la futura negociación y desarrollo de nuestras propuestas desde un punto de vista más amplio, que lejos de cercenar la capacidad e independencia en la negociación de cada uno de los sectores territoriales, sirva de estímulo en base al análisis común de las experiencias de cada uno.

Nos referimos a la importancia de establecer, como punto de partida, posiciones comunes en temas tan importantes como la mejora de los complementos, tanto específico como productividad; las retribuciones de las sustituciones y sus mecanismos de funcionamiento; las bases de acción social; la aplicación de los sistemas de cobertura de puestos; las regulaciones de horarios especiales y, en general, las mejoras logradas en todos los aspectos de la negociación colectiva en todas y cada una de las CCAA transferidas, tras las experiencias en la negociación durante los últimos años.

Por su parte, la Administración sí que realiza este trabajo de coordinación y puesta en común de todos y cada uno de los temas que tiene que llevar a

1 las respectivas mesas de negociación con los sindicatos, a través de las conferencias mixtas y las conferencias de CCAA transferidas (que también se han celebrado), lo que hace más necesaria aún nuestra coordinación. Debemos tener en cuenta que, aunque el hecho de que gobiernen la justicia las diferentes opciones políticas en cada territorio, puede ser un problema, lo que les une es que tienen enfrente a los “sindicatos” y en especial a CCOO que, como primera fuerza sindical, supone un obstáculo para sus planes, y desde esta perspectiva, intercambian todo tipo de experiencias e informaciones sobre las relaciones socio-laborales en sus respectivos ámbitos territoriales, para utilizarla luego de la forma que más les convenga a cada administración.

De otro lado, y entrando en el terreno de la coherencia sindical, con independencia de la plena libertad y responsabilidad en el desarrollo de sus propuestas por cada territorio y teniendo como referente aspectos básicos como los recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, CCOO debe mantener posiciones comunes en los temas básicos que afectan al conjunto de los funcionarios y funcionarias de Justicia, aunque, como es natural, el resultado final fructificará o no en acuerdos diversos con las distintas administraciones, en función de las circunstancias que pueden variar de un territorio a otro.

Junto a estas razones, tenemos otras no menos despreciables y es el sentido del trabajo en equipo y la utilización por toda la organización del SAJ de CCOO, en caso de necesitarlo, de un trabajo realizado ya en muchos territorios que puede servir de base para otros que recientemente han asumido las transferencias en Justicia, o están a punto de hacerlo, como ha sido el caso de Aragón, Asturias y Cantabria.

Debemos crear básicamente dos instrumentos para afrontar las próximas negociaciones:

- 1) Una red de información interna y fluida, a la que acceden en doble dirección todos los sectores y territorios tanto los transferidos como el sector estatal, en su papel de coordinación de los no transferidos.
- 2) Un equipo de trabajo, práctico y operativo, con ganas de establecer puntos de partida comunes y detectar asimismo las situaciones laborales que podrían ser objeto de propuestas por parte de CCOO.

Con la información contrastada podríamos actuar con mayor rapidez y realizar propuestas sindicales que nos distinguirían del resto de sindicatos, por la coherencia y cohesión, en aquellos temas que fueran comunes en varios territorios o que fueran necesarios solucionar.

El **equipo de trabajo** debe ser eminentemente de “trabajo” valga la redundancia; pero hay que hacer hincapié en que se trata de avanzar en propuestas y en compartir experiencias, y no limitarse a realizar un “balance o índice de lo que existe en cada territorio”. Éste debe servir básicamente para la acción sindical posterior.

Del éxito de esta coordinación dependerá en el futuro que el SAJ de CCOO avance en las próximas negociaciones de la oficina judicial, o en la traslación de las reformas procesales a las funciones de los diferentes cuerpos, etc.

Asimismo, en un futuro inmediato de culminación de procesos de transferencias pendientes o, más aún, de posibles reformas pretendidas y/o auspiciadas por el ministerio o CCAA con competencias en Justicia, que afecten a modificaciones importantes en aquellas cuestiones referentes al Estatuto Jurídico de los trabajadores de la Administración de Justicia que, en la actualidad, son claves para todos los trabajadores, con independencia del lugar de destino, CCOO defenderá:

- 1 • La especificidad de las tareas y funciones de los funcionarios de la Administración de Justicia, expresada en el artículo 435.4 de la LOPJ.
- 5 • Los concursos de traslado de ámbito de toda España, que se deben convocar, al menos, con carácter anual, en el primer trimestre de cada año, asegurándose la efectiva participación en condiciones de igualdad de todos los funcionarios, cualquiera que sea el ámbito territorial en el que prestan sus servicios estableciendo, además, un sistema que garantice de manera permanente la inmediatez y la agilidad en la provisión de las vacantes.
- 15 • Una oferta de empleo público, tanto en el turno libre como en el de promoción interna, única y convocatoria anual, e incluya las plazas no cubiertas por personal titular, asegurando el respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad así como el de publicidad. Asimismo, las bases de las convocatorias deben garantizarse que sean únicas para todo el Estado.
- 20 • Una estructura retributiva única para todos los funcionarios judiciales del Estado integrada por el sueldo, antigüedad, que deberá seguir siendo el 5% del sueldo para cada trienio, pagas extraordinarias (compuestas de sueldo, antigüedad y, alcanzando el 100% de las complementarias, de tal manera que se llegue a alcanzar unas cuantías de pagas extraordinarias equivalentes a las retribuciones totales percibidas).

LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Desde la última conferencia del Sector, se ha producido un notable retroceso en materia de empleo, si comparamos la situación con lo ocurrido en el periodo 2000/2004, en estos últimos años únicamente ha habido oferta de empleo público real en

el 2006 (proceso aún sin terminar), y sigue estando pendiente la convocatoria prevista para el año 2008, con lo que podemos calificar este panorama como desolador.

En cuanto a las plantillas, de manera general, el único incremento real ha venido dado por la creación de nuevos órganos judiciales. Sin embargo, el número de plazas convocadas no responde, en absoluto, a las verdaderas necesidades de nuestra Administración y a las plazas vacantes existentes lo que, unido a que en estos últimos cuatro años no se ha finalizado totalmente ningún proceso selectivo, ha motivado un aumento espectacular del empleo eventual en nuestra Administración.

La creación de nuevos órganos judiciales ha sido insuficiente y, en muchos casos, se les ha dotado de unas plantillas menores a lo que aconseja su jurisdicción, localidad y carga de trabajo, lo cual ha permitido diferencias de plantilla entre órganos similares, sin ninguna razón o causa objetiva que lo justifique.

Los objetivos del Sector en este campo son similares a los que nos planteamos hace cuatro años, ya que las novedades que se preveían como consecuencia de los cambios en la LOPJ (nueva oficina judicial, RPTS...) no han llegado a producirse. Así pues, seguimos teniendo un reto fundamental: conseguir no sólo mantener el empleo público en nuestra Administración, sino que, a través de la creación de nuevos servicios y unidades administrativas garanticemos la dotación de nuevos puestos de trabajo que den continuidad a las posibilidades de acceso y promoción en la Administración de Justicia.

Por otro lado, la publicación del Estatuto Básico del Empleado Público nos obliga a estar muy atentos a su aplicación en el ámbito de la Administración de Justicia de todos los aspectos en general y, en particular, en lo relativo al acceso al empleo público.

1 Para nuestro sindicato es un valor superior la estabi-
 - lidad en el empleo y, por tanto, la ocupación de la
 - práctica totalidad de las plazas por personal de ca-
 - rreira. Con este objetivo el SAJ-CCOO debe com-
 5 - prometerse:

- • A presionar a la Administración Central y a las
 - administraciones autonómicas para que se ofer-
 - ten todas las plazas no cubiertas por titulares
 10 - existentes en los diversos ámbitos territoriales.
- • A promover la creación de nuevos órganos y ser-
 - vicios, defendiendo la presencia mayoritaria de
 - los empleados públicos de Justicia en las nuevas
 15 - oficinas, servicios y unidades administrativas.
- • A estudiar los mecanismos para garantizar un
 - proceso ordinario de provisión de puestos de tra-
 - bajo que de continuidad a la determinación de
 20 - las plazas desiertas existentes en cada uno de
 - los ámbitos territoriales.
- • A garantizar la convocatoria anual de la oferta de
 - empleo público.
- • A defender en las bases y tribunales de los pro-
 - cesos selectivos las medidas precisas para que
 25 - la reserva de un porcentaje de plazas del turno
 - de personas discapacitadas sea efectiva; para
 - ello entendemos que la nota mínima para supe-
 30 - rar las distintas pruebas debe adaptarse a la pro-
 - porción existente entre aspirantes y plazas, esta-
 - bleciendo una discriminación positiva hacia este
 35 - colectivo que favorezca su acceso a la Adminis-
 - tración.

LOS PROCESOS SELECTIVOS

40 La reforma de la LOPJ del año 2003 contenía nu-
 - merosas novedades en esta materia (nuevos cuer-
 - pos, nuevas bases de convocatoria, curso selecti-
 - vo o periodo de prácticas,...) que indicaban que

liar. Este requisito, recogido en la Mesa General de Formación del Ministerio de Justicia y en diversos acuerdos territoriales, es objeto de frecuente vulneración, a veces por desinterés o inoperancia, en otras ocasiones por los hándicaps propios del funcionamiento de la Administración de Justicia que, en ocasiones, dificultan o hacen imposible su aplicación.

El hecho de que, en gran parte de los territorios se carezca de locales propios y adecuados para impartir las acciones formativas (buena parte se vienen realizando en lugares tan diversos como inapropiados, salas de vistas, bibliotecas, etc.), unida a la dependencia de la actividad judicial y también, a veces, de la buena voluntad de la Administración y de parte de jueces, fiscales y secretarios, dificulta el desarrollo de las acciones formativas en el horario de trabajo ordinario.

Nuestra acción sindical debe encaminarse fundamentalmente a concienciar a la Administración, de lo esencial de una adecuada formación laboral y profesional, erradicando ciertos hábitos que la dificultan, al tiempo que fomentemos la extensión de iniciativas en la formación a distancia.

Desigualdad territorial en el derecho a la formación

Resulta evidente que existe una tremenda desigualdad en el acceso y desarrollo de la formación en nuestra Administración, desigualdad entre territorios transferidos y no transferidos, entre los diferentes territorios transferidos, pero, también desigualdad entre territorios, localidades y personal trabajador dentro de un mismo ámbito territorial.

Desde nuestra participación en las mesas de formación, se ha intentado buscar una mayor implicación de las administraciones en materia de formación, pero los resultados no se pueden considerar satisfactorios.

1 Formación para la adaptación a un puesto de trabajo concreto

– La movilidad de los trabajadores de un puesto de trabajo otro o la sustitución de un trabajador por otro en determinadas circunstancias, ha puesto en evidencia la necesidad de una formación, para el desarrollo profesional en un puesto de trabajo concreto. Esta adaptación se vino realizando gracias a la colaboración desinteresada de otros trabajadores que instruían al compañero o compañera recién llegado; la solución racional a esta situación se abrió camino en algunos ámbitos territoriales gracias a la formación personalizada. Sin embargo, el presupuesto que se destina a este tipo de formación es muy insuficiente y no suele cubrir las necesidades en esta materia.

– Por otra parte, los propios trabajadores siguen instalados en la práctica antigua de no solicitar esta formación y de impartirla gratuitamente, de ahí que sea necesaria una acción sindical que contribuya a la consolidación definitiva de este modelo de formación, con el incremento presupuestario y con una labor de información, puntual y adecuada al personal implicado.

25 La formación como instrumento para la promoción

– El retraso en la implantación de la nueva oficina judicial obliga a retomar el tema de la formación, desde la perspectiva de un cambio radical del modelo de trabajo.

– Si bien, todo lo relativo a organización de la nueva oficina judicial, desde su inclusión en la nueva LOPJ, ya ha sido objeto de diversas acciones formativas, quedando pendiente la implantación de las RPTs, debemos mantener como objetivo, la consecución de una formación que responda a los cometidos derivados de cada nuevo puesto de trabajo y especialmente de aquellos catalogados como singularizados, con el propósito de que la formación sea una herramienta útil que favorezca **la promoción horizontal**



La demanda de solución ha estado presente durante el conflicto en Justicia.

de las trabajadoras y trabajadores, garantizando el acceso a dicha formación del conjunto de las empleadas y empleados públicos de Justicia, evitando situaciones discriminatorias en la provisión de destinos creados en el marco de la nueva oficina judicial.

Debemos continuar y hacer esfuerzos por mejorar la formación para la promoción, tanto desde la formación que impartan las comunidades autónomas y el Ministerio de Justicia a través de sus respectivas delegaciones y gerencias territoriales, como desde la formación impartida por el propio sindicato, buscando, en este caso, convertir la formación en instrumento útil para la **promoción vertical de los trabajadores y trabajadoras**. Dentro de la nueva regulación del acceso por promoción interna con la implantación del sistema de concurso-oposición resulta fundamental que las diferentes administraciones desarrollen una formación específica que prepara

1 re a las funcionarias y funcionarios de la Administración de Justicia para la fase de oposición.

– Por lo demás, para que la formación sirva para que
5 el personal trabaje mejor y sea más eficiente, es necesario poner en marcha ciclos permanentes de
– cursos para la ampliación y actualización de conocimientos y para la adaptación a una nueva jurisdicción o a cambios legislativos importantes.

10

– **SALUD LABORAL**

– En el ámbito del personal de la Administración de
15 Justicia, doce años después de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, todavía hoy no se han alcanzado todas las expectativas que la publicación de la ley nos daba.
– La Administración sigue incumpliendo con las

obligaciones legales que como empleadora le impone la normativa en materia de salud laboral. Ciertamente es que desde la última conferencia se ha avanzado en este campo, pero podemos afirmar sin complejos que los logros alcanzados se deben al trabajo y a la presión ejercida por las y los representantes de CCOO, y no por voluntad de la Administración. Así por ejemplo, en el ámbito del Ministerio de Justicia, se ha procedido a la constitución de los comités de seguridad y salud, y, aunque con notoria insuficiencia de medios, se ha creado un servicio de prevención propio -con asunción de las especialidades de seguridad, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada- que ha iniciado la evaluación inicial de riesgos de determinados centros de trabajo (servicios centrales).

No obstante estos avances no son suficientes, y ni mucho menos reflejan las reivindicaciones que desde el SAJ hemos estado exigiendo reiteradamente en los diferentes ámbitos territoriales. Además, cabe hacer cierta autocrítica, pues la implicación y respuesta de los y las diferentes responsables de nuestra organización sigue siendo muy desigual. Por ello, y tras numerosas e infructuosas gestiones, desde el sector apostamos por jugar una última baza: la denuncia ante la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para lo que contamos con la ayuda y apoyo de responsables de la Secretaría de Salud Laboral de la FSAP Estatal.

Tal y como nos temíamos, en una primera instancia la autoridad central de la Inspección de Trabajo intentó inhibirse alegando una supuesta falta de competencia de los denunciados, de manera que la única vía que nos daba era la denuncia directa de cada uno de nuestras delegadas y delegados de prevención ante sus correspondientes delegaciones provinciales de la ITSS. Conscientes de la dificultad que ello suponía, por la autocrítica antes realizada, y puesto que nuestro objetivo era la for-

1 mulación de una denuncia global y directa al Mi-
 - nisterio de Justicia, por la responsable de salud
 - laboral del Sector se recurrió este primer oficio de
 - la Inspección, obteniendo en esta segunda instan-
 5 - cia una resolución favorable a nuestras pretensio-
 - nes.

- Nuestro objetivo en estos próximos años debe ir en-
 - caminado a garantizar el pleno cumplimiento de los
 10 - requerimientos realizados en los diferentes ámbitos
 - territoriales por la Inspección de Trabajo a las dife-
 - rentes administraciones, ejemplo de ello es el requere-
 - rimiento efectuado al Ministerio de Justicia, hacién-
 - dolo extensivo con carácter de mínimos al conjunto
 15 - de las comunidades autónomas:

- • Se deberá dotar de una organización preventiva a los empleados y empleadas al servicio de la Administración de Justicia, según lo dispuesto en el Capítulo III del RD 39/1997.

- • Deberá dotarse al servicio de prevención de los medios humanos y materiales precisos para el cumplimiento de sus funciones.

- • Se tendrá que crear un servicio de prevención propio para el INT.

- • Debe procederse a la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo y edificios judiciales, así como a la determinación de las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Hemos de exigir asimismo que se proceda a la evaluación de los riesgos psicosociales, para lo que insistiremos en la utilización del método ISTAS-21, tanto por su demostrada valía como por la posibilidad que nos abre de incidir sobre la organización del trabajo.

- • Requerir a la Administración para que establezca un plan de formación e información en materia de prevención de riesgos.

- Se deberá garantizar la vigilancia de la salud de todos los trabajadores y trabajadoras, según los protocolos específicos existentes.
- Se reconoce el incumplimiento en relación con los derechos de los representantes del personal.
- Posibilidad, por motivos de salud, de reducir la jornada laboral hasta un 50%, sin reducción de haberes en el caso de que la reducción sea inferior a una hora diaria.
- Desarrollo de la debida coordinación de las actividades empresariales, en el presente caso, entre administraciones. Este punto es especialmente importante en el caso de los juzgados de paz, en las instalaciones y medios que dependen de la Administración Local o en las dependencias del Ministerio de Justicia ubicadas en CCAA con competencias transferidas.

Pero para garantizar su cumplimiento y la efectividad de todas estas medidas, será necesaria la implicación activa de los representantes de CCOO en los diferentes comités de seguridad y salud, y su concienciación de que sólo con nuestra participación y nuestra capacidad de propuesta podremos repercutir positivamente en el nivel de seguridad en el puesto de trabajo y la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Por parte del SAJ, seguiremos insistiendo en la necesidad de, en el seno de la Comisión Paritaria de Salud Laboral, negociar unas condiciones de adaptación de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de Justicia. Pero, además, todos nuestros representantes deben ser conscientes de la importancia de denunciar todos los incumplimientos e irregularidades ante la Inspección de Trabajo, pues aunque los requerimientos son incumplidos en gran medida por las administraciones, suponen un eficaz instrumento de denuncia pública y acción sindical de nuestra organización.

1 Por último, creemos necesario que desde nuestro
 – sindicato se promueva la implantación de sistemas
 – de gestión ambiental, con la adopción de “buenas
 – prácticas medioambientales” en los centros de tra-
 5 bajo, gestión de residuos, política de compras públi-
 – cas “verdes”, etc. Un punto importante en este as-
 – pecto es la negociación de planes de movilidad sos-
 – tenible y segura a los centros de trabajo, pues con
 – ello podemos incidir tanto en una mejora ambiental,
 10 como en la reducción de accidentes de trabajo “in-
 – itinere”.

LA JUSTICIA DE PAZ: EL DERECHO DE ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LOS NÚCLEOS RURALES

15 CCOO apuesta firmemente por la justicia de paz co-
 – mo una de las bases fundamentales para un correc-
 20 to funcionamiento de la Administración de Justicia,
 – pese a las graves carencias que arrastra y los pro-
 – blemas que provoca que se haya dejado la misma
 – en manos de jueces legos.

25 La prestación de un adecuado servicio, en el nivel
 – más cercano a los ciudadanos y ciudadanas, indica
 – la conveniencia de que todos y todas las ciudada-
 – nas, con independencia de su lugar residencia ten-
 – gan la garantía de contar con personal de la Admi-
 30 nistración de Justicia, generalizando, para ello, ins-
 – trumentos básicos para el funcionamiento de nues-
 – tra administración, entre los que cabe señalar las ac-
 – tuales agrupaciones y juzgados de paz, pero que,
 – en el marco del proceso de reforma, puede y debe
 35 dar lugar a la extensión de otro tipo de oficinas judi-
 – ciales, como las que podrían tener su base en enti-
 – dades locales menores, barrios rurales o comarcas.

40 La plantilla adecuada para cada uno de estos órga-
 – nos deberá fijarse mediante la evaluación del núme-
 – ro de habitantes de la población, junto a criterios co-
 – rrectores tales como la existencia en el territorio de
 – su competencia de centros penitenciarios y el ca-

rácter turístico o industrial de la localidad, entre otros.

En todas estas oficinas judiciales existen graves carencias en materia de edificios y medios técnicos y materiales, la especial vinculación de los ayuntamientos y entidades locales con los juzgados de paz no sufre la falta de recursos de muchas de estas entidades locales; la nueva realidad administrativa tras la reforma hace necesario que las administraciones con competencias en materia de Justicia asuman plenamente su responsabilidad de cara a dotar estas oficinas judiciales de los medios materiales suficientes para asegurar un buen funcionamiento.

Como ejemplo, debemos denunciar la situación en la que las empleadas y empleados públicos allí destinados que aportan sus propios vehículos para realizar su función en los diversos municipios a su cargo, sin cobertura alguna de la Administración. CCOO defenderá con firmeza que los desplazamientos se realicen siempre en medios de locomoción, oficiales o públicos, y luchará firmemente por acabar con estas situaciones allí donde se están produciendo.

El SAJ-CCOO renueva su compromiso de seguir luchando por la mejora de la justicia de paz, a través de las medidas expuestas y del estudio y elaboración de propuestas detalladas sobre el futuro y extensión de la justicia municipal o local.

LA MUTUALIDAD GENERAL JUDICIAL

Desde que CCOO se constituyó como sindicato en la Administración de Justicia, la MUGEJU ha sido uno de sus principales motivos de inquietud y de interés. Para nuestro sindicato la institución que gestiona los derechos sociales y sanitarios del personal al servicio de la Administración de Justicia requiere la máxima atención, y esto, a su vez, exige la partici-

1 pación sindical en los órganos de dirección de la
– mutualidad.

–
– Durante estos años nos hemos encontrado con una
5 regulación legal compleja, y a nuestro juicio, anacrónica, que consagra la superioridad en el control de la
– MUGEJU de los titulados superiores y, singularmente,
– de jueces y magistrados contra la que CCOO ha
– venido luchando prácticamente en solitario.

10 – A esto se une unos procesos electorales celebrados
– con el desconocimiento de la gran mayoría de los
– electores y la opacidad general en el funcionamiento
– de la mutualidad en los que, no obstante, CCOO he-
15 mos logrado la victoria.

– No obstante, como consecuencia de nuestra insis-
– tencia, en el último período se han producido impor-
– tantes cambios en la regulación de los órganos de
20 gobierno, de los procesos electorales y composición
– de la asamblea y, lo que resulta también importante,
– en la gestión diaria de la mutualidad.

25 Gobierno de la Mutualidad General Judicial

– Con la aprobación de la nueva normativa se han in-
– troducido importantes cambios normativos en la
– mutualidad que, no obstante, son claramente insufi-
30 cientes y siguen manteniendo aspectos profunda-
– mente injustos y antidemocráticos.

– Por ello debemos seguir reivindicando y defendien-
– do las siguientes medidas:

- 35
- • Atribución de compromisarios en proporción di-
– recta al número de personas afiliadas de cada
– cuerpo, siendo la circunscripción electoral pro-
– vincial, en lugar de la obsoleta demarcación ac-
40 tual por audiencias territoriales.
 - • La presidencia podrá ser ostentada por cualquier
– persona afiliada a la mutualidad, que será elegido

mediante voto directo de los mutualistas, más aún tras la victoria que supone el recurso ganado por CCOO.

- En ninguna de las elecciones mencionadas se admitirá voto por delegación o representación.

Administración de la Mutualidad General Judicial

En lo que se refiere a la administración interna de la MUGEJU hay, al menos, dos aspectos fundamentales cuya corrección proponemos, a saber:

- El personal colaborador en cada una de las localidades o centros de trabajo se debe designar a partir de criterios preestablecidos y tras una convocatoria pública.
- El personal administrativo y técnico de la Mutualidad General Judicial será provisto por los mecanismos ordinarios, ofertándose en concurso de traslado la totalidad de las plazas vacantes en la sede central y en las delegaciones.

Política social de la Mutualidad General Judicial

Relacionamos a continuación algunas propuestas respecto a la actividad de la mutualidad:

- Debemos conseguir que el pago de las medicinas para las personas pensionistas se iguale al establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Defendemos el derecho a percibir el 100% de las retribuciones en caso de licencia por enfermedad o incapacidad laboral transitoria.
- Deberán revisarse los planes de pensiones de la MUGEJU para garantizar que sus condiciones sean óptimas.

1 • Todos los centros de trabajo con más 250 trabajadores o trabajadoras contarán con personal médico, ATS y medios para prestar una atención primaria de calidad.

5 • Se estudiará la cobertura de tratamientos y medicinas alternativas.

10 • Se fortalecerán los mecanismos de control de las compañías sanitarias privadas, para garantizar que presten el servicio adecuado a las personas mutualistas que hayan optado por ellas.

15 • Se desarrollarán programas que favorezcan la integración de las discapacitadas y discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales.

20 • Se estudiarán mecanismos de ayuda a las trabajadoras y trabajadores que tengan a su cargo personas mayores o incapacitadas.

MUJER Y POLÍTICA DE IGUALDAD

25 La aprobación y entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, han modificado las condiciones de la negociación colectiva, repercutiendo de manera importante en el ámbito de la administración pública y por ende en la Administración de Justicia.

30 La Ley de Igualdad asume la erradicación de la desigualdad de género y la construcción de una sociedad libre de los obstáculos y estereotipos del patriarcado como cuestión de Estado, con el consiguiente enriquecimiento del estado social y democrático de derecho.

35 Desde el Sector de Justicia debemos colaborar y contribuir a la erradicación de esta desigualdad a través de nuestro ámbito de actuación, tanto a nivel interno como externo.

Avanzar hacia la plena igualdad de género en el medio laboral requiere cambios, modificaciones y ajustes en ámbitos diversos para contribuir al necesario cambio de mentalidad, debiendo ser el papel de este sindicato el de proponer y adoptar medidas que afecten tanto a hombres como a mujeres, favoreciendo con ello que las tareas asumidas tradicionalmente por las mujeres las desempeñen también los hombres y viceversa.

La negociación colectiva es el marco regulador por excelencia de las condiciones laborales, lo que da cuenta de su importancia. Es una ocasión estratégica para la introducción de medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad, que garanticen el cumplimiento y mejora de la legislación laboral. Como medida de partida, desde el sector hemos de contribuir a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación.

Plan de igualdad

Debemos marcarnos el objetivo de negociar la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con la Administración que contemple medidas dirigidas por igual y de forma explícita a trabajadores y trabajadoras, previa realización de un diagnóstico de situación.

Este plan de igualdad deberá incorporar medidas que garanticen la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional.

En cuanto al **acceso y promoción profesional** se debe garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y tribunales, eliminando las barreras que puedan dar lugar a desigualdad de oportunidades; exigimos la elaboración de un informe de impacto de género que analice si los elementos de las convocatorias de oposiciones pueden beneficiar a alguno de los sexos para, en este caso, pedir su corrección, analizando los requi-

1 sitos, pruebas, órganos de selección y cuantos
 – otros factores sean relevantes al respecto, con es-
 – pecial consideración en los casos de fases de un
 – embarazo avanzado o parto en el desarrollo de los
 5 cursos selectivos o período de prácticas. Asimismo,
 – resulta primordial que en las bases de las convoca-
 – torias se establezca el cómputo de todos los perio-
 – dos de inactividad por disfrute de permisos, exce-
 – dencia y otros derechos por razones de conciliación
 10 de la vida familiar y laboral.
 –

– Así, en cuanto a la formación, siendo conscientes de
 – las mayores dificultades que tienen las mujeres para
 – participar en cursos y actividades formativas, pro-
 15 pondremos medidas para paliar estas dificultades,
 – tales como:

– • Preferencia en la adjudicación de plazas en los
 – cursos de formación, durante el año siguiente a
 20 la incorporación al servicio activo de las perso-
 – nas procedentes del permiso de maternidad o
 – paternidad, excedencia por razón de guarda le-
 – gal y atención a personas mayores dependientes
 – o con discapacidad.

25 • Reserva del 50% de las plazas en los cursos de
 – formación a las empleadas públicas, siempre
 – que reúnan los requisitos exigibles para participar
 – en los mismos.

30 • Negociar con la Administración el horario así co-
 – mo la forma de impartición de los cursos de for-
 – mación, de manera que se fomente la igualdad.

35 • Proponer y negociar con la Administración la im-
 – partición de cursos sobre igualdad y sobre pre-
 – vención de la violencia de género.

– El plan de igualdad deberá contener también medi-
 40 das de prevención del acoso sexual y del acoso por
 – razón de sexo, con aplicación del protocolo de ac-
 – tuación frente a este tipo de acoso, una vez que el
 – mismo sea negociado y aprobado.

Hemos de vigilar que el plan de igualdad contenga medidas que garanticen la igualdad en las condiciones de trabajo, con reconocimiento de todas las relaciones de pareja que puedan establecerse, con una ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, haciendo un uso no sexista de estas medidas y sin menoscabo de la formación profesional.

Por un lenguaje no sexista

El lenguaje utilizado para redactar los acuerdos, convenios y documentos sindicales (hojas informativas, etc.), es susceptible también de generar discriminación de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Hemos de superar el lenguaje tradicional que invisibiliza y discrimina a las mujeres.

Las trabajadoras en ejercicio de sus derechos laborales quieren verse reconocidas como tales y que las condiciones laborales pactadas las incluyan expresamente.

- 1 Si persiste la desigualdad en el lenguaje del acuerdo
 – o convenio, puede tener efectos perjudiciales sobre
 – las condiciones laborales de mujeres y hombres, y
 – ayudamos a que persista en el imaginario colectivo
 5 la percepción de que las mujeres son subsidiarias,
 – secundarias, prescindibles.
 –
 –

Por la igualdad en el ámbito interno

- 10
 – Todo lo expuesto anteriormente debe reflejarse
 – también a nivel interno, no solo cumpliendo con el
 – mandato confederal de conseguir paridad en los
 – órganos del sindicato, sino que debemos ir más
 15 allá en orden a fomentar la participación de las mu-
 – jeres en el sindicato.
 –
 – Para ello, y como punto de partida, hemos de com-
 – prometernos a hacer un estudio o diagnóstico sobre
 20 la situación de las mujeres en el Sector de Justicia, a
 – partir del cual podamos detectar y eliminar las barre-
 – ras con las que se encuentran a la hora de participar
 – de forma activa en el trabajo sindical.



Defender las demandas del personal de Justicia es defender la calidad del servicio público.

EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Desde el Sector de Justicia de CCOO hemos denunciado la situación que sufre el colectivo del personal laboral, exigiendo que la Administración de Justicia pase a ser considerada un sector prioritario, consideración que sí tienen otros ministerios como Interior o Defensa, acabando con las carencias que sufre el personal laboral de nuestra Administración que es, sin duda, el hermano pobre de la Administración de Justicia.

Esta consideración de sector prioritario serviría para solventar los muchos obstáculos y restricciones que se imponen al personal laboral de Justicia, desde el Ministerio de Administraciones Públicas y la CECIR, y gran parte de los problemas que nos aquejan podrían tener una solución más rápida en cuestiones como las contrataciones de personal temporal, las ofertas de empleo público, reclasificaciones, promociones, etc.

Retribuciones

El II Convenio Único concluye su vigencia en diciembre de 2008 y desde el Sector de Justicia de CCOO proponemos que se proceda a su denuncia para abordar una nueva negociación de las tablas salariales, que tiene como objetivo básico la equiparación salarial con las comunidades autónomas, ya que en la actualidad existen unas diferencias retributivas muy importantes entre puestos de trabajo equivalentes en el resto de administraciones públicas, especialmente con las autonómicas. Desde CCOO no podemos permitir unas retribuciones que suponen una clara discriminación para este personal dependiente de la Administración General del Estado en relación a puestos de trabajo equivalentes en otras administraciones, ya sean autonómicas o locales.

En segundo lugar, consideramos como una de nuestras reivindicaciones básicas la introducción

1 de la cláusula de revisión o garantía salarial, para
 – garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo
 – de los trabajadores y trabajadoras, sin renunciar a
 – nuestro legítimo derecho a la recuperación del poder
 5 adquisitivo perdido a lo largo de los últimos
 – años.

– El escenario de la negociación para el 2009 es más
 – complicado en el actual contexto de crisis económica.
 10 Resulta intolerable que los mismos responsables
 – políticos que negaban la existencia de la misma utili-
 – cen ahora la “crisis” para, desde la Administración,
 – lanzar mensajes a la opinión como que “las reivindi-
 – caciones retributivas son amenazas sobre el esce-
 15 nario presupuestario”. En ese contexto será más ne-
 – cesaria que nunca una mayor firmeza sindical para
 – defender el poder adquisitivo durante el año 2009 y
 – siguientes, compaginando, si es necesario, negocia-
 – ción y movilización.

20

Retribuciones complementarias

– En el II Convenio Único la estructura retributiva viene
 25 definida fundamentalmente por el salario base y
 – complementos salariales, especialmente aquellos
 – que están atribuidos a los puestos de trabajo en fun-
 – ción de sus características o de las condiciones de
 – la prestación de los servicios públicos que corres-
 30 ponden a los mismos. Es en este concepto precisa-
 – mente en el que no se ha reconocido las especiales
 – características de los puestos de trabajo desempe-
 – ñados por el personal de la Administración de Justi-
 35 cia, con funciones específicas que deben ser reco-
 – nocidas y remuneradas:

- • El trato directo con personas presas y deteni-
 – das.
- 40 • Aquellos puestos de trabajo que tienen atención
 – diaria con la ciudadanía, en la práctica, muchos
 – ordenanzas y auxiliares de servicios generales re-
 – realizan dichas funciones con regularidad.

- La realización de jornadas u horarios especiales, diferentes de los ordinarios en la Administración.
- La especial responsabilidad en las emisiones de informes periciales, realización de tareas muy complejas, dobles especialidades, capacidades y tareas que deben ser reconocidos y remunerados.
- Las disponibilidades horarias, ejemplos habituales se producen a determinados traductores-intérpretes y auxiliares de autopsias a los que se les ha llamado a prestar servicios al margen de su horario habitual.

Todas estas singularidades de personal laboral de la Administración de Justicia, deben especificarse en la relación de puesto de trabajo, como complementos de puestos de trabajo y, por consiguiente, tener su reflejo efectivo en sus retribuciones.

De igual manera, desde CCOO propondremos programas de productividad, especialmente para aquellos compañeros y compañeras que están soportando especiales cargas de trabajo, como por ejemplo traductores de la Audiencia Nacional, destinados en el Tribunal Supremo, equipos técnicos, peritos y personal de mantenimiento y limpieza, como hemos propuesto y defendido en el seno de la Subcomisión Departamental.

Propondremos el incremento de la cuantía del complemento de antigüedad, pues éste es inferior si se compara con los funcionarios y funcionarias de la Administración del Estado o al percibido por el personal de las comunidades autónomas.

Aumentar las cantidades percibidas por las guardias de permanencia y de disponibilidad.

Así, también en acción social reivindicaremos una mayor aportación económica, con el fin de que la misma llegue al cien por cien de los trabajadores y trabajadoras que realmente lo necesiten.

1 Empleo

– Debe seguir siendo nuestro soporte básico, porque la defensa del empleo público y las convocatorias anuales de oferta de empleo, es la mejor forma de combatir las privatizaciones y mejorar la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía en la Administración de Justicia.

10 Los responsables ministeriales, ante el nuevo contexto de crisis, ya están señalando que hay que reducir drásticamente (hasta un 60%) la OPE del año 2009 de forma impositiva, sin ninguna negociación, como establece el Estatuto Básico del Empleado Público. Por ello, tendremos que estar muy atentos a posibles privatizaciones de servicios públicos.

20 Desde CCOO siempre defendemos el servicio público en la Administración de Justicia y hemos denunciado la utilización abusiva de las privatizaciones y la proliferación de contrataciones privadas de psicólogos, traductores, peritos y los servicios de mantenimiento y limpieza. Han sido reiteradas las peticiones desde CCOO en la Subcomisión Departamental sobre el coste real de la privatización de este servicio, pero una y otra vez, la Administración se niega a facilitarlos.

30 Estas prácticas degradan la calidad del servicio público en la Justicia, precariza el empleo, pues no existe un sistema público de acceso a esos puestos de trabajo y encarece el coste real de estos servicios.

35 Entre las propuestas que CCOO defenderá, incluimos:

- La creación de equipos técnicos para los juzgados de violencia contra la mujer, juzgados de menores, familia, vigilancia penitenciaria. No hay que olvidar que en algunas comunidades autónomas como Cataluña y Valencia, estos servicios han sido privatizados.

- Acabar con las amortizaciones de plazas, pues al personal laboral de la Administración de Justicia se nos aplica con toda severidad y que afecta a los grupos profesionales 5, 4 y 3 (personal de limpieza, ordenanzas, vigilantes y mantenimiento).
 - Convocatorias de ofertas de empleo público de carácter anual, que incluyan plazas de todas las categorías.
 - Acabar con el empleo precario es otro de nuestro objetivo, pues todavía existen puestos de trabajo con jornadas a tiempo parcial, especialmente personal de limpieza. Algunos responsables de la Administración señalan públicamente que no existe precariedad en el empleo público y que a veces hay que realizar sacrificios salariales, esos mismos responsables parecen desconocer que, en el Ministerio de Justicia, existen puestos de trabajo de hasta 10 horas semanales y eso sí es precariedad laboral.
 - Cumplimiento riguroso de los sistemas de provisión de puestos de trabajos por concurso de traslado, promoción y oferta de empleo público establecidos en el II Convenio Colectivo.
 - Proponemos como objetivo la movilidad interadministrativa que viene recogida tanto en el II Convenio Único y en el EBEP a pesar de que, hasta la fecha, no se ha desarrollado. Ejemplo de decisiones inadmisibles ha sido, recientemente, la de no permitir participar a los compañeros y compañeras con destino en comunidades autónomas transferidas en el último concurso de traslados de personal laboral, cuando tienen todo el derecho y estar así reflejado en el propio Convenio Único.
 - La reducción de la jornada laboral en 35 horas de forma definitiva, aunque se haya logrado en el calendario laboral, debe quedar establecida de
- 1 forma legal para que no se tenga que negociar año tras año.
- La jubilación parcial y la anticipación de la edad de jubilación para determinados puestos de trabajo, como medida de mantenimiento y fomento del empleo.
 - Respeto y eficacia de los acuerdos de la Subcomisión Departamental.
- 10
- RECLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- 15 Con la publicación del nuevo convenio, a la **Comisión de Análisis para la Profesionalidad del Personal Laboral del Convenio Único** le corresponderán las modificaciones que se precisen en el Sistema de Clasificación Profesional del Convenio Único respecto a los grupos profesionales, áreas funcionales, categorías profesionales y especialidades.
- 20 Desde el Sector de Justicia de CCOO debemos seguir proponiendo la reclasificación de traductores-intérpretes y peritos BUP, pues consideramos que quedan mal encuadrados, ya que las funciones que realizan son de una cualificación profesional superior al grupo que tienen asignado actualmente. Además, en otros departamentos ministeriales, existen estas mismas categorías encuadradas en otros grupos profesionales superiores, lo cual pone en evidencia las disfunciones del II Convenio Único.
- 25 Desde CCOO vamos a impulsar la creación de la categoría de técnico de anatomía patológica, para facilitar la reclasificación o la promoción profesional a los oficiales sanitarios.
- 30 Esta comisión también tratará de evitar la multifuncionalidad en los puestos de trabajo. Es decir, que los trabajadores y trabajadoras que no tengan concretadas sus competencias profesionales de acuer-
- 35
- 40

do con lo recogido en la regulación de la formación profesional, también tengan determinadas sus funciones, evitando arbitrariedades de los gerentes, decanos y secretarios judiciales.

Promoción profesional

Debe existir en el Convenio Único un modelo de carrera profesional y, pese a que sí están previstos en el mismo, procesos anuales de provisión de puestos por el sistema de promoción interna, evidentemente esto no se ha llevado a la práctica.

Se debe facilitar la promoción profesional interna desde cualquier grupo profesional, siempre que se respete la titulación requerida, y primando el acceso desde el grupo inmediatamente inferior.

Además, hay que continuar reclamando los procesos de promoción horizontal a personal funcionario, así como la promoción cruzada vertical del nuevo grupo 5 del II Convenio al grupo D de funcionarios.

Es necesario aprovechar las nuevas posibilidades para la promoción profesional que se abre con el II Convenio Colectivo de la Administración del Estado, al eliminar la restricción de limitarse al área funcional; este cambio va a facilitar tanto la promoción vertical al grupo profesional superior, como la promoción horizontal a otras áreas funcionales.

Además ahora tendrán nuevas expectativas de promoción, en los procesos del grupo 5 al 4, aquellos trabajadores o trabajadoras con más de diez años de antigüedad en el puesto, pues podrán participar sin la exigencia de la titulación requerida para acceder al grupo 4. Con este acuerdo se consigue que los compañeros y compañeras de más dificultades para promocionar por no disponer de la titulación, puedan participar, especialmente los de mayor edad.

1 Transferencias

– CCOO apuesta firmemente por el proceso de
– transferencia del personal de la Administración de
5 Justicia. Defendemos una plataforma general que
– sirva como instrumento básico para los procesos
– de transferencia que quedan pendientes, una vez
– concluidas las de personal laboral de Asturias,
– Cantabria y Aragón. Posiblemente, en breve, se
10 producirán las transferencias a Castilla-La Mancha
– y Baleares, mientras que para el próximo año, es-
– tarían previstas las de Murcia, Castilla y León, Ex-
– tremadura, y Rioja.

15 Planteamos a continuación dicha plataforma de mí-
– nimos que seguirán los y las representantes de
– CCOO en los procesos de transferencias:

– • La integración del personal laboral al servicio
20 de la Administración de Justicia en el convenio
– colectivo para el personal laboral de la
– Administración de Comunidad Autónoma co-
– rrespondiente, debe ser efectiva desde el pri-
– mer día en el que se produzca la transferencia
25 mediante publicación en el BOE, a todos los
– efectos.

– • La homologación de categorías, así como las
– retribuciones que resulten de la misma, será
30 con las del personal laboral de la comunidad
– autónoma transferida y con aplicación desde el
– mismo día en que se haga efectiva la transfe-
– rencia, y, en todo caso, tendrá carácter retroac-
– tivo a esa fecha. Para ello, CCOO presentará
35 propuesta de homologación de categorías y re-
– tribuciones.

– • Se garantizará que el tiempo trabajado en la Ad-
– ministración de Justicia, Administración General
40 del Estado, o en otra administración autonómica
– o local, sea computable y reconocido a todos los
– efectos, como promoción interna, concursos de
– traslado, acción social, y todos aquellos aspec-

tos no mencionados en este apartado y contemplados en los convenios colectivos de las comunidades autónomas.

- Se respetarán las cuantías de los trienios y complemento personal de antigüedad que vinieren percibiendo hasta el momento de la transferencia el personal de la Administración de Justicia, si fueran mayores en su cuantía que los señalados para los grupos profesionales en los que quedarán encuadrados. Si fueran menores en su cuantía se percibirán los señalados en el convenio colectivo de la comunidad autónoma. Los trabajadores y trabajadoras que cumplan su primer trienio o los trienios sucesivos que se cumplan una vez hecha efectiva la transferencia, se retribuirán en la cuantía que sea más beneficiosa para este personal.
- Se deben cubrir todas las plazas dotadas que se encuentren vacantes.
- Se garantizará que las plazas vacantes ocupadas por personal interino permanezcan en la misma situación mientras no se prevea su ocupación por alguno de los sistemas previstos en el convenio colectivo para el personal laboral de las comunidades autónomas.
- Aceptación de nuestro sistema de clasificación y respetar los acuerdos de reclasificación, que actualmente afectan a traductores-intérpretes y peritos judiciales BUP. En caso de que algún grupo profesional no existiese en la comunidad autónoma correspondiente, se debe crear de forma inmediata.
- Se garantizará las aportaciones al plan de pensiones que actualmente está en marcha para el personal de la Administración General del Estado o, en su defecto, se negociará el traspaso de las cantidades al plan de pensiones propuesto por las comunidades autónomas.

1 • Participación voluntaria del personal laboral de la
– Administración de Justicia en los procesos de fun-
– cionarización de las comunidades autónomas.

5 • Se respetarán los complementos personales de
– puesto de trabajo que tengan reconocidos los
– trabajadores y trabajadoras.

10 **ANEXO SOBRE POLÍTICA ORGANIZATIVA** – **APLICABLE AL SECTOR DE JUSTICIA**

– **INTRODUCCIÓN**

15 – Cuando afrontamos la aprobación de los presentes
– documentos por el máximo órgano decisorio del
– SAJ-CCOO, el plenario de afiliados y afiliadas, esta-
– mos al inicio de todos los procesos congresuales que
20 – marcarán las pautas de nuestra organización para los
– próximos cuatro años. A diferencia de otros proce-
– sos, la celebración del X Congreso de la Federación
– de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO
– vendrá a poner un punto y aparte en las políticas or-
25 – ganizativas de las que nos dotábamos al proponerse
– la fusión de nuestra Federación con la Federación de
– Comunicación y Transporte de CCOO, fruto de lo
– cual surgirá una nueva Federación de Servicios a la
– Ciudadanía (FSC), lo que sin duda supondrá un cam-
30 – bio radical en nuestra organización interna.

– Conocemos ya cuál es el modelo organizativo pro-
– puesto en el marco de este primer congreso de la
– nueva FSC así como la propuesta de Estatutos que,
35 – si finalmente es aprobada, regirán la vida de esta
– nueva federación y afectarán, por lo tanto, de forma
– importante al conjunto de nuestro sector.

– Sin perjuicio de lo que se decida en el seno de los
40 – diferentes procesos congresuales, para el Sector de
– la Administración de Justicia de CCOO el modelo
– organizativo propuesto para la futura FSC y la confi-
– guración de los sectores y secciones sindicales en

su seno cobra especial relevancia tras la experiencia sufrida con motivo de la actuación del secretario general de la FSAP-Estatal firmando un acuerdo con el ministro de Justicia y desconvocando la huelga mantenida por las trabajadoras y trabajadores en el ámbito no transferido, en contra de la decisión adoptada democráticamente en el seno de los órganos de dirección del SAJ-CCOO y contraviniendo los compromisos adquiridos por CCOO con los trabajadores que llevaban más de dos meses de huelga indefinida (en buena parte personas afiliadas y/o votantes de CCOO).

Decisiones como la reseñada han supuesto, tanto para el SAJ como para CCOO, no sólo un importante descenso de la afiliación sino también una pérdida de futuros afiliados y afiliadas a nuestro sindicato, un grave perjuicio para nuestra imagen entre los trabajadores y ha provocado un importante debate interno en el seno de la afiliación de nuestro sector.

Si, hasta ese momento, tanto los sectores como las secciones sindicales se han venido integrando dentro de la FSAP como instrumentos de capital importancia para la acción sindical y la negociación colectiva dentro de nuestra estructura federal, confederal y territorial, el nuevo modelo organizativo propuesto para la nueva FSC no sólo no garantiza el respeto a las decisiones adoptadas en el marco de nuestra acción sindical, sino que avala la dependencia tanto en la constitución de sectores y/o secciones sindicales como en la toma de decisiones a las actuaciones unilaterales de las diferentes federaciones territoriales o federación estatal, lo que pone en tela de juicio la verdadera capacidad funcional para la acción sindical y la negociación colectiva en los sectores y centros de trabajo.

La supuesta apuesta decidida por las estructuras sectoriales para la acción sindical y la negociación colectiva que pretende materializarse en la nueva FSC queda, en realidad, vacía de contenido sino se contemplan los mecanismos adecuados para atajar actuaciones

1 nes como las que nos preceden y que dejan en evidencia el prestigio de CCOO ante las personas afiliadas y el conjunto del personal al que representamos.

5 Por todo ello, la Comisión Ejecutiva del SAJ de CCOO aprobó un documento por la defensa de **“unas CCOO más democráticas, más unidas y más fuertes en defensa de los trabajadores: por la mejora de la acción sindical”** que puede y debe servir en los próximos debates congresuales como un referente para nuestra participación en los mismos.

10 Hasta ese momento posterior a la celebración de la IV Conferencia del SAJ, nuestra apuesta organizativa no puede ser otra que la que ha venido rigiendo nuestra actividad como sector a lo largo de estos cuatro años y que, dejando al margen actuaciones que condenamos y que han puesto en riesgo el futuro del SAJ entre la afiliación y el personal de nuestro sector, desde una política federal y territorial coordinada, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, contempla las características propias de un sector como el de la Administración de Justicia, derivadas de una negociación colectiva particular, tanto centralizada como descentralizada, apostando por la integración y participación masiva de hombres y mujeres, con una especial dedicación a la incorporación a nuestro sector de personas jóvenes que, en el último período, se han incorporado a nuestra Administración.

20 Por todo ello, y hasta que democráticamente se apruebe una nueva organización sectorial, reproducimos el Anexo sobre política organizativa aprobado en nuestra III conferencia sectorial, con las adaptaciones oportunas.

30 **ESTRUCTURA SECTORIAL FUNCIONAL PARA LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

40 Con el fin de garantizar el desarrollo de la política sindical federal, así como de potenciar y tutelar la garan-

tía de participación democrática en la elaboración de las propuestas, y la corresponsabilidad federal en las tomas de decisiones se constituyen los sectores federales y, por ende, el Sector de la Administración de Justicia de la FSAP-CCOO. Y, teniendo en cuenta la negociación colectiva centralizada y descentralizada existente en la Administración de Justicia, el SAJ se organiza sectorialmente en el ámbito estatal y en el ámbito autonómico en aquellas federaciones territoriales, donde se recojan en sus ponencias congresuales la constitución del sector, como tal, dentro de su ámbito, o como sección sindical.

EL SECTOR ESTATAL

El 9º Congreso de la FSAP celebrado en A Coruña siguió apostando por la función que los sectores han venido desempeñando un papel fundamental dentro de la estructura federal. Por lo tanto, el Sector Estatal de la Administración de Justicia (SAJ) se constituye para la acción sindical y la negociación colectiva dentro de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO, participando de forma activa en los órganos y áreas federales, con la estructura operativa de carácter funcional, que posibilite el cumplimiento de sus objetivos que son los siguientes:

a) El SAJ se organiza dentro de la FSAP con dos objetivos fundamentales:

- Aplicar en su ámbito las líneas de política sindical y las orientaciones generales de trabajo determinadas por la estructura federal, adaptándolas a sus características y personalidad propias y homogeneizando su respuesta en su interno.
- Fomentar la participación de la afiliación en dicha tarea.

b) Como consecuencia de ello, corresponden al sector las siguientes atribuciones:

- Desarrollar la política reivindicativa y la acción sindical, desde los principios de eficacia y operatividad, capacidad de elaboración y alternativa, homogeneidad y globalidad.
 - Dirigir la negociación colectiva y ostentar la representación sindical en los marcos que a tal efecto se establezcan en su ámbito.
- c) El SAJ está dotado de autonomía decisoria para el ejercicio de las atribuciones que le corresponden, de acuerdo con las líneas y orientaciones federales, constituyéndose en vehículo singular para la participación afiliativa, mediante la expresión democrática en la conformación de la voluntad mayoritaria de sus cuadros y afiliación.

EL SECTOR AUTONÓMICO

Los distintos procesos de transferencias en materia de Justicia llevados a cabo desde el año 1996 a las comunidades autónomas de Galicia, País Vasco, Cataluña, Valencia, Andalucía, Canarias, Navarra y Comunidad de Madrid, con las más recientes transferencias a Cantabria y Aragón, conllevan un nuevo panorama dentro del sector. Por un lado, más de 28.000 empleados y empleadas públicos de los 38.000 que conforman la plantilla del ministerio, están ya gestionados por las comunidades autónomas que asumieron las transferencias de Justicia y, por otro, la negociación colectiva queda descentralizada en algunos aspectos, ya que los decretos de transferencias otorgan competencias de negociación en materia de formación, salud laboral, acción social, concursos de traslados, oposiciones, etc. Lo cual, en la práctica, ha implicado la constitución de mesas sectoriales de negociación en todos y cada uno de los ámbitos territoriales.

A esta realidad se añade lo que se ha reseñado a lo largo de la ponencia, la entrada en vigor de la nueva LOPJ que implica un significativo aumento de las competencias de las CCAA con lo que la negocia-

ción en el ámbito autonómica va a sufrir un notable incremento que hace necesario el fortalecimiento de nuestras estructuras organizativas.

Por lo tanto, y aún siendo potestad de cada territorio la posibilidad de constituir el SAJ dentro de su organigrama, desde el conjunto del sector consideramos necesario garantizar la constitución de sectores autonómicos en el seno de todas y cada una de las organizaciones territoriales de la FSAP de CCOO, pues la nueva situación lo hace casi imprescindible para un correcto desarrollo de la acción sindical.

Por otro lado, el sector de ámbito territorial deberá aplicar las políticas de acción sindical que se aprueben en el sector estatal, y ser nexo de unión y coordinación en materia de acción sindical de nuestros cuadros en las juntas de personal y comités de empresa; especialmente activo como estructura sindical que elabore y defina de manera autónoma sus propuestas, protagonizando el desarrollo de la negociación colectiva en su respectivo ámbito territorial, en base a plataformas reivindicativas sectoriales, planificando las estrategias para la negociación colectiva y aplicándolas en su respectivo ámbito territorial.

Para el desarrollo de sus funciones y objetivos señalados en los estatutos federales se dotará de un coordinador o coordinadora, de una comisión ejecutiva y, en su caso, un consejo o plenario de coordinación.

LA SECCIÓN SINDICAL PROVINCIAL INTERCENTROS

Según la definición confederal, la sección sindical provincial intercentros es una unidad de negociación colectiva que reúne al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de los diferentes centros de trabajo de la provincia. Este planteamiento teórico tiene su aplicación en la práctica tanto en el ámbito federal como en el SAJ.

1 Siendo su ámbito territorial provincial, sus competencias son, fundamentalmente, las de impulsar la acción reivindicativa y negociadora y la comunicación con las secciones sindicales del ámbito.

5 En la Administración de Justicia, la gran dispersión existente de centros de trabajo en cada provincia del Estado, la dualidad de órganos de representación del personal funcionario y laboral, y la negociación descentralizada en aquellas comunidades autónomas que han asumido las transferencias en materia de Justicia, han llevado a la constitución de las secciones sindicales intercentros provinciales de forma generalizada, siendo aún más necesaria en aquellos territorios federales donde no estuviera constituido el sector.

15 Allí donde no estén constituidas secciones sindicales de ámbito inferior, corresponderán a estas secciones sindicales las funciones atribuidas a las secciones sindicales de centro de trabajo que se desarrollan en el apartado siguiente.

LA SECCIÓN SINDICAL DE CENTROS DE TRABAJO

25 Se concibe la sección sindical como el nivel primario de la organización y se constituirá allí donde el nivel de afiliación o las necesidades de desarrollo de nuestra acción sindical lo aconsejen, como órgano básico de participación les corresponde:

- Son el marco en el que los afiliados y afiliadas participan directamente en el debate y determinación de la política sindical del sector, lo cual comprende dos planos complementarios.
- Las materias en que la sección tiene potestad negociadora y, como resultado, mayor autonomía de decisión y ejecución.
- Aquellos aspectos de la actividad sindical que compete a otros niveles de la organización, pa-

ra los que la sección deberá establecer estrechos vínculos de relación para su integración en el resto de estructuras federales y confederales.

Para su funcionamiento se dotarán de un responsable y, en su caso, de una comisión ejecutiva, que serán elegidos por el pleno de afiliados/as. Se encargará de la organización interna de la sección, manteniéndola en constante actividad para la ejecución directa de sus trabajos, con el debate y las decisiones que correspondan.

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DEL SAJ

La conferencia del sector

Cada cuatro años y en el marco de los procesos congresuales ordinarios de la FSAP, se celebrará la conferencia del sector de la Administración de Justicia. Siendo convocado por el consejo federal de la FSAP, en base a las normas que para la celebración del congreso federal se establezcan.

El mismo será el órgano de participación territorial, donde se elegirá al coordinador/a, así como a la comisión ejecutiva para el desarrollo de sus competencias.

En la conferencia se aprobarán las distintas ponencias de acción sindical, que serán la base para el desarrollo de la negociación colectiva y política reivindicativa del sector, dentro del marco de la acción sindical de la FSAP-CCOO.

El consejo del sector o plenario de afiliados/as

El plenario de coordinación sectorial se reunirá, previa convocatoria de la comisión ejecutiva o del coordinador/a general, al menos dos veces al año con carácter ordinario, y, con carácter excepcional, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

1 Tendrá como competencia la deliberación y toma de
– decisiones para el desarrollo de la acción sindical y
– que la negociación demanden, así como la de la pla-
– nificación de las estrategias generales de reivindicaciones del sector.

5
–
– El plenario de afiliados/as del SAJ estará formado por:

10 • El coordinador/a del SAJ.

– • Las personas integrantes de la comisión ejecutiva.

– • Las coordinadoras y coordinadores del SAJ en las federaciones autonómicas o de nacionalidad en las que se hubiera constituido el sector.

15
–
– • El resto, hasta 40 miembros en total, elegidos por los distintos territorios de la FSAP, en proporción a sus cotizaciones medias garantizándose, al menos, un representante del sector en aquellas federaciones autonómicas o de nacionalidad donde no se hubiera constituido el SAJ.

25

La comisión ejecutiva

– A la comisión ejecutiva le corresponde el gobierno permanente y la aplicación de las líneas de actuación aprobadas por la conferencia y el consejo o plenario de afiliados/as, la elaboración de propuestas que deban elevarse a dichos órganos y a la FSAP de CCOO.

35

– Los integrantes de la comisión ejecutiva serán elegidos en la conferencia del sector, según los criterios que se establezcan, y en el número que apruebe la comisión electoral de la misma.

40

– La comisión ejecutiva se dotará de las correspondientes normas de funcionamiento interno y fijará la frecuencia de sus reuniones. Para ello se inspirará

en los reglamentos de funcionamiento interno de la comisión ejecutiva federal y comité federal.

Ante situaciones o cuestiones de especial relevancia, el coordinador/a del sector, bien por decisión propia, bien a solicitud de la mitad más uno de los integrantes de la comisión ejecutiva, podrá convocar a los coordinadores o coordinadoras de las diversas organizaciones territoriales constituyéndose como ejecutiva ampliada.

De igual modo, las amplias competencias atribuidas a las comunidades autónomas en el nuevo marco legal, hace necesario establecer un mecanismo de coordinación de la actuación de nuestro sindicato en los diferentes territorios con negociación colectiva plena; en el seno de la comisión ejecutiva se determinarán dichos mecanismos, así como las personas responsables de esta tarea, garantizando que exista un cauce adecuado para la comunicación continua y fluida de las experiencias, propuestas y acuerdos alcanzados en los diferentes ámbitos territoriales.

Cuando resulte necesario, podrán convocarse reuniones “ad hoc” o de la comisión ejecutiva ampliada a los coordinadores y coordinadoras del SAJ de los territorios que hubieren asumido las competencias en materia de Justicia.

1 El/la coordinador/a del sector

- Será igualmente elegida/o por la conferencia y ostentará la máxima representación del sector, velará por el correcto funcionamiento de sus órganos, ejecutando los acuerdos de la comisión ejecutiva siguiendo el principio de dirección y representación colectiva.
- El coordinador/a del sector participará en las reuniones del comité federal y de aquellos órganos de dirección que establezcan los Estatutos de la FSAP como miembro de pleno derecho. Igualmente, su presencia podrá ser requerida para participar en las reuniones de los otros órganos de dirección federales, así como en los plenarios de áreas y secretarías federales.
- Si entre conferencia y conferencia el coordinador/a del SAJ dimitiese, falleciese o por cualquier otra causa, no continuara ejerciendo el cargo, el consejo federal procederá a nombrar una nueva/o coordinador/a por mayoría absoluta, a propuesta de la comisión ejecutiva del sector. Su mandato alcanzará hasta la próxima conferencia ordinaria o extraordinaria, si así lo decidiera el consejo federal.
- Como tal convoca y preside las reuniones del plenario y de la comisión ejecutiva, de las cuales forma parte como miembro de pleno derecho.



Las compañeras y compañeros de CCOO han protagonizado movilizaciones y encierros.