CONCLUSIONES CONGRESO VIGO 2022

Ponencia: ADECUACION SALARIAL Y NEGOCIACION COLECTIVA PROPIA. Perspectiva actual.

Parte I. ADECUACION SALARIAL

La adecuación salarial es una cuestión, íntimamente vinculada a la negociación colectiva propia, objeto de principal de reivindicación en el conflicto planteado por la UPSJ a finales de 2021, en un ejercicio de coherencia, tanto con los fines declarados en los estatutos de esta asociación profesional (art. 5. F) como con la respuesta dada a la situación insatisfactoria arrastrada por el Cuerpo Superior Jurídico de Letrados de la Administración de Justicia (LAJ) durante doce años mediante medidas de conflicto con tres días de huelga en enero y marzo con consecuencias paralizantes para el servicio público al ser imprescindible su actividad en todos los procesos.

Dicha insatisfacción surge de la falta de compensación salarial, que, no subida, en las sucesivas reformas legales aprobadas con posterioridad a la Ley 13/2009, que clarificó los respectivos ámbitos de actuación procesal de Jueces y LAJ, con desgravación de los primeros en todos los órdenes jurisdiccionales, para permitir la implantación de la NOJ, como la Ley de la 15/2015, de Jurisdicción Voluntaria, dando a los LAJ competencia decisora compartida con Jueces, Notarios y Registradores en determinados expedientes. Llegando el colmo del descontento con el Acuerdo sindical de 15 de diciembre de 2021, incumpliendo la DA 157 LPGE para 2021, que reconoció la falta de una correlativa adecuación salarial acorde a las mayores competencias y responsabilidades asumidas en las últimas reformas procesales y organizativas.

Los efectos de las huelgas y del Informe del Pleno del CGPJ de 24 de marzo de 2022, han generado un giro en las relaciones laborales del empleador con el colectivo, consciente del alto impacto en los ciudadanos y usuarios del servicio público de la Administración de Justicia, llegando a reconocer por escrito que este colectivo está mal pagado y que es necesaria una reordenación salarial, considerando razonable y oportuno establecer en esta legislatura un cláusula de enganche a las retribuciones de la carrera judicial y que en cumplimiento de lo previsto en la LOPJ y del Reglamento Orgánico, para establecer los detalles precisos se dará audiencia y participación

efectiva a las asociaciones profesionales, suspendiéndose la huelga para los días 5, 6 y 7 de abril.

El motivo de insatisfacción es indiscutible. El Cuerpo de LAJ está equiparado a la carrera Judicial en funciones, pero no en salario. A diferencia de la carrera Fiscal, que está equiparado en salario, pero no en funciones. Solucionar esta situación requiere equiparar el porcentaje de comparación del salario del LAJ respecto de la carrera judicial, reduciendo la gran diferencia actualmente existente, especialmente intensa en el complemento de destino, que es de un 64,32% de media, frente al 83,08% de media en el sueldo.

Esta situación insatisfactoria es similar a la que en 1976 experimentaba el Secretariado, cuando en órganos unipersonales de Madrid-Barcelona el coeficiente multiplicador de los haberes del Secretario Judicial comparado con el del Magistrado de referencia era del 90% y del 60,65% en complementos. En aquella época nuestros compañeros dirigieron al Ministro de Justicia un Memorial de quejas y agravios, en el ya consideraban inexplicable la equiparación salarial del Fiscal al 100% [y sin tener las funciones y competencias del Secretario Judicial de entonces la relevancia actual].

La adecuación salarial reclamada hoy, no debe ser vista desde una Justicia de potestades, sino con una perspectiva de servicio público de Justicia orientado al ciudadano. En la que lo verdaderamente importante en un proceso no son los profesionales que intervienen, sino el caso mismo, las personas implicadas a quienes afecta el resultado. Sin perjuicio de la doctrina constitucional sobre la ausencia de ámbitos inmunes a la revisión judicial de los actos procesales del LAJ, con la actual distribución de competencias procesales, ha de reconocerse que la posición cimera y de supremacía del Juez, al menos en otros procesos distintos del orden penal, se ha relativizado, pues ni es absoluta ya en todos los procesos, ni resulta incompatible con una justa valoración salarial y reconocimiento de otros operadores jurídicos, como el LAJ, acorde a un perfil relevante, dada la progresiva equiparación al estatuto y competencias del Juez, su papel imprescindible y no menos importante, lo cual hace injustificable su actual menoscabo y devaluación salarial.

Nuestra pretensión de adecuación salarial y valoración estatutaria acorde a su perfil directivo busca la dignificación profesional de uno de los tres cuerpos superiores jurídicos de la Administración de Justicia. Visión que ha

de inspirar la redefinición del modelo de LAJ, resolviendo algunas aspectos disfuncionales o contradictorios. Como la atribución al LAJ de competencias procesales decisoras, con plena equiparación de validez y efectos a las Juez a nivel legal, pero negando al mismo tiempo que dicha potestad se considere jurisdiccional, sólo porque, a nivel constitucional, dicha potestad se atribuye en exclusividad a jueces y magistrados independientes integrados en el poder judicial. O la reticencia a unificar los procesos selectivos de acceso a las tres carreras, sin perjuicio de la respectiva especialización, dada la cada vez mayor equiparación competencial y estatutaria que ha ido adquiriendo el Cuerpo de LAJ, por encima de la que ya ostentaba.

No en vano, el LAJ comparte ya con las otras dos carreras el carácter de autoridad y multitud de aspectos de su régimen orgánico y situaciones administrativas. A parte de las funciones de superior dirección técnico procesal respecto del personal adscrito a las unidades de la Oficina judicial (sea en la vieja estructura, en la de la NOJ implantada o en la próxima de los Tribunales de Instancia) al responderle no solo de la ordenación e impulso de todos los procesos, sino de la decisión y resolución definitiva de aquellos que le competen.

Para concluir, la capacidad profesional y solvencia del Cuerpo de LAJ se ha incrementado con la asunción de mayores competencias y responsabilidades durante muchos años, haciéndose una figura indispensable para el sistema judicial, acreedora de la omitida adecuación salarial justa, acorde y proporcionada. Por tanto, ha llegado el momento equilibrar la situación de modo satisfactorio, poniendo fin al conflicto, para que este Cuerpo con renovada motivación pueda dar lo mejor de sí mismo en beneficio de todos en los proyectos de ley eficiencia organizativa, procesal y digital que están en marcha dentro del marco del Proyecto Justicia 2030, o de la reforma concursal.

Parte II. NEGOCIACION COLECTIVA PROPIA

La representación y defensa de los intereses y condiciones profesionales de los letrados de la Administración de Justicia en el contexto de la negociación colectiva:

Los Letrados de la Administración de Justicia, a diferencia de los Jueces, Magistrados y Fiscales, tienen reconocido el derecho a la libertad sindical.

Dicho reconocimiento implica, en virtud de lo que dispone el artículo segundo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985, de 2 de agosto -LOLS-), entre otros, el derecho a la negociación colectiva, el derecho de afiliación a un sindicato y a la actividad sindical.

En el mismo sentido, la Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio -LOPJ-) en su artículo 496 reconoce el derecho a la negociación colectiva a los funcionarios de la Administración de Justicia, lo que impone la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, a través de grupos de trabajo, mesas o cualquier otro foro de diálogo y negociación.

El sistema de representatividad sindical diseñado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical atribuye en expresión de la propia ley (artículo sexto), una singular posición jurídica a efectos de acción sindical, participación institucional… y capacidad representativa también en el ámbito de la negociación colectiva, a aquellos sindicatos que tengan la consideración de más representativos por la obtención de determinados resultados electorales que la propia LOLS prevé en los órganos de la representación unitaria.

La representación unitaria de los empleados públicos (Delegados de Personal y Juntas de Personal), se regula en el Estatuto Básico del Empleado Público (RD-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre -EBEP-). De acuerdo con el artículo 4 de dicho Estatuto, sus disposiciones sólo se aplicarán directamente cuando así lo disponga su legislación específica, entre otros, en el caso de Jueces, Magistrados, Fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia; sin embargo la única mención que se encuentra al respecto en el artículo 496 de la LOPJ y la ausencia de un desarrollo normativo específico, remite de nuevo al personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia a lo dispuesto en el EBEP.

Así, en el contexto del EBEP, que, en definitiva, es de aplicación al colectivo de Letrados de la Administración de Justicia, la legitimación negociadora se atribuye, de acuerdo con el artículo 33 del EBEP a: "las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución". Representatividad

que, como hemos dicho, se alcanza a partir de los resultados obtenidos en las elecciones para los órganos de la representación unitaria. Por tanto, son los resultados logrados en las elecciones a dichos Delegados y Juntas de Personal la única vía para obtener la legitimidad negociadora a través de la consecución de los porcentajes necesarios para adquirir la condición de sindicato más representativo. En definitiva, la presencia en las mesas de negociación (legitimación), que constituyen el cauce diseñado legalmente para la negociación colectiva de los Letrados de la Administración de Justicia y del resto del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, sólo se adquiere mediante la obtención del porcentaje mínimo de 10% de representantes unitarios en el ámbito correspondiente a la negociación.

El total de los Letrados de la Administración de Justicia (integrados a efectos de negociación colectiva en el conjunto del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia), no alcanza por sí solo el porcentaje numérico necesario para que un sindicato adquiera el carácter más representativo, por lo que dicho acceso ha de pretenderse y finalmente conseguirse a través de una organización sindical que integre las aspiraciones del resto de los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia; lo que implica la presentación de propuestas de condiciones laborales que engloben a aquellos otros colectivos de funcionarios.

La escasa atención que hasta ahora han mostrado los sindicatos más representativos respecto de las pretensiones y aspiraciones del colectivo de Letrados de la Administración de Justicia, conlleva la necesidad de considerar un cambio de estrategia por parte de una Asociación como la nuestra, constituida al amparo la LOLS. Lo anterior implica estudiar opciones de presencia efectiva en los órganos de representación unitaria, promoviendo nuestra la participación en el proceso electoral, con el objetivo final de tener presencia como sindicato con legitimación para participar en la negociación colectiva en defensa de los derechos e intereses del propio Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia conjuntamente con el resto de los Cuerpos de Funcionarios de la Administración de Justicia.

No podemos olvidar que dicha negociación colectiva debe enmarcarse en el contexto de un personal que sirve de soporte a la Administración de Justicia como Servicio Público sobre el que en las próximas décadas ha de incidir de manera radical y decisiva la implantación de la tecnología como único instrumento de modernización y agilización del proceso. Una mayor

especialización tecnológica del personal al servicio de la Administración de Justicia deberá constituir el soporte imprescindible del cambio que sin duda ha de producirse en el proceso para este que pueda cumplir las expectativas de solución de conflictos que requiere la sociedad del Siglo XXI; debiendo dirigirse la actividad profesional y corporativa a un objetivo común de mayor especialización y capacitación profesional.

VIGO, 4, 5 y 6 de mayo