

Propuesta de acuerdo que CSIF traslada al Ministerio de Justicia para la homologación del complemento específico del ámbito no transferido y el incremento de este en los órganos judiciales con competencia en materia de Violencia sobre la Mujer, fruto del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género

“ACUERDO DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL DEL ÁMBITO NO TRANSFERIDO, POR EL QUE SE IMPULSA LA IMPLANTACIÓN DEFINITIVA DE LA OFICINA JUDICIAL Y FISCAL, EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS, EL PLAN DE CALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y EL PACTO DE ESTADO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO”

La promulgación de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, supone una profunda transformación en la organización de la administración de Justicia y en la del personal a su servicio.

En su redacción dada al Título I del Libro V, estableció una reorganización de la oficina judicial, partiendo de la evolución de las formas del trabajo desempeñado, que exige nuevas estructuras con un mayor y mejor diseño organizativo, imprescindible no sólo por la progresiva incorporación de nuevas tecnologías a este ámbito, sino fundamentalmente para obtener una atención de calidad a los ciudadanos y una adecuada racionalización de los medios que utiliza. La oficina judicial, como nuevo modelo organizativo, ha de funcionar con criterios de agilidad, eficacia, eficiencia, racionalización del trabajo, responsabilidad por la gestión, de forma que la ciudadanía pueda recibir un servicio próximo y de calidad.

Constituye uno de los objetivos esenciales del Ministerio de Justicia la implantación definitiva de la Oficina Judicial en el ámbito de su competencia, que promueva una Justicia que actúe con rapidez, eficacia y calidad, con métodos más modernos y procedimientos menos complicados, cumpliendo satisfactoriamente su función constitucional de garantizar en tiempo razonable los derechos de los ciudadanos y de proporcionar seguridad jurídica.

Por otro lado, la Administración de Justicia, no puede ser ajena a la necesidad de contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

Este personal al Servicio de la Administración de Justicia, debe servir como piedra angular de otro de los objetivos del Ministerio de Justicia, impulsar de manera decidida el plan de calidad, cuyo objetivo es mejorar la gestión administrativa de todas las oficinas judiciales y fiscales. Este plan de calidad, de carácter flexible y que se implantará de manera escalable, persigue la orientación de resultados y la mejora continua de la nueva oficina judicial y fiscal, mediante la implantación y desarrollo progresivo de diferentes programas que posibiliten este cambio cultural. Para ello se utilizarán sistemas de atención y respuesta a las quejas y sugerencias de los usuarios, cartas de servicios, análisis de la demanda y satisfacción de la ciudadanía, autoevaluaciones, etc., cuyo último fin es lograr la certificación del nivel de excelencia en la Administración de Justicia.

Dentro de ese marco, elemento fundamental es, la adecuada retribución del factor humano, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia. El desarrollo personal y profesional de los empleados públicos, debe partir de una adecuada retribución, no como único elemento motivador, pero sí como uno de los fundamentales.

Junto a él, deberá tenerse en cuenta la promoción interna; la carrera profesional introducida en la última reforma de la LOPJ (Art. 516 B. 1º b); la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo; y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, el complemento de productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo, así como su participación en los programas concretos de actuación y en la consecución de los objetivos que se determinen por el Ministerio de Justicia.

Trasladando a la Administración de Justicia algunas experiencias que ya existen en el ámbito de nuestras Administraciones Públicas, se introduce un factor de motivación personal, que es común a las reformas del empleo público que se han adoptado o se están articulando en el ámbito europeo.

Para lograr la consecución de estos objetivos, es necesario el mayor entendimiento posible entre todos los operadores de la Administración de Justicia, entre los que ocupan un lugar destacado los cuerpos de personal funcionario al servicio de esta, cuya aportación constituye un presupuesto esencial para el éxito del proceso de impulso de implantación y en última instancia para el mejor funcionamiento del servicio público.

El personal al servicio de la Administración de Justicia se ha convertido en los últimos años, en motor de la transformación tecnológica que la Justicia necesitaba en nuestro país. Ha mostrado una actitud decidida hacia la gestión del cambio, ha puesto al servicio del ciudadano un conjunto de aptitudes adquiridas, en muchos casos, a costa de sacrificios personales y ha dedicado un tiempo y esfuerzo que el Ministerio de Justicia no ha podido reconocer hasta la fecha, colocando a sus funcionarios, en su condición de Cuerpos Nacionales, a la altura retributiva de aquellos otros que prestan sus servicios en Comunidades Autónomas donde se ha completado el proceso de transferencia de las competencias de Justicia

Junto a ello, esta actitud proactiva y decidida de los empleados públicos de la Administración de Justicia, en aras a la consecución de los distintos objetivos marcados desde el Ministerio de Justicia, han supuesto un revulsivo, a la vez que un importante ahorro de costes para la Administración, mejorándose eficacia y eficiencia del servicio prestado en beneficio de la ciudadanía, sin que haya repercutido, hasta la firma del presente acuerdo, en las mejoras de su condiciones laborales y retributivas.

Dado que el personal al servicio de la Administración de Justicia tiene un papel esencial para que se puedan instaurar plena y eficazmente los cambios tecnológicos y las transformaciones que necesita el actual modelo organizativo, que requiere un esfuerzo formativo en cuanto a su forma y procedimientos de trabajo e incardinación en la nueva estructura organizativa, las partes firmantes han estimado oportuno acordar, entre otros, el incremento del complemento específico, ligado a esa especial dificultad técnica. Para hacer frente a esta mejora retributiva, el Ministerio de Justicia, al amparo de lo establecido en el Art. 18 punto 7 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, dado el carácter singular y excepcional de la Administración de Justicia, utilizará los fondos adicionales fruto del Acuerdo de 9 de marzo de 2018 suscrito por las organizaciones sindicales CSIF, CCOO y UGT con el Ministro de Hacienda y Función Pública y habilitará los fondos propios que sean necesarios para hacer frente a dicha mejora retributiva.

Esta mejora del complemento específico, además, viene a concretar la adecuación retributiva al esfuerzo de adaptación llevado a cabo, tanto por las transformaciones derivadas de la implantación de la justicia digital, como por los cambios generados en los sistemas de trabajo y la asunción de nuevas funciones, fruto de la implementación de las nuevas tecnologías en la oficina judicial y fiscal.

La consecución de ese objetivo exige necesariamente el mayor consenso de los operadores de la Administración de Justicia. Por ello, se considera necesario acordar con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa de Negociación del personal de la Administración de Justicia del ámbito no transferido, las bases de una programación para la aprobación e impulso definitivo de implantación de la oficina judicial y fiscal, así como el plan de calidad, en el ámbito de todo el territorio no transferido.

El Acuerdo que se propone, supone un importante avance e impulso a la negociación colectiva, que se viene llevando a cabo por este Ministerio en el ámbito de la Mesa de Negociación del personal de la Administración de Justicia, no sólo porque va a servir de instrumento de impulso definitivo para la modernización del funcionamiento de Administración de Justicia y la implantación del plan de calidad en la misma, sino porque, a través de las mejoras de las condiciones de trabajo que contiene, se hace un reconocimiento al esfuerzo que para el personal de Justicia han supuesto los diversos cambios tecnológicos, organizativos y competenciales que se vienen produciendo en sus centros de trabajo, sirviendo, al mismo tiempo, de constatación del relevante papel que desempeñan en la prestación y el mantenimiento del Servicio Público de Justicia.

A todo lo anterior se debe sumar que es objetivo prioritario del Ministerio de Justicia y del actual Gobierno, erradicar la violencia de género en nuestro país. Fruto de ello, entre todas las fuerzas políticas se alcanzó el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. El 13 de septiembre de 2017 el Pleno del Senado aprobó, por unanimidad, el Informe de la Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género. Por su parte, el Congreso, en su sesión plenaria del 28 de septiembre de 2017, aprobó sin ningún voto en contra el Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.

Entre los ejes recogidos en dicho Pacto, se establece la mejora de la respuesta institucional a las víctimas de violencia de género, el perfeccionamiento de la asistencia ayuda y protección que se ofrece, el impulso de la formación de los distintos agentes para garantizar la mejor respuesta asistencial y el compromiso económico con las políticas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres.

Los funcionarios destinados en los órganos judiciales con competencia en materia de Violencia de Género, del ámbito competencial del Ministerio de Justicia, con su esfuerzo, dedicación y disponibilidad han demostrado el compromiso en la lucha contra esta lacra social. Es por ello, que este Ministerio de Justicia pretende reconocer ese compromiso, revisando el complemento específico o complemento transitorio del puesto, de los órganos judiciales que asumen competencias en materia de Violencia de Género, compensando con esta medida la especial dificultad de estos órganos judiciales, así como la disponibilidad de los funcionarios que en ellos prestan sus servicios.

Para terminar, este acuerdo incorpora la constitución de un grupo de trabajo para adaptar el actual modelo de sistema de guardias en la Administración de Justicia a las verdaderas necesidades de cada partido judicial, cuya regulación mediante Orden PRE/1417/2003, de 3 de junio, debe ser revisada y actualizada, tanto en lo que se refiere a la retribución complementaria que se abona por el servicio, como al sistema, que debe adecuarse a la actual carga de trabajo de los órganos judiciales que la prestan.

En virtud de todo lo anterior, la Ministra de Justicia y las Organizaciones Sindicales, miembros integrantes de la Mesa Sectorial de Negociación del personal de la Administración de Justicia, de conformidad con lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, convienen en suscribir el siguiente

ACUERDO

Primero. Ámbito de aplicación

El presente Acuerdo será de aplicación al Cuerpo de Letrados, Cuerpos Generales y Cuerpos Especiales al servicio de la Administración de Justicia incluido en el ámbito territorial gestionado por el Ministerio de Justicia.

Segundo. Vigencia

El presente Acuerdo tendrá vigencia desde su firma hasta el 1 de enero de 2021.

Tercero. Retribuciones

El complemento específico de todos los puestos del personal al servicio de la Administración de Justicia tendrá un incremento de 350 euros mensuales, que tendrá carácter consolidable e irá destinado a acabar con la brecha salarial existente y adecuar retributivamente los puestos de trabajo al esfuerzo de adaptación generado tanto por las modificaciones funcionales derivadas de los cambios tecnológicos producidos en el proceso de digitalización de la Justicia y la implantación del plan de calidad, como por los cambios derivados de la implantación de la nueva oficina judicial y fiscal como nuevo modelo organizativo que se pretende implantar y desplegar en todo el territorio gestionado por el Ministerio de Justicia.

Por todo ello, a fin de compensar el proceso de asimilación de las nuevas aplicaciones tecnológicas implantadas, que el desarrollo de la justicia digital ha supuesto y, con el objetivo de adecuar retributivamente el esfuerzo formativo y adaptativo que el despliegue de las nuevas oficinas judicial y fiscal va a generar, el incremento retributivo se llevará a cabo durante los ejercicios 2019 a 2021 en los siguientes términos:

- En el año 2019, con efectos a la firma del presente acuerdo, se producirá un incremento de 150 euros.
- En el año 2020, con efectos de 1 de enero, se producirá un incremento de 100 euros.
- En el año 2021, con efectos de 1 de enero, se producirá un incremento de 100 euros.

El Ministerio de Justicia pondrá en marcha durante el citado periodo de un programa formativo destinado a dotar al personal de las habilidades y conocimientos necesarios para la implantación con éxito de los cambios requeridos en el sistema de organización y de trabajo derivados de la nueva oficina judicial y fiscal, así como en materias ligadas al desarrollo personal del mismo. Este

programa formativo, de carácter voluntario, contará con fondos suficientes para que pueda llegar a la totalidad del personal no transferido. Tendrá un carácter plurianual, integrador, escalable y multidisciplinar, siendo susceptible de valoración a efectos de carrera profesional.

Los incrementos regulados en este punto tienen la consideración de no absorbibles y se establecen sin perjuicio de las subidas que para cada ejercicio se determinen en las correspondientes leyes de los presupuestos generales.

Cuarto. Implantación de las oficinas judiciales y fiscales

Las partes firmantes se comprometen a negociar bajo los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, las órdenes de implantación de las oficinas judiciales y fiscales pendientes de implantación y sus relaciones de puestos de trabajo.

En todo caso, la negociación de las relaciones de puestos de trabajo deberá partir de un estudio previo de las cargas de trabajo a fin de dimensionar y optimizar los recursos necesarios, de acuerdo con las exigencias que se deriven de los módulos de carga de trabajo que se contengan en las memorias de los distintos TSJ

Quinto. Retribuciones órganos judiciales con competencia en materia de Violencia sobre la Mujer

Con el fin de mejorar la estabilidad en el desempeño de los puestos en aquellos órganos judiciales que tienen competencia en materia de violencia sobre la mujer, y paliar la carga de **trabajo adicional de carácter permanente, que exige especialización** y conlleva una **mayor complejidad, responsabilidad y penosidad del puesto de trabajo**, el Ministerio de Justicia, **antes de la finalización de la vigencia del presente Acuerdo, se compromete a negociar el incremento del complemento específico o transitorio** del puesto de los Letrados, Cuerpos Generales y Cuerpos Especiales del ámbito no transferido destinados en todos los órganos judiciales con competencia en materia de Violencia sobre la Mujer.

Los incrementos que se acuerden tendrán la consideración de no absorbibles y se establecen sin perjuicio de las subidas establecidas en el punto tercero de este acuerdo y aquellas que para cada ejercicio se determinen en las correspondientes leyes de los presupuestos generales.

A efectos de dotar de los fondos necesarios los citados incrementos, por el Ministerio de Justicia, se harán las reservas presupuestarias oportunas dentro de los fondos destinados a la consecución de los objetivos a desarrollar dentro del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, con independencia de su integración en futuros ejercicios en capítulo que corresponda de los Presupuestos del Ministerio.

Sexto. Guardias

Las partes firmantes se comprometen, antes de la finalización de la vigencia del presente Acuerdo, a crear un grupo de trabajo con el objetivo de estudiar y desarrollar, las bases de un sistema destinado a regular el servicio de guardias en los distintos partidos judiciales, revisando y actualizando tanto el actual modelo como las retribuciones de los funcionarios que prestan el citado servicio, así como las condiciones de trabajo y cuantas otras cuestiones se han revelado como generadoras de ineficiencias en la prestación del mismo.

Séptimo. Carrera profesional

Las partes firmantes se comprometen, antes de la finalización de la vigencia del presente Acuerdo, a crear un grupo de trabajo con el objetivo de estudiar y desarrollar, las bases de un sistema de carrera profesional para el personal al servicio de la Administración de Justicia, donde se contemplen mecanismos de progresión que permitan al personal funcionario avanzar y consolidar mejoras de carácter profesional y retributivo.

Octavo. Complemento de Productividad

Las partes firmantes se comprometen, antes de la finalización de la vigencia del presente Acuerdo, a crear un grupo de trabajo con el objetivo de estudiar y desarrollar, las bases de un sistema destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo, así como su participación en los programas concretos de actuación y en la consecución de los objetivos que se determinen por el Ministerio de Justicia previo acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas.

Se atenderá con especial atención, dentro del desarrollo de este sistema, a aquellos Órganos Judiciales que sobrepasen los módulos de carga de trabajo establecidas en las Memorias de Trabajo de los distintos TSJ.

Noveno. Medidas de conciliación de la vida familiar y personal

Las partes asumen el compromiso de crear un grupo de trabajo para que, en el plazo máximo de dos meses desde la firma del presente Acuerdo, eleven a la Mesa de Negociación una propuesta para la adaptación y desarrollo en el ámbito del personal de la Administración de Justicia del ámbito no transferido, de lo previsto en el Acuerdo de la Mesa General de las Administraciones Públicas de 9 de marzo de 2018, en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y concretamente en los siguientes aspectos:

- Regulación de la bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta el 5% de la jornada anual y recuperables, que deberá ir dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas. El desarrollo de este derecho deberá ser compatible con el normal desarrollo del servicio público de Justicia.

Décimo. Jornada y horarios

Tras la firma del presente acuerdo y en el plazo máximo de un mes, el Ministerio de Justicia negociará con las organizaciones sindicales más representativas el calendario laboral y la jornada laboral anual para actualizar la misma a la última reforma de la LOPJ en materia de permisos.

Undécimo. Sustituciones y Comisiones de Servicio

El Ministerio de Justicia se compromete a abordar, en el seno de la negociación colectiva y en el plazo máximo de tres meses, las modificaciones precisas, para otorgar prioridad al mecanismo de

cobertura de plazas mediante las sustituciones entre los distintos Cuerpos Generales y Especiales de la Administración de Justicia, tanto horizontales como verticales.

Así mismo, el Ministerio de Justicia trasladará a las organizaciones sindicales, en el plazo máximo establecido en el presente punto, una propuesta para regular la cobertura de plazas mediante comisiones de servicio, teniendo preferencia este sistema de cobertura, tras el de sustituciones, sobre otras formas de provisión de puestos de trabajo

Duodécimo. Comisión de Seguimiento del Acuerdo

Para el cumplimiento de lo establecido en el presente Acuerdo, se establecerá una Comisión Paritaria de Seguimiento, que estará formada por el Ministerio de Justicia y las organizaciones sindicales firmantes.

A large, semi-transparent watermark of the CSIF logo is centered on the page. It features the letters 'CSIF' in a bold, italicized, sans-serif font, enclosed within a light green circular graphic element that is partially open at the top.