

## PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL IV ACUERDO TRAS LA REUNIÓN CON COMITÉ DE HUELGA

### Juzgados de Violencia sobre la mujer

En atención a las especiales condiciones de trabajo en los Juzgados con competencia en materia de violencia sobre la mujer y considerando que es necesaria una especial cualificación y preparación la cual se adquiere mediante el desempeño continuado de dichos puestos, entendemos que el establecimiento de un complemento económico al personal funcionario adscrito a dichos órganos, puede contribuir a dotar de mayor estabilidad del personal en estos órganos , por lo que se establece un complemento económico mensual para el personal destinado en ellos, por los importes siguientes:

- Personal de los juzgados exclusivos: 180 euros
- Personal de los juzgados mixtos:
  - o Entrada de asuntos igual o superior a 200: 90 euros
  - o Entrada de asuntos inferior a 200: 60 euros

En los juzgados mixtos únicamente cobrará este complemento el personal que atienda los asuntos relativos a violencia sobre la mujer, lo cual se acreditará mediante certificación del personal Letrado del órgano. En aquellos juzgados mixtos comprendidos en el tramo inferior a 200 asuntos, sólo lo podrán cobrar, dos funcionarios, los cuales se sustituirán entre sí, en caso de ausencia. En los juzgados mixtos con entrada superior a los 200 asuntos, sólo la podrán cobrar un total de tres funcionarios o funcionarias, , los cuales también se sustituirán entre sí para atender los asuntos de violencia sobre la mujer.

Este complemento tendrá carácter transitorio, manteniéndose hasta que entre en **vigor la revisión y actualización** de la valoración de puestos de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia, realizada conforme al manual de valoración propio del personal al servicio de la Administración de Justicia que se elabore al efecto.

Comité de Huelga **CCOO**:

Desde **CCOO** no estamos de acuerdo ni con las cantidades propuestas como complemento mensual por ser insuficientes ni con la forma de cobro planteada.

La limitación a un número de personas que lo podrían cobrar en los juzgados mixtos (3 o 2, dependiendo de si son más o menos de 200 del número de asuntos mensuales), y vincularlo a la efectiva atención a asuntos relacionados con la violencia de género certificado por la LAJ, parte de un desconocimiento de la realidad de trabajo que se realiza en los juzgados de violencia y que no tiene en cuenta las funciones y tareas que conlleva la tramitación y gestión de los asuntos de violencia de género. Para la llevanza de dicho trabajo con efectividad y celeridad, cuestiones que requiere un servicio público de calidad, éste se realiza con más personal que 2 o 3 funcionarios, y no se termina con la resolución de las DUR, sino que puede derivar en más declaraciones y oficios al transformarse en DIP y procedimientos paralelos como procedimientos civiles de separación, divorcio y revisión de medidas sobre custodia de hijos o liquidación de régimen ganancial, etc.

**ASUNTOS ANUALES DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER POR PARTIDOS JUDICIALES EN EUSKADI ( Datos obtenido de la estadística anual publicada en el portal de transparencia del CJPJ)**

|                                    | 2020    |         | 2021    | 2022    |         |
|------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| ASUNTOS VIO                        | PENALES | CIVILES | PENALES | PENALES | CIVILES |
| <b>AMURRIO</b>                     | 76      | 10      | 63      | 114     | 15      |
| <b>AZPEITIA</b>                    | 101     | 7       | 87      | 97      | 15      |
| <b>BALMASEDA</b>                   | 63      | 3       | 94      | 102     | 2       |
| <b>EIBAR</b>                       | 166     | 9       | 170     | 226     | 60      |
| <b>BERGARA</b>                     | 140     | 13      | 210     | 205     | 36      |
| <b>TOLOSA</b>                      | 211     | 33      | 219     | 277     | 23      |
| <b>GERNIKA-LUM<br/>O</b>           | 311     | 14      | 236     | 249     | 12      |
| <b>DURANGO</b>                     | 218     | 24      | 253     | 297     | 36      |
| <b>IRUN</b>                        | 255     | 12      | 278     | 231     | 12      |
| <b>GETXO</b>                       | 354     | 13      | 383     | 505     | 25      |
| <b>DONOSTIA-SA<br/>N SEBASTIAN</b> | 1163    | 95      | 1067    | 1261    | 93      |
| <b>VITORIA-GAST<br/>EIZ</b>        | 1027    | 141     | 1165    | 1526    | 105     |

|                  |      |     |      |      |     |
|------------------|------|-----|------|------|-----|
| <b>BARAKALDO</b> | 1148 | 69  | 1272 | 1307 | 113 |
| <b>BILBAO</b>    | 2109 | 155 | 1998 | 2108 | 184 |

## **FUNDAMENTACIÓN DEL COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE VIOLENCIA**

### **1.-GENERAL**

Los Juzgados de Violencia sobre la mujer tienen un funcionamiento diario especial que los dota de singularidad frente al resto de los juzgados.

Este hecho se deriva de algunas de las funciones que les atribuye la ley de enjuiciamiento criminal en el artículo 14. 5 y , más concretamente, de las que dimanar de la aplicación del procedimiento que se regula en el título III del libro IV de esta ley, procedimiento para el enjuiciamiento rápido de determinados delitos, que es aplicable al funcionamiento diario de estos juzgados en aplicación del artículo 795 2 a, que se refiere al ámbito de aplicación de este tipo de procedimiento, en relación con el artículo 797 bis en el que establece “ **en el supuesto de que la competencia corresponda a los juzgados de violencia sobre la mujer, las diligencias y resoluciones señaladas en los artículos anteriores , deberán ser practicadas y adoptadas durante las horas de audiencia”**

Esto significa que los juzgados de violencia sobre la mujer, además de tener una naturaleza mixta pues resuelve temas civiles y penal en determinadas materias con la complejidad que eso entraña, , **actúan, de ordinario, como lo hace un juzgado en funciones de guardia.**

Así, la tramitación de diligencias urgentes por un juzgado exige inmediatez en la respuesta, incluyendo el procedimiento para el enjuiciamiento rápido de determinados delitos, entre otras, como funciones:

- documentación inmediata de lo actuado ( numerosas resoluciones y actas ),
- coordinación de las diferentes actuaciones que entraña el procedimiento,
- trato con las distintas personas, partes en el procedimiento así como profesionales.

En el ámbito de la violencia de género, la exigencia es mayor por la especial atención y dedicación que exigen las víctimas de estos delitos, mujeres y menores en situaciones muy complicadas.

*Todo esto exige una mayor dedicación y cualificación por parte del personal que atiende estos temas, lo que convierte a este destino en merecedor de un complemento retributivo que cumpla un doble objetivo:*

- retribuir un trabajo diario más exigente.*
- retener un personal con experiencia que se sienta más motivado al ser valorado justamente.*

## **2- POR JUZGADOS**

### **2.1 JUZGADOS EXCLUSIVOS**

#### ***Bilbao, Barakaldo, Donostia y Vitoria***

*Partiendo de la premisa general, y añadiendo las cifras estadísticas que reflejan el número de procedimientos de naturaleza penal y civil que asumen estos juzgados anualmente,( ha experimentado un aumento en el año 2022 en relación con los dos años anteriores según la tabla de referencia) como a las cifras sobre interinidad y movilidad existente entre el personal funcionario en relación a estos juzgados,, no cabe duda de que es necesario que entre otras medidas se compense económicamente la compleja labor que realizar diariamente el personal de estos juzgados y así cumplir los mencionados objetivos.*

*Por todo ello, y teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, consideramos conveniente un complemento de al menos 300 euros/mes para estos juzgados..*

### **2.2 JUZGADOS MIXTOS.**

*El resto:*

*Partimos igualmente de la fundamentación general.*

*Además a esa fundamentación general en este caso debemos añadir una premisa: las UPADS en estos juzgados están en la mayoría de los casos infradotadas (con la consiguiente carga de trabajo que asume el personal que presta sus servicios en los mismos y el retraso en el servicio al ciudadano).*

*GETXO, BALMASEDA, DURANGO, GERNIKA, AMURRIO, AZPETIA, BERGARA, EIBAR, TOLOSA E IRÚN*

*Partiendo del poco personal que existe con relación al volumen de trabajo si añadimos en cualquiera de estos juzgados competencias en materia de violencia sobre la mujer la situación de hechos es la siguiente:*

*-Los/as funcionario/as que atienden la violencia en ese día, y que tiene que ser más de uno, debe/n dejar su trabajo ordinario ( civil y/o penal ) que se retrasa y acumula ( porque en este tipo de procedimientos se trabaja como en un juzgado de guardia).*

*En consecuencia, no es asumible la propuesta realizada (un complemento que solo retribuya a dos funcionarios en los casos de que el juzgado asuma menos de 200 asuntos y a 3 en los casos de más de 200 asuntos anuales) porque el complemento retributivo debe estar orientado a compensar el mayor esfuerzo que se realizar en estos casos, que es lo que sucede de facto en los juzgados mixto que además asumen funciones en materia de violencia de género. Asumir la violencia, es un esfuerzo adicional que debe ser objeto de compensación.*

*Pagar a unos sí, y a otros no, como se propone, conlleva un perjuicio a nivel organizativo que, lejos de motivar y contribuir a un mejor de funcionamiento del juzgado reteniendo al personal: crea desunión, dificulta aún más si cabe la gestión del trabajo en dichos juzgados, genera mal ambiente e invita a que un personal desmotivado trabaje peor y busque marcharse a la menor oportunidad.*

*Nuestra propuesta a fin de cumplir con los objetivos de valoración y consiguiente motivación que contribuya dotar de mayor estabilidad a estos juzgados logrando así a un mejor servicio consiste en dotar de un complemento retributivo a estos juzgados.*

*En base a todo lo expresado anteriormente, **nuestra propuesta es que sea un complemento de destino, al igual que existe en otros puestos como el SCACE o IVML***

**y que se cobre por todo el personal y se trate de un complemento mensual a cobrar durante todos los meses del año. Independientemente de si ha desarrollado esas actuaciones u otras durante el mes, y sin que se vincule a una certificación del LAJ.**

En cuanto a las cantidades desde **CCOO** proponemos las siguientes cantidades:

300 € para juzgados exclusivos

200 € para los juzgados mixtos entrada de asuntos igual o superior a 200

150 € para los juzgados mixtos entrada de asuntos inferior a 200

**Cantidades que tendrán que ser objeto de consolidación tras la obligatoria valoración de puestos que debe realizarse, no como revisión o actualización, sino como una efectiva y real valoración de puestos, tal y como mandata el IV Acuerdo y diversas sentencias.**

#### **Médicos forenses.**

1.- Las retribuciones de los médicos forenses se acomodan a las tablas salariales de personal homologado de la Administración General, de acuerdo con los siguientes niveles:

|                             | Nivel homologado                 | Importe   | Retribuciones actuales |
|-----------------------------|----------------------------------|-----------|------------------------|
| <b>Director del IVML</b>    | 27 II-A                          | 65.707,14 | 59.882,78              |
| <b>Subdirector del IVML</b> | 27 II-B<br>más diferencia actual | 61.175,86 | 58.176,22              |
| <b>Jefe de Servicio</b>     | 27 II-B                          | 60.800,98 | 57.801,34              |
| <b>Médico experto</b>       | 27 II-C<br>más diferencia actual | 57.590,14 | 54.335,38              |
| <b>Médico generalista</b>   | 27 II-C                          | 56.064,22 | 52.809,46              |

**Comité de Huelga CCOO:**

Desde CCOO reclamamos que se parta del nivel mínimo 27 II-B para el médico generalista y luego se ajusten los niveles a los jefes de servicio, subdirectores y director, pues las

*diferencias finales son inferiores a las que resultarían de aplicar a los Cuerpos generales las tablas de la Administración General como equiparación.*

2.- Se establece un complemento mensual que remunera la dedicación del personal médico del IVML a la formación del personal MIR que, por el sistema de residencia, realiza su estancia en el Instituto Vasco de Medicina Legal, para adquirir y desarrollar las competencias transversales, comunes a las distintas especialidades en Ciencias de la Salud, así como las competencias específicas de la especialidad de Medicina Forense.

Este complemento varía de importe en función de las atribuciones y competencias que tenga asignadas el personal formador. Así:

- o Jefe de estudios: 200 euros
- o Tutor principal: 180 euros
- o Tutor de apoyo: 150 euros
- o Colaborador: 100 euros

Estas cantidades se abonarán, independientemente del número de personal MIR en el IVML y, se cobrarán, únicamente, durante los periodos en los que el personal MIR realiza la residencia en el IVML. En el caso de los colaboradores, del que se nombrarán dos médicos forenses por área o servicio, este complemento lo cobrarán mientras el personal MIR hace la rotación en el Servicio en el que desempeñen sus funciones.

**Comité de Huelga CCOO:**

*Desde CCOO proponemos el incremento de las cantidades, pues el personal MIR que se forme, al finalizar la residencia, quedará homologado al médico de Osakidetza y que se ponga un límite al número de residentes MIR que se pueden formar al mismo tiempo. Debería aplicarse el mismo criterio en cuanto a las tutorías de Cuerpos Generales, es decir, las mismas cuantías y limitaciones que se establecieron para las tutorías en los cuerpos generales en las que al tutor se le paga una cuantía total de 350 euros para la persona que actúe como tutor o tutora de una única persona y 500 euros si se tutoriza a dos personas.*

**Jornadas**

Dada la compleja estructura organizativa de las oficinas judiciales y fiscales, en las que prestan servicios personal dependiente de distintas instituciones, entendemos que la jornada actual o la jornada de referencia en la Administración General Vasca (jornada reducida en verano), son las que mejor se ajustan a los actuales requerimientos de las oficinas.

*Comité de Huelga **CCOO**:*

*Debe aclararse por el Departamento, que jornada lleva aparejada este Acuerdo: si la actual, o la jornada reducida de verano, y, en el caso de esta última a qué modalidad concreta de jornada de verano se estaría refiriendo.*

*De todas formas, desde **CCOO** nos oponemos a volver a la jornada de verano pues sería volver atrás tras 2 acuerdos firmados sobre ese tema.*

Asimismo, como recoge el IV Acuerdo, la equiparación no comprende únicamente la equiparación retributiva, por lo que procede también la equiparación a otras condiciones laborales diferenciadas con el personal funcionario de la Administración General, por lo que se producirá un ajuste en el calendario laboral anual en 22,30 horas de reducción que se aplicará sobre las horas de exceso.

*Comité de Huelga **CCOO**:*

*Este párrafo también necesita aclaración por parte de la DAJ. No nos traslada cual es el origen de ese ajuste de horas de exceso. Tampoco queda claro, si se reducirán a la firma del Acuerdo, o si se irán descontando en proporción al cobro del importe de la equiparación como estaba establecido en la anterior propuesta. En todo caso, de finalmente aceptarse ese ajuste debe quedar recogido específicamente el hecho de que **EXCLUSIVAMENTE** se detraerán de las posibles horas de exceso generadas y en ningún caso serán restadas de otros posibles permisos o derechos presentes o que pudieran ser regulados en el futuro.*

*Proponemos el siguiente ajuste en cuanto a las 22:30 horas de exceso horario:*

*7,5 horas o la parte proporcional de quien tenga jornada reducida, **al inicio del cobro del primer 50% del complemento de equiparación***

*7,5 horas o la parte proporcional de quien tenga jornada reducida, **al inicio del cobro del segundo 50% del complemento de equiparación.***

*7,5 horas o la parte proporcional de quien tenga jornada reducida, **cuando se haga efectiva en el puesto de trabajo concreto la valoración de puestos de trabajo***

**Valoración de puestos de trabajo**



Esta negociación de la equiparación retributiva entre el personal al servicio de la Administración de Justicia y el personal funcionario de la Administración General, personal homologado con análisis funcionales, comprende la negociación de la valoración de los puestos de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia, dado que la equiparación retributiva del personal de Justicia se entiende como consecuencia de que la valoración de estos puestos ha dado como resultado dicha equiparación.

*Comité de Huelga **CCOO**:*

*Nos oponemos que la equiparación retributiva sea una renuncia a la obligación recogida en el IV acuerdo de llevar a cabo la valoración de puestos, por lo que no estamos de acuerdo con la anterior redacción: **la equiparación retributiva se entiende como consecuencia de que la valoración de estos puestos ha dado como resultado dicha equiparación.** Debe buscarse otra redacción que no suponga renunciar a la valoración de puestos.*

***Jurídicamente también es inaceptable**, ya que no se puede aplicar una valoración de análisis funcionales, cuya normativa nos excluía, pues como establece el **DECRETO 77/2005, de 12 de abril, por el que se regulan las áreas funcionales de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos**, en su art. 1, en cuanto a su ámbito de aplicación, “será de aplicación únicamente al personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, no siendo de aplicación al personal funcionario al servicio de la administración educativa, de la **administración de justicia**, de Osakidetza-Servicio vasco de salud y de la Ertzaintza.”*

Además la finalidad de este Decreto, plasmada en su Exposición de motivos, es la misma que llevamos reclamando desde la firma del IV Acuerdo al Gobierno Vasco “La puesta en marcha de los Análisis Funcionales tuvo una causa muy concreta: **se habían detectado desajustes en los puestos de trabajo existentes en lo referente a la definición y delimitación de sus funciones, y a la asignación de sus niveles retributivos.** “

En nuestra Administración de Justicia, no es que existen desajustes, es que ni siquiera se ha hecho un estudio real ni detallado, como si se ha hecho en la Administración General durante cinco años, tal y como lo expresa igualmente la Exposición de Motivos, “la determinación de Áreas es consecuencia de un proceso de Análisis Funcionales de los puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi

*desarrollado durante más de cinco años y, en consecuencia, se dispone de un amplio y detallado estudio técnico que sirve de soporte y justifica objetivamente la decisión adoptada.”*

No obstante, una vez finalizada la implantación de la NOJ o, en su caso, la Ley Orgánica de Eficiencia Organizativa y, aprobadas las consiguientes relaciones de puestos de trabajo, se procederá a realizar una revisión y actualización de la valoración de los puestos de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia, para lo cual se elaborará un Manual de Valoración singular, así como nuevas monografías de los puestos de trabajo de este personal.

*Comité de Huelga **CCOO**:*

*Por todo lo expuesto, **CCOO** reclama una real valoración de puestos, no una revisión y actualización, porque no hay nada que revisar ni actualizar pues la valoración que propone el Departamento es ficticia y no habría nada de lo que partir, ni revisar ni actualizar.*

*Además, esta valoración debe llevarse a cabo cuanto antes, sin esperar siquiera a la implantación de la LOEO ni la NOJ en Bilbao, pues existen ya RPT con NOJ implantada en la mayoría de puestos de nuestro territorio y todos sabemos lo complejo de llevar a cabo una valoración de puestos. Se debería empezar con carácter inmediato con la negociación del **manual propio, puestos tipo y de unas monografías** acordes a nuestras funciones y tareas sin olvidar que existen ya 2 sentencias en vías de trámite de ejecución.*

*Reclamamos que se plasme en el Acuerdo un compromiso por parte de la DAJ, de que, aunque la Ley de Eficiencia Organizativa no entrara en vigor antes de diciembre de 2023 debe iniciarse el proceso de valoración de puestos durante el año 2024 habiendo ya negociado en el año 2023 tanto el manual de valoración propio como las monografías.*

La fórmula de pago deberá contener los ajustes retributivos para que las retribuciones de todos los puestos de cada cuerpo sean las mismas, independientemente de las diferencias existentes en los complementos fijos estatales, con excepción de aquellos puestos que tengan reconocidas retribuciones complementarias.

*Comité de Huelga **CCOO**:*

*Proponemos esta redacción: “La fórmula de pago deberá contener los ajustes retributivos para que se mantengan las diferencias existentes en los complementos fijos estatales del*

*IVML, SCACE y Secretarios de Juzgados de Paz, así como el complemento existente para los puestos singularizados por razón de la jefatura que, en este caso, además será nuevamente negociado y recalculado a efectos de su mejora retributiva en atención a la responsabilidad asumida por los mismos en función del número de personal a su cargo, así como también incrementar el complemento de los gestores secretarios juzgados de paz.”*

**CCOO** reclama al Departamento, que al igual que ha hecho con los Cuerpos de Médicos Forenses, detalle en esta propuesta cuáles van a ser esos ajustes retributivos, Cuerpo por Cuerpo, así como detallar los complementos fijos estatales y las retribuciones complementarias que no se tendrán en cuenta para calcular el ajuste retributivo que supone la equiparación. Sin olvidar que debe quedar reflejado un calendario de pago de las cantidades resultantes.

Para **CCOO**, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la primera propuesta (junio 2022), que el personal de justicia estamos secundando una huelga y sin conocer cuándo se va a poder hacer efectivo el cobro de las cantidades, reclamamos un calendario de pago en el siguiente sentido:

*50% con efectos retroactivos a enero de 2023 percibiéndolo no más tarde de la nómina de octubre de 2023. En el momento del cobro se reduciría 7,5 horas de exceso o la parte proporcional de quien tenga jornada reducida*

*50% desde enero de 2024. En el momento del cobro se reduciría 7,5 horas de exceso o la parte proporcional de quien tenga jornada reducida.*

En su caso, ante posibles incrementos en complementos retributivos provenientes de otra Administración, los mismos quedaran integrados en el incremento previsto de equiparación-valoración.

**Comité de Huelga CCOO:**

*Esta condición no puede ser admitida por **CCOO** como sindicato convocante de una huelga ante el Ministerio de Justicia, por lo que reclamamos su supresión.*

*Lo único que admitiríamos que pudiera quedar integrado en la equiparación que se está negociando, sería el importe de la subida salarial vía Complemento General del Puesto que estamos reclamando ante el Ministerio siempre que sea menor que el derivado de la equiparación que se nos traslade, pero ningún otro concepto que se vaya a negociar en el conflicto colectivo planteado ante el Ministerio podrá ser integrado en la equiparación.*

*La razón principal es que, como bien expresó el Director de la Administración de Justicia ante la prensa, la negociación con el Gobierno Vasco está condicionada el posible Acuerdo que ponga fin al conflicto colectivo planteado por los sindicatos con representación estatal, entre ellos CCOO, ante el Ministerio de Justicia. La oferta económica deberá reflejarse en el concepto retributivo que se pacte en dicho acuerdo y no integrarse en el incremento de equiparación, que actualmente es el Complemento General del Puesto que aparece en nuestras nóminas. Además, el condicionamiento, también tendrá influencia en que como ese incremento pactado con el Ministerio vendría a reducir las diferencias con la equiparación ofertada, la reducción de horas de exceso horario debería ajustarse a lo que realmente sea como equiparación y no a la parte que sea de subida del complemento general del puesto.*

*Bajo estas condiciones, solicitamos la redacción que no sea una renuncia al cobro de futuros complementos retributivos ya establecidos por la LOPJ como complemento retributivo a negociar con el Ministerio como la Carrera Profesional o que se materialice fruto de futuros Acuerdos con la Administración General del Estado, que actualmente está siendo objeto de negociación con **CCOO** y los demás sindicatos con representación estatal, y que no podemos renunciar a ellos, por un acuerdo de equiparación que nos limite a futuro una posible mejora retributiva.*

**Comité de Huelga CCOO:**

*Tampoco podemos renunciar a **la equiparación de las pensiones de clases pasivas de los Cuerpos Generales con las que se perciben por la Seguridad Social.** Son **igualmente aspectos retributivos** de una gran parte de nuestro colectivo que se jubilará a medio y corto plazo después de una larga trayectoria profesional. La negativa del Gobierno Vasco a simplemente hablar del tema, porque la sentencia le es favorable y que solo les obliga a hacer un estudio. Pues de la misma manera, la equiparación retributiva al personal homologado también esta judicializada y perdida en los tribunales y el Gobierno Vasco lo acepta como parte de su negociación. **CCOO** no comparte esta renuncia y seguirá dando los pasos necesarios para llegar a conseguir acabar con las diferencias tan grandes en la pensión de clases pasivas con las de la Seguridad Social en los Cuerpos Generales.*

Vitoria-Gasteiz, 18 de mayo de 2023.

**DIRECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**