



Propuesta de  
Ponencia para  
la 4<sup>a</sup> Conferencia  
del Sector  
de la  
Administración  
Justicia de  
Andalucía.



**PARTICIPA EN EL  
CONGRESO**

## 1 EL PAPEL DEL DEL SAJ-A

2

### 3 a) La situación actual

4

5 Nos encontramos en un momento de  
6 cambios en CC.OO., y en particular en la  
7 Federación, y por ello debemos  
8 prepararnos para los mismos, si bien  
9 nuestra labor esencial, como sector, es  
10 elaborar, diseñar y llevar a la práctica la  
11 política sindical de la Federación en el  
12 ámbito de la Administración de Justicia, y  
13 colaborar con otras estructuras en lo  
14 organizativo.

15

16 Para ello debemos conocer nuestra  
17 realidad, sin ánimo de exhaustividad, ni  
18 de profundidad, misión que corresponde  
19 al informe del coordinador, y partiendo  
20 de que somos un sector pequeño, es una  
21 realidad que realizamos nuestra labor  
22 sindical en una de las Administraciones  
23 más importantes y de mayor de  
24 trascendencia social, a pesar de su  
25 pequeña dimensión y escasos medios  
26 presupuestario.

27

28 Esta situación no se traduce en una gran  
29 sensibilidad política hacía dicha  
30 administración, sino todo lo contrario, a  
31 pesar de los años transcurridos desde la  
32 llegada de la democracia, el modelo de la  
33 administración de justicia sigue anclado  
34 en el pasado y sin inversiones  
35 significativas que supongan una mejora

36 en la acción de la Justicia y en la  
37 atención al ciudadano. El cúmulo de  
38 reformas legislativas que hemos sufrido,  
39 hasta la fecha, poca o nula incidencia  
40 han tenido en la realidad, siendo en  
41 muchos casos actuaciones meramente  
42 electoralistas, faltas del más mínimo rigor  
43 y participación social para que surtieran  
44 efectos verdaderamente positivos.

45

46 Una parte de nuestra administración es  
47 dada al pesimismo y a la introversión, lo  
48 cual se ha de combatir enérgicamente,  
49 pues dichos fenómenos son  
50 catalizadores del corporativismo que  
51 sufrimos en la actualidad, y de  
52 posicionamientos reaccionarios e  
53 insolidarios en el colectivo. Estas  
54 actitudes nos hacen perder visión de  
55 conjunto como colectivo, y nos perjudica  
56 seriamente como sector a la hora de  
57 presentar y defender los planteamientos  
58 de un sindicato de clase como es  
59 CC.OO., que aporta una visión  
60 progresista, renovadora, global y solidaria  
61 de la acción sindical.

62

63 En la vertiente interna, hemos sufrido y  
64 sufrimos un proceso de reubicación tras  
65 los acuerdos de 2005 con la Junta de  
66 Andalucía, que junto a otros factores  
67 internos y externos nos ha provocado  
68 una pérdida de peso en las elecciones  
69 sindicales, y un estancamiento  
70 preocupante en el crecimiento afiliativo,

1 así como una desubicación orgánica, que  
2 se ha ido atemperando con el trascurso  
3 del tiempo, pero sin resolverse  
4 definitivamente.

5  
6 Un problema que se ha acentuado con el  
7 tiempo es la escasa participación de la  
8 mujer en nuestras estructuras, muy por  
9 debajo de su peso afiliativo y laboral, y  
10 que es prueba evidente de que no hemos  
11 sabido ejecutar políticas de igualdad  
12 efectivas en el interno de nuestra  
13 organización.

14

#### 15 **b) Las acciones**

16

17 Ante esta situación, que nos presenta  
18 una serie de nuevos y viejos retos,  
19 debemos plantearnos objetivos y  
20 acciones que nos permitan enfrentarnos  
21 a los mismos con el objetivo de  
22 superarlos o atemperarlos en el peor de  
23 los casos.

24

25 1. Debemos partir desde el interno,  
26 reforzando nuestras estructuras a todos  
27 los niveles, desde la sección sindicales,  
28 pasando por el sector andaluz y estatal y  
29 la coordinación e imbricación con los  
30 Sindicatos Provinciales y la Federación.

31

32 Nuestras secciones sindicales deber  
33 revitalizar su actividad, con mayor  
34 participación en el debate y construcción  
35 del proyecto, así como una mayor

36 implicación en la vida de los sindicatos  
37 provinciales, que son un apoyo  
38 fundamental e ineludible en la acción  
39 sindical diaria, pues el apoyo estructural y  
40 material parte de los sindicatos  
41 provinciales, que son la estructura más  
42 cercana de las secciones sindicales y el  
43 canal natural de la actividad organizativa  
44 de CC.OO., y de acceso a los servicios a  
45 los afiliados, especialmente la asesoría  
46 jurídica, que requiere por nuestra parte  
47 un esfuerzo de información a la afiliación  
48 y de apoyo en su funcionamiento para  
49 evitar situaciones que perjudiquen a  
50 nuestras posiciones, a los intereses de  
51 nuestra afiliación y al interés general del  
52 servicio público.

53

54 Nuestro sector como colaborador en la  
55 extensión del sindicato debe impulsar la  
56 coordinación y colaboración con los  
57 sindicatos provinciales en la ejecución de  
58 las acciones encaminadas a conseguir  
59 los objetivos de incremento afiliativo y  
60 mejora de los resultados electorales,  
61 dentro de los parámetros que marque las  
62 estructuras superiores.

63

64 2. Esta mayor actividad, no solo se refiere  
65 a la organización interna, sino que se  
66 debe concretar en planes de afiliación y  
67 de extensión del sindicato en nuestros  
68 centros de trabajo, con una mayor  
69 presencia en las oficinas judiciales y una  
70 mayor actividad de información de los

1 trabajadores y trabajadoras, tanto de  
2 nuestra actividad sindical, como de que  
3 es CC.OO. , informando de nuestros fines  
4 frente a los mensajes corporativistas e  
5 insolidarios de otros sindicatos.

6

7 3. En el ámbito del Sector estatal,  
8 debemos implicarnos en la negociación  
9 ante el Ministerio de los temas de  
10 alcance general, y de aquellos que  
11 tengan trascendencia para Andalucía,  
12 pidiendo nuestra participación en la Mesa  
13 del Ministerio, lo cual supone reactivar  
14 nuestra participación en el sector estatal,  
15 haciendo valer nuestro peso dentro del  
16 sector, y buscando alianzas, o acuerdos,  
17 con los compañeros y compañeras de  
18 otras Comunidades Autónomas, para  
19 abrir a la participación de los sectores  
20 autonómicos la Mesa del Ministerio, y,  
21 también, la redifinición del sector estatal  
22 ante los cambios que se van a producir  
23 como consecuencia del desarrollo de la  
24 reforma de la justicia y de las  
25 transferencias en materia de justicia que  
26 se van llevando a cabo.

27

28 4. Nuestro papel dentro de la Federación  
29 es ser el agente responsable de la acción  
30 sindical en el sector de justicia, que nos  
31 obliga a participar activamente en el área  
32 de acción sindical, trasladando,  
33 adaptando o elaborando para el sector  
34 las líneas fundamentales del proyecto  
35 sindical de la Federación, en el cual

36 debemos colaborar para su definición y  
37 construcción. En esta actividad  
38 tendremos la autonomía de gestión que  
39 nos da la implicación y responsabilidad  
40 en la construcción y defensa del proyecto  
41 común, conforme a lo que se establece  
42 en los documentos de la Federación, y  
43 que en cualquier caso requiere una  
44 coordinación permanente con el área de  
45 acción sindical.

46

47 5. Es ineludible y prioritario diseñar una  
48 estrategia de implicación de la mujer en  
49 la vida de las secciones sindicales y, por  
50 ende, en el sector, ya que el actual índice  
51 de participación es totalmente  
52 inaceptable. Debemos hacer un esfuerzo  
53 permanente y grande en estos cuatro  
54 años para que las estructuras de las  
55 secciones sindicales y del sector reflejen  
56 fielmente el peso de la mujer en la  
57 administración de justicia, con planes de  
58 conciliación de la actividad sindical y  
59 familiar, y políticas de discriminación  
60 positiva en la incorporación de nuevos  
61 cuadros sindicales.

62

63 6. Por último, hay que realizar acciones  
64 informativas que combatan la visión  
65 sesgada de la realidad que los sindicatos  
66 corporativistas quieren implantar en  
67 nuestra administración. En un mundo  
68 cada vez más interconectado, es  
69 imposible pretender aislarse del mismo y  
70 querer retrotraernos al pasado, con ideas

1 reaccionarias y retrogradas de lo que es  
2 la administración de justicia y el  
3 sindicalismo, debemos ganar la batalla de  
4 las ideas, y para ello debemos potenciar  
5 nuestra capacidad de informar, utilizando  
6 todos los medios de los que disponemos  
7 (internet, correos electrónicos, hojas  
8 informativas, asambleas, jornadas, etc...)  
9 para demostrar lo falso de los  
10 planteamientos corporativistas y al  
11 callejón sin salida que, a medio plazo,  
12 nos llevan dichos planteamientos frente a  
13 una administración cada vez más global,  
14 tecnificada y con grupos de presión cada  
15 vez más grandes y mejor organizados.

16

17

## 18 **LA OFICINA JUDICIAL**

19

20 A pesar del tiempo transcurrido desde la  
21 aprobación de los documentos de la 3ª  
22 Conferencia del Sector de la  
23 Administración de Justicia de Andalucía,  
24 en febrero de 2005, todos sus  
25 planteamientos en cuanto a la oficina  
26 judicial, Rpt's y Vpt's siguen plenamente  
27 vigentes, pues la acción política ha  
28 brillado por su ausencia en la reforma de  
29 la oficina judicial, y solo la presión pública  
30 de los últimos meses, a raíz de la huelga  
31 de los compañeros no transferidos y de  
32 los casos de catastrófico funcionamiento  
33 de la administración de justicia que se  
34 han conocido ultimamente, han obligado  
35 a nuestros gestores a tomarse el asunto

36 en serio y poner en marcha algunas  
37 medidas de reforma y actualización.

38

39 Pero debemos concretar algunos  
40 aspectos de nuestra posición en la oficina  
41 judicial, que complementen a los  
42 documentos ya existentes, matizando  
43 algunos puntos, desarrollando otros e  
44 introduciendo nuevos planteamientos.

45

### 46 **a) La negociación**

47

48 Es ineludible nuestra participación en  
49 todas las mesas de negociación y foros  
50 de debate de la oficina judicial. Esta  
51 presencia es un objetivo prioritario, pues  
52 no podemos dejar en manos de  
53 asociaciones profesionales y políticos el  
54 debate del modelo y de la implantación  
55 de la oficina judicial. Para conseguir  
56 dicho objetivo tenemos que buscarnos  
57 nuestro hueco en el mismo, con el fin de  
58 evitar encontrarnos en las mesas  
59 posiciones ya cerradas con otros  
60 interlocutores, que tienen el derecho y  
61 obligación participar, pero no monopolizar  
62 y ha excluir al resto del debate. Esto  
63 grupos de presión existentes en la  
64 administración de justicia, generalmente,  
65 no tienen en cuenta ni nuestras  
66 propuestas, ni nuestro punto de vista,  
67 mucho más cercano al ciudadano y al  
68 trabajador, que son los verdaderos  
69 destinatarios de las reformas.

70

1 En cuanto al contenido de la negociación  
2 debemos exigir que ésta sea única,  
3 simultánea y sucesiva. En ningún caso se  
4 puede partir la negociación en bloques  
5 que hagan perder sentido a lo negociado  
6 o generen discriminaciones intolerables  
7 entre los trabajadores en atención a  
8 espurios intereses electoralistas o de  
9 carácter oportunista.

10

11 De tal forma que la negociación del  
12 modelo de oficina judicial para Andalucía,  
13 debe llevar aparejada, acto seguido y sin  
14 interrupción, la negociación de la RPT y  
15 de la VPT de los puestos necesarios para  
16 poner en marcha la nueva configuración  
17 de la administración de justicia. No  
18 podemos consentir que se trocee en el  
19 tiempo, y con momentos de eficacia  
20 distintos, las consecuencias de la nueva  
21 oficina judicial, como ha sido el caso de  
22 los Registro Civiles y Juzgados de  
23 Violencia sobre la Mujer.

24

25 La negociación ha de ser un todo, que si  
26 bien se pueda descomponer en bloques,  
27 sus resultados tengan carácter general y  
28 al unísono para todos los trabajadores de  
29 la administración de justicia de  
30 Andalucía, y no solo para aquellos  
31 colectivos sobre los que muestre interés  
32 la administración en razón a  
33 motivaciones electoralistas u oportunistas  
34 en un momento concreto, ya que somos  
35 un sindicato que representa a todos los

36 trabajadores y no un lobby de un  
37 concreto colectivo.

38

### 39 **b) Difusión de nuestro proyecto**

40

41 Desde el sector hay que defender la  
42 posición de la Federación para la  
43 administración de justicia en Andalucía, y  
44 difundir nuestro proyecto e ideas, tanto  
45 en las oficinas judiciales como a la  
46 opinión pública, utilizando los medios e  
47 imagen de nuestra organización, así  
48 como organizando jornadas, mesas  
49 redondas, ruedas de prensa, encuentros  
50 de distintos colectivos con intereses en la  
51 administración de justicia (asociaciones  
52 profesionales, de consumidores, partidos  
53 políticos, plataformas ciudadanas,  
54 defensor del pueblo, etc...), y cualquier  
55 otro instrumento que permita difundir  
56 nuestra opinión y recabar apoyos a la  
57 misma.

58 Debemos conseguir un mayor respaldo  
59 social y en los centros de trabajo a  
60 nuestras posiciones y proyectos, con una  
61 política informativa dirigida a crear una  
62 opinión favorable a nuestro  
63 planteamientos, y que el conjunto de los  
64 trabajadores los asuman como objetivos  
65 a conseguir, o modelos a defender, frente  
66 a posiciones corporativistas o interesadas  
67 de algunos colectivos.

68

69 Sin este trabajo previo no podemos  
70 abanderar proyecto ninguno, siendo por

1 tanto necesario que tengamos el mayor  
2 respaldo posible del colectivo que  
3 representamos, y no dar por sentado que  
4 defendemos lo mejor, si primero no  
5 hemos convencido de que es lo mejor a  
6 sus destinatarios.

7

### 8 c) **La provisión de puestos y la carrera** 9 **administrativa**

10

11 En el marco de la regulación existente  
12 para la provisión de puestos, seguimos  
13 apostando por el concurso como el  
14 instrumento fundamental y prioritario para  
15 la provisión de los puestos de trabajo,  
16 tanto genéricos como singularizados. En  
17 los cuales deben primar criterios  
18 objetivos para la obtención de la plaza,  
19 distinguiendo entre requisitos y méritos  
20 para conseguir el puesto.

21

22 En cuanto a los puestos que se han de  
23 recoger en la RPT, no sólo han de estar  
24 los propios de la oficina judicial, hay que  
25 conseguir, coordinados con otras  
26 estructuras de la Federación, la  
27 posibilidad de que las Unidades  
28 Administrativas existan puestos que  
29 puedan ser ocupados por funcionarios  
30 de justicia dentro de las RPT's de la  
31 Consejería de Justicia y Administración  
32 Pública, usando la figura de la doble  
33 adscripción de algunos de sus puestos, o  
34 de adscripción única, según el puesto.

35

36 Con respecto al sistema de libre  
37 designación, debemos defender un uso  
38 supletorio y restringido de dicho  
39 mecanismo de provisión, limitándolo a  
40 puestos muy concretos, y que hayan sido  
41 resultado de la negociación de la RPT.  
42 No podemos admitir este sistema como  
43 preferente o prioritario de forma general,  
44 ya que podría suponer una grave lesión  
45 de los derechos a la carrera  
46 administrativa de nuestro colectivo, al  
47 politizar la provisión de la mayoría o de  
48 todos los puestos con mayor  
49 responsabilidad y dedicación, y que, por  
50 ende, llevan aparejado mejores  
51 retribuciones.

52

53 El otro gran objetivo es diseñar un  
54 modelo de carrera administrativa, tanto  
55 horizontal como vertical, que cubra las  
56 expectativas de los trabajadores de  
57 justicia, permitiendo su desarrollo  
58 profesional y personal, evitando la actual  
59 situación de frustración con el actual  
60 modelo, que supone en la mayoría de los  
61 casos el traslado a otra provincia o  
62 comunidad autónoma, con todos los  
63 problemas que ello supone, para dar  
64 realidad a la carrera administrativa.

65

66 Esta cuestión es primordial tenerla en  
67 cuenta a la hora de diseñar la RPT,  
68 donde se ha reseñar la prioridad a la  
69 carrera administrativa a la hora de ofertar  
70 puestos singularizados, tanto en las UPA,

1 SC y UA.

2

### 3 d) El desarrollo de los servicios 4 comunes

5

6 El eje primordial sobre el que debe girar  
7 nuestro proyecto son los servicios  
8 comunes. El decimonónico diseño actual  
9 de órganos unipersonales o tribunales  
10 colegiados ha demostrado su ineficacia e  
11 ineficiencia, por lo que es un modelo  
12 superado y requiere su cambio lo antes  
13 posible.

14

15 Tras la reforma de 2004 de la LOPJ, se  
16 apuntó un nuevo modelo cuya piedra  
17 angular serían los servicios comunes, si  
18 bien el Ministerio en su modelo de  
19 desarrollo desnaturalizó el modelo  
20 potenciando las Unidades de apoyo  
21 directo a los jueces en exceso,  
22 dotándolas de una plantilla excesiva y  
23 con demasiadas funciones.

24

25 Es por esa razón por lo que debemos  
26 impulsar en Andalucía la constitución de  
27 verdaderos servicios comunes de la  
28 actividad judicial, como instrumentos  
29 necesarios para la reforma del  
30 funcionamiento de la administración de  
31 justicia. Los servicios comunes no  
32 suponen la panacea universal, dado que  
33 un mal diseño e implantación de este  
34 nuevo modelo de organización del trabajo  
35 puede ser catastrófico y justificar la

36 posición de sus detractores, por lo que  
37 debemos trabajar para un diseño eficaz y  
38 una implantación eficiente del modelo.

39

40 La puesta en marcha de los servicios  
41 comunes requiere una gran inversión en  
42 nuevas tecnologías y la correspondiente  
43 formación de los trabajadores y  
44 trabajadoras de la administración de  
45 justicia, ya que, a corto plazo, debería  
46 contemplar la creación del expediente  
47 digital, que deberá ser el soporte sobre  
48 el cual actuarán realmente tanto las  
49 unidades de apoyo como los servicios  
50 comunes, quedando reducida la actividad  
51 sobre el expediente físico y evitando su  
52 trasiego físico a lo imprescindible.

53

54 El diseño de los nuevos servicios  
55 comunes no puede caer en los errores de  
56 los actuales macroservicios comunes de  
57 difícil gestión, donde los secretarios  
58 naufragan ante la escasez de medios,  
59 ausencia de niveles intermedios de  
60 responsabilidad y la falta de formación en  
61 gestión de recursos humanos. La  
62 experiencia de otras administraciones  
63 debe ser tomada en cuenta, tanto la  
64 Agencia Estatal Tributaria como el INSS  
65 o TGSS, en las cuales la organización  
66 pivota sobre unidades interrelacionadas,  
67 que su vez se componen de grupos de  
68 trabajo más pequeños.

69

70 Un modelo donde se sumen trabajadores



1 sin orden ni concierto, sin un diseño  
2 previo de la organización del trabajo y  
3 vertebración de la responsabilidad es un  
4 modelo condenado al fracaso de  
5 antemano. Por lo que debemos defender  
6 un modelo organicista, flexible, acorde a  
7 la dimensión del partido judicial,  
8 estructurado en distintos niveles de  
9 responsabilidad y conformado por  
10 unidades de trabajo especializadas y  
11 coordinadas entre sí, y estás a su vez en  
12 grupos de trabajo, como unidad básica  
13 del modelo.

14

15 Tanto los Servicios Comunes de  
16 ordenación del procedimiento no son más  
17 que una parte de la figura del servicio  
18 común, por lo que dentro del concepto de  
19 servicio común sedebe de encuadrar el  
20 SCOP, por lo que debemos trabajar  
21 sobre el concepto más amplio de servicio  
22 común al construir el nuevo modelo de  
23 constitución de la oficina judicial.

24

25 Este modelo debe permitir su propia  
26 evolución, ningún diseño es perfecto en  
27 el momento de su puesta en marcha, por  
28 lo que se han de prever los instrumentos  
29 necesarios para su evaluación periódica  
30 y permanente, con el fin de corregir o  
31 introducir los cambios necesarios para la  
32 mejora del modelo.

33

34 En dichos instrumentos debemos estar  
35 siempre presentes, pues sin nuestra

36 presencia los intereses del conjunto de  
37 trabajadores y de los ciudadanos  
38 quedaría en una posición muy débil  
39 frente a una administración presa de los  
40 grupos de presión de jueces y  
41 secretarios.

42

43

## 1 TRANSFERENCIAS

2  
3  
4

### 5 a) La situación actual

6  
7

8 En la Ponencia de nuestra 3ª  
9 Conferencia del Sector de la  
10 administración de Justicia en Andalucía,  
11 al referirnos al “Desarrollo de la Reforma  
12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial”,  
13 tuvimos ocasión de referirnos de forma  
14 somera a las, aún hoy en día, mal  
15 llamadas “Transferencias en materia de  
16 Justicia a las Comunidades Autónomas”

17

18 Ya en aquella oportunidad,  
19 intentamos explicar que, en realidad, lo  
20 que se había producido era un *traspaso*  
21 *de funciones y servicios de los medios*  
22 *materiales y personales* a las  
23 Comunidades Autónomas. Es importante  
24 hacer esta distinción porque no es lo  
25 mismo hablar de transferencia que de  
26 traspaso. Para entendernos, cuando se  
27 **transfiere** una competencia atribuida  
28 constitucionalmente al Estado y, por  
29 concreción, al Gobierno de la Nación, la  
30 Comunidad Autónoma que acepta dicha  
31 transferencia, **asume** la titularidad plena  
32 de la competencia en cuestión. Al  
33 contrario, cuando se **traspasa** la gestión  
34 de una competencia que, la Constitución,  
35 tiene atribuida al Estado y, por tanto,  
36 ejecutivamente al Gobierno de la Nación,  
37 la Comunidad Autónoma que asume  
38 dicho traspaso, solo puede gestionar la  
39 competencia en cuestión dentro de los  
40 límites establecidos en el instrumento  
41 legal mediante el que se produce dicho  
42 traspaso, mientras que el Estado, esto  
43 es, el Gobierno de la Nación sigue  
44 **asumiendo** la plena titularidad de la  
45 competencia de que se trate. Decimos  
46 que es importante esta distinción, porque  
47 en la actualidad y después de más de 11  
48 años de asunción por parte de la Junta  
49 de Andalucía de la gestión de las  
50 competencias en materia de  
51 administración de justicia, hay  
52 trabajadores en los edificios judiciales de

53 Andalucía que creen que estamos  
54 transferidos a la administración andaluza  
55 cuando, en realidad, solamente se ha  
56 traspasado a favor de la Junta de  
57 Andalucía la gestión de una pequeña  
58 parte de nuestro Estatuto Jurídico.

59

60 Por tanto, en la actualidad no se  
61 puede hablar, propiamente, de  
62 transferencias de la administración de  
63 justicia en Andalucía.

64

65 Sentado lo anterior, desde  
66 Comisiones Obreras no podemos valorar  
67 positivamente la gestión que la  
68 Administración de la Junta de Andalucía  
69 ha hecho de las competencias  
70 traspasadas en los últimos cuatro años.  
71 Más allá del posicionamiento crítico que,  
72 toda central sindical de clase, debe tener  
73 frente a la Administración no podemos,  
74 por menos, de acusar la reiterada  
75 dejación, cuando no abandono absoluto  
76 en la asunción de las competencias  
77 traspasadas, que ha venido haciendo  
78 gala la Consejería de Justicia y  
79 Administración Pública de la Junta de  
80 Andalucía en gran parte de estos cuatro  
81 años, y de forma acusadísima desde el  
82 principio del segundo trimestre de 2006  
83 en adelante.

84

85 El ser un sindicato **sociopolítico**,  
86 tal y como se recoge en nuestros  
87 principios inspiradores, hace que  
88 debamos ser beligerantes y estar,  
89 permanentemente, en guardia con la  
90 política que en materia de administración  
91 de justicia ha desarrollado la Junta de  
92 Andalucía en este período entre  
93 Conferencias.

94

95 En primer lugar, debemos señalar  
96 el cáncer que supone para cualquier  
97 avance significativo en materia de  
98 administración de justicia en nuestra  
99 Comunidad Autónoma, la existencia de la  
100 denominada “Comisión Mixta de  
101 Cooperación y Coordinación constituida  
102 entre la Consejería de Justicia y  
103 Administración Pública y el Tribunal  
104 Superior de Justicia de Andalucía”. Esta

1 Comisión Mixta supone, de hecho y, lo  
2 que es peor, de derecho, el cepto al que  
3 se aferra lo más recalcitrante del Poder  
4 Judicial en nuestra Comunidad Autónoma  
5 para obstaculizar cualquier avance a  
6 favor de los ciudadanos andaluces en  
7 materia de justicia siempre que, por ellos,  
8 se interprete que dichos avances puedan  
9 suponer una pérdida de “poder” de los  
10 Jueces y Magistrados de los órganos  
11 judiciales andaluces.

12  
13 En segundo lugar, se ha de  
14 denunciar el saco sin fondo al que van  
15 cuantiosos recursos económicos con  
16 cargo a los Presupuestos aprobados por  
17 el Parlamento de Andalucía, en virtud de  
18 jornadas, seminarios y planes de  
19 formación costeados íntegramente por la  
20 Junta de Andalucía, para jueces,  
21 magistrados, fiscales y secretarios  
22 judiciales, sin que el Gobierno ni la  
23 Administración andaluces tengan  
24 competencia alguna sobre Jueces y  
25 Magistrados (Consejo General del Poder  
26 Judicial) y Fiscales y Secretarios  
27 Judiciales (Ministerio de Justicia).

28  
29 En tercer lugar, la falta de coraje  
30 de la administración andaluza para  
31 enfrentarse a Jueces, Magistrados,  
32 Fiscales y Secretarios Judiciales a la  
33 hora de ejecutar, desarrollar, cumplir y  
34 hacer cumplir las competencias que en  
35 materia de justicia le fueron traspasadas,  
36 lo que supone, de hecho una dejación y  
37 abandono total de dichas funciones,  
38 como por ejemplo ha sucedido en casos  
39 tan dolorosamente clamorosos como las  
40 guardias en las Fiscalías de Menores;  
41 expedientes por falta de capacitación del  
42 personal interino; vacaciones del  
43 personal interino e, incluso, un gran  
44 número de personal de carrera;  
45 incumplimiento generalizado de la  
46 prohibición de no fumar en las  
47 dependencias judiciales; prohibiciones,  
48 por la vía de los hechos, de que  
49 trabajadores públicos puedan participar  
50 en el turno de guardia cuando tienen  
51 derecho y obligación a hacerlas; y, en  
52 general, permitir los cotidianos abusos de

53 poder que por parte de los Cuerpos  
54 superiores se practica en los órganos  
55 judiciales de Andalucía; etc.

56  
57 En cuarto lugar, la racanería de la  
58 Consejería de Justicia y Administración  
59 Pública de la Junta de Andalucía para  
60 cumplir obligaciones, previstas en las  
61 leyes o, incluso, reinterpretao  
62 unilateralmente acuerdos alcanzados con  
63 los Sindicatos, normalmente, económicas  
64 para con el personal al servicio de la  
65 Administración de Justicia (Cuerpos  
66 inferiores, obviamente), como por  
67 ejemplo, el pago de los trienios a los  
68 trabajadores interinos de la  
69 administración de justicia en Andalucía;  
70 el hecho de haber disminuido en un  
71 punto el Complemento Transitorio del  
72 Cuerpo de los trabajadores de los  
73 Servicios Comunes de Partido Judicial o,  
74 en algunos casos, Servicios Comunes de  
75 Actos de Comunicación; el  
76 incumplimiento de la “Mejora por  
77 Incapacidad Temporal (I.T.)”, etc.

78  
79 En quinto lugar, la falta de una  
80 verdadera política de coordinación en el  
81 funcionamiento cotidiano de las  
82 Delegaciones Provinciales, permitiéndose  
83 por la Consejería de Justicia y  
84 Administración Pública que, en  
85 numerosas ocasiones, cada una de ellas  
86 de soluciones distintas a casos idénticos  
87 en virtud de la interpretación del jefe de  
88 turno que hayamos tenido que soportar  
89 los trabajadores al servicio de la  
90 administración de justicia. Respecto a las  
91 Delegaciones Provinciales, es obligado  
92 denunciar en esta ponencia de nuestra 4ª  
93 Conferencia que después de más de 11  
94 años de haber asumido competencias en  
95 materia de justicia, la Consejería de  
96 Justicia y Administración Pública de la  
97 Junta de Andalucía tiene infradotada de  
98 personal a varias de sus Delegaciones  
99 por lo que no pueden realizar a  
100 satisfacción las obligaciones que tienen  
101 respecto a los edificios judiciales,  
102 recursos materiales y, lo que es más  
103 importante, en cuanto a los trabajadores  
104 públicos de juzgados y Tribunales y

1 demás servicios judiciales de Andalucía.

2

3 En resumen y para no alargar  
4 demasiado aquellas situaciones en la que  
5 entendemos que la Junta de Andalucía  
6 ha dejado pasar la oportunidad de ejercer  
7 íntegramente las competencias que en  
8 materia de justicia traspasadas, diremos  
9 que lo único por lo que podemos  
10 sentirnos medianamente satisfechos es  
11 haber alcanzado el Acuerdo Marco junto  
12 a U.G.T. en el año 2005 con la  
13 Administración Andaluza porque, con  
14 todos sus defectos, ese Acuerdo tan  
15 denostado por algunos, ha permitido que  
16 los trabajadores públicos al servicio de la  
17 administración de justicia en Andalucía  
18 no nos descolgásemos del resto de las  
19 Comunidades Autónomas con  
20 competencias traspasadas en el aspecto  
21 retributivo.

22

23 Pero como la dinámica de los  
24 acontecimientos es tozuda, desde el 20  
25 de Marzo de 2007 en que entró en vigor  
26 la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo,  
27 de reforma del Estatuto de Autonomía  
28 para Andalucía, que no hay que olvidar  
29 que además de ser aprobada por el  
30 Parlamento de Andalucía y el Congreso  
31 de los Diputados y Senado de España,  
32 ha sido refrendada por los ciudadanos  
33 andaluces, se le vuelve presentar una  
34 nueva oportunidad a la Junta de  
35 Andalucía de asumir, impulsar,  
36 desarrollar y ejecutar las competencias  
37 que en materia de Justicia tiene y que se  
38 contienen en el artículo 80 y en todo el  
39 Título V de la Ley Orgánica 2/2007, de 19  
40 de marzo, ya mencionada.

41

42 Por tanto, la situación actual  
43 respecto a las transferencias en materia  
44 de Justicia, podemos resumirla como la  
45 de tener la sensación de un tiempo  
46 valioso perdido y la falta de coraje político  
47 de la Junta de Andalucía para ejercer  
48 dichas competencias por temor a  
49 “represalias” corporativista de aquellos  
50 que siguen pretendiendo perpetuar sus  
51 “seudoderechos”. Esperemos que con la  
52 nueva oportunidad reseñada en el

53 párrafo anterior, la Justicia en Andalucía  
54 mejore tanto para los ciudadanos  
55 andaluces como para los que trabajamos  
56 en ella.

57

58

### 59 **b) Objetivos prioritarios**

60

61 Partiendo de la situación analizada  
62 en el apartado anterior y como  
63 continuación de las líneas aprobadas en  
64 nuestra 3ª Conferencia Sectorial de  
65 Andalucía, deberíamos marcarnos unos  
66 objetivos prioritarios que alcanzaran el  
67 máximo consenso de todas nuestras  
68 Secciones Sindicales. A este fin, sin duda  
69 alguna, ha contribuido la celebración de  
70 la Jornada de Acción Sindical en  
71 Archidona el pasado 8 de Julio de 2008 y  
72 las conclusiones en ella alcanzadas.

73 Una de nuestras prioridades, pues,  
74 habrá de ser apostar por el desarrollo  
75 íntegro de las competencias de la Junta  
76 de Andalucía en materia de Justicia, para  
77 lo cual tendremos que ser a la par que  
78 críticos con la Administración  
79 Autonómica, colaboradores leales, en la  
80 medida de nuestras posibilidades, para la  
81 verdadera asunción, impulso, desarrollo y  
82 ejecución de aquellas competencias que  
83 en materia de Justicia previene la Ley  
84 Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de  
85 reforma del Estatuto de Autonomía para  
86 Andalucía, a la par que exigir la  
87 aplicación en el territorio de nuestra  
88 Comunidad Autónoma del marco  
89 normativo obligatorio en materia de  
90 personal.

91

92 Otra de nuestras prioridades,  
93 debería ser exigir al Gobierno de la  
94 Comunidad Autónoma de Andalucía el  
95 ejercicio íntegro de sus competencias en  
96 materia de Justicia y la defensa de dichas  
97 competencias frente a aquellos colectivos  
98 que, por distintos motivos, pretendan  
99 desvirtuarlas o ponerles freno a su  
100 aplicación, como también deberíamos  
101 exigir la defensa, por parte de la  
102 Administración Andaluza, de todos los  
103 trabajadores al servicio de la  
104 Administración de Justicia cuando tienen

1 problemas en sus puestos de trabajo por  
2 querer cumplir dichas competencias.

3  
4 Se hace necesario, por otra parte,  
5 exigir la unificación de criterios básicos  
6 para que las respuestas de las  
7 Delegaciones Provinciales sea la misma  
8 en todo el territorio de Andalucía ante  
9 situaciones similares cuando no  
10 idénticas, para lo cual se hace necesario  
11 una mayor participación sindical en la  
12 gestión de las Delegaciones Provinciales  
13 en aquellas materias que afecten al  
14 colectivo de trabajadores al servicio de la  
15 administración de justicia. En este mismo  
16 sentido, deberíamos ser beligerantes en  
17 la falta de medios personales en las  
18 Delegaciones Provinciales para llevar a  
19 efecto estos fines administrativos y  
20 plantear, tantas veces como sea  
21 necesario, la falta de personal en las  
22 mismas hasta alcanzar el objetivo de un  
23 mínimo de plantilla en cada Delegación  
24 Provincial que permita un mejor servicio a  
25 nuestro colectivo.

26  
27 Deberíamos tener la imaginación y  
28 voluntad sindical necesarias para  
29 impulsar políticas y plantear propuestas  
30 innovadoras y modernizadoras que  
31 mejoren la Administración de Justicia en  
32 Andalucía, al objeto de que los  
33 ciudadanos perciben una mejora de la  
34 administración de justicia como servicio  
35 público y que nosotros percibamos una  
36 mejora en las condiciones laborales de  
37 todo tipo en nuestro quehacer cotidiano.

38  
39 Finalmente y, no por ello, menos  
40 importante deberíamos de elaborar una  
41 plataforma reivindicativa propia que  
42 acelere el proceso de convergencia, en  
43 aquello que constitucional y legalmente  
44 sea posible, con las condiciones  
45 laborales del personal al servicio de la  
46 Administración General de la Junta de  
47 Andalucía. Esta plataforma debería de  
48 recoger aspectos básicos que, en su  
49 momento y sin mucha dificultad,  
50 pudiéramos trasladar a nuestras  
51 propuestas más concretas para la  
52 elaboración de unas Relaciones de

53 Puestos de trabajo acordes con nuestro  
54 trabajo real y que permita una valoración  
55 objetiva de todos y cada uno de los  
56 puestos de trabajo susceptibles de ser  
57 ocupados por el personal al servicio de la  
58 administración de justicia.

59  
60 Para la consecución de los  
61 objetivos prioritarios que acabamos de  
62 plantear, sería oportuno que nos  
63 dotásemos de los siguientes

#### 64 **c) Instrumentos y acciones**

65  
66 1.- Tenemos que tener la  
67 capacidad de involucrar a los partidos  
68 políticos con implantación en el territorio  
69 andaluz en la asunción, impulso,  
70 desarrollo y ejecución de aquellas  
71 competencias que en materia de Justicia  
72 previene la Ley Orgánica 2/2007, de 19  
73 de marzo, de reforma del Estatuto de  
74 Autonomía para Andalucía o, al menos,  
75 de aquellos partidos políticos que, en  
76 principio, parezcan tener una mayor  
77 conciencia autonomista.

78  
79 2.- Crear un frente común con  
80 aquellos partidos políticos, sindicatos,  
81 asociaciones profesionales y  
82 asociaciones de consumidores y usuarios  
83 más proclives a un verdadero desarrollo  
84 competencial en materia de justicia en  
85 Andalucía.

86  
87 3.- Con independencia de que las  
88 transferencias en materia de justicia es  
89 un hecho que, como ya hemos dicho,  
90 incluso ha sido refrendado por los  
91 ciudadanos andaluces, deberíamos de  
92 ser capaces de transmitir un mensaje de  
93 tranquilidad al objeto de mejorar la  
94 imagen pública de las transferencias de  
95 justicia en Andalucía. En este sentido,  
96 habría que insistir en la idea de que las  
97 transferencias no son un ataque al  
98 concepto de "Cuerpos Nacionales", toda  
99 vez que cualquier trabajador al servicio  
100 de la administración de justicia puede  
101 optar a ocupar cualquier puesto de  
102 trabajo en todo el territorio nacional.

103  
104

1 4.- Deberíamos diseñar acciones con la  
2 propia administración y demás sindicatos  
3 e, incluso, propiciando coaliciones leales  
4 en aquellos casos que sea posible para  
5 el desarrollo y ejecución, en la forma más  
6 consensuada posible, de las  
7 transferencias de justicia en Andalucía.

8  
9 5.- Previamente a todo lo anterior,  
10 deberíamos volver a hacer campañas  
11 informativas para que nuestra afiliación  
12 conozca lo que significan las  
13 transferencias de justicia y el alcance de  
14 las mismas y como pueden afectarnos y  
15 así desmitificar el, al parecer,  
16 generalizado sentimiento de que las  
17 transferencias son malas.

18  
19 Una vez realizada esta campaña  
20 informativa, deberíamos celebrar  
21 asambleas y jornadas propiciando la  
22 participación de la afiliación para, en la  
23 medida de lo posible, alcanzar el apoyo y  
24 respaldo afiliativo necesario que nos  
25 permita alcanzar los objetivos  
26 propuestos.

27  
28 Sin duda alguna es un arduo el  
29 trabajo el que tenemos por delante, pero  
30 a eso estamos acostumbrados en  
31 Comisiones Obreras y estamos seguros  
32 que no será por falta de ganas, trabajo e  
33 ilusión por nuestra parte el que podamos  
34 o no alcanzar los objetivos marcados.

35

# **1 SALUD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE**

2  
3

## **4 c) I.- SALUD LABORAL**

5 La salud es un derecho que el  
6 trabajador posee y que se corresponde  
7 con la obligación que el empleador tiene  
8 de poner los medios necesarios para que  
9 las condiciones laborales no pongan en  
10 peligro ese derecho. La salud es un bien  
11 que debe ser protegido.

12  
13 El papel de CC.OO. en esta  
14 materia consiste precisamente en  
15 controlar el cumplimiento de esas  
16 obligaciones por parte de la  
17 Administración y en participar en las  
18 cuestiones relacionadas con la  
19 prevención de riesgos en el trabajo para  
20 hacer efectivo el derecho a la salud de  
21 los trabajadores, exigiendo la  
22 implantación de un dispositivo preventivo  
23 eficaz y la aplicación de la normativa de  
24 salud laboral en todos y cada uno de los  
25 centros de trabajo de la Administración  
26 de Justicia en Andalucía.

### **27 28 SITUACIÓN ACTUAL:**

29 El Actual modelo preventivo de la  
30 Junta de Andalucía es inoperante. Así lo  
31 hemos denunciado reiteradamente.

32 El Acuerdo de participación del  
33 año 2001 fue denunciado en mayo de  
34 2005. Los mecanismos previstos para  
35 facilitar la participación no han  
36 funcionado. En los 4 años de vigencia del  
37 Acuerdo, no se han constituido la  
38 mayoría de los Comités de Seguridad y  
39 Salud ni se ha reunido más de dos veces  
40 la Mesa Técnica de Prevención  
41 encargada de coordinar la ejecución de  
42 las políticas en materia de prevención de  
43 riesgos y fomentar la participación de los  
44 Comités de Seguridad y Salud. A fecha  
45 de hoy, pasado 3 años desde la denuncia  
46 del Acuerdo, no han cambiado estas  
47 circunstancias.

48 Ante la inactividad de la  
49 Administración, fruto de la insuficiencia  
50 de recursos del actual modelo de  
51 Servicios de Prevención que define el  
52 Decreto 117/2000, y el bloqueo de los

53 mecanismos de participación, desde  
54 CC.OO. se ha propuesto la negociación  
55 de un nuevo acuerdo que contemple no  
56 sólo el apartado de participación sino  
57 también la definición de un nuevo  
58 dispositivo preventivo descentralizado y  
59 con medios personales y materiales  
60 suficientes. Hemos entendido que sin un  
61 dispositivo preventivo eficaz nuestra  
62 participación nos hace copartícipe de la  
63 inoperancia denunciada.

64 Planteado así el alcance de la  
65 negociación, nos encontramos, en razón  
66 de las materias a negociar, que deben  
67 intervenir dos Consejerías: la Consejería  
68 de Empleo, en cuanto a la organización  
69 de los Servicios de Prevención; y la  
70 Consejería de Justicia y Administración  
71 Pública, en cuanto a la participación y la  
72 RPT de la nueva organización preventiva.  
73 Nos encontramos, pues, con  
74 representantes de la Administración con  
75 criterios propios y diferenciados en  
76 ocasiones, lo cual dificulta evidentemente  
77 el diálogo que está condicionado a que la  
78 parte patronal pueda presentarse con un  
79 discurso común.

80 Ante esta situación y el silencio  
81 prolongado de la Administración, desde  
82 CC.OO. se lanza en el primer trimestre  
83 de 2006 una campaña general de  
84 denuncias en el ámbito de la Junta de  
85 Andalucía. Esta campaña ha puesto de  
86 relieve los incumplimientos manifiestos  
87 de la Administración de la Junta de  
88 Andalucía en materia de prevención de  
89 riesgos laborales en todos sus centros de  
90 prevención. Si bien la Inspección de  
91 Trabajo ha tardado en contestar, cuando  
92 lo ha hecho, bien entrado 2007, ha sido  
93 mediante requerimiento enérgico para  
94 que se subsanen los incumplimientos  
95 denunciados, en especial la implantación  
96 de un plan de prevención.

97 A raíz de este toque de atención  
98 de la Inspección de Trabajo, la Junta ha  
99 tratado de dar cumplimiento a estos  
100 requerimientos, poniendo de manifiesto la  
101 incapacidad del actual modelo preventivo  
102 al tener que contratar Servicios de  
103 Prevención externos, en calidad de  
104 asesores, para poder llevar a cabo las

1 evaluaciones iniciales de riesgos.  
2 Asimismo, se ha conseguido  
3 entablar conversaciones con la Junta en  
4 la que por fin asume la necesidad de dar  
5 un giro al actual modelo preventivo que  
6 centraliza toda la actividad preventiva de  
7 la Junta de Andalucía en unos deficientes  
8 Servicios de Prevención Provinciales  
9 para ir hacia un modelo descentralizado  
10 que otorgue un papel preponderante a  
11 cada Consejería, las cuales deberían de  
12 definir su propio Plan de Prevención de  
13 acuerdo con la diversidad de las  
14 actividades que desarrollan, la  
15 complejidad y dispersión de su estructura  
16 organizativa.

17  
18  
19 **ACTUACIÓN:**

20 Los objetivos de nuestra  
21 organización en la negociación que se  
22 avecina son, por tanto:

23 Asegurar la implantación de un  
24 modelo descentralizado que cuente  
25 en cada caso con medios propios y  
26 suficientes para que las distintas  
27 Consejerías puedan desarrollar  
28 directamente una política de  
29 prevención de riesgos laborales  
30 eficaz y acorde a la normativa de  
31 salud laboral.

32 Asegurar unos mecanismos ágiles de  
33 participación para desbloquear la  
34 actual parálisis de la mayoría de los  
35 CSS y facilitar el nombramiento y  
36 sustitución de los Delegados de  
37 Prevención.

38 Asegurar un funcionamiento regular  
39 de la Mesa Técnica de Prevención u  
40 órgano de participación que lo  
41 reemplace para el desarrollo y  
42 coordinación de la política de  
43 prevención.

44 Abordar el desarrollo de un  
45 procedimiento especial de actuación  
46 de la Inspección de Trabajo en la  
47 Administración de la Junta de  
48 Andalucía que sustituya en su ámbito  
49 al inoperante RD 707/2002 de la  
50 Administración General del Estado,  
51 que rige en la actualidad en defecto  
52 de normativa propia. Hay que evitar

53 que los requerimientos de la  
54 Inspección ante incumplimientos de la  
55 normativa de salud laboral sean  
56 considerados meras  
57 recomendaciones.

58  
59 En cuanto a lo que concierne a  
60 este Sector de Justicia, propondremos  
61 que dentro de los órganos de  
62 participación que se definan en el  
63 ámbito de la Mesa General de  
64 Negociación, se habilite algún  
65 mecanismo que permita un nivel de  
66 participación adecuado del Sector de  
67 Justicia en la política de prevención  
68 de riesgos laborales que se tenga que  
69 desarrollar en el ámbito de la  
70 Administración de Justicia en la Junta  
71 de Andalucía.

72  
73 Por otra parte, en cuanto a la acción  
74 sindical que debe desarrollarse  
75 directamente en los centros de trabajo,  
76 nuestros objetivos son:

77 Implantación de un plan de  
78 prevención en los centros de trabajo  
79 de la Administración de Justicia.

80 Realización de las evaluaciones  
81 iniciales de riesgos. Debemos exigir  
82 que se contemple todos los riesgos,  
83 inclusive los riesgos psicosociales.

84 Adopción de medidas de emergencia  
85 y evacuación en todos los edificios  
86 judiciales.

87 Vigilancia de la salud a todos los  
88 trabajadores.

89  
90 Para ello, debemos ejercer un control  
91 sistemático de las condiciones de trabajo  
92 en relación a la salud y prevención de  
93 riesgos laborales.

94 A tenor de la actual situación, donde  
95 la participación en materia de salud  
96 laboral está definida en un acuerdo  
97 denunciado por su inoperancia, y a la  
98 espera de la próxima negociación de un  
99 nuevo Acuerdo, nuestra actuación en  
100 este campo puede llevarse a cabo a  
101 través de dos vías. Bien a través de los  
102 Delegados de Prevención, cuando sea  
103 posible; bien a través de los Delegados  
104 Sindicales de nuestras secciones



1 sindicales. En cualquier caso, la labor de  
2 control y vigilancia debe consistir en:  
3 detectar las insuficiencias en materia  
4 de prevención y los incumplimientos  
5 de la Administración. En este punto,  
6 hay que considerar y tener en cuenta  
7 la actividad de externalización y  
8 privatización de muchos servicios,  
9 como por ejemplo la limpieza de los  
10 edificios judiciales y la gestión de los  
11 archivos judiciales. Es importante, por  
12 tanto, que hagamos uso del RD  
13 171/2004 que desarrolla el art. 24 de  
14 la LPRL para intervenir frente a los  
15 incumplimientos de estas empresas y  
16 exigir la coordinación de actividades  
17 empresariales en materia preventiva.  
18 Poner en conocimiento de las  
19 Delegaciones Provinciales de la  
20 Consejería de Justicia y  
21 Administración Pública las  
22 deficiencias e incumplimientos  
23 detectados para su subsanación en  
24 un tiempo prudencial.  
25 Denunciar, en su caso, ante la  
26 Inspección de Trabajo y Seguridad  
27 Social los incumplimientos no  
28 subsanados.

## 31 II.- MEDIOAMBIENTE

32  
33 La preocupación por el  
34 medioambiente está cada vez más  
35 presente en la sociedad. Cada vez  
36 somos más conscientes del daño que  
37 infligimos al planeta y que pone en  
38 peligro nuestra calidad de vida y la  
39 capacidad para satisfacer nuestras  
40 necesidades y las de las generaciones  
41 que nos han de seguir.

### 43 SITUACIÓN ACTUAL:

44 Prácticamente todas las  
45 actividades humanas transforman el  
46 medio natural o provocan cierto grado de  
47 degradación. Algunas resultan evidentes,  
48 como puede ser en los sectores agrícola,  
49 industrial, de producción de energía o el  
50 transporte. Otras pasan algo más  
51 desapercibidas como en los sectores  
52 residencial, comercial e institucional.

53 En todos estos sectores de  
54 actividad, en los que incluimos a la  
55 Administración Pública, se contribuye a la  
56 degradación del medioambiente:  
57 derroche y contaminación  
58 del agua  
59 derroche energético y  
60 contaminación del aire  
61 calentamiento global y  
62 cambio climático  
63 destrucción de la capa de  
64 ozono  
65 destrucción de los bosques  
66 acumulación de residuos  
67 industriales y urbanos.  
68 Etc.

69 Es necesario, pues, actuar  
70 también frente a los posibles impactos  
71 negativos que genera la actividad de la  
72 Administración Pública sobre el  
73 medioambiente.

74 Un aspecto al que debemos  
75 prestar especial consideración es el de  
76 los desplazamientos a los centros de  
77 trabajo. El transporte ha experimentado  
78 un crecimiento entre 1990-2005 de las  
79 emisiones de GEI del 83%, alcanzando el  
80 24% del total de las emisiones, es decir,  
81 que es una de las actividades que más  
82 están contribuyendo al calentamiento  
83 global y al cambio climático.

84 El uso masivo del coche no sólo  
85 produce problemas ambientales, también  
86 es la causa de la congestión de nuestras  
87 ciudades y carreteras con el consiguiente  
88 aumento de accidentes de tráfico que  
89 toman la consideración de accidentes de  
90 trabajo "in itinere" en el caso de los  
91 sufridos durante el desplazamiento al  
92 centro de trabajo.

93 La Administración debe asumir su  
94 responsabilidad en esta problemática,  
95 tanto desde la vertiente medioambiental,  
96 en cuanto a reducción de la  
97 contaminación y despilfarro de energía,  
98 como de la Prevención de riesgos  
99 laborales en cuanto a los accidentes  
100 laborales "in itinere". Si bien no tenemos  
101 datos en relación a los trabajadores de la  
102 Administración de Justicia, si sabemos en  
103 términos generales que la cifra de  
104 accidentes "in itinere" aumenta todos los

1 años y ha llegado a suponer un 21% de  
2 los mortales.

3 Es necesario, pues, incentivar una  
4 movilidad al trabajo que sea menos  
5 dañina en relación tanto al  
6 medioambiente como a la salud de los  
7 trabajadores.

8  
9 CC.OO. Es pionera en nuestro  
10 sector en la reivindicación de Planes de  
11 Movilidad.

12 En la campaña de las elecciones  
13 sindicales de 2007 en Málaga y ante el  
14 inminente traslado a la nueva Ciudad de  
15 la Justicia figuraba como propuesta, que  
16 desembocó en una petición por escrito a  
17 la Administración para que la asumiera.

18 Si bien podemos considerar que  
19 hemos tenido éxito en nuestro  
20 planteamiento a la vista de las  
21 actuaciones que a partir del primer  
22 trimestre de 2008 la Junta de Andalucía  
23 ha emprendido para la implantación de  
24 un Plan de Movilidad en la ciudad de la  
25 justicia de Málaga, no podemos dejar de  
26 reconocer que no se ha contado con  
27 nuestra participación en este caso. Ahora  
28 bien, esto no debe ser motivo para que  
29 no sigamos exigiendo nuestra  
30 participación en estos planes como  
31 exigencia de calidad de los mismos.

32

33

#### 34 **ACTUACIÓN:**

35 En lo que concierne a este Sector  
36 de Justicia debemos defender que se  
37 integre el factor ambiental en la gestión  
38 de la Administración de Justicia en  
39 Andalucía. Debemos exigir, por tanto,  
40 que se realicen ecoauditorías que  
41 permitan determinar el impacto sobre el  
42 medioambiente y corregir las deficiencias  
43 detectadas así como los incumplimientos  
44 de la normativa, planes y estrategias  
45 públicas diversas elaborados tanto por la  
46 Administración Central como por la Junta  
47 de Andalucía en relación a los siguientes  
48 aspectos:

- 49 - Consumo de Agua
- 50 - Consumo de energía
- 51 - Consumo de papel y
- 52 material de oficinas

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

101

102

103

104

- Producción y tratamiento de residuos
- Movilidad

Estas auditorías deberán contar con la participación de los Delegados de Prevención y a partir de ellas se deberán establecer los oportunos planes de acción que permitan reducir el impacto negativo sobre el medioambiente de una mala gestión de estas materias.

En relación a la movilidad, vamos a proponer la implantación de Planes de Movilidad para la gestión de los desplazamientos a los centros de trabajo que congreguen a más de 200 trabajadores, como en la actual ciudad de la justicia de Málaga o las proyectadas en Almería, Córdoba y Sevilla. Estos Planes de Movilidad tienen que contar con la participación del Sindicato como garantía de calidad de los mismos.

También hay que introducir medidas para favorecer la movilidad sostenible en general y mejorar la accesibilidad, la economía y la salud de los trabajadores, independientemente de la dimensión del centro de trabajo. En este sentido, formularemos una serie de propuestas para incentivar y compensar:

- el uso del transporte público. Esta medida sería incompatible con el uso del aparcamiento del centro de trabajo.
- el uso de coche compartido, facilitando el acceso al centro de trabajo de aquellos que opten por esta modalidad de movilidad sostenible.

La gestión del aparcamiento en los centros de trabajo es fundamental en una buena política de movilidad sostenible. Se debe favorecer aquellos que practican una movilidad más sostenible, o que puedan acreditar algún impedimento, frente a la ocupación del mismo como privilegio de jueces, magistrados y altos cargos. Propondremos que se tomen medidas para garantizar una plaza de aparcamiento a:

- los que acuden en coche

1 compartido.  
2 - los que tienen discapacidad.  
3 - las embarazadas  
4 - los que acrediten tener hijos en  
5 guarderías o colegios lejos del domicilio.  
6 - los que acrediten tener la  
7 vivienda en lugares a más de 1  
8 km. de una parada de transporte  
9 público o donde éste tenga una  
10 frecuencia superior a 30 minutos.

11  
12 En cuanto a las compensaciones  
13 económicas para incentivar una  
14 movilidad sostenible, un posible  
15 mecanismo se puede establecer a través  
16 de la Acción Social, reclamando la  
17 incorporación de este concepto como una  
18 partida más que se añadirían a las que  
19 ya disfrutamos. Propondremos que se  
20 compense por este mecanismos los  
21 gastos del transporte público y el uso  
22 compartido del coche.

23  
24  
25

## 26 IGUALDAD

27  
28 La aprobación y entrada en vigor  
29 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad  
30 Efectiva de Mujeres y Hombres y de la  
31 Ley 7/2007 del Estatuto Básico del  
32 Empleado Público, han modificado las  
33 condiciones de la negociación colectiva,  
34 repercutiendo de manera importante en  
35 el ámbito de la Administración Pública y  
36 por ende en la Administración de Justicia.

37  
38 La Ley de Igualdad asume la  
39 erradicación de la desigualdad de género  
40 y la construcción de una sociedad libre  
41 de los obstáculos y estereotipos del  
42 patriarcado como cuestión de Estado,  
43 con el consiguiente enriquecimiento del  
44 Estado Social y Democrático de Derecho.

45  
46 Desde el Sector de Justicia  
47 debemos colaborar y contribuir a la  
48 erradicación de esta desigualdad a través  
49 de nuestro ámbito de actuación tanto a  
50 nivel interno como externo.

51  
52 Avanzar hacia la plena igualdad de

53 género en el medio laboral requiere  
54 cambios, modificaciones y ajustes en  
55 ámbitos diversos para contribuir al  
56 necesario cambio de mentalidad,  
57 debiendo ser el papel de este sindicato el  
58 de proponer y adoptar medidas que  
59 afecten tanto a hombres como a mujeres,  
60 favoreciendo con ello que las tareas  
61 asumidas tradicionalmente por las  
62 mujeres las desempeñen también los  
63 hombres y viceversa.

64  
65 La negociación colectiva es el  
66 marco regulador por excelencia de las  
67 condiciones laborales, lo que da cuenta  
68 de su importancia. Es una ocasión  
69 estratégica para la introducción de  
70 medidas antidiscriminatorias y a favor de  
71 la igualdad, que garanticen el  
72 cumplimiento y mejora de la legislación  
73 laboral. Como medida de partida, desde  
74 el Sector hemos de contribuir a la  
75 presencia equilibrada de mujeres en las  
76 mesas de negociación.

77

## 78 Plan de Igualdad

79

80 Debemos proponer la negociación  
81 para la elaboración y aplicación de un  
82 Plan de Igualdad con la Administración  
83 que contemple medidas dirigidas por  
84 igual y de forma explícita a trabajadores y  
85 trabajadoras, previa realización de un  
86 diagnóstico de situación.

87

88 Este Plan de Igualdad deberá  
89 incorporar medidas que garanticen la  
90 igualdad de mujeres y hombres en el  
91 acceso al empleo, en la formación y en la  
92 promoción profesional.

93

94 Así, en cuanto a la formación,  
95 siendo conscientes de las mayores  
96 dificultades que tienen las mujeres para  
97 participar en cursos y actividades  
98 formativas, propondremos medidas para  
99 paliar estas dificultades, tales como:

100

- 101 • Preferencia en la adjudicación de  
102 plazas en los cursos de formación,  
103 durante el año siguiente a la  
104 incorporación al servicio activo de

- 1 las personas procedentes del  
2 permiso de maternidad o  
3 paternidad, excedencia por razón  
4 de guarda legal y atención a  
5 personas mayores dependientes o  
6 con discapacidad.
- 7 • Reserva del 50% de las plazas en  
8 los cursos de formación a las  
9 empleadas públicas, siempre que  
10 reúnan los requisitos exigibles  
11 para participar en los mismos.
  - 12 • Negociar con la Administración el  
13 horario así como la forma de  
14 impartición de los cursos de  
15 formación, de manera que se  
16 fomente la igualdad.
  - 17 • Proponer y negociar con la  
18 Administración la impartición de  
19 cursos sobre igualdad y sobre  
20 prevención de la violencia de  
21 género.

22  
23 El Plan de Igualdad deberá contener  
24 también medidas de prevención del  
25 acoso sexual y del acoso por razón de  
26 sexo, con aplicación del protocolo de  
27 actuación frente a este tipo de acoso, una  
28 vez que el mismo sea negociado y  
29 aprobado.

30  
31 Hemos de vigilar que el Plan de  
32 Igualdad contenga medidas que  
33 garanticen la igualdad en las condiciones  
34 de trabajo, con reconocimiento de todas  
35 las relaciones de pareja que puedan  
36 establecerse, con una ordenación del  
37 tiempo de trabajo para favorecer la  
38 conciliación laboral, personal y familiar,  
39 haciendo un uso no sexista de estas  
40 medidas y sin menoscabo de la  
41 formación profesional.

### 42 **Lenguaje no sexista**

43  
44  
45 El lenguaje utilizado para redactar  
46 los acuerdos, convenios y documentos  
47 sindicales (hojas informativas, etc), es  
48 susceptible también de generar  
49 discriminación de oportunidades y de  
50 trato entre mujeres y hombres. Hemos de  
51 superar el lenguaje tradicional que  
52 invisibiliza y discrimina a las mujeres.

53  
54 Las trabajadoras en ejercicio de  
55 sus derechos laborales quieren verse  
56 reconocidas como tales y que las  
57 condiciones laborales pactadas las  
58 incluyan expresamente.

59  
60 Si persiste la desigualdad en el  
61 lenguaje del acuerdo o convenio, puede  
62 tener efectos perjudiciales sobre las  
63 condiciones laborales de mujeres y  
64 hombres, y ayudamos a que persista en  
65 el imaginario colectivo la percepción de  
66 que las mujeres son subsidiarias,  
67 secundarias, prescindibles.

### 68 **Ámbito interno**

69  
70  
71 Todo lo expuesto anteriormente  
72 debe reflejarse también a nivel interno,  
73 no solo cumpliendo con el mandato  
74 confederal de conseguir paridad en los  
75 órganos del sindicato, sino que debemos  
76 ir más allá en orden a fomentar la  
77 participación de las mujeres en el  
78 sindicato.

79  
80 Para ello, y como punto de partida,  
81 hemos de comprometernos a hacer un  
82 estudio o diagnóstico sobre la situación  
83 de las mujeres en el Sector de Justicia, a  
84 partir del cual podamos detectar y  
85 eliminar las barreras con las que se  
86 encuentran a la hora de participar de  
87 forma activa en el trabajo sindical.

### 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 **FORMACIÓN**

99  
100 Con la creación en la estructura  
101 del IAAP del Servicio de formación y  
102 selección del personal de Justicia, los

1 cuerpos auxiliares de la administración  
2 de justicia fuimos integrados en la  
3 dinámica formativa de la Junta de  
4 Andalucía, lo que a lo largo de estos  
5 años nos ha traído no pocos quebraderos  
6 de cabeza, tanto en la forma en que se  
7 han desarrollado los distintos Planes de  
8 Formación por parte de las distintas  
9 Delegaciones provinciales de Justicia  
10 (falta de información, convocatorias  
11 apresuradas, falta de material en algunos  
12 cursos...), así como en los criterios  
13 seguidos por el propio IAAP para la  
14 selección de alumnos y para la  
15 designación de los tutores/coordinadores  
16 responsables de impartir y organizar los  
17 mismos, que se han venido  
18 seleccionando sin tener en cuenta un  
19 mínimo de criterio y sin la transparencia  
20 necesaria, a pesar de las propuestas y  
21 criterios aportados en numerosos escritos  
22 por el SAJ-A de CC.OO.

23

24 La oferta formativa programada  
25 por el IAAP ha ido aumentando en los  
26 últimos años, pasando de unas 30

27 acciones formativas a las más de 50 que  
28 se han ofertado para el año 2008,  
29 ofertándose más de 5.000 plazas  
30 destinadas tanto al personal titular como  
31 al interino de la admón. de justicia,  
32 aunque ésta oferta formativa se ha  
33 venido centrando principalmente en los  
34 cursos a distancia, con la repetición hasta  
35 el hastío de algunos de ellos, y con una  
36 progresiva introducción de los cursos  
37 presenciales y de teleformación.

38 Debemos reconocer el avance  
39 tanto en el número de plazas ofertadas  
40 para el ámbito de Andalucía como el  
41 incremento de acciones formativas,  
42 novedosas e íntimamente relacionadas  
43 con el puesto de trabajo, y en el que  
44 empiezan a vislumbrarse breves  
45 pinceladas sobre el diseño de la nueva  
46 oficina judicial, como así lo ha venido  
47 solicitando año tras año este sindicato.

48

49 En cuanto a la gestión del IAAP en  
50 la selección del alumnado desde este  
51 sindicato venimos reiterando la  
52 necesidad de transparencia en dicha  
53 selección, por lo que se hace  
54 imprescindible se publiquen los listados  
55 de personal seleccionado, en los que

1 conste detallada la puntuación en los  
2 distintos apartados, la prioridad de  
3 adjudicación y se prevea la concesión de  
4 un plazo para alegaciones con el que  
5 poder basar cualquier tipo de  
6 reclamación, baremándose la antigüedad  
7 total en la Administración tanto para el  
8 personal titular como para el personal  
9 interino y la publicación de todos los  
10 listados de personal seleccionado en la  
11 página web de la Consejería (PORTAL  
12 ADRIANO/funcionariosdejusticia/formació  
13 n) y/o en la página web del IAAP, para la  
14 comprobación del curso adjudicado.

15  
16 Con lo que respecto a la  
17 designación de  
18 profesores/tutores/coordinadores de los  
19 mencionados cursos es cuando menos  
20 lamentable el método que viene  
21 utilizando la administración para la  
22 selección y nombramiento de tutores y  
23 coordinadores, un método oscurantista y  
24 sin criterios, a pesar de que el propio  
25 IAAP dispone de un registro público de  
26 profesores/tutores, por lo que desde el  
27 SAJ-A debemos exigir la transparencia  
28 en la selección y designación y que la  
29 misma se realice con criterios objetivos  
30 consensuados con la participación  
31 sindical, bien a través del IAAP o a través  
32 de las comisiones provinciales.

33 Es necesaria una mayor dotación  
34 en el número de plazas para  
35 profesores/tutores entre el personal de

36 los cuerpos de la Administración de  
37 Justicia, dada la preparación y  
38 cualificación de los mismos, acabando  
39 con la comodidad en la que está anclada  
40 la administración y en la que el  
41 profesorado se ha ido manteniendo  
42 reiteradamente año tras año en la  
43 mayoría de los casos, e integrado en  
44 parte por Jueces, Fiscales y Secretarios,  
45 siendo hasta ahora un porcentaje menor  
46 el de los cuerpos auxiliares de la Admón.  
47 de Justicia.

48

49 Dentro de la programación de las  
50 acciones formativas que desde CC.OO.  
51 organizamos debemos mejorar la  
52 cantidad y calidad de los cursos dirigidos  
53 al personal de la admón. de justicia,  
54 como un elemento más de nuestra acción  
55 sindical y de incremento afiliativo,  
56 introduciendo en nuestra oferta formativa  
57 la formación a distancia y la  
58 teleformación a través de la  
59 correspondiente plataforma por internet.

60 Con una oferta formativa suficiente  
61 por parte de la administración se hace  
62 imprescindible desmontar el negocio de  
63 algunos sindicatos que hacen de su  
64 oferta de formación una fuente de  
65 ingresos y de financiación, por lo que  
66 nuestro objetivo se debe centrar en  
67 conseguir de la administración el que no  
68 tengan ningún tipo de validez, a todos los  
69 efectos, los cursos de formación que se  
70 hayan obtenido con algún tipo de  
71 contraprestación económica, así como  
72 conseguir del IAAP el compromiso de  
73 erradicar las homologaciones masivas, y

1 que en su caso se homologuen sólo  
2 aquellos cursos que hayan sido  
3 supervisados y controlados por el órgano  
4 administrativo correspondiente.

5

6 El momento en que nos  
7 encontramos, y en pleno proceso de  
8 reforma de la nueva oficina judicial,  
9 requiere de todos nuestros esfuerzos por  
10 conseguir que la formación para el  
11 personal de la Administración de Justicia  
12 en Andalucía sea un auténtico método de  
13 aprendizaje y reciclaje constante, y no  
14 sólo en materias meramente  
15 procedimentales; también es importante  
16 recibir formación en materia de  
17 Prevención de Riesgos Laborales en la  
18 modalidad presencial, tal y como expresa  
19 la propia ley 31/95 de Prevención de  
20 Riesgos Laborales, de los nuevos  
21 derechos de los funcionarios, de la  
22 relación sindical y el derecho a  
23 negociación colectiva, de las relaciones  
24 entre la Administración de Justicia y el  
25 ciudadano, del funcionamiento de la  
26 Justicia en otros países de nuestro  
27 entorno, nuevos cursos de contenido  
28 informático, de acceso a la promoción  
29 interna, de formador de formadores y  
30 formador de teleformadores y otros  
31 temas que hagan posible un mayor nivel  
32 de capacitación del personal de la  
33 Administración de Justicia, y que además  
34 posibiliten el que las trabajadoras y  
35 trabajadores de la Administración de  
36 Justicia puedan impartir cursos como  
37 tutores y/o coordinadores.

38

39 Ante la futura negociación de las  
40 RPT'S en nuestro ámbito, el S.A.J.-A de  
41 CC.OO. deberá impulsar un nuevo  
42 modelo en la gestión de la formación en

43 nuestra administración, modelo que pasa  
44 por implantar una formación de acceso  
45 práctica y eficaz, la preparación para el  
46 concurso-oposición en los procesos de  
47 promoción interna, los cursos de  
48 especialización en aquellas materias que  
49 así lo precisen, también para el personal  
50 interino. Debemos impulsar la efectiva y  
51 total descentralización de la gestión de  
52 los procesos de formación y la  
53 irrenunciable defensa de la formación  
54 presencial en horario laboral, como  
55 método indiscutible para la conciliación  
56 de la vida laboral y familiar, por lo que la  
57 resolución por la que se publica y oferta  
58 la programación por parte del IAAP debe  
59 contener una previsión de fechas  
60 estimativas de inicio y finalización de los  
61 cursos, respetando que las acciones  
62 formativas no se desarrollen en el  
63 periodo vacacional comprendido entre el  
64 16 de Junio y el 15 de Septiembre.

65 En el ámbito provincial, sigue  
66 siendo un objetivo prioritario el consolidar  
67 el funcionamiento de las comisiones  
68 paritarias de formación allí donde vienen

1 funcionando, y obligar a la administración  
2 a dinamizar las comisiones provinciales  
3 que o bien todavía no se han constituido  
4 o han dejado de funcionar por la dejadez  
5 de la Delegación Provincial  
6 correspondiente, y dotar a las mismas de  
7 un reglamento general de  
8 funcionamiento, negociado en Mesa  
9 Sectorial, con el fin de remover los  
10 obstáculos con que nos encontramos en  
11 algunas Delegaciones y garantizar el  
12 derecho del personal al servicio de la  
13 Administración de Justicia no sólo a  
14 recibir formación, sino a participar en su  
15 gestión, y a que la misma sea de calidad  
16 y los programas se ejecuten con  
17 transparencia, siendo la misma una  
18 herramienta indispensable para el  
19 desarrollo personal y profesional de este  
20 colectivo.

21

22 Debemos exigir a la Junta de  
23 Andalucía la elaboración de unos planes  
24 de formación acordes con nuestras  
25 necesidades, tanto personales como  
26 profesionales, con la misma publicidad y

27 esmero que desde la Consejería se  
28 establecen para los colectivos de Jueces  
29 y Secretarios, y como se ha diseñado  
30 para el personal de Medicina Forense de  
31 los Institutos de Medicina Legal, con una  
32 oferta formativa basada en la  
33 progresividad y especialización por áreas  
34 de conocimiento, lo que redundará en un  
35 mayor grado de especialización.

36

37 Por último y haciendo referencia a  
38 la introducción en la reciente reforma de  
39 la LOPJ de los novedosos cursos teórico-  
40 prácticos para los aprobados de las  
41 oposiciones, a pesar de haber sido 2008  
42 el primer año de celebración de los  
43 mismos, la improvisación y la falta de  
44 coordinación han demostrado que este  
45 sistema de formación es poco eficiente,  
46 por lo que se debería plantear la  
47 necesidad de reformar la LOPJ y cambiar  
48 el sistema de formación de los opositores  
49 aprobados, eliminando el carácter  
50 selectivo de dicho curso, y desarrollar un  
51 verdadero curso formativo para el puesto  
52 de trabajo a desempeñar. El actual



1 sistema supone un derroche de recursos  
2 públicos, un retraso en la toma de  
3 posesión del opositor aprobado, además  
4 de la caótica organización y el pésimo  
5 diseño de los distintos cursos selectivos.

6 Desde CC.OO. consideramos que  
7 esta formación se debe impartir en el  
8 primer destino del opositor aprobado,  
9 donde se nombre tutor para el periodo  
10 teórico-práctico, en base a unos criterios  
11 cuantificables y previamente negociados  
12 entre la administración y las centrales  
13 sindicales.

14  
15

16

## 17 **COMUNICACIÓN**

18

19 En nuestro sindicato, al igual que  
20 en otras organizaciones, el intercambio  
21 de información constituye uno de los  
22 elementos esenciales para su  
23 funcionamiento, implantación y  
24 crecimiento.

25

26 La comunicación ha de ser un  
27 instrumento que funcione como  
28 verdadero vínculo entre lo que el Sector  
29 hace y lo que los trabajadores y  
30 trabajadoras perciben de nuestro trabajo,  
31 facilitando, así que la acción sindical e  
32 institucional se transforme en afiliación,  
33 reforzamiento organizativo y extensión  
34 electoral. Por tanto, el objetivo es  
35 fomentar el interés por el sindicato,  
36 asegurando la circulación de la  
37 información hacia el exterior y hacia la  
38 afiliación, de forma estratégica,  
39 homogénea y profesional.

40

41 La información es **un derecho** que  
42 tiene nuestra afiliación y en este sentido  
43 se convierte en un servicio que debemos  
44 prestar. Por otra parte, en la medida en  
45 que la acción del sindicato trasciende los

46 límites de nuestra afiliación y afecta a  
47 todos los trabajadores y trabajadoras, y  
48 por extensión, al conjunto social, se  
49 puede decir que la información es **una**  
50 **responsabilidad**. Pero al mismo tiempo,  
51 es **un medio** para revalorizar nuestra  
52 imagen como organización útil, por lo que  
53 una buena imagen corporativa difundida  
54 adecuadamente nos permite incrementar  
55 nuestro poder sindical.

56

57 Debemos informar de la actualidad  
58 sectorial, pero también de otras  
59 cuestiones de carácter más general, así  
60 como de los principios e iniciativas del  
61 sindicato, y ser con ello capaces de  
62 transmitir la utilidad y necesidad de  
63 afiliarse y pertenecer a una organización  
64 sindical como Comisiones Obreras.

65

66 Nuestras propuestas deben llegar  
67 de forma constante al conjunto de  
68 centros de trabajo y para ello es  
69 necesario prestar la máxima atención  
70 posible a nuestra afiliación, reforzando  
71 los instrumentos de que disponemos y  
72 poniendo en marcha otros nuevos que  
73 signifiquen la presencia estable en los  
74 centros de trabajo.

75

76 Debemos organizar y atender a  
77 nuestra afiliación, y construir con ellos las  
78 opiniones, propuestas y decisiones de  
79 forma democrática y eficaz, haciendo que  
80 participen en la vida cotidiana del  
81 sindicato.

82

83 Se hace necesario crear  
84 instrumentos que sirvan para conocer la  
85 opinión de la afiliación y del resto del  
86 colectivo respecto a su situación laboral,  
87 acuerdos firmados, nuestra organización  
88 y el trabajo sindical llevado a cabo,  
89 abriendo un cauce de comunicación para  
90 realizar consultas, dudas, sugerencias,  
91 etc., utilizando como instrumentos para  
92 ello la creación de buzones de  
93 sugerencias de la afiliación. En este  
94 sentido propondremos a la Federación  
95 que se active un correo de sugerencias a  
96 través de la web y una encuesta en  
97 soporte web.

1  
2 Debemos continuar reivindicando  
3 la incorporación de las nuevas  
4 tecnologías de la información a nuestro  
5 trabajo cotidiano, mejorando la página  
6 web de la que disponemos y trabajando,  
7 en coordinación con el área de acción  
8 sindical, para que la Administración  
9 permita el libre acceso a través de la  
10 intranet de la Junta de Andalucía a  
11 nuestra página web y a nuestro correo  
12 electrónico. Sería interesante y de gran  
13 utilidad que la página web de la  
14 Consejería incluyera un enlace con la  
15 nuestra y un tablón electrónico de  
16 información sindical.

17  
18 En la 3ª Conferencia del Sector de  
19 Justicia de Andalucía, celebrada en  
20 febrero de 2005 nos marcamos como  
21 objetivo conseguir que la red judicial se  
22 utilizara también como instrumento de  
23 comunicación e información de los  
24 funcionarios y funcionarias con el  
25 sindicato y viceversa, pero nos hemos  
26 encontrado con varios obstáculos, el más  
27 importante de ellos la Ley de Protección  
28 de Datos, que han impedido que este  
29 objetivo se haya desarrollado en la  
30 medida de nuestra propuesta. No  
31 obstante debemos seguir velando por  
32 que se extienda la utilización de Internet  
33 en los centros de trabajo.

34  
35 La **comunicación externa** es un  
36 gran instrumento que nos permite crecer  
37 en valoración y prestigio social, por lo  
38 que debemos trabajar para aumentar  
39 nuestra presencia en el Tribuna mensual  
40 y en los medios de comunicación  
41 difundiendo nuestro discurso y llegando  
42 al resto de la sociedad y al colectivo al  
43 que representamos, consiguiendo con  
44 ello el debido apoyo exterior.

45  
46 Tenemos que mejorar la  
47 **comunicación interna** para conseguir  
48 que la información que generamos desde  
49 el Sector llegue a toda nuestra estructura  
50 y sea rentable al conjunto de la afiliación,  
51 trasladando a todos los niveles del  
52 sindicato el trabajo que llevamos a cabo.

53  
54 Asimismo propondremos a la  
55 Federación la incorporación de los  
56 medios necesarios para que podamos  
57 trabajar en red, y mejorar con ello el  
58 funcionamiento y la coordinación del  
59 trabajo sindical entre las secciones  
60 sindicales.

61

## 62 **ACCION SOCIAL**

63

64 La Acción Social como conjunto de  
65 medidas, actividades o programas,  
66 encaminadas a promover el bienestar  
67 social del personal trabajador y de sus  
68 familiares, siempre que queden  
69 acreditadas las condiciones que se  
70 establezcan en cada caso, debe tener  
71 como finalidad primordial, la de  
72 compensar determinados gastos o  
73 atender la actuación de las contingencias  
74 cubiertas.

75

76 Desde que se produjeron las  
77 transferencias de la gestión del personal  
78 de Justicia a la Junta de Andalucía, y  
79 gracias a la presión de CCOO, la gestión  
80 de estas ayudas ha mejorado de manera  
81 notable sobre todo en lo referente a los  
82 criterios básicos de adjudicación.

83

84 A pesar de estos avances, existen  
85 importantes deficiencias sobre todo de  
86 carácter burocrático provocados  
87 básicamente por el interés de la  
88 Administración en fiscalizar todos y cada  
89 uno de los datos de las personas  
90 solicitantes, llevando incluso a  
91 duplicidades innecesarias. Esto, junto a  
92 la falta de interés por parte de la  
93 Administración, hace que las  
94 convocatorias y las resoluciones de  
95 Acción Social sufran año tras años  
96 continuos retrasos.

97

98 Además en los últimos años y tras  
99 desarrollarse las grandes líneas del  
100 Acuerdo Marco de julio de 2005, hemos  
101 sufrido un grave retroceso en la  
102 negociación colectiva a todos los niveles,  
103 pero especialmente y como venía siendo  
104 ya habitual, en la Acción Social esta

1 deficiencia se acentúa.

2

3 En los años 2006 y 2007, la  
4 Administración se ha limitado a cumplir el  
5 trámite obligado y presentar a los  
6 sindicatos las bases de la Acción Social  
7 sin intención de negociar y sin tener en  
8 cuenta sus aportaciones.

9

10 Así en 2006, CCOO nos  
11 mostramos en desacuerdo con la  
12 cantidad presupuestada que no llegaba ni  
13 al IPC presupuestado, incumpliendo la  
14 Administración su compromiso de llegar  
15 al 1% de la masa salarial. CCOO  
16 propusimos un nuevo concepto de ayuda  
17 que no fue tenido en cuenta por la  
18 Consejería, que era la “ayuda por  
19 transporte” dirigida en primer lugar y con  
20 carácter preferente a las funcionarias  
21 víctimas de violencia de género que se  
22 vean obligadas a cambiar de residencia  
23 fuera de la localidad donde radica su  
24 centro de trabajo, y en segundo lugar  
25 para financiar el transporte público en las  
26 áreas metropolitanas.

27

28 En 2007, la Consejería de Justicia  
29 convocó las ayudas con la oposición de  
30 todos los sindicatos. En esta ocasión  
31 CCOO también mostramos nuestra  
32 disconformidad con las bases por  
33 continuar sin realizarse el incremento del  
34 porcentaje de la masa salarial destinado  
35 a las ayudas, y por no realizarse ninguna  
36 mejora en la forma y tiempos de  
37 convocatoria y resolución.

38

39 En 2008 y con el nuevo equipo de  
40 la Consejería, la situación no solo no ha  
41 mejorado sino que parece empeorar ya  
42 que la convocatoria ni siquiera se ha  
43 llevado a mesa de negociación, no  
44 ejerciéndose ningún tipo de presión por  
45 parte de las nuevas mayorías sindicales.

46

47 Ante esta situación, nuestro  
48 objetivo durante los próximos años debe  
49 consistir en continuar reivindicando  
50 mejoras en la Acción Social no solo en la  
51 cuantía sino también la forma y tiempos  
52 de convocatoria y adjudicación.

53

54 Debemos seguir manteniendo  
55 nuestra posición de reivindicar el  
56 aumento de los fondos hasta alcanzar  
57 como mínimo el 1% de la masa salarial.  
58 Así como continuar con el  
59 establecimiento del nivel de ingresos de  
60 la unidad familiar como principal criterio a  
61 la hora de adjudicar los diferentes tipos  
62 de ayudas.

63

64 Continuaremos proponiendo  
65 mejoras en cuanto a los requisitos  
66 administrativos, en las condiciones y los  
67 tiempos de las convocatorias, que cada  
68 año sufren amplios retrasos debido a la  
69 excesiva burocratización, algo que podría  
70 optimizarse utilizando los recursos  
71 informáticos de la Administración.

72

73 Todo ello, sin perjuicio de realizar  
74 una propuesta de otro modelo de Acción  
75 Social que, partiendo de la comparativa  
76 con otros modelos, sirva para compensar  
77 necesidades realmente demostrables y  
78 no cubiertas por otros sistemas o  
79 conciertos con MUGEJU o Seguridad  
80 Social.

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

## 1 ANEXO ORGANIZATIVO

2  
3

4 El Sector de la Administración de Justicia  
5 de Andalucía, (SAJ-A) como estructura  
6 funcional, se encuadra dentro de la  
7 Federación Andaluza de CCOO,  
8 agrupando a las Secciones Sindicales y a  
9 todos y todas las afiliadas de dicha  
10 Federación, con relación funcional en  
11 los Juzgados y Tribunales de nuestra  
12 Comunidad.

13  
14 Dentro del marco de la política sindical y  
15 organizativa aprobada por la Federación  
16 andaluza, estatal y de la Confederación  
17 Sindical de CCOO en el ámbito de la  
18 administración de justicia en Andalucía,  
19 le corresponde al SAJ-A desarrollar la  
20 política reivindicativa y la acción sindical,  
21 así como dirigir la negociación colectiva y  
22 ostentar la representación sindical en los  
23 foros que a tal efecto se establezcan,

24  
25 Sus órganos son:

26  
27 Conferencia sectorial.  
28 Plenario de Coordinación.  
29 Comisión de Coordinación.

30 El Coordinador o Coordinadora del  
31 Sector.

32  
33

### 34 LA CONFERENCIA SECTORIAL.-

35  
36 Es el máximo órgano del sector, se  
37 convocará cada cuatro años con carácter  
38 ordinario y extraordinario conforme a lo  
39 que prevén los estatutos federales.

40  
41 En la Conferencia se elegirá tanto la  
42 Coordinadora o Coordinador, así como a  
43 la Comisión de Coordinación y se  
44 aprobarán los documentos sobre acción  
45 sindical para la actuación en su marco  
46 competencial dentro de las líneas  
47 marcadas por la Federación.

### 48 49 EL PLENARIO DE COORDINACION.-

50  
51 Será de su competencia la deliberación y  
52 toma de decisiones para el desarrollo de

53 la acción sindical y que la negociación  
54 demanden, así como la determinación de  
55 las líneas sindicales generales  
56 estratégicas del sector, dentro de las de  
57 la Federación.

58  
59 Su composición será la siguiente:

60 El Coordinador o Coordinadora del  
61 Sector.

62 Los integrantes de la Comisión  
63 Coordinadora.

64 El resto de miembros, hasta un máximo  
65 de 20, serán elegidos por las distintas  
66 Secciones Sindicales en proporción a sus  
67 cotizaciones, garantizando al menos un  
68 representante por Sección Sindical.

69  
70 Se reunirá, previa convocatoria del  
71 Coordinador o Coordinadora, al menos  
72 una vez al año de forma ordinaria, y con  
73 carácter extraordinario, cuando las  
74 circunstancias así lo aconsejen.

### 75 76 LA COMISION DE COORDINACION.-

77  
78 Tendrá un número de componentes  
79 preciso para su funcionamiento dinámico  
80 y lo determinará la Conferencia del  
81 Sector.

82  
83 Esta Comisión funcionará de forma  
84 colegiada y periódica, dotándose de las  
85 correspondientes normas y fijando la  
86 frecuencia de sus reuniones,  
87 convocándose por el Coordinador o  
88 Coordinadora de sector o por al menos  
89 un tercio de sus miembros.

90  
91 El funcionamiento de la misma, así como  
92 las funciones que ha de desempeñar,  
93 dentro de su ámbito de actuación en el  
94 SAJ-A, serán las que le correspondan en  
95 analogía al órgano similar establecido en  
96 los estatutos federales.

### 97 98 LA COORDINACION.-

99  
100 El Coordinador o la Coordinadora del  
101 Sector ostentará la máxima  
102 representación del sector. Velará por el  
103 correcto funcionamiento de sus órganos,  
104 convoca y preside las reuniones del

1 Plenario de Coordinación y de la  
2 Comisión de Coordinación de las que  
3 forma parte como miembro de pleno  
4 derecho, ejecutando los acuerdos de la  
5 Comisión de Coordinación y de los  
6 órganos federales, siguiendo el principio  
7 de dirección y representación colectiva.

8

9 Para lo no establecido se aplicará por  
10 analogía lo dispuesto en los estatutos  
11 federales.

12

13

14