



Julio-Agosto de
2013

Sección Sindical Jaén. Tfno. y fax 953 00 35 66 Móvil 680 649 876
justicia-ja@fsc.ccoo.es www.fsc.ccoo.es/andalucia/justicia
<http://ccoojaenjusticia.blogspot.com> TWITTER [@CCOOJusticiaJa](https://twitter.com/CCOOJusticiaJa)

tribuna

sector de justicia

JORNADA REDUCIDA POR FIESTAS LOCALES

Accediendo a las pretensiones que EN SOLITARIO, CCOO ha defendido, la Delegación de Jaén cambiará la resolución en la que se fija la jornada reducida por fiestas locales.

No todos los trabajadoras/es de esta provincia podían disfrutar de la reducción de jornada por fiestas locales y nos referimos a aquellas localidades que su fiesta local es en verano.

Esta sección sindical no se ha dado nunca por vencida, dada la gran discriminación que, la aplicación de la Orden 12 de Febrero, produce de unas poblaciones respecto a otras.

CCOO, como decimos, se ha quedado sola en la defensa del derecho de los compañeros discriminados, pero finalmente la delegación cambiará la resolución para las localidades afectadas en el sentido de permitir que dichas poblaciones puedan fijar estos días sin necesidad de que alrededor exista una fiesta local, siempre y cuando las mismas caigan en la jornada de verano.



AHORA, SIGUENOS EN TWITTER

[@CCOOJusticiaJa](https://twitter.com/CCOOJusticiaJa)





¿Qué sucede si estoy enfermo?

Cómo sabéis, uno de los mayores recortes ha sido el penalizar económicamente el estar enfermo. Estos son los distintos dos supuestos que se pueden dar y las consecuencias de cometer el delito de enfermar:

1. Si el médico nos da la IT (Incapacidad temporal). Es decir, nos da la baja médica

Las consecuencias son:

- Desde el primer al tercer día, se cobrará el 50% de las retribuciones

- Desde el cuarto al vigésimo día, se cobrará el 75% de las retribuciones

- Desde el vigésimo hasta el día ciento ochenta, se cobrará el 100% de las retribuciones

- A partir del día ciento ochenta y uno, la Junta de Andalucía garantiza el abono del complemento específico provisional. Esto es algo muy importante, pues hasta ahora, a partir de ese día, se dejaba de cobrar, lo cual suponía un importantísimo recorte en las retribuciones.



No se producirán descuentos en la nómina en el caso de IT, en los siguientes supuestos:

- Hospitalización
- Intervención quirúrgica
- Tratamientos radioterapia o quimioterapia
- Supuestos establecidos en Real Decreto 1148/2011. Se trata de cáncer y enfermedades graves
- Riesgo durante el embarazo o la lactancia
- Accidente laboral



2. Si faltamos al trabajo por estar enfermos y el médico no nos da la baja médica

El descuento en nómina previsto no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Estas ausencias habrán de ser justificadas.

Una vez se superen esos cuatro días, aplicaran el descuento correspondiente.

(Esto aún no se ha publicado en BOJA, aunque está recogido en Acuerdo Marco de Mesa General de 3 de Junio, donde se recoge que será de aplicación para el personal de justicia). HEMOS ELEVADO CONSULTA A LA CONSEJERIA PARA SABER SI LO VAN APLICAR YA O TENDREMOS QUE ESPERAR.



AHORA, SIGUENOS EN TWITTER

[@CCOOJusticiaJa](https://twitter.com/CCOOJusticiaJa)



*Multitud de recursos contra la eliminación de la extra de diciembre 2012, a instancias de **CCOO** y la plataforma sindical unitaria, ya han dado resoluciones judiciales favorables.*

CCOO SIGUE ADELANTE CON LOS RECURSOS CONTRA LA SUPRESIÓN DE LA PAGA EXTRA DE DICIEMBRE 2012

A MEDIDA QUE SE VAYAN PRODUCIENDO RESOLUCIONES FAVORABLES EN CUALQUIERA DE LOS ÁMBITOS TERRITORIALES, CCOO TRASLADARÁ A TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS LA EXTENSIÓN DE EFECTOS

CCOO presentó en solitario recurso por vulneración de derechos fundamentales por falta de negociación, contra la LOPJ, publicada en el BOE el 28 de diciembre de 2012, con el objetivo de que sean declaradas ilegales las normas que impusieron la eliminación de la paga extra de diciembre de 2012 (y la supresión de los días de asuntos particulares y adicionales por antigüedad de éstos y de vacaciones) dado que el RD Ley 20/2012 no tiene rango normativo para modificar una Ley Orgánica.

CCOO presentó además recursos suscritos por nuestros delegados sindicales en cada uno de los ámbitos (distintos a la vía de hecho), contra los gravísimos efectos de dicho RDL, con el objetivo de una vez obtenidas las resoluciones favorables, extender los pronunciamientos favorables mediante la extensión de efectos a todos los trabajadores.

CCOO también presentó recurso colectivo junto al resto de los sindicatos integrantes de la plataforma unitaria en cada uno de los ámbitos territoriales, que, en algunos ámbitos como el no transferido, al presentarse por la vía de hecho han sido inadmitidos.

La situación y estado en la tramitación de los diferentes recursos presentados es la siguiente:

- El recurso por derechos fundamentales contra la LOPJ, ya ha sido señalada fecha para la votación y fallo. Este recurso tiene extrema importancia porque, si finalmente prosperara, todo el contenido de las modificaciones legislativas que se derivan del RD Ley 20/2012 (supresión de la paga extra 2012, eliminación de días de asuntos particulares y adicionales de éstos y de vacaciones por antigüedad, introducción de la disminución de retribuciones en los casos de IT....) para el personal de la Administración de Justicia, quedaría en suspenso su aplicación práctica.

- Los recursos contra la eliminación de la paga extra, suscritos por los delegados de **CCOO** en todos los ámbitos, que permitirán la extensión de efectos a todo el personal de la Administración de Justicia, son los que más resultados positivos están dado, pues ya existen resoluciones favorables para los intereses de los trabajadores y trabajadoras. En el momento en que tengamos resolución favorable en cada ámbito, extenderemos los efectos a todos los destinados en el mismo ámbito.

- El recurso colectivo de la plataforma sindical unitaria, que se presentó por la vía de hecho, dada la inadmisión del mismo en uno de sus ámbitos, el no transferido, y las escasas posibilidades de que el resultado de la apelación sea favorable, porque dicha vía, según distintos expertos jurídicos, es más que discutible que sea la adecuada, **CCOO** ha decidido acumular las actuaciones en la defensa de los derechos de todo el personal en las demandas judiciales de las restantes vías de las que os venimos informando y que volvemos a detallar en esta nota.

- Finalmente, respecto al recurso de inconstitucionalidad, y varias cuestiones de inconstitucionalidad, presentadas ante el Tribunal Constitucional, dada la lentitud de estos procedimientos, aún no existen novedades.





QUE NOS HAN ROBADO EN ESTOS ULTIMOS TRES AÑOS Y QUIEN NOS HA ROBADO

CONCEPTO	QUE NOS HAN ROBADO	QUIEN NOS HA ROBADO
Sueldo 2010	Primero, subida por debajo del IPC:3%. Y después, bajada del 5%	Zapatero
Sueldo 2011	Congelación salarial con su correspondiente pérdida de poder adquisitivo: 2,4%	Zapatero
Sueldo 2012	Congelación salarial con su correspondiente pérdida de poder adquisitivo:2.9%	Rajoy
Sueldo 2012	Eliminación paga extra navidad	Rajoy
Sueldo 2013	Bajada sueldo 5%	Griñan@Valderas
Sueldo 2013	Congelación salarial con su correspondiente pérdida de poder adquisitivo	Rajoy
Productividad 2012	Recorte del 10%	Griñan@Valderas
Productividad 2013	Recorte del 10%	Griñan@Valderas
Acción social 2011	Eliminada al 100%, salvo la modalidad de discapacidad	Griñan@Valderas
Acción social 2012-2013	Eliminada al 100%, salvo la modalidad de discapacidad	Griñan@Valderas
Oferta empleo Público 2012	Suprimida	Rajoy
Oferta empleo Público 2013	Eliminada en Auxilio y Tramitación. Ridícula en Gestión	Rajoy
Enfermedad	Descuento del 50% los 3 primeros días de enfermedad, y del 4 al 20 día, un 25%	Rajoy
Jornada Laboral	Incremento de 35 horas semanales a 37 horas y media semanales	Rajoy
Vacaciones	Eliminan la posibilidad de tomar el mes natural	Rajoy
Días de asuntos propios	Nos han robado seis	Rajoy
Días adicionales de asuntos propios por antigüedad	Nos han robado todos	Rajoy
Días adicionales de vacaciones por antigüedad	Nos han robado todos	Rajoy
Horario fijo	Antes eran 5 horas y media entre las 8,30 y las 14,30. Ahora son 5 horas y media. entre las 9	Griñan@Valderas



CONCEPTO	QUE NOS HAN ROBADO	QUIEN NOS HA ROBADO
Cortesía horario	Antes eran 30 minutos diarios y ahora sólo son 15 minutos diarios	Griñan@Valderas
Horario flexible	Antes se podía hacer todas las tardes y sábados. Ahora solamente: lunes, martes y jueves(excepcionalmente)	Griñan@Valderas
5 días jornada reducida por fiestas locales	Antes era de 9 a 14 horas , y ahora son siete horas cada día	Griñan@Valderas
Jornada reducida Semana Santa	Suprimida	Griñan@Valderas
Jornada reducida Navidad	Suprimida	Griñan@Valderas
Día adicional por coincidir fiesta local en sábado en 2012	Eliminado. En 2013 lo han vuelto a conceder	Griñan@Valderas

Y al robo, tenemos que añadir:

CONCEPTO	EFFECTOS	RESPONSABLE
Ley de Tasas	Impide la tutela judicial efectiva con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo	Gallardón
Modificación de la Planta Judicial (menos partidos judiciales, Juzgados de Instancia)	Movilidad geográfica y pérdida de miles de puestos de trabajo	Gallardón
Privatización Registro Civil	Perdida de 3,000 puestos de trabajo y que los ciudadanos tengan que pagar por servicios hasta ahora gratuitos	Gallardón
Actos de comunicación por parte de los procuradores	Pérdida de puestos de trabajo y desaparición Servicios Comunes. Igualmente, pérdida de garantías para los ciudadanos	Gallardón
Instrucción Penal pase a la Fiscalía	Desaparición de muchos servicios de guardia y pérdida de puestos de trabajo	Gallardón

**!!!MOVILIZATE CON CC.OO!!!
!!!LUCHA POR TUS DERECHOS!!!**



!!!QUE NO TE SIGAN ROBANDO!!!



CCOO EXIGE A LA MUGEJU LA MÁXIMA TRANSPARENCIA EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONCIERTO SANITARIO CON LAS ENTIDADES MÉDICAS PRIVADAS PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS

CCOO NO VA A TOLERAR NUEVOS RECORTES EN LAS PRESTACIONES SANITARIAS DE LOS MUTUALISTAS

La Gerencia de la Mutualidad General Judicial ha colgado en su página web una nota de prensa de fecha 21 de junio por la cual *“desmiente la información que ha aparecido en diversas publicaciones, difundida por el sindicato CSI.F, según la cual las tres mutualidades, ISFAS, MUFACE y MUGEJU, iban a romper unilateralmente el concierto con las entidades médico privadas en virtud del cual se presta en nuestra mutualidad asistencia sanitaria a más del 80 % de los mutualistas y sus beneficiarios.”*

Como es bien conocido, los mutualistas podemos optar entre recibir asistencia médica por los servicios públicos de salud de las Comunidades autónomas en las que estamos destinados o tenemos nuestra residencia, y las entidades médicas privadas que han suscrito el Concierto de Asistencia Sanitaria con la MUGEJU, por el cual ésta paga una prima por mutualista y beneficiario en función de la edad de los mutualistas. En la MUGEJU el concierto sanitario vigente se suscribió en el año 2009 y tiene una vigencia de 4 años,

por lo cual el concierto acaba su vigencia el 31 de diciembre de 2013. Por lo tanto la MUGEJU tiene que redactar un nuevo Concierto, estableciendo las condiciones para su suscripción por las entidades médicas, que como todos los años pueden o no aceptar. En la actualidad el Concierto sanitario con la MUGEJU está suscrito por 6 entidades médicas: Asisa, Adeslas, DKV, Mapfre, Caser y Sanitas.

Ante la información que aparece publicada en la web de CSI.F, de que las tres Mutualidades, han decidido dar por concluido, de manera unilateral, el concierto vigente con las aseguradoras sanitarias privadas, la Gerencia de la Mutualidad informa, en su nota de prensa, *“que no es cierta dicha información, sino que desde la Mugeju se está trabajando en la redacción de uno nuevo para el año 2014 y venideros, motivado por acabar la vigencia del actual”.* Algo que la Gerente de la Mugeju tendrá que demostrar no solo con palabras, sino con hechos y con transparencia.

Al respecto CCOO ha reclamado y así se ha aprobado en varias Asambleas de la MUGEJU que la redacción de este nuevo Concierto se abra a la participación de los mutualistas, a través de los compromisarios en dicha asamblea. Son numerosas las quejas, avaladas con datos, que hacen los mutualistas sobre el incumplimiento por parte de las entidades médico privadas de las obligaciones derivadas del Concierto Sanitario, así como de la situación de desamparo en que se encuentran cuando tienen que acudir a las Comisiones mixtas para reclamar la defensa de sus derechos. Por este motivo **CCOO** ha presentado en varias asambleas propuestas para que cuando se proceda a la elaboración del nuevo Concierto los mutualistas podamos hacer sugerencias y propuestas para mejorar y garantizar su correcta aplicación.

Pues bien: **este es el momento y no hay excusas.** Si tal y como afirma la Gerente de la Mutualidad, se está trabajando en la redacción del nuevo Concierto Sanitario, con los colaboradores técnicos y responsables del

área sanitaria de la MUGEJU y contando con las sugerencias y aportaciones de las entidades médicas privadas, no hay excusa alguna para que no se abra el concierto también a las sugerencias y aportaciones de



los mutualistas, estableciéndose los cauces precisos para ellos.

CCOO exige, y así lo va a reclamar en la Comisión Permanente que tendrá lugar el próximo 12 de julio, que la redacción del nuevo Concierto Sanitario se haga de forma completamente transparente, permitiendo a los mutualistas a través de sus representantes en la Mutualidad el conocimiento en cada momento del contenido del Concierto Sanitario y permitiendo la aportación de ideas y sugerencias para la mejor efectividad de la prestación sanitaria. Para **CCOO** es esencial en el nuevo Concierto que se asegure de forma efectiva y rápida la prestación sanitaria de los mutualistas y beneficiarios en supuestos de patologías graves, así como la posibilidad de defender sus posiciones en las llamadas Comisiones Mixtas, en caso de discrepancia con las entidades médicas privadas sobre servicios no prestados o no abonados por éstos.

El Concierto Sanitario establece tanto las condiciones para la prestación de la asistencia sanitaria como las cantidades que por mutualista o beneficiario adscrito a cada entidad reciben las compañías médicas. El establecimiento de condiciones de servicio o económicas de imposible aceptación podrían suponer, en la práctica, que las Compañías médicas no quisieran suscribir el concierto. **CCOO defiende que el nuevo Concierto Sanitario no puede establecer peores prestaciones sanitarias que las que se dan en la actualidad y tiene que establecer una**

compensación por mutualista o beneficiario que sea justa pero suficiente para que, aceptadas por las entidades médicas privadas, garantice un servicio de calidad y eficiencia.

Las condiciones económicas del concierto vienen marcadas, a su vez, por la dotación del presupuesto de la MUGEJU, que además de la aportación que hacemos los mutualistas se nutre en buena parte de la aportación que hace el Estado a través de su Ley de Presupuestos Generales del Estado. Al efecto sería **completamente inadmisibles que como consecuencia de un nuevo recorte en el presupuesto de la MUGEJU para el año 2014, como consecuencia de nuevos recortes en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la dotación económica para el pago de las primas a las compañías médicas se viera reducida o no incrementada, al menos, en el coste de la vida, de forma que ésta sea la causa que permita justificar a las entidades médicas no suscribir el Concierto Sanitario para el año 2014 y venideros, o, de hacerlo, se realice en condiciones de más recortes en las prestaciones para los mutualistas.** Si ya no fue de recibo que en este año se hayan perdido y reducido multitud de prestaciones complementarias como consecuencia de los recortes en los presupuestos, sería completamente inaceptable que dichos recortes afecten de forma directa a la prestación sanitaria básica y su dotación presupuestaria.

Por todo ello, ante la negociación entre las entidades médicas y la MUGEJU, **CCOO** exige y así lo defenderá también en la próxima Comisión Permanente que se tenga puntualmente informado a los compromisarios y compromisarias en la Asamblea de la MUGEJU, como representantes de los mutualistas, y a la Comisión Permanente, del estado de la negociación del concierto sanitario. Sólo de esta forma demostrará la Gerencia de la Mutualidad que la información difundida no es cierta, y que se está trabajando de forma efectiva por la renovación del Concierto Sanitario, en condiciones tanto para los mutualistas como para las entidades médicas similares, como mínimo, a las del vigente Concierto.

CCOO se opondrá a cualquier tipo de recorte que se produzca en las actuales prestaciones, bien como consecuencia de la negociación del concierto o a causa de la política de recortes que desde el Gobierno se realiza.



PORQUE CCOO NO DÁ SU APOYO AL MANUAL DE PERMISOS Y VACACIONES

MANUAL DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS: DISCRIMINACION A LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE LOS SERVICIOS COMUNES.

Con independencia de las hojas informativas que hoy hemos remitido por correo y publicado en blog, nos gustaría explicaros el porqué CCOO se ha opuesto a las materias tratadas ayer en reuniones de la Mesa Sectorial.

Respecto al Manual de Vacaciones Permisos y Licencias, decir que el método de negociación, alargado durante meses por la Consejería, ha sido además de caótico, sobre todo de mala fe. La Consejería, ha tratado, con la excusa de unificar y aclarar los permisos restantes tras los recortes de Madrid, de reducir al máximo los derechos de los trabajadores pactados en Andalucía, y que nada tenían que ver con los recortes del gobierno central, sobre todo en cuestiones como periodo disfrute de vacaciones, capacidad de los Secretarios para aprobar los permisos y otros con las que históricamente hemos chocado con el poder judicial y que venían siendo hasta ahora resueltas a favor nuestra, y que el equipo de la consejería ha tratado de reconvertirlos al dictado del TSJA.

No dudéis en que sin la firme oposición de CCOO el resultado final de nuestros derechos hubiera sido mucho peor. El resto de sindicatos, en el mejor de los casos, protestaban únicamente en la mesa y a veces ni eso.

CCOO ha ejercido oposición en todos los ámbitos donde hemos podido (con protestas de delegados, recogidas de firmas en solitario entre los trabajadores, quejas del sector, de la federación ante la Consejería y ante Función Pública, de nuestro propio

Secretario General ante la Viceconsejero, ante los grupos parlamentarios de izquierdas, en diversas provincias andaluzas entre ella Jaén, etc...

Gracias a este esfuerzo de todos y todas el resultado final del Manual de vacaciones, permisos y licencias es positivo, si lo comparamos con las intenciones iniciales de la administración.

Sin embargo, como conocéis, **finalmente CCOO se ha opuesto por las siguientes causas:**

Llevamos tres reclamaciones, las tres aceptadas anteriormente en Mesas Técnicas, y que sorpresivamente (bueno no tanto pues no es la primera vez que se utilizan estas tácticas tan ruines) habían sido modificadas:

1.- Se pasó de poder solicitar desde un día de permiso sin sueldo (pactado anteriormente en mesa sectorial) a mínimo 7 días, La excusa de la consejería: "así se recoge en el acuerdo de Mesa General." De nada sirvió nuestro razonamiento de que por una parte el propio acuerdo en su exposición inicial dice que será para mejorar los acuerdos sectoriales y que la *Secretaría general de Función Pública* manifestó que se respetaría lo pactado en mesas sectoriales que fuese más beneficioso o específico de cada colectivo.

2.- Cambiaron el plazo de visado del Secretario, de 3 días y el silencio positivo, a 5 días y que no significaba



automáticamente que será positivo, únicamente que se seguiría la tramitación ordinaria en las Delegaciones.

3.- Para los servicios comunes de notificaciones y embargos y para los de partido judicial, se exige la permanencia en Agosto del 35% de las plantillas como MAXIMO. En otras palabras al menos el 65% (puede ocurrir que más si hay personal interino que tiene que tomar vacaciones antes) esta obligado a tomar vacaciones en Agosto, Ya sabéis que desde 2004, sin conflicto alguno, ni perjuicio para el servicio, en Agosto hasta un 50% de las plantillas podía disfrutar vacaciones fuera del mes de Agosto. La única "razón" para este incumpliendo y discriminación de casi el 10% de los trabajadores andaluces, en la forma de escoger las vacaciones (ya reducidas por los recortes), fue que en Agosto no hay trabajo; Afirmación gratuita no sustentada en ningún informe ni en datos rigurosos. Es más todo apunta que este año, por la desgracia de los despidos provenientes del orden social, habrá más notificaciones en el mes de Agosto.

En definitiva, tres graves incumplimientos de lo pactado en Mesas Técnicas que como comprenderéis, **CCOO no podía aceptar sobretodo el incumplimiento en un tema de tanta trascendencia como las vacaciones y ser cómplices en la discriminación de una amplio colectivo, sin motivo ni razón alguna.**

En lo relativo a la acción social, sobra dar razones para nuestra oposición, es que NO hay tal acción social...

Por último deciros que en el día de ayer se aprobó por parte del Consejo Gobierno la normativa que equipara al personal de la administración de justicia con el del resto de administraciones de Andalucía para percibir los mismos complementos en situaciones de baja por IT. Además en ese mismo decreto se nos regula los **descuentos de "pre IT", es decir que supuestos llevan o no aparejados descuentos por enfermedad, que comenzarán a aplicarse, según dice la administración, recogido por otra parte en la modificación de la LOPJ, a partir del próximo día 29 de junio.**

La normativa: Reforma LOPJ BOE 28-12-2012; Acuerdo Marco Mesa General sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados y empleadas publicas de Andalucía (pendiente, creo, de publicar en BOJA) que recoge los supuestos que NO darán lugar a descuento (resumidamente: intervención quirúrgica u hospitalización, tratamientos de radioterapia o quimioterapia, riesgo de embarazo o lactancia, y los supuestos establecidos en el Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio.



AHORA, SIGUENOS EN TWITTER

[@CCOOJusticiaJa](https://twitter.com/CCOOJusticiaJa)





SE APRUEBA EL MANUAL DE VACACIONES Y PERMISOS, CON EL VOTO EN CONTRA DE CC.OO

Tras la Mesa Sectorial del 25 de Junio, éste es un esquema de cómo queda:

	DURACION	CARACTERISTICAS
VACACIONES	22 Días Hábles	Se pueden disfrutar por días o por períodos, durante todo el año y hasta el 31 de enero del año siguiente
ASUNTOS PARTICULARES	3 días	Dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. Son acumulables a las vacaciones
TRASLADO DE DOMICILIO	1, 2 ó 3 días	Depende si es en la misma localidad, distinta u otra provincia
FUNCIONES SINDICALES	Según legislación	Realización de funciones sindicales de carácter permanente o puntual
EXAMENES FINALES	Día de celebración	Se asimilan las pruebas de acceso a la función pública
COLABORACION ONG	Hasta 6 meses, prorrogable	No retribuido, reserva de puesto
CUMPLIMIENTO DEL DEBER INEXCUSABLE	Tiempo indispensable para el cumplimiento	Obligaciones cuyo incumplimiento genera responsabilidad, deberes cívicos, en conciliación vida familiar, se deberá acreditar relación de dependencia directa
FIESTA NACIONAL ,AUTONOMICA O LOCAL QUE COINCIDA EN SABADO	1 día por cada fiesta, con un tope de dos	Se añadirán, como máximo, dos días de permiso ese año
COMPENSACIÓN POR TRABAJAR DIAS 24 Y 31 DICIEMBRE	2 días por día trabajado	Haber trabajado los días 24 y 31
FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO	Determinada por la actividad formativa	Cursos homologados, formación relacionada con el puesto
ASUNTOS PROPIOS SIN RETRIBUCION	3 meses cada dos años	Período mínimo de 7 días naturales
EXTRAORDINARIA PARA FUNCIONARIOS EN PRACTICAS	Hasta la toma de posesión	Haber sido nombrado como funcionario en practicas
EXAMENES PRENATALES Y PREPARACION AL PARTO	Tiempo necesario para el examen	Solamente lo puede disfrutar la mujer
PATERNIDAD POR NACIMIENTO, ADOPCION ACOGIMIENTO	15 días naturales	Podrá acumularse al periodo de vacaciones
MATERNIDAD/ADOPCION/ACOGIMIENTO	16 semanas	2 semanas más en supuestos de discapacidad y por cada hijo a partir del 2º en caso de parto/adopción múltiple



ADICIONAL AL DE MATERNIDAD O ADOPCIÓN	4 semanas	Se disfrutara a partir de que se agote el permiso de maternidad
LACTANCIA HIJO MENOR 16 MESES	1 hora diaria de ausencia al trabajo	Podrá acumularse en jornadas completas. Lo puede disfrutar el padre
NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS	2 horas diarias de ausencia al trabajo	Puede ser solicitado por la madre o por el padre
GUARDA LEGAL	Reducción de jornada de 1/3 o 1/2.	Se cobra el 80 o 60% de las retribuciones totales
CUIDADO DIRECTO DE FAMILIARES DE PRIMER GRADO	Reducción de hasta 1/2	Plazo máximo de un mes, se podrá acumular en jornadas completas
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR	Primer grado: 3 misma / 5 otra Segundo grado: 2 misma / 4 otra	Se podrá ejercitar de manera continuada o alternativamente
ENFERMEDAD INFECTO-CONTAGIOSA DE HIJO MENOR DE 9 AÑOS	3 días naturales	Tanto el padre como la madre
CUIDADO DE HIJO AFECTADO POR ENFERMEDAD GRAVE	Hasta que el menor cumpla los 18 años	Reducción de al menos 1/2 de la jornada laboral
POR MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN	15 días naturales	Se puede disfrutar en los doce meses siguientes
VIOLENCIA DE GENERO	Variable Art. 49.d) EBEP	
FLEXIBILIDAD HORARIA	1 hora en el horario fijo	Tener a cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad hasta el 2º grado
FLEXIBILIDAD HORARIA	2 horas en el horario fijo	Tener a cargo personas con discapacidad en primer grado
FLEXIBILIDAD HORARIA	2 horas en el horario fijo	Tiene carácter excepcional, y es por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales

En cuanto al **tema de descuentos en nómina por enfermedad** y días en que no se aplicará, finalmente no se ha incluido en el manual. Creemos que en breve nos llamarán para negociar este tema, pues el Ministerio de Justicia va a publicar antes del 29 de Junio su normativa al respecto.

Se establece un plazo de cinco días para que los secretarios visen los permisos, y transcurrido ese plazo, la Administración continuará la tramitación, sin esperar dicho visado.



El Ministerio de Justicia remite al BOE la Resolución de supuestos de IT en los que mantendrá el abono del 100% de las retribuciones, con profundas restricciones de derechos, mientras el CGPJ publica en el BOE (21 de junio) la que afecta a jueces, mucho más beneficiosa, que contiene numerosas excepciones

CCOO RECLAMÓ PARA TODO EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, INCLUIDO JUECES Y SECRETARIOS, PERSONAL FUNCIONARIO DE TODOS LOS CUERPOS Y PERSONAL LABORAL, EL MISMO TRATO Y LOS MISMOS DERECHOS

PERO EL GOBIERNO ATACA EL DERECHO A LA SALUD DE LA INMENSA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, GARANTIZANDO QUE MUCHOS DE LOS DERECHOS QUE HEMOS RECLAMADO SE APLIQUEN EXCLUSIVAMENTE A LA CARRERA JUDICIAL

Gallardón, con apoyo del Gobierno ya que ésta es una decisión colegiada, ha demostrado de nuevo el desprecio a los derechos de los trabajadores: ahora le toca el turno a un derecho inalienable, la salud.

Que la regulación de este derecho se aplique de forma distinta a los colectivos de trabajadores y trabajadoras, es intolerable. Porque produce una discriminación gravísima en el acceso a este derecho de la inmensa mayoría, y porque demuestra de nuevo que Rajoy y su Gobierno no ejercen sus acciones encaminadas al bien común, que argumentan defender, sino que lo hacen para permitir privilegios que son inaceptables en una sociedad democrática.

CCOO había presentado una propuesta detallada y extensa de supuestos que debían tener una retribución del 100% del salario en casos de IT (como consecuencia de la aplicación del vergonzoso Real Decreto Ley 20/2012). Por tanto, nuestra propuesta debía extenderse también a Jueces y Secretarios Judiciales.

Pues bien, el Gobierno acepta que parte de nuestra propuesta en muchos de sus apartados sea aplicable a la carrera judicial, pero no a la inmensa mayoría del personal de la Administración de Justicia. Lo que es una actuación más de un calado discriminatorio tan profundo, y más cuando afecta a un derecho elemental como es la salud, que para personas decentes no pueden depender ni del nivel profesional ni de la jerarquía que cada cuál ocupe en las relaciones laborales.

En resumen, Gallardón y el Gobierno han aceptado que sí se incluyan para la carrera judicial, **y no para el resto del personal de la Administración de Justicia**, los supuestos de:

- La relación de enfermedades contenidas en los Anexos I y III del Real Decreto 2210/1995 de 28 de diciembre, que, entre otras, incluye a la gripe, la hepatitis, el sarampión, la tos ferina, la varicela, la rubeola..., hasta 38 enfermedades de declaración obligatoria según el propio Ministerio de Sanidad.
- Las derivadas de exploraciones diagnósticas invasivas, como la colonoscopias, endoscopias, gastroscopias....
- La interrupción voluntaria del embarazo en el primer trimestre de gestación por inducción farmacológica
- Los tratamientos mediante técnica de reproducción asistida



Los casos debidamente justificados en los que todo el personal funcionario de la Administración de Justicia seguirá percibiendo el 100 % del salario que el Ministerio de Justicia ha recogido de nuestras reclamaciones son:

- La Intervención quirúrgica (también las de régimen ambulatorio) y la hospitalización (tanto en régimen de hospital de día, como de internamiento y asistencia domiciliaria)
- Los procesos de IT que impliquen tratamientos oncológicos, radioterapia, quimioterapia...
- Procesos de gestación y de lactancia
- Los procesos de IT en que se encuentren las víctimas de violencia de género
- Las situaciones derivadas de la declaración de discapacidad con grado igual o superior al 33%.
- Además, **CCOO** consigue que se incluyan las enfermedades graves de todos los procesos patológicos contemplados en el Anexo del Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio (BOE de 30 junio), en los casos exceptuados para el cobro del 100%.

Sobre la Instrucción de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia remitida a las Gerencias para la aplicación de la resolución que determina los supuestos en los que la Administración seguirá abonando el 100% del salario total

Junto con la resolución que ha remitido al BOE y que se publicará esta semana, con efectos a partir del 29 de junio de 2013, el Ministerio de Justicia ha remitido a las Gerencias de su ámbito de gestión, una instrucción en la que de forma muy confusa y fatalmente redactada, se determinan los detalles para la aplicación práctica en el ámbito no transferido. Os la adjuntamos.

Es en la instrucción en la que se aclara, que en los casos de IT, derivados de contingencias profesionales, se percibirá el 100% del salario total desde el primer día.

CCOO se dirigió al Ministerio de Justicia una vez que se publicó en el BOE el acuerdo del CGPJ sobre retribuciones en supuestos de IT y se ha vuelto a dirigir al Ministerio de Justicia ayer, una vez conocida la resolución que ha remitido al BOE, exigiendo que se rectifique y se incluyan en la misma todos los supuestos que ha exigido **CCOO** y en especial aquellos que sí se han incluido en la instrucción del CGPJ, y de forma muy relevante las enfermedades graves contenidas en el Real Decreto 2210/1995 de 28 de diciembre.

CCOO actuará con la máxima contundencia en caso de que no se recojan estos supuestos para todo el personal de la Administración de Justicia sin excepciones, y por eso hemos puesto en manos de nuestro servicio jurídico las resoluciones e instrucción del Ministerio de Justicia y del CGPJ para su eventual impugnación, con el objetivo de garantizar que todos los derechos logrados se extiendan al conjunto del personal que presta servicio en la Administración de Justicia.

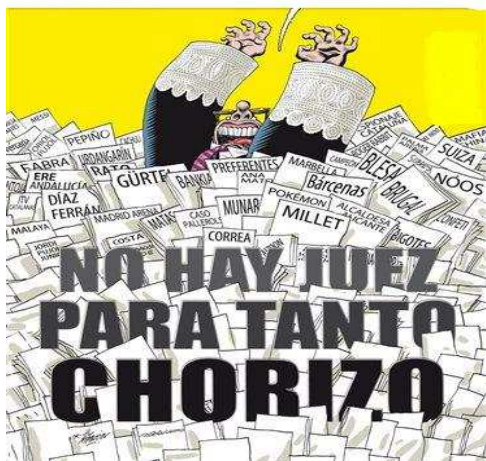


La Plataforma en Defensa de la Administración continúa con el calendario previsto de movilizaciones en su lucha contra del **Desmantelamiento del Servicio de la Administración de Justicia.**

ES NECESARIO INTENSIFICAR LAS MOVILIZACIONES PARA

DECIR... NO!!!

¡¡NO PUEDO MAS!!
SOCORRO



- **A un Proyecto de Modificación de Demarcación Judicial sin una participación real y efectiva del Personal de la Administración de Justicia para que NO se traduzca en una supresión de miles de puestos de trabajo y traslado forzoso de miles de funcionarios.**

- **A una estrategia que bajo el nombre de reformas y crisis económica esconde el debilitamiento de la Administración de**

Justicia. No crean nuevos órganos Judiciales ni hay aumento de plantillas para hacer frente al colapso judicial, no se toma ninguna medida: les da igual

- **A una vergonzosa privatización por partes y a favor de determinados lobis profesionales que va a poner en parte la Justicia en manos privadas y la posible vulneración de derechos que pueda implicar, tales como:**

- **Privatización de los actos de comunicación en favor de los procuradores que supondrá la desaparición Servicios Comunes y, por tanto, de muchos puestos de trabajo e indefensión para los ciudadanos.**
- **Privatizar los Registros Civiles para entregar este servicio público a los Registradores, por la que los ciudadanos tendrán que pagar por cualquier trámite de Registro Civil y se perderán más de 3.000 empleos.**



- **A los recortes salariales :** Hemos tenido una pérdida de un 28% de poder adquisitivo desde 2010, siendo responsables tanto el Gobierno central como el Andaluz y van a continuar metiendo la mano en nuestros bolsillos, ¡hazle frente!
- **A la sangría de derechos a la que nos vienen sometiendo desde hace varios años..**
 - **Enfermedad:** Nos roban parte de nuestro sueldo en caso de enfermedad
 - **Jornada y horario:** Tenemos que trabajar más horas, por menos sueldo y en peores condiciones para conciliar la vida familiar y laboral.
 - **Días de asuntos propios:** Nos han quitado seis
 - **Días adicionales por antigüedad:** Los han eliminado
- **A las Tasas Judiciales que está impidiendo el acceso a los ciudadanos a la Justicia**



!!! POR RECUPERAR LO QUE NOS HAN ROBADO!!!

!!! POR NUESTRO FUTURO LABORAL!!!

!!! EN DEFENSA DE NUESTROS PUESTOS DE TRABAJO!!!

!!! POR UNA ADMIN. DE JUSTICIA PUBLICA E INDEPENDIENTE!!!

!!! MOVILIZATE Y PARTICIPA !!!

