



REUNIÓN BILATERAL LAB CON EL DEPARTAMENTO

24-02-2022

Orden del día:

- Nuevo escenario de negociación con finalidad de llegar a un V Acuerdo (esto por parte del propuesto por el departamento).
- LAB propusimos hablar y hablamos de: Equiparación, valoración, jubilaciones, Juzgados de Violencia de Género, Jefatura de Laboratorio, consolidación de puestos de trabajo (concurso mérito, concurso-oposición), plazas perfiladas 2020 y 2030, concurso específico, nueva normativa de comisiones, adscripciones, sustituciones)

NUEVO ESCENARIO NEGOCIACIÓN FUTURO V ACUERDO

Comienza la reunión mediante exposición por parte del director del compromiso que teníamos de realizar la valoración de puestos de trabajo ya que había una sentencia que así lo exigía. No obstante, insiste en que es imposible hacer una valoración de puestos de trabajo, según el departamento no se puede sacar una metodología suficientemente efectiva para realizar una valoración válida. El director quiere que renunciemos a hacer la valoración de puestos de trabajo, como contrapartida reconoce que no estamos equiparados al personal del GV, ya que, en el 2012, dos años después de firmar el IV Acuerdo, en el GV se firmó un acuerdo de homologación que supuso un aumento salarial a cambio de una serie de condiciones. Nuestro IV Acuerdo recoge que cualquier incremento salarial que se produzca para los funcionarios del GV nos es de aplicación. Esto que LAB llevamos diciendo años, ahora por fin se reconoce.

La equiparación que fue recurrida por un sindicato se perdió judicialmente. LAB teníamos claro que no se podía ganar, ya que lo que se pedía era que nos diesen la equiparación porque sí, no como la consiguieron los funcionarios del GV que obtuvieron está a cambio de variar sus condiciones de trabajo.

El escenario que nos plantea el departamento, en principio, es la renuncia a la valoración de puestos de trabajo, además de la pérdida de algunos días de exceso (haríamos el mismo número de horas en cómputo anual, si hacemos el mismo horario perderíamos 3 días, pero si nos quieren llevar a un escenario de jornada reducida de verano estaríamos hablando de mayor pérdida de días).

Por el Departamento no se aclara más porque aún no han redactado el documento, prevén que para finales de marzo primeros de abril puedan tener una primera propuesta escrita para negociación.

EQUIPARACIÓN

Este concepto está ligado al concepto de la Homologación del personal del GV. Y es que en el año 2012 el GV ofreció a todo su personal la posibilidad de cobrar el complemento de jornada partida, en caso de realizar esta jornada, o bien un complemento que en cantidad monetaria es idéntico al de jornada partida, pero lo llamó complemento por pérdida de días de libranza, que como su nombre indica se perdían días y además llevaba aparejadas una serie de condiciones de trabajo, flexibilidad, horarios...

Esto en el GV fue ofrecido a los trabajadores para que, de manera voluntaria, cada cual decidiese si quería homologarse o seguir con sus condiciones de trabajo. El problema es que a los funcionarios de justicia ahora nos ofrecen esta equiparación, pero quieren que sea para todo el colectivo, eliminando la posibilidad de elegir. Es decir, o entramos todo el colectivo o no hay equiparación posible.

Además, y a pesar de ser un colectivo trasferido el de médicos forenses, el departamento está hablando únicamente de los tres cuerpos gestión, tramitación y auxilio. **Hemos insistido en que somos cuatro cuerpos los trasferidos y que, en caso de llevarse a cabo la equiparación esta pasa por ser ofrecida a todo el personal, al igual que se hizo con el personal funcionario del GV.** No podemos dejar a nadie atrás. A esto último el director ha dicho que sí, que también los incluiría.

VALORACIÓN

La valoración de puestos de trabajo se basa en valorar las funciones y tareas del personal. Una valoración no tiene por qué suponer más o menos dinero, pero seguro que habéis oído a algún sindicato que con la valoración que se ganó en sentencia íbamos a tener un dineral, sobretodo gestores y tramitadores.

La valoración requiere de un trabajo, de la elaboración de un manual de valoración que es el que determina en qué nivel está cada puesto dependiendo de las tareas que realice. La administración normalmente elabora manuales que se ajustan a sus pretensiones, si bien hay que negociar el manual de valoración finalmente, la administración puede imponer el suyo (se negocia, pero no hay obligación de acordar)

Este es el proceso al que quieren que renunciemos, **LAB siempre tuvimos claro que quien más tenía para ganar en este proceso era el cuerpo de tramitación ya que las tareas que realizan, en una inmensa mayoría son las mismas que las del cuerpo de gestión.** La valoración es también una herramienta para que los juzgados de violencia por sus características

tuviesen una opción real de mejora de sus retribuciones, para revisar en definitiva el trabajo que realizamos en justicia y que sea valorado de una vez por todas.

No obstante, LAB siempre abogó por realizar una equiparación voluntaria primero para finalmente ir a la valoración de puestos. La equiparación es un dinero seguro para todos y todas, la valoración puede ser dinero que depende de muchos factores: del manual de valoración, de las funciones y tareas que realizamos, etc...

NUEVA NORMATIVA COMISIONES, ADSCRIPCIONES Y SUSTITUCIONES

El responsable de personal dice que a pesar de que ha concluido el trámite de alegaciones que se publicó en el BOPV todavía queda algún informe pendiente. Ya les hemos dicho que es desesperante la tardanza.

JUBILACIONES

Hemos vuelto a insistir que es posible un acuerdo en este tema, ya se produjo en su día un acuerdo con el personal de Muface. Este personal en su día, a través de Elkarkidetza, (nuestro colectivo lo podría hacer a través de Itzarri), mediante un fondo en el que el departamento se comprometía a poner el 60% y el personal un 40% de la cantidad que faltaba para una misma jubilación para el personal de clases pasivas y de seguridad social, equipararon las jubilaciones. Esto se puede hacer con el personal de justicia si hay voluntad de las partes.

JUZGADOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Hemos censurado al director que tras dos peticiones de reunión monográfica para tratar la problemática de los juzgados de violencia no se dignase ni a contestarnos. Finalmente, nos dice que no está dispuesto a dar mayor retribución a estos juzgados, que sí entiende que por la parte de horas de trabajo y libranza en días que podría haber una flexibilidad. **Nosotras insistimos en que tenemos varias líneas rojas para firmar un nuevo acuerdo y una de ellas son los juzgados de violencia.** Le dijimos que retribuyese al personal que se quede a partir de las dos o dos y media, que roten entre todo el personal y que cobre (como se hace con la guardia) quien realice el trabajo. Al final recogió nuestra petición.

CONCURSO ESPECÍFICO

El responsable de personal nos informa que no van a esperar a que estén los aprobados del Cuerpo de Auxilio, van a sacar el concurso específico en cuanto puedan. No han dado fechas.

PLAZAS PERFILADAS 2020, 2030

Nuevamente hemos pedido que cambien las RPTs y eliminen el euskera a las plazas que están ocupadas por personal que no tiene el perfil para el puesto, y

que esos puestos se ocupen con personal que tiene el requisito para dichos puestos. Respecto de las plazas perfiladas para el 2030 dice que son el porcentaje que les ha dicho normalización lingüística respecto de las plazas que recientemente se han consolidado. Se han saltado la negociación sindical, hemos pedido revisión general de todas las plazas perfiladas, mediante negociación con los sindicatos, y adecuación al decreto de normalización lingüística.

CONSOLIDACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, CONCURSO DE MÉRITOS, CONCURSO OPOSICIÓN

Nos comentan que están negociando de manera bilateral con el Ministerio, es decir, GV y Ministerio, la posibilidad de sacar, por una sola vez, las plazas perfiladas a estas modalidades de concurso. El departamento asegura que sacarán todas las plazas que haya y que cumplirán con la nueva legislación. Veremos qué plazas y cómo queda esto, pero si no es posible hacer nada con las plazas de euskera poco hay que hacer.

JEFATURA DE LABORATORIO

Hemos vuelto a insistir en que esta plaza es del colectivo de médicos forenses y que no vamos a permitir que la amorticen para crear esta plaza para el personal laboral. El director, insistía en que ya están los tramites muy avanzados y que no van a dar su brazo a torcer. Hemos dejado claras varias cosas: LAB ya ha trasladado toda la documentación a sus servicios jurídicos para que recurran en cuanto se publique en el BOPV, que tengan cuidado que ya se intentó que personal laboral realizase tareas de funcionarios de justicia y se tuvieron que echar para atrás, que en todo el estado para esas plazas solo cabe médicos forenses o facultativos del Instituto Nacional de Toxicología, que están creando nuevamente un malestar terrible en este colectivo... Finalmente, una vez concluida la reunión nos han comunicado que no van a seguir con la amortización de esta plaza, procediendo a sacarla en concurso de traslados en cuanto puedan.

CONCLUSIONES

El departamento quiere ir a un V Acuerdo sin cumplir el IV Acuerdo que, en nuestra opinión, recoge todo equiparación, valoración, jubilaciones, cabe cualquier acuerdo que queramos llegar. Nos quiere llevar al escenario de un V Acuerdo, pidiendo de entrada que renunciemos a la valoración. Para entrar en un escenario de negociación de un futuro acuerdo hay que ir con una cierta seguridad y pocas incertidumbres, de lo contrario, estamos abocando al personal a una pérdida de derechos que difícilmente recuperaremos en el futuro. Es verdad que es hora de que las cosas se muevan, pero tienen que moverse a mejor además de evitar cualquier pérdida de derechos.

