



Estrados

Número 4 Enero – Abril 2017



**Miguel Borra,
Presidente de CSI-F,
tras la firma del acuerdo
que supone la mayor
oferta de empleo público
de la democracia,
para mejorar la calidad y
la estabilidad de las
plantillas**



Afíliate a

**CSI-F
súmate**

EDITORIAL

La Central Sindical Independiente y de Funcionarios (**CSI-F**) no es una organización aislada que no se interrelaciona con otras organización de sus mismas características. **CSI-F** forma parte de la Confederación Europea de Sindicatos Independientes (**CESI**) a la que realiza importantes aportaciones en cuanto a medios humanos y proyectos de trabajo, intercambiando información y propuestas para hacer del sindicalismo independiente y profesional un baluarte para la defensa de los trabajadores en Europa.

CESI es una confederación de 38 organizaciones sindicales de 21 países europeos y 4 organizaciones sindicales europeas, con un total de más de 5 millones de miembros individuales. Otras dos organizaciones sindicales gozan del estatuto de observador.

Fundada en 1990, la **CESI** aboga por mejores condiciones de empleo para los trabajadores en Europa y una fuerte dimensión social en la UE.

La fuerza particular del **CESI** radica en el sector público, pero **CESI** también representa a los trabajadores del sector privado. La mayoría de los afiliados de **CESI** están empleados en los ámbitos de administración central, regional y local, seguridad y justicia, educación, formación e investigación, sanidad, servicios postales y telecomunicaciones, defensa y transporte.

CESI participa en la labor de promoción como grupo de interés y en el diálogo social como socio social europeo reconocido desde 2005, y forma parte de diversos comités sectoriales de diálogo social a nivel de la UE.

Desde 2013, **CESI** Youth (juventud) ha sido una voz relevante de los afiliados jóvenes de **CESI** en toda Europa. La Academia de Europa **CESI** sirve como un centro interno de formación para los miembros.

La **CESI** defiende el pluralismo sindical como un componente fundamental de la libertad y la democracia, considera el no partidismo como principio rector de su trabajo y se adhiere estrictamente a principios éticos fundamentales como la integridad, la imparcialidad, la incorruptibilidad y la transparencia. La **CESI** defiende un modelo social europeo basado en la solidaridad y la subsidiariedad y, en su trabajo, se esfuerza por mantener los principios de no discriminación e igualdad de género. **CESI** promueve el desarrollo de su propia organización juvenil y su inclusión en los procesos internos de toma de decisiones.

La **CESI** trabaja en consonancia con los principios de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Defiende los principios y objetivos enumerados en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales y en la Carta Social Europea del Consejo de Europa.



<http://www.cesi.org/>

Estrados

Revista Digital Sector Nacional de
Justicia de **CSI-F**
C/ Fernando el Santo, 17 – 2ª planta

Teléfono:
91 567 59 91

Email:
justicia@csi-f.es

Web Oficial:
<https://www.csif.es/nacional/justicia>
Twitter @CSIFJusticiaNac y Facebook



CONSEJO EDITORIAL

Dirección:

Francisco Lama Peaguda

Subdirección:

Javier Jordán de Urriés Sagarna

Coordinación y Edición:

Francisco Rueda Pérez

Colaboran:

Juan Nieto Gil
Eduardo Presa García
Juan José Carral Iglesias

CSI-F no se hace responsable de los contenidos ni opiniones vertidas en esta publicación.

PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ESPAÑA



1.- Cinco cuerpos trabajando en una misma oficina:

Juez, Letrado de la Administración, Cuerpo de Gestión, de Tramitación y de Auxilio Judicial y **tres administraciones distintas** inciden sobre ella. El personal depende del CGPJ, del Ministerio de Justicia y de las CCAA. Como consecuencia: desigualdad de retribuciones y de horarios entre ellos, disparidad de criterios, descoordinación entre las distintas administraciones implicadas...



2.- Incumplimiento del reparto de funciones como práctica habitual.

En la Administración de Justicia las funciones están delimitadas legalmente, pero en la práctica el volumen excesivo de trabajo obliga al funcionario a realizar todo tipo de tareas repartándose los asuntos por números y no por funciones.

La Administración de Justicia es la única en la que con carácter general todos los

La Administración de Justicia es la única en la que... todos los funcionarios hacen de todo, sin que se vea reflejado en las retribuciones,...

funcionarios hacen de todo, sin que se vea reflejado en las retribuciones, como ocurre con la productividad, que perciben todos los Letrados de la Administración de Justicia, y no así el resto de funcionarios de los órganos judiciales, salvo que lo tengan pactado con las distintas CCAA, que son muy pocas.

3.- Se está produciendo una creciente externalización de las funciones atribuidas a la Administración de Justicia.

En algunos casos la externalización **ya está consumada** (Notarios y Registradores han asumido casos de jurisdicción voluntaria, celebración de matrimonios, tramitación y resolución de separaciones y divorcios de mutuo acuerdo sin hijos, Procuradores que ya realizan actos de comunicación procesal con capacidad de certificación...), **otros casos están en marcha** y **otros se están reivindicando** por parte de algunos colectivos e incluso han sido regulados en Anteproyectos de ley (Procuradores pretenden asumir las ejecuciones judiciales).



4.- Desigualdad de retribuciones antes posiblemente justificadas, hoy inadmisibles.



El Complemento General de Puesto (antiguo complemento de destino), varía de una localidad a otra injustificadamente. No hay razones por las que un funcionario con destino en unas capitales perciba más que otro con destino en otras capitales, o los destinados en una capital con los destinados en un pueblo. Este último posiblemente soporte una mayor carga de trabajo y cuente con menos medios.

5.- Trasvase de funciones sin remunerar.

Las últimas reformas legislativas han trasladado funciones de unos Cuerpos a otros, aliviando la carga de unos e incrementando la de otros. Los ejemplos más significativos los podemos encontrar en el Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia que ha asumido ex lege un gran porcentaje de funciones antes atribuidas a los Jueces.



Igual ocurre, de forma tácita, entre cuerpos generales de la Administración de Justicia, a los que se les asignan funciones que no vienen reguladas, o lo que es peor, están regulados para otros cuerpos, como sucede con Gestión que viene asumiendo funciones que corresponden a otros, principalmente de Letrados, y, muy especialmente, el Cuerpo de tramitación que ha asumido funciones del Cuerpo de Gestión y de Auxilio.



6.- Necesidad de implantar la Administración de Justicia electrónica pero con acompañamiento presupuestario y de personal.

El papel cero es absolutamente necesario y es el futuro, pero es preciso diseñar un periodo de transición durante el cual el personal de justicia vaya recibiendo la suficiente formación y apoyo para evitar la sobrecarga de trabajo así como la inseguridad y los errores que origina el desconocimiento. Recordemos que las notificaciones vía lexnet son muy efectivas pero la presentación de demandas y sus documentos y las de los escritos está suponiendo una grave carga para el funcionariado que finalmente debe imprimirla, porque aún nos encontramos en el periodo de transición indicado, entre el papel y la digitalización. Esta



situación genera sobrecostes a la Administración de justicia tanto en papel como en consumibles para la impresión, amén de una importante sobrecarga de trabajo, y retraso en la tramitación de los procesos.

Es necesario un **sistema informático compatible** para todas las Comunidades Autónomas que permita el traslado de datos entre ellas en caso de ser necesario; la **unificación de criterios en el registro de procedimientos** y la **obtención de datos estadísticos reales y fiables**.

7.- Dotación de medios personales y materiales.

En el siglo XXI aún tenemos juzgados con una sobrecarga de trabajo estructural, no coyuntural permitida desde tiempo ancestral por la Administración. Esta situación origina desigualdad para el ciudadano, usuario de la justicia (en función de donde corresponda conocer el procedimiento se tramitará más rápido y gozará de mejor atención) y para el funcionario (según el lugar donde trabaje disfrutará de mejores o peores condiciones de trabajo). Es hora de prestar la atención debida y solucionar los problemas que sufren estos centros de trabajo.



8.- Problemática especial de los Juzgados mixtos con violencia de género.

En general los Juzgados mixtos con violencia de género **carecen de los mínimos servicios** para atender con dignidad a la víctima y a los menores, lo que provoca un trato desigual entre las víctimas en función del lugar donde se cometa el delito

...los Juzgados mixtos con violencia de género carecen de los mínimos servicios para atender con dignidad a la víctima y a los menores, lo que provoca un trato desigual entre las víctimas en función del lugar donde se cometa el delito contra ellas

contra ellas. Se comparte la atención a los asuntos de violencia de género urgentes que surgen a diario con los señalamientos civiles y penales ya previstos desde hace meses. Asimismo, se debe compatibilizar las actuaciones para el imputado por violencia de género,



con las declaraciones diarias de imputados de otros asuntos, o con los asuntos urgentes del juzgado que en ese momento pueda desarrollar funciones de guardia. Esto prolonga la duración de las diligencias y en consecuencia la permanencia en el Juzgado de la víctima, testigos e imputado durante más tiempo del deseable con la consiguiente posibilidad, de que la tensión entre todos aumente. No es posible por tanto dedicar la atención que merecen estos asuntos tan delicados y que tanta responsabilidad originan. Amén de la prolongación de la jornada laboral de los todos los funcionarios del órgano y la penosidad de los mismos.

En el fondo, no es un juzgado especializado en violencia de género, es un juzgado que además de todos los asuntos civiles y penales que le corresponde como un juzgado más, asume los asuntos de violencia de género. El personal, además, no recibe la formación periódica que sobre el tema se hace precisa.

Este **incremento de trabajo no está remunerado** adicionalmente en todos los casos (ej: funcionarios que

La discriminación, (de los funcionarios) por razón del territorio donde se prestan los servicios, es evidente.

dependen del Ministerio de Justicia y otros territorios, no cobran complemento alguno, aunque en algunas Comunidades sí perciben algún complemento). La discriminación, por razón del territorio donde se prestan los servicios, es evidente.

Cuando el Juzgado mixto de violencia de género entra en funciones de guardia además de toda la carga de trabajo ya aludida debe soportar la tramitación de todos los asuntos que entren por la guardia.

No hay regulada legalmente una exención de reparto de asuntos a estos juzgados que compense la carga de trabajo que genera la violencia de género. Las exenciones han de acordarse en Junta de Jueces del partido judicial y obviamente los juzgados que no tienen atribuidas funciones de violencia de género son mayoría, por lo tanto, las exenciones dependen de la buena voluntad de los Jueces del mismo partido judicial cuyos Juzgados también están sobrecargados de trabajo.

9.- Problemática específica de los Letrados de la Administración de Justicia.



**LETRADOS DE LA
ADMÓN. DE JUSTICIA**

- Aún existen **tres categorías** e incluso la tercera hay que consolidarla, cuando apruebas la oposición ni siquiera tienes la tercera categoría, obtienes la tercera categoría sin consolidar. Es el único Cuerpo de toda la Administración española que sufre esta circunstancia.

Por otro lado, la segunda categoría no se consolida por el transcurso del tiempo sino por el desempeño de puestos de trabajo de segunda categoría, por lo que existen Letrados de la Administración de Justicia con más de 20 años de ejercicio en el Cuerpo que siguen siendo de tercera categoría por permanecer en destinos de tercera y Letrados que al tener la suerte de obtener plazas de segunda categoría como primer destino avanzan en el escalafón adelantando a compañeros que no ha tenido esa suerte. (Por ejemplo en Cataluña existen

muchas plazas de segunda categoría por lo que es frecuente que se obtengan plazas de segunda desde el primer destino. En Madrid o Andalucía no se da tal circunstancia debiendo permanecer el Letrado de la Administración de Justicia en puestos de tercera categoría como mínimo seis años para poder acceder a puestos de segunda)

Evidentemente esta situación genera desigualdad en las retribuciones y altera injustificadamente el orden del escalafón.

- Incremento de competencias sin el correspondiente aumento de retribuciones.

Desde el año 2003 paulatinamente se han ido incrementando las competencias de los Letrados de la Administración de Justicia en la misma proporción en la que se han ido restando a Jueces. Estos, lógicamente, no han sufrido detrimento de sus salarios por la reducción de las funciones pero, sin embargo, a aquéllos no se les ha incrementado por la asunción de nuevas funciones.

Incidir además que las nuevas funciones atribuidas a los Letrados de la Administración de Justicia se suman a las ya asignadas tradicionalmente.

10.- Reserva de plazas para la potenciación de la promoción interna.

Se debe recuperar la reserva mínima del 50 % de las plazas de todos los cuerpos de la Administración de Justicia que se convoquen para la promoción interna desde los cuerpos inferiores, o el desarrollo de un

acuerdo que permita la convocatoria de procesos de Promoción Interna independientes a los procesos

...convocatoria de procesos de Promoción Interna independientes a los procesos selectivos de acceso a la condición de funcionario.

ilusión por la carrera profesional.

selectivos de acceso a la condición de funcionario. Hay que tener en cuenta que un porcentaje muy amplio de los funcionarios de justicia son titulados superiores y sus conocimientos merecen ser reconocidos y estimular la

11.- Necesidad de formación y de preparación y actualización de los modelos de resoluciones procesales cuando hay reformas legislativas.

En los últimos meses de la pasada legislatura las modificaciones legislativas fueron muy numerosas y en los juzgados nos encontramos con dos problemas de gran trascendencia: por un lado hubo que estudiar particularmente, sin formación programada al efecto, las reformas sin que hubiera tiempo de hacerlo en horario de trabajo así que, además de la falta de esa formación reglada, hubo que dedicar muchas horas adicionales de nuestra vida personal a la actualización de las reformas y a transmitimos unos a otros aquellos aspectos modificados que tenían más incidencia en el desarrollo de nuestro trabajo. Por otro lado, las aplicaciones informáticas no nos ofrecen los modelos actualizados debiendo realizarse modelos particulares en cada centro de trabajo.



14.- Necesidad de crear un servicio de atención e información al ciudadano y a los profesionales en cada partido judicial.

A través de este servicio se debe cumplir con la necesidad y la obligación de mantener informado al usuario de la Administración de Justicia y a la vez permitir al funcionario que debe tramitar los procedimientos que pueda hacerlo sin constantes interrupciones que fomentan los errores y ralentizan el ritmo de trabajo, y por tanto se incrementa la jornada laboral.

Por ejemplo, en la Administración tributaria, paradigma de buen funcionamiento, el usuario no entra a hablar sin cita previa con los funcionarios que llevan los procedimientos, existen funcionarios encargados de atender al público, de

entregar copias o documentos mientras quien debe estudiar y tramitar los asuntos se dedica a esta labor.

En la Administración de Justicia, de 9 a 14 horas entra todo el mundo que quiere en las oficinas judiciales, no existen turnos para atender, el funcionario que trabaja más cerca de la puerta es el que tiene que escuchar al ciudadano e indicarle quién es el funcionario que lleva el procedimiento, éste a su vez se siente en la obligación de atenderle aunque esté realizando tareas que sean urgentes o que necesiten de una concentración especial por su dificultad....



15.- Desarrollo de un nuevo Registro Civil en la Administración de Justicia.

Deberá girar en torno a tres ejes innegociables:

1. Un Registro civil público y gratuito, accesible a todos los ciudadanos, aprovechando la descentralización de la actual infraestructura existente, dotándolo de medios suficientes para prestar un servicio de calidad.

