

BARAKALDO: PLAN ORGANIZATTVO

La directora comentó que ya han tenido dos reuniones con jueces y secretarios y secretarias, la primera explicativa y la segunda para tomar decisiones.; a esta última llevaron los planos del edificio con el fin de estudiar la futura ubicación de la plantilla conforme a la nueva oficina judicial. Las secretarias y los secretarios de Barakaldo se opusieron a formar parte en la experiencia piloto siguiente: funcionar como si ya estuviesen en marcha los Tribunales de Instancia, es decir, con equipos funcionales.

Registro y Reparto. La directora de la OJF está dispuesta a permitir que quienes no deseen realizar la guardia como ella ha decidido (no se distingue entre personal de UPAD y R. y R.) firmen un documento renunciando. No obstante, hay que tener en cuenta varios factores: en primer lugar, estas trabajadoras accedieron a las plazas en unas condiciones y ahora el departamento les obliga a trabajar en otras; en segundo lugar, únicamente pueden renunciar a la guardia que les obliga a tramitar, nunca a la que les obliga a registrar ya que ésa es su función. Rosa Gómez ha accedido a reunirse con una representación de ese servicio y ver cómo trabajan en la actualidad y cómo quedarían con los cambios que quiere la dirección.

Personal de las UPADs y Sección de Ejecución. Por lo que respecta al orden civil, los secretarios y las secretarias le hicieron una petición a la directora: aumentar los efectivos destinados en la sección de ejecuciones y restarlos de las UPADs. LAB mostró preocupación porque, si bien es cierto que desconocemos cómo va la ejecución en civil -y es probable que en Barakaldo esté atascada- la experiencia con la NOJ ha sido hasta ahora que mientras que en la parte de ejecución se ha funcionado bien en general, las UPADs están sobrecargadas de trabajo. Es más, se podría decir que la NOJ funciona en los servicios comunes y que empeora la situación de las UPADs.

BARAKALDO: ANTOLAKUNTZA PLANA

Zuzendariaren esanetan, epaileekin eta idazkariekin dagoeneko bi bilera egin dituzte, lehena egitasmoa azaltzeko eta bestea erabakiak hartzeko; azken bilera horretara eraikuntzaren planoak eraman zituzten bulego berriarekin langileak nola kokatu aztertzeko asmoz. Barakaldoko idazkariak ez zuten nahi izan ondoko esperientzia honetan parte hartu: Instantziako Epaimahiak abian egongo balira bezala funtzionatzen hastea, hau da, talde funtzionaletan lan egitea.

Erregistro eta Banaketa. Langile batzuek ez dituzte nahi egin guardiak BJFko zuzendariak erabaki duen eran (ZULUPtako eta Erregistro eta Banaketako langileen arteko alderik ez litzateke izango); prest dago, hala ere, guardiari ukoa onartzeko idatziz egitekotan. Dena dela, zenbait kontu hartu behar dira aintzat: lehendabizi, langileok baldintza jakinetan joan ziren zerbitzura eta orain sailak bestelakoetan lan egitera behartu nahi ditu; bigarrenaz, izapideak egiteko guardiari bakarrik egin diezaiokete uko ez erregistratzeko guardiari, erregistratzea baita euren funtzioa. Rosa Gómezek onartu du zerbitzuko langile batzuekin elkartzea gaur egun nola egiten duten eta zuzendaritzak nahi dituen aldaketekin nola geratuko den aztertzeko.

ZULUPtako eta Betearazpen Zerbitzuko langileak. Zibil odenari dagokionez, idazkariak zuzendariari haxe eskatu zioten: betearazpen atalean langile gehiago kokatzea eta ZULUPetan gutxiago. Eskaera hori dela eta, LABen kezkatu gaude: zibilean betearazpena nola dagoen ez dakigun arren -baliteke Barakaldon trabaturik egotea-BJBrekin izandako eskarmentuak erakutsi digu orokorrean betearazpen zerbitzuan ondo funtzionatu dela eta, aldiz, ZULUPetan lan-zama ikaragarria egoten dela. Areago, itxura guztien arabera, BJBk ondo funtzionatzen du zerbitzu erkideetan baina ZULUPetako egoera kaskartzeko du.

LAB
Administrazioa

Justizia

Informazio sindikala
Informatzen



estatus politikoa
Orain

Gracias al colectivo de secretarios y secretarias judiciales, desde la implantación de la NOJ, cada partido judicial funciona de una manera diferente; cuando no es por los secretarios, es por lo jueces. Nunca se ponen de acuerdo y, algo peor aun, no hay nadie que les pueda obligar o que quiera obligarles a funcionar atendiendo criterios uniformes.

Pretenden tener cerrada la planificación sobre la NOJ de Barakaldo de manera inmediata. La directora está trabajando para, esté ella o no en el cargo, poner en marcha la nueva estructura en el primer semestre de 2013 y para que, esté quien esté en la dirección en ese momento, lo tenga todo preparado. ¡Pobre de quien llegue al cargo y se encuentre con que cada partido judicial funciona bajo criterios personales de cada jefe!

PREMIOS

Uno de los motivos de sobrecarga en las UPADs es que hay mucho jefe y poco indio. A diferencia del servicio de ejecución -en el que la secretaria o el secretario director añan criterios y se trabaja en general por equipos-, en las UPADs cada secretario o juez tiene su propio estilo y, para complicarlo más todavía, según en qué partido judicial, hay que trabajar para más de un jefe. A todo ello hay que añadirle que esta nueva organización lleva al personal de las UPADs a realizar tareas que hasta la fecha no realizaban. Según la directora, esto se arreglaría teniendo potestad para organizar las UPADs, del mismo modo que lo hace en los servicios comunes. Dicen que ya han solicitado esa atribución tanto al Ministerio como al Consejo y para reforzar la petición han presentado la experiencia del partido judicial de Durango al *Premio de las buenas prácticas* que promueve el CGPJ: jueces y secretarios y secretarias se han puesto de acuerdo en trabajar como si de un servicio común se tratase. A los sindicatos en ningún momento se nos ha comunicado nada sobre el premio y, como siempre, nos hemos enterado una vez hecho. El personal se ha visto envuelto en una experiencia para la que no le piden opinión pero sí colaboración e incluso se ha visto presionado para firmar un documento de autobombo. Eso sí, los laureles para las jefaturas aunque quien más padece la ocurrencia sea el curríto de a pie. Por mucho que en los servicios comunes, en general, les está yendo bien, en LAB no entendemos que las trabajadoras y los trabajadores firmen este documento estando las UPADs como están: el personal es intercambiable según las

BJB ezartzen hasi zirenetik idazkariei esker barruti judizial bakoitzean bere erara daude antolaturik; idakariengatik ez bada epaileek daukate errua. Ez dira sekula ados jartzen eta inork ezin ditu edo ez ditu nahi behartu alde zurretik adosturiko irizpide batzuen arabera antolatzera.

Berehala nahi dute itxi Barakaldori dagokionez BJBren planifikazioa. Egitura beria 2013ko lehenengo seihilekoan abian jartzeko asmoz ari da lanean zuzendaria; bera izan ala besteren bat izan orduko zuzendaria, dena prest egon dadin. Kargua hartuko duena barruti judizial bakoitzeko antolaketa eredu bat dagoela ikustean zoratu egingo da.

SARIAK

ZULUPtan egoten den lan gainzamaren zergatietako bat izaten da nagusi gehiegi eta behargin gutxi daudela. Betearazpen zerbitzuan ez bezala -hor idazkari zuzendariak irizpideak ematen dituzte eta oro har lan taldetan aritzen da-, ZULUPtan idazkari eta epaile bakoitzak bere estiloa du eta kontua are nahasiago egiteko, barruti judiziala zein den, nagusi batentzat baino gehiagorentzat lan egin behar da. Horri guzti horri gehitu behar zaio egitura berri horrek lehen egiten ez zituzten zereginak egitera behartzen dituela ZULUPtako langileak. Zuzendariaren ustez, hori guztia konponduko litzateke ZULUP antolatzeko ahalmenarekin, zerbitzu erkideetan egiten duen moduan. Bai Ministerioari bai Kontseiluari eskatu omen diete eskuduntza eta eskaera indartzeko asmoz Durangoko barruti judizialean egindako esperientzia AJKNk sustatzen *duen Jardute egokiak Sarria* aukeztu dute: epaileek eta idazkariek bat egin dute zerbitzu erkidea balitz bezala lan egitean. Sindikatuoi ez digute ezer jakinarazi sariari buruz eta, ohi bezala, eginda egon eta gero enteratu gara. Esandako esperientzian beharginak nahasteko ez diete eskatu iritzirik bai aldiz elkarlana, propaganda hutsa den agiria sinatzeko presioa ere egin diete. Gero, gainera, koroa nagusientzat, esperientzia egiteko ateraldia gehien pairatzen dutenak beheko langileak izan arren. Nahiz eta zerbitzu erkideetan, gehienetan behintzat, pozik dauden, LABen ez dugu ulertzen nola langileek sinatu duten agiria, ZULUPak dauden moduan egonda: askotan beharginak elkartrukutzen dituzte beharizanen arabera eta gaur hemen zaude baina bihar hor egongo zara, aukeratu zenuen dotazioa gorabehera; beste

necesidades y hoy estás aquí y mañana ahí, aunque en su momento optaste por una dotación concreta; en otros casos, te tienen un ratito en esta UPAD y otro en la otra; van a eliminar refuerzos; se trabaja a un ritmo endiablado... Les dijeron que en el caso de estampar la firma en el documento lo iban a hacer constar en el expediente personal. Teniendo en cuenta que en Durango, salvo una titular, en las UPADs es interino todo el mundo, nos parece más grave aun. Por ello, LAB preguntó a la directora de qué manera y para qué se iba a reseñar en el expediente, que lo consideramos una presión. ¿Va a servir para que te contraten antes que al resto? Hoy en día es imposible que eso ocurra, aunque la directora reconoció que constará lo que el CGPJ diga. Por un momento se enfadó y dijo -seguro que con la boca pequeña- que quien quiera puede hacer una renuncia expresa a la firma del documento. En definitiva, que no creemos que el conjunto de trabajadores y trabajadoras de la UPAD esté contento con el funcionamiento, pero el documento de marras le da pie al CGPJ para pensar que la NOJ en Durango es la repera. Ya veremos qué pasa cuando haya que poner alguna queja por mala organización o mal funcionamiento.

El sindicato LAB está convencido de que en las UPADs además de más personal, se necesitan criterios homogéneos y una mejor organización para un reparto del trabajo más equitativo.

BOLSA DE TRABAJO

1. Se nos presenta una resolución de apertura y actualización de bolsa en la que sólo se incluirá a quienes se han participado en la última OPE, aunque se actualizarán los datos de todos los integrantes que lo soliciten.

2. También nos proponen un borrador para la modificación de la Orden de 16 de septiembre de 2010 que regula la actual bolsa de personal interino. Decepcionante: no se han admitido las modificaciones que propusimos. Nos dijeron, además, que la modificación no es para que metamos todo lo que los sindicatos queramos -claro, olvidábamos que era sólo para modificar lo que a ellas les interesa que, casualmente, coincide con lo que pretende el resto de sindicatos-. Como ya hemos comentado en alguna otra ocasión, ahora el orden de prelación de la bolsa es lo último a tener en cuenta, ya que de no cubrirse la plaza de manera efectiva por titular, aunque se convierta en vacante, no se ofertará a los integrantes de la bolsa.

batzuetan, ZULUP honetan orain eta gero albokoan egotera behartzen dituzte; errefortzuak kendu behar dituzte; sekulako abiadura egin behar da lana... Langilei esan zieten agirian sinatzekotan euren espedienteetan aintzat hartuko zutela. Durango, titular bat izan ezik, beste guztiak bitarteko beharginak direla kontuan harturik, are larriagoa iruditzen zaigu kontua. Horregatik galdetu zion LABek zuzendariari nola eta zertarako nahi zuten langileen espedienteetan jaso, presioa zelakoan bait geunden gu. Enparauak baino lehen kontratatzeke balio izango du ote? Gaur egun hori ezinezkoa da, hala ere, zuzendariak esan zuen AJKNk esandakoa jarriko dutela. Une batez haserre esan zuen -seguruenera bene-benetan ez izan arren- nahi duenak bazuela idatziz uko egitea bere sinadura agirian agertzeari. Honekin bukatzeko, ZULUPtako langile gehienak zerbitzuak nola funtzionatzen duen pozik ez daudelakoan gaude, hala ere, ditxosozko agiriak ahalbidetzen dio AJKNri pentsatzea Durangon BJB bikain ari dela osatzen. Ikustear dago zer gertatuko den antolaketa eskasagatik edo gaizki funtzionatzeagatik erreklamazioren bat jarri beharko denean.

LAB sindikatuan sinesturik gaude ZULUPtan, langile gehiagok gain, irizpide berdinak eta antolakuntza hobea behar direla lana era justuagoan banatu ahal izateko.

LAN-POLITSA

1. Lan-poltsa irekitzeko eta gaurkotzeko ebazpena auzeratu ziguten; burutu den azken LPEn parte hartu zutenak sartuko dituzte, besterik ez; hala ere, zerrendetan agerturik eskatzen duten guztien datuak ere eguneratuko dituzte.

2. Aldi berean, gaur egun bitarteko langileen hautaketa eta izendapenak arautzen dituen 2010eko irailaren 16ko Agindua aldatzeko zirriborroa ere proposatu zuten. Etsigarria: ez dute onartu auzeratu genituen alegazioetako bakar bat ere. Horrez gain, esan ziguten aldatzeko ez dela sindikatuok nahi ditugun guztiak sartzeko -egia, ahaztuta geunden, aldatzeko eurei interesatzen zaiena aldatzeko bakarrik nahi dute eta, kasualitatez, gainerako sindikatuek eskatzen dutenarekin bat egiten du horrek-. Inoiz komentatu izan dugu: zerrendan norberak duen kokapena ia aintzat hartzen den azken gauza da, titularrak lanpostua bene-benetan bete ezean -baita huts geratzekotan ere-, lan-poltsakokei ez baitaie eskainiko. Hortaz, lanpostu horretan lan egiten

El personal interino que tenga la suerte de estar en esa plaza será quien se haga con ella. Igualmente sangrante es, desde nuestro punto de vista, el mantenimiento del rescate y la ya comentada discriminación del personal interino respecto al titular en la cuestión disciplinaria, con las gravísimas consecuencias que está teniendo: personas que, además de cumplir con la sanción impuesta, se ven expulsadas de la bolsa. En fin que no saben cuándo entrará en vigor, si para cuando se resuelva el concurso o a posteriori.

Ojo con el rescate: hay quien ha pedido su desaparición y quien no. LAB tiene toda la documentación de lo sucedido con las peticiones que se han ido haciendo al respecto. Lo que si ha quedado claro, desde un principio hasta el final, es que LAB está por su desaparición. Otros sindicatos, apuntándose al carro de que la directora no tenía ninguna intención de eliminarlo, han jugado al equívoco para darlo definitivamente por bueno. Ya os contamos en su día, que de repente nos habíamos quedado solas solicitando su desaparición.

TRINIENOS DEL PERSONAL INTERINO

Finalmente, la Administración nos confirma que van a pagar a todas las personas que estén trabajando en la actualidad; anteriormente habían abonado las cantidades reclamadas, acatando las sentencias favorables: y ahora es el turno de quienes perdieron la vista o ni tan siquiera habían recurrido. La Administración cumple así con la directiva de la CE. En total son 58 personas interinas y 8 titulares con sentencia denegatoria y 172 que no reclamaron. La fecha de efectos será la de la última sentencia, 22 abril de 2006. El departamento deja para una tercera fase el abono al personal que no está trabajando en la actualidad en justicia; en ese caso no será de oficio, obligándoles ha reclamar a partir de octubre-noviembre y cobrarían en el 2013. Hemos pedido a la DOJF que lo haga de oficio, ya que habrá quien no se entere; queremos evitar que la administración se ahorre un dinero que hace tiempo debería haber pagado de haber cumplido la directiva europea.

PROCEDIMIENTOS DEL SCPG DE LAS CAPITALES

Nos pasaron el organigrama de cómo y quién lleva a cabo la gestión de la elaboración de listas a candidato a jurado, el destino de las piezas de convicción así como el servicio de consulta registral, tenemos estos documentos a vuestra disposición.

duen bitarteko langileari suertatuko zaio. Lazgarriak diren gauzen artean beste hauek ere badira: erreskatea araudian jarraitzea eta behin baino gehiagotan aipatutako diskriminazioa titularrekiko disziplina kontuetan, oso ondorio larriak ekar ditzakelako: jarritako zigorra betearazteaz gain, lan-poltsatik botatzen dituzte bitartekoak falta larri edo oso larri kasuetan. Ez digute esan zehatz-mehatz noiz jarriko duten indarrean: lekualdatze lehiaketarako edo geroagoko.

Adi erreskatearekin: batzuek desagertzea eskatu dugu eta beste batzuek, aldiz, ez. Kontu horren inguruan gertatu den eztabaidaren ondoriozko agiri guztiak dauzkagu LABen. Hasi eta buka argi baino argiago geratu dena da LAB horren kontra dagoela. Beste sindikatuek, zuzendariak erreskatea kentzeko inolako asmorik ez zeukala ikusirik, baietz-ezetz esaten ibili dira, azkenean ontzat jotzeko. Jakinarazi egin genizuen aurreko batean bapatean bakarrik geratu ginela erreskatea bertan behera uzteko eskatzerakoan.

BITARTEKO LANGILEEN HIRURTEKOAK

Administrazioak egun justizian lanean dauden guztiei ordainduko dietela baietsi zigun; aurretik erreklamaturiko kopuruak ordaindu zituzten, aldeko sententziek hala beharturik; epaia galdu edo auzia hasi ere ez zutenen txanda da oraingoa. Horrela jokatzu administrazioak EBk agindutako zuzentaraua bete egiten du. Guztira 58 langile bitartekok eta 8 titularrek ezezkua jaso zuten eta eta 172k ez zuten erreklamaziorik egin. Indar data azken ebazpenak daramana izango da, hau da, 2006ko apirilaren 22. Hirugarren fase baterako utziko du administrazioak oraintxe justizian lan egiten aritzen ez direnei ordaintzea; kasu horretan ez dute ofizioz egingo, urri-azaro aldean nork berea erreklamatzera behartu nahi dute-eta, 2013an ordaintzeko asmoz. Eskatu diogu BJJFZri ofizioz egiteko langile askotxo ez baita segur aski enteratuko; horrela sahiestu nahi dugu europar zuzentaraua bete izan balu aspaldi-aspaldian ordainduta behar zuen dirua administrazioak aurrestea.

HIRIBURUETAKO ZEPORAKO PROZEDURAK

Ondoan zehazten ditugun jarduerak jasotzen dituen organigrama eman ziguten: epaimahaiko hautagai zerrendak osatzea nork eta nola kudeatzen duen, konbikzio-piezak nora eraman eta erregistro-konsulta zerbitzua; horiek guztiak zuen esku dauzkagu.

ADEMÁS

- Con la publicación en el BOPV de la modificación de la RPT de Getxo no se renuevan los contratos de refuerzo, con todo lo que ello supone.
- **NOJ- Acomplamientos:**
 - Fiscalía, la primera semana de julio y su puesta en funcionamiento para el 17 de septiembre.
 - Juzgados de Paz, a finales de junio, no siendo efectiva la misma hasta septiembre.
- El Ministerio recuerda al Departamento que sólo existe una UPAD por partido judicial y no varias. Esto no es nada nuevo, lo que nos extraña es que el Ministerio se lo haya tenido que recordar al Departamento, máxime cuando es algo en lo que han venido haciendo hincapié cada vez que hablamos del acoplamiento.
- Parece ser que sólo ha sido un olvido las 2 horas y 30 minutos a nuestro favor que faltan incluir en el calendario, la directora admitió que eso era así.
- La dirección no quiere tratar temas que a su modo de ver tienen que ver con la igualdad, si no es en las reuniones al efecto. Lo que pretenden es dilatar la toma de decisiones que no admiten discusión, puesto que son derechos reconocidos de las trabajadoras y trabajadores. Por ejemplo, desde el departamento han intentado impedir que una trabajadora disfrutase de sus vacaciones a continuación de la baja maternal y todo porque eso le llevaba a disfrutarlas al año siguiente. Tuvimos que advertirle a la directora de que, de actuar así, estaba incumpliendo la ley y que no dudáramos en denunciarlo. Finalmente han reulado y no van a poner obstáculos. Es increíble que siendo este gobierno el que se anuncia en prensa, televisión, etc... poniéndose la medalla de la buena gestión en todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral, luego haya que estar peleándose día tras días estas situaciones.

En definitiva, que no podemos levantar la guardia, que lo que se consigue se gana peleando y que no podemos dejar pasar estas cosas, teniendo la obligación de denunciarlo, bien de *motu proprio* o a través del sindicato.

BESTELAKOAK

- Getxoko LPZ aldatzen duen ebazpena EHAAan argitaratzeaz batera ez dituzte errefortzuko kontratuak berrituko, horrek dakarren guztiarekin.
- **BJB - Akoplamenduak**
 - **Fiskaltza**, uztailaren lehenengo astean eta abian jarriko dute irailaren 17an.
 - **Bake epaitegiak**, ekainaren bukaeran, baina irailera arte ez du indarririk hartuko.
- Ministerioak gogorarazi behar izan dio Sailari barruti judicial bakoitzeko ZULUP bakarra dagoela eta ez batzuk. Kontu hori ez da, baina, berria; harritzen gaituena da Ministerioak Sailari gogorarazi behar izatea, areago akoplamenduaren inguruan hitz egiten dugun guztietan ateratzen den kontua izanda.
- Gureak diren 2 ordu eta erdi horiek egutegian ez agertzea ahaztu zaien gauza dela onartu du zuzendariak.
- Haien ustez berdintasunarekin zerikusia duten gaiak ez dute nahi jorratu berariazko bileretan ez bada. Helburua da eztabaidarik ez duten kontuen inguruko erabakiak atzeratzea, langileei eragiten dieten eskubide onartuak badira ere. Esaterako, saila saiatu da langile batek amatasun baja amaitu eta gero oporraldia hartzeri uko egitea lortzen, horretarako datorren urtean hartu behar zituelako oporrak. Ohartarazi behar izan genion zuzendariari, horrela jokatu gero, legea urratuko zuela eta ez genuela izango dudarik salaketa egiteko. Azkenik atzera egin dute eta ez omen dute oztoporik jarriko. Sinestezina: egunkarrietan, telebistan, hedabide guztietan iragarkien bidez lanaldia eta familia bateragarri egitearen alde gobernu honek zein ongi egiten duela nekatu arte aguantatu behar, nahiz eta gorago komentatu dugun egoeraren antzekoak direla-eta egunero borrokan ibili behar izaten dugun.

Amaitzeko, ezin gara deskuidatu; lortzen dena borrokan ibiltzearen ondorioa da, beraz, gertaera horiek guztien aurrean ezin dugu pasorik egin eta derrigortuta gaude salatza, bai norberak zuzenean bai sindikatuaren bitartez.

