

11 de mayo de 2020

MESA SECTORIAL DE JUSTICIA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA
¿ desescalada o descalabro ?

En la mesa sectorial celebrada a lo largo de la mañana del día de hoy, 11 de mayo de 2020, se ha tratado la aplicación del **PLAN DE DESESCALADA EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.**

Desde **SPJ-USO**, se pone de manifiesto la presentación de **sendos escritos** ante la Secretaría General de Justicia y ante la Dirección General de Recursos Humanos y Administración Pública por los que se reclama el **aumento de la dotación de técnicos asesores en PRL** en cada una de las delegaciones territoriales de Justicia de Andalucía así como en la propia Unidad de PRL adscrita a la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal, debiendo establecerse el número de asesores en función de la ratio mínima establecida por la Inspección de Trabajo, pues actualmente está muy por debajo. Igualmente, se requiere a la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal que ponga de manifiesto el **CALENDARIO** programado para la realización de los **TESTS DIAGNÓSTICOS COVID-19**, con mención expresa a sus características específicas y porcentaje de fiabilidad para detectar casos positivos y negativos.

Por parte de la ADMINISTRACIÓN, se deriva la cuestión del CALENDARIO DE REALIZACIÓN DE LOS TESTS DIAGNÓSTICOS COVID-19 al protocolo que se establezca desde la Consejería de Salud, el cual verificará si la realización de dichos test (probablemente los mismos que se usan respecto del personal sanitario) se llevará a cabo en las sedes judiciales o en las debidas clínicas adscritas a tal efecto.

Desde **SPJ-USO**, entendemos que la terminología del **MINISTERIO DE JUSTICIA**, «esquema de seguridad laboral», ya parece limitar al mínimo, desde su propia nomenclatura, las indispensables medidas de seguridad, sobre todo y habida cuenta de que se habla de un plan de fases abiertas que diera la sensación de basarse, únicamente, en el transcurso de fechas. Es por ello que, ante esa acelerada inercia por forzar la referida «normalidad», desde **SPJ-USO** manifestamos que si bien nos preocupa el trabajo y el servicio público que prestamos a la ciudadanía desde la Administración de Justicia, tanto más que dicha labor se preste con la máxima cobertura de seguridad para la salud del personal.

Igualmente, interesamos que el plan de desescalada de Justicia **se inicie en aquellas provincias que estén en FASE 1, puesto que no es de recibo ni se entiende que den este paso aquellas provincias que conforme a lo expuesto por el Gobierno Central se hallan en la FASE 0**, como es el caso de **Granada y Málaga**, y que, por tanto y de buena lógica, deberían de continuar bajo los parámetros de la resolución de 15 de abril y sumarse a la nueva resolución una vez que el Gobierno les confiera el paso a la FASE 1. El Director General ha quedado en darnos la respuesta en este importante asunto por la tarde.

Además, pedimos que, con carácter previo a cualquier diseño de la desescalada, se realice un plan general de EVALUACIÓN DE RIESGOS, habida cuenta de la gran diversidad de situaciones y escenarios que convergen en las sedes judiciales, una situación indiscutible que no se toma en consideración desde el borrador propuesto por la Administración, en tanto en cuanto que plantea un **inaceptable TRATAMIENTO HOMOGÉNEO DE TODAS LAS SEDES Y PUESTOS DE TRABAJO**, lo cual no se corresponde a la realidad, como tampoco es de recibo la calificación de «baja probabilidad de exposición al contagio» que el MINISTERIO refiere sobre el trabajo del personal de Justicia.

OTRAS MEDIDAS DE SEGURIDAD

En relación a las *medidas de seguridad que se establecen en la Orden de 8 de mayo de 2020 del Ministerio de Justicia*, entendemos que **DEBE GENERALIZARSE LA DISPONIBILIDAD Y EL USO DE MASCARILLAS POR PARTE DE TODO EL PERSONAL QUE PRESTE SERVICIO PRESENCIAL EN LOS ÓRGANOS JUDICIALES** al tratarse de oficinas cerradas con sistemas de climatización por recirculación de aire en muchos casos, así como que los compañeros de los **DECANATOS o SERVICIOS COMUNES** que tengan que llevar a cabo actuaciones urgentes en la calle o en prisiones debe ser dotados con **EPIs de MÁXIMA PROTECCIÓN**, tales como pantallas de protección facial.

PRESENCIALIDAD

Desde **SPJ-USO**, hemos de velar porque la exposición de los compañeros **sea lo más equitativa posible**, evitando que haya compañeros que tengan que acudir todos los días, como sería el caso del cuerpo de Auxilio en muchos juzgados donde solo hay uno, o del cuerpo de gestión y tramitación en los Servicios Comunes de partido judicial de los pueblos. Por ello, el porcentaje de presencialidad del funcionariado debe calcularse en cada momento sobre la base del personal *disponible* (es decir, el que no está justificadamente eximido de presencia por cualquier causa legal), y no sobre la base de la composición de la plantilla teórica del órgano. Por tanto, en Fase I la tónica general debiera ser la de la *presencia del 30% de los funcionarios/as disponibles* en el órgano. En el mismo sentido, el 30% de presencialidad del órgano debe ser provisto sobre el conjunto del personal disponible en el órgano, y no de cada cuerpo, pues nos encontramos con cuerpos como el de AUXILIO que estarían mucho más expuestos que otros.

Por parte de la ADMINISTRACIÓN, sólo se accede a que el 33% de la presencialidad sea provisto sobre la TOTALIDAD DE LA PLANTILLA y SIN DISTINCIÓN DE CUERPOS.

Desde **SPJ-USO** hemos reclamado que en las oficinas en que, **por razones excepcionales, se haya de atender un aumento de la presencialidad de la plantilla, en los excepcionales casos indicados en el borrador de la Resolución, debe exigirse que el/la LAJ responsable formule una solicitud escrita debidamente motivada**, y que, antes de autorizar o denegar dicha solicitud, se recabe informe previo vinculante del Comité Provincial de Seguridad y Salud (CPSS) correspondiente. En cualquier caso, el límite del porcentaje de plantilla presente en esta Fase I debiera ser, como máximo, del 50% de los funcionarios de la plantilla disponibles en tales supuestos excepcionales, sin que en ningún caso pueda acordarse este aumento de dotaciones cuando sea incompatible con los criterios de salud laboral sobre ocupación de los espacios.

Por parte de la ADMINISTRACIÓN, se pone de manifiesto que ya no se habla de efectos esenciales, por cuanto que la inercia es una vuelta a la «normalidad» y que, respecto al aumento de plantilla solicitado por los LAJ, éste deberá hacerse con cobertura de las debidas medidas de prevención de riesgos laborales y, además, deberá contar con una autorización por parte de la ADMINISTRACIÓN.

HIJOS MENORES

En el tema de los permisos por deber inexcusable por hijos menores, en el borrador de Resolución se limita ahora de forma taxativa el permiso «a los que tengan a su cargo menores de 14 años». Las anteriores Resoluciones, la de 12 de marzo, no diferenciaba edad (hablaba de hijos menores) y la de 14 de marzo daba preferencia a los que tuvieran hijos menores de 12 años, pero no limitaba el permiso a los tuvieran hijos menores pero mayores de 14 años. El Borrador lo limita específicamente. La norma no es retroactiva y si algún progenitor estaba acogido al permiso por hijo menor pero mayor de 14 años, desde **SPJ-USO** entendemos que no se le debiera denegar retroactivamente.

Por parte de la ADMINISTRACIÓN se comunica que, a efectos de causa justificada por cuidado de menor, serán considerados como tales a partir de la futura resolución LOS QUE NO HAYAN CUMPLIDO 14 AÑOS, si bien, tal consideración no será aplicada desfavorablemente y con carácter retroactivo a los permisos ya concedidos.

Finalmente, por parte de la ADMINISTRACIÓN se pone de manifiesto que la resolución objeto del presente debate entrará en vigor mañana, día 12 de mayo de 2020.

TELETRABAJO

Desde **SPJ-USO** hemos presentado varios escritos referentes al TELETRABAJO porque pensamos que Justicia se está quedando atrás en esta materia, tanto más en Andalucía. Respecto a la postura expresada por la Administración, interesamos que dicha opción laboral al TELETRABAJO se extienda a todo el personal de Justicia que lo desee, aun cuando su situación no esté incluida dentro de los tres supuestos que menciona el borrador de la Administración (*ser personal de riesgo, tener personas dependientes a cargo o por no poder respetar la distancia de seguridad en el puesto de trabajo*), ya que, si bien entendemos que estos tres casos han de tener prioridad en cuanto a la admisión de su solicitud, **no por ello la modalidad del teletrabajo debe cerrarse al personal de Justicia que, fuera de ese marco, desee voluntariamente aliviar desde su hogar el más que patente colapso al que se están enfrentando las oficinas judiciales.**

Por parte de la ADMINISTRACIÓN, se apela a lo ya acordado en la Mesa general de Andalucía y se pone de manifiesto que la implantación del TELETRABAJO no se va a extender a todos los trabajadores que lo soliciten voluntariamente sino únicamente a aquellos que estén sujetos a los permisos que han venido cubriendo las situaciones especiales y deberes inexcusables, entendiendo el teletrabajo como una medida provisional que no permanecerá sine die, sino que concluirá una vez que aterricemos en la normalidad. Igualmente, manifiesta la Administración que la efectiva realización de los servicios de teletrabajo podría comenzar, de facto, dentro de unos 10 o 12 días, una vez que se apruebe la debida instrucción cuyo borrador se mandará a las representaciones sindicales a lo largo de esta semana y que incluirá los requisitos técnicos de los equipos y de acceso a los sistemas correspondientes. En cuanto al horario, presencial o por teletrabajo, se mantiene como está.

OTRAS CUESTIONES

¿Qué criterios se van a aplicar en los LLAMAMIENTOS DE INTERINOS?

Por parte de la ADMINISTRACIÓN se pone de manifiesto que, como REGLA GENERAL, si bien se están realizando llamamientos de interinos en todas las provincias, no se va a proceder a la cobertura por este sistema en los supuestos de permisos por causas justificadas por cuanto que se entiende que, frente a estas situaciones, se ofrece el TELETRABAJO.

Finalmente, desde **SPJ-USO**, exigimos negociar todas las medidas relativas a jornada, turnos de trabajo, horarios, vacaciones, procedimientos de movilidad del personal y planes de actuación extraordinarios.

**EL PERSONAL DE JUSTICIA QUIERE TRABAJAR Y SERVIR A LA CIUDADANÍA ANDALUZA,
PERO TAMBIÉN QUEREMOS VER PROTEGIDA NUESTRA SALUD LABORAL**