



## LA CONSEJERÍA DE JUSTICIA MODIFICA SU OFERTA ANTE LA PRESIÓN EJERCIDA POR SPJ-USO Y UGT AL NEGARSE A FIRMAR EL ACUERDO DE PRODUCTIVIDAD

**Sevilla, 14/04/2026.**- La negativa de **SPJ-USO** a suscribir el acuerdo de productividad —posición a la que también se ha sumado UGT— ha obligado a la Consejería de Justicia a introducir modificaciones relevantes en el texto que ahora se pretende presentar como definitivo.

Durante semanas, todos los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Justicia de Andalucía hemos participado en el proceso de negociación. Sin embargo, en la fase final, la Consejería planteó una disyuntiva: asumir el acuerdo en los términos propuestos para continuar en la negociación o, en caso contrario, quedar fuera de la misma. En ese momento, **SPJ-USO** decidió no firmar. Y no lo hicimos porque el texto que se nos presentaba como definitivo seguía incorporando numerosos aspectos negativos que afectaban directamente a las condiciones de trabajo del personal de Justicia.

## UN ACUERDO QUE YA NO ES EL MISMO

Hoy por hoy, el acuerdo que se presenta no coincide con el que se nos pidió firmar. En la fase final del proceso, y ya sin la participación de todos los sindicatos, se han introducido modificaciones relevantes, entre ellas una especialmente significativa: el adelanto del pago del componente fijo, que inicialmente se planteaba de forma progresiva a lo largo de varios años. Esto evidencia una realidad incuestionable:

- El acuerdo inicial no era tan cerrado como se pretendía.
- Y ha tenido que ser modificado tras la negativa de parte de la representación sindical a avalarlo.

## PORQUE DECIR QUE “NO” TAMBIÉN ES DEFENDER NUESTROS DERECHOS

Desde **SPJ-USO** queremos reivindicar una idea clara: Negarse a firmar también es defender nuestros derechos. No podemos aceptar cualquier cosa. Ante la negativa a suscribir el acuerdo, la Administración ha hecho todo lo posible por integrar en él la firma de **SPJ-USO** y de UGT, y tanto es así que la presión ejercida al no aceptar el acuerdo en los términos iniciales ha contribuido a que se

introduzcan mejoras en el mismo. Sin embargo, no podemos obviar que estas modificaciones se han producido fuera de un proceso de negociación conjunto, lo que plantea serias dudas tanto sobre el contenido final como sobre la forma en la que se ha desarrollado la negociación. No es aceptable que se solicite la firma de un acuerdo y, posteriormente, se modifiquen sus condiciones sin la participación de todas las organizaciones presentes en la mesa. ¿Qué sigue incluyendo el acuerdo más allá de las mejoras?

## MÁS ALLÁ DEL DINERO

Desde **SPJ-USO** insistimos: este acuerdo no es únicamente una mejora retributiva, pues supone la implantación de un modelo que introduce cambios profundos en las condiciones de trabajo, y que siguen presuntamente vigentes en el texto actual, pese a las modificaciones introducidas. Entre ellos:

- Falta de definición de los indicadores de productividad: a día de hoy no se ha concretado cómo se evaluará al personal.
- Vinculación de parte del salario a objetivos y evaluaciones que no dependen exclusivamente del trabajo individual.
- Incremento del control sobre el desempeño y presuntos cambios en el sistema de fichaje.
- Introducción de mecanismos de flexibilidad organizativa que pueden afectar a la especialización y a la organización del trabajo.
- Condicionamiento de las retribuciones —tanto nuevas como ya existentes— a la adhesión al sistema y a resultados colectivos. Introducción de mecanismos de flexibilidad organizativa que pueden afectar a la especialización y a la organización del trabajo.
- Complemento que sienta sus bases en un recorte presupuestario de 10,2 millones de euros en 5 años, Ajustes Sector Justicia "sustituciones".

Todo ello configura un modelo que va mucho más allá de una subida salarial y que afecta directamente a la forma en la que se prestará el servicio público de Justicia.

## TRANSPARENCIA: UNA EXIGENCIA INELUDIBLE

A día de hoy, no se ha facilitado el texto íntegro del acuerdo. Sin embargo, sí se han difundido comunicaciones que recogen únicamente los aspectos positivos del mismo. Desde SPJ-USO consideramos que la plantilla tiene derecho a conocer en su totalidad el contenido de cualquier acuerdo que afecte a sus condiciones laborales. La pregunta es inevitable: **Si el acuerdo es tan positivo, ¿por qué no se ha hecho público íntegramente?**

## SPJ-USO EXIGE:

Desde **SPJ-USO** entendemos que sólo desde la transparencia se puede exigir responsabilidad y eficacia: **Instamos a la Administración y a los sindicatos firmantes a publicar de forma íntegra el acuerdo alcanzado, sin limitarse a difundir resúmenes parciales.**