

EXIGENCIAS DE SPJ-USO AL DOCUMENTO DE NEGOCIACIÓN EN EL QUE SE CONFIGURA EL NUEVO COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN ANDALUCÍA

A la vista del contenido del documento de negociación del nuevo complemento de productividad presentado por el SGAP y la SGSJ a la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración de Justicia en Andalucía, y **teniendo en cuenta nuestra nuestro rechazo al mismo**, manifestado en el seno de dicha Mesa de Negociación, **al provenir de un acuerdo impuesto en sus líneas generales y cuantías, desde Función Pública, y que sin lugar a dudas no tiene en cuenta las características propias de la Administración de Justicia, ni la profunda transformación que la LOESPJ ha ocasionado con la implantación de los Tribunales de Instancia**, en los que actualmente seguimos inmersos, si consideramos necesario efectuar las siguientes exigencias:

1- EXIGIMOS: Que la cuantía consolidada, esto es, **la cuantía concreta que actualmente percibimos sea un DERECHO ADQUIRIDO e irrenunciable, que no puede quedar condicionado por ningún compromiso de adhesión al sistema.**

El modelo propuesto, no sólo pretende hurtar de un derecho adquirido a quien no se adhiera a este nuevo sistema, sino que inclusive, respecto de quien se adhiera, contempla expresamente la posibilidad de revocación automática del complemento de productividad en determinados supuestos, tales como la obtención de resultados negativos en la evaluación del desempeño o la superación de determinados umbrales desfavorables.

La previsión de mecanismos automáticos de revocación resulta contraria a los principios básicos del ordenamiento jurídico administrativo, en particular a los principios de seguridad jurídica (artículo 9.3 de la Constitución Española) y de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

En efecto, la pérdida de un complemento retributivo previamente reconocido constituye una decisión administrativa de carácter individual que incide directamente en la esfera jurídica del empleado público, por lo que no puede producirse de forma automática, sin la tramitación de un procedimiento que garantice:

- La audiencia previa de la persona interesada.
- La valoración individualizada de las circunstancias concurrentes.
- La motivación expresa de la decisión adoptada.
- La posibilidad de formular alegaciones y aportar pruebas.

La automatización de este tipo de decisiones elimina cualquier margen de apreciación individual y puede dar lugar a resultados manifiestamente injustos, al no tener en cuenta factores como:

- La concurrencia de circunstancias excepcionales.
- La influencia de factores organizativos o estructurales ajenos al trabajador.
- La posible existencia de errores en los sistemas de evaluación.

Asimismo, debe recordarse que, conforme a la normativa administrativa general, la revisión de actos desfavorables para el interesado exige la tramitación de un procedimiento con todas las garantías, no siendo admisible su sustitución por mecanismos automáticos o predeterminados.

2- EXIGIMOS: El blindaje total ante bajas por IT, maternidad/paternidad y permisos de conciliación, que dichas situaciones no penalicen ni impidan el cobro del complemento de productividad.

El borrador de acuerdo incorpora, dentro del programa de flexibilidad organizativa, referencias expresas al “compromiso de afrontar y reducir el absentismo laboral”, así como a la incentivación

de medidas dirigidas a su disminución como elemento vinculado a la percepción del complemento de productividad.

Dicha previsión resulta jurídicamente improcedente y contraria al ordenamiento jurídico vigente, en la medida en que establece una conexión directa entre la percepción de retribuciones variables y el ejercicio de derechos laborales plenamente reconocidos y protegidos.

Debe señalarse que el concepto de absentismo laboral, en el ámbito del empleo público, engloba situaciones heterogéneas, muchas de las cuales responden al ejercicio legítimo de derechos individuales, tales como:

- Incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales.
- Permisos legalmente establecidos (conciliación, cuidado de familiares, maternidad/paternidad, etc.).
- Situaciones protegidas por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

La vinculación de la productividad a la reducción del absentismo introduce un efecto disuasorio en el ejercicio de dichos derechos, generando una presión indirecta sobre el personal funcionario para evitar situaciones de baja o permisos, lo que podría constituir una vulneración de:

- El derecho a la integridad física y a la protección de la salud (artículo 15 de la Constitución Española).
- El derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 14 CE), especialmente en relación con colectivos que, por razones de salud, edad o conciliación, pueden presentar mayores índices de ausencia justificada.
- La normativa en materia de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995), que obliga a las Administraciones Públicas a garantizar la protección efectiva de la salud de los trabajadores.

Asimismo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo ha venido señalando reiteradamente que cualquier medida que penalice directa o indirectamente las situaciones de incapacidad temporal o el ejercicio de derechos de conciliación puede resultar contraria al principio de no discriminación.

Por otro lado, el propio artículo 20 del Estatuto Básico del Empleado Público exige que los sistemas de evaluación del desempeño se configuren con pleno respeto a los derechos de los empleados públicos, lo que resulta incompatible con la introducción de criterios que, aun de forma indirecta, penalicen situaciones legalmente protegidas.

3- EXIGIMOS: Respeto absoluto a la jornada legal. La productividad debe medir la eficiencia durante la jornada de trabajo, no la disponibilidad fuera de dicha jornada.

Consideramos que el borrador propuesto puede incurrir en una vulneración de la normativa en materia de jornada laboral, y en una falta de voluntariedad real en las medidas de flexibilidad organizativa que indica. El borrador introduce, dentro del denominado programa de flexibilidad organizativa, la posibilidad de que el personal funcionario asuma tareas adicionales, incluso fuera de la jornada laboral, en función de las necesidades del servicio, incluyendo actuaciones vinculadas al uso de tecnologías de la información y atención a operadores jurídicos y ciudadanía.

Dicha previsión plantea serias dudas de legalidad, al no establecer límites claros ni garantías suficientes en relación con la jornada de trabajo, el derecho al descanso y la voluntariedad de las medidas propuestas.

Debe recordarse que la jornada, horarios, permisos y vacaciones del personal al servicio de la Administración de Justicia se encuentran regulados por normativa específica, así como por el Estatuto Básico del Empleado Público, que reconoce el derecho a una jornada de trabajo determinada y al respeto de los tiempos de descanso.

La introducción de mecanismos que permitan la realización de tareas fuera de la jornada ordinaria, sin una regulación clara de su carácter voluntario y de su correspondiente compensación, puede suponer:

- Una ampliación encubierta de la jornada laboral.
- Una vulneración del derecho al descanso y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Una alteración sustancial de las condiciones de trabajo sin el correspondiente procedimiento de negociación colectiva.

Asimismo, la vinculación de estas medidas a la percepción del complemento de productividad puede generar una situación de presión indirecta sobre el personal funcionario, obligándole de facto a aceptar condiciones de mayor disponibilidad para no ver mermadas sus retribuciones.

Debe destacarse que cualquier modificación de las condiciones de trabajo relativas a jornada, horario o disponibilidad requiere negociación colectiva en los términos previstos en el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público, no pudiendo ser impuesta de manera indirecta a través de sistemas retributivos.

4- EXIGIMOS: Que las bajas de situaciones de IT, o derivadas de permisos, sean cubiertas mediante los sistemas ordinarios de provisión: COMISIONES DE SERVICIO, SUSTITUCIONES Y PERSONAL INTERINO, no a costa del resto de la plantilla.

A la vista de los objetivos del programa de flexibilidad organizativa respecto del que se pretende hacer basar o justificar este nuevo complemento de productividad, no se puede pretender la mejora del Servicio Público de Justicia precarizando el mismo.

Esta Consejería al momento actual no ha efectuado un estudio de cargas de trabajo de las distintas unidades judiciales, ni tan siquiera de forma indiciaria en una Valoración de Puestos de Trabajo (puesto que el instrumento que pretendidamente se nos ha tratado de hacer pasar como tal, es una mera relación bibliográfica de que no cumple ninguno de los requisitos que para tales instrumentos exige la jurisprudencia del TS), por lo que infradotación real de las plantillas de los CCGGJ con respecto a la carga real de trabajo que se soporta en tales unidades (sólo hay que observar las distintas memorias del CGPJ, y en especial del TSJA) no puede pretender paliarse a través de este complemento de productividad propuesto, porque el mismo no palía la sobrecarga de trabajo y su afectación directa al Servicio Público de Justicia.

El modelo de productividad propuesto incide directamente en la salud laboral y los riesgos psicosociales del personal funcionario, introduce además un sistema de evaluación continua del desempeño vinculado a objetivos, indicadores y resultados, así como mecanismos de control del tiempo de trabajo, reducción del absentismo y aumento de la flexibilidad organizativa, sobre el que se pretende justificar el mismo.

Este conjunto de medidas, analizado en su globalidad, puede generar un incremento significativo de los riesgos psicosociales en el entorno de trabajo, tales como el estrés laboral, la presión por resultados, la sobrecarga de trabajo y el desgaste profesional.

Debe recordarse que la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, incluyendo expresamente los riesgos de naturaleza psicosocial derivados de la organización del trabajo.

En este sentido, la implantación de sistemas de evaluación del desempeño vinculados a retribuciones variables puede constituir un factor de riesgo, especialmente cuando concurren las siguientes circunstancias, presentes en el modelo analizado:

- Existencia de objetivos exigentes o no suficientemente definidos.
- Dependencia de factores externos no controlables por el trabajador.
- Evaluación continua con impacto directo en las retribuciones.
- Incremento de la carga de trabajo y exigencia de mayor disponibilidad.
- Introducción de mecanismos de control intensivo del tiempo de trabajo.

Estas condiciones pueden generar situaciones de estrés laboral sostenido, afectando negativamente a la salud física y mental del personal funcionario, así como al clima laboral y a la calidad del servicio prestado.

Asimismo, la vinculación de la productividad a la reducción del absentismo puede provocar un efecto conocido como “presentismo”, consistente en la asistencia al trabajo en condiciones de salud no adecuadas, con el consiguiente riesgo tanto para la persona trabajadora como para el funcionamiento del servicio.

Debe destacarse que la normativa en materia de prevención de riesgos laborales obliga a la Administración no solo a reaccionar frente a los riesgos existentes, sino a evaluarlos previamente e integrar la prevención en el diseño de las políticas organizativas.

En consecuencia, la implantación de un modelo de productividad como el propuesto exige necesariamente la realización previa de una evaluación específica de riesgos psicosociales, así como la adopción de medidas preventivas adecuadas.

5- EXIGIMOS: Que la evaluación del cumplimiento de los programas u objetivos sea automática y objetiva. Somos profesionales, no máquinas que necesitan un control digital o inquisitorial por parte de los mandos superiores.

El modelo de productividad previsto en el borrador condiciona la percepción del complemento retributivo al cumplimiento de objetivos e indicadores que, en gran medida, no dependen de la actuación directa del personal funcionario de los cuerpos generales al servicio de la Administración de Justicia.

El propio texto reconoce expresamente que la mejora de la rapidez y eficacia del sistema judicial no depende exclusivamente del personal funcionario, sino que está directamente vinculada a la actuación de otros operadores jurídicos, tales como Jueces, Magistrados y Letrados de la Administración de Justicia, así como al adecuado dimensionamiento de las plantillas y a la disponibilidad de medios materiales y tecnológicos.

No obstante, pese a este reconocimiento explícito, el modelo establece un sistema de evaluación y retribución variable que incorpora indicadores globales de rendimiento (tales como la reducción de la pendencia, la mejora de tiempos de tramitación o los resultados a nivel de unidad, partido judicial o comunidad autónoma), cuya consecución depende de factores estructurales y organizativos ajenos al control individual del personal evaluado.

Esta configuración resulta contraria a los principios de objetividad, responsabilidad individual y proporcionalidad que deben regir la evaluación del desempeño en el ámbito del empleo público, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En particular, la vinculación de la productividad a factores externos genera las siguientes disfunciones:

- Se traslada al personal funcionario la responsabilidad por deficiencias estructurales del sistema, tales como la falta de medios, la insuficiencia de plantillas o la sobrecarga de trabajo.
- Se condiciona la retribución a la actuación de terceros operadores jurídicos, sobre los que el

- personal funcionario no tiene capacidad de dirección ni de control.
- Se introduce una incertidumbre retributiva incompatible con los principios de seguridad jurídica y previsibilidad.
 - Se produce una quiebra del principio de igualdad, al poder existir diferencias retributivas entre empleados con igual desempeño en función del destino o del contexto organizativo.

Asimismo, debe destacarse que la evaluación del desempeño exige la existencia de una relación directa entre la conducta profesional del empleado público y el resultado evaluado, lo que no concurre en aquellos indicadores que dependen de variables externas o sistémicas.

La ausencia de esta relación directa convierte el complemento de productividad en un instrumento aleatorio o contingente, desvirtuando su finalidad como mecanismo de incentivación del rendimiento individual y pudiendo generar situaciones de injusticia material.

Asimismo, el modelo de productividad contenido en el borrador establece un sistema de evaluación del desempeño basado en la concurrencia de tres elementos: la autoevaluación del personal funcionario, la evaluación por el superior jerárquico y la información proporcionada por sistemas informáticos.

No obstante, dicho sistema carece de un desarrollo normativo suficiente que garantice el respeto efectivo a los principios de objetividad, transparencia, imparcialidad y no discriminación exigidos por el artículo 20 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En particular, se detectan las siguientes deficiencias:

- Ausencia de criterios detallados y previamente definidos que permitan conocer con precisión los parámetros de evaluación aplicables a cada puesto de trabajo.
- Falta de regulación del contenido mínimo de los informes de evaluación, sin exigencia de motivación individualizada y razonada.
- Inexistencia de un procedimiento contradictorio real que permita al personal evaluado formular alegaciones con carácter previo a la adopción de decisiones que afecten a sus derechos económicos.
- Indefinición del acceso a los datos utilizados en la evaluación, especialmente aquellos derivados de sistemas automatizados o herramientas informáticas.
- Carácter meramente informativo del Órgano Técnico de Revisión, sin atribución de competencias decisorias ni garantía de independencia suficiente.

Estas carencias pueden dar lugar a situaciones de arbitrariedad administrativa, prohibida expresamente por el artículo 9.3 de la Constitución Española, así como a una eventual indefensión del personal funcionario, en la medida en que las decisiones sobre la percepción del complemento de productividad afectan directamente a sus derechos económicos.

Igualmente, debe tenerse en cuenta que la evaluación del desempeño constituye un acto administrativo con efectos individuales, por lo que debe someterse plenamente a las garantías propias del procedimiento administrativo común, incluyendo el derecho de audiencia, la motivación suficiente y la posibilidad de recurso efectivo.

6- EXIGIMOS: Una **modificación en el modelo de reparto de los fondos previstos** en los ámbitos a evaluar; en el sentido de **primar la valoración del trabajo individual de las retribuciones variables, que la misma suponga un 85% del total.** Que **el resto de resultados a valorar:** resultados de Servicio, resultados de Partido Judicial y resultados de mejora de la Comunidad Autónoma de Andalucía **lo sea en un 15%** (un 5% por cada uno de los restantes ámbitos de evaluación propuestos). **Que tu productividad dependa de lo que TÚ haces, no de los fallos del sistema o de la falta de medios materiales o personales.**

El modelo de productividad propuesto por esa Consejería supone una manifiesta desproporción en

la ponderación de los factores de evaluación y la vulneración de los principios de objetividad, mérito y capacidad.

El modelo de productividad propuesto establece un sistema de distribución del complemento basado en la siguiente ponderación de resultados:

- 30% vinculado al rendimiento individual.
- 30% vinculado a resultados del servicio.
- 20% vinculado a resultados del partido judicial.
- 20% vinculado a resultados globales de la Comunidad Autónoma.

De esta forma, el 70% de la retribución variable queda condicionado a factores de carácter colectivo o estructural, ajenos en gran medida al control directo del personal funcionario evaluado.

Esta configuración resulta contraria a los principios de objetividad, mérito y capacidad que deben regir tanto el acceso como la carrera profesional y la evaluación del desempeño en el empleo público, conforme a lo dispuesto en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española, así como en el artículo 20 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En efecto, la evaluación del desempeño debe permitir valorar la conducta profesional y el rendimiento individual del empleado público en relación con las funciones efectivamente desempeñadas, lo que exige que exista una relación directa y proporcionada entre la actuación individual y las consecuencias retributivas derivadas de la misma.

Sin embargo, el modelo propuesto introduce una dependencia mayoritaria de factores colectivos que pueden verse condicionados por múltiples variables ajenas al desempeño individual, tales como:

- La carga estructural de trabajo del órgano o unidad.
- La dotación de personal existente y la cobertura de vacantes.
- La organización interna del servicio o del Tribunal de Instancia.
- La actuación de otros operadores jurídicos (Jueces, Magistrados, Letrados de la Administración de Justicia, Ministerio Fiscal).
- La disponibilidad de medios materiales y tecnológicos.
- Factores coyunturales o territoriales propios de cada partido judicial.

Esta circunstancia genera una evidente ruptura del principio de proporcionalidad, al desvincular en gran medida la retribución percibida del esfuerzo y rendimiento real del trabajador, pudiendo dar lugar a situaciones de injusticia material en las que empleados con un desempeño adecuado o incluso excelente vean minorada su productividad por factores completamente ajenos a su actuación.

Asimismo, este sistema puede producir efectos desmotivadores y contrarios a la finalidad misma de la evaluación del desempeño, al diluir la responsabilidad individual dentro de resultados colectivos sobre los que el trabajador no tiene capacidad de decisión ni de influencia real.

Por otro lado, la introducción de indicadores a nivel de partido judicial o de Comunidad Autónoma plantea serias dudas desde la perspectiva de la objetividad del sistema, al incorporar elementos de valoración excesivamente amplios, heterogéneos y de difícil imputación individual, lo que incrementa el riesgo de arbitrariedad en la asignación de las cuantías.

7- EXIGIMOS: La extensión del Acuerdo de Mesa General de Negociación de 12 de noviembre de 2025, ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 26 de noviembre de 2025, en cuanto a la implantación de la Carrera Horizontal para el personal funcionario de la Administración de Justicia en Andalucía en los plazos e importes previstos para cada uno de los Grupos/Subgrupos profesionales equivalentes; y asimismo la

extensión del citado Acuerdo en cuanto a la plena recuperación de la Acción Social para el personal funcionario de la Administración de Justicia en Andalucía; todo ellos con los ajustes presupuestarios que se hagan necesarios.

De no efectuarse dicha extensión, la propia Consejería estaría incurriendo en una discriminación evidente hacia una parte concreta de su personal funcionario, los pertenecientes al colectivo de Justicia, al poseer las competencias para dicho establecimiento (las mismas que tiene Comunidades Autónomas como Galicia o Valencia), discriminación proscrita no solo en nuestra normativa Estatal, sino también por nuestra normativa Comunitaria.