

# APUNTES SOBRE EL DERECHO DE HUELGA EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

## Notes on the right to strike in the Administration of Justice

Por Alfredo Martínez Guerrero

Letrado de la Administración de Justicia

altiro1964@gmail.com

Artículo recibido: 02/05/23 | Artículo aceptado: 29/06/23

### RESUMEN

Desde que comenzó el año 2023, las huelgas se enseñorean en los Juzgados y Tribunales españoles. Terminan unas y empiezan otras. Es una realidad que podemos analizarla desde muy diversos frentes. En este trabajo nos vamos a centrar en dos aspectos de aquélla que, se entiende, son de mayor interés por su carácter problemático y de mayor actualidad. En primer lugar, quiénes pueden ejercer el derecho de huelga en la Justicia española. A continuación, analizaremos los efectos laborales que producen las huelgas en los sujetos de la Administración de Justicia. Todo ello, claro está, con especial atención a un *tertium genus*: los letrados judiciales.

### ABSTRACT

Since the beginning of the year 2023, strikes have been dominating the Spanish courts and tribunals. Some end and others begin. It is a reality that can be analysed from many different angles. In this paper we are going to focus on two aspects of it which, it is understood, are of greater interest due to their problematic and topical nature. Firstly, who can exercise the right to strike in the Spanish justice system. Next, we will analyse the labour effects of strikes on those involved in the Administration of Justice. All of this, of course, with special attention to a *tertium genus*: judicial lawyers.

### PALABRAS CLAVE

Huelga. Negociación colectiva. Libertad sindical. Administración de Justicia. Letrados de la Administración de Justicia.

### KEYWORDS

Strike. Collective bargaining. Trade union freedom. Administration of Justice. Lawyers of the Administration of Justice.

**Sumario:** 1. Sujetos activos de la huelga en la Administración de Justicia. 1.1 Titularidad individual del derecho de huelga. 1.2 Ejercicio colectivo del derecho de huelga. 1.3 Titulares del poder de convocatoria de la huelga en la Justicia. Referencia a la negociación colectiva de los letrados judiciales y sus asociaciones profesionales. 2. Efectos laborales de la huelga en la Administración de Justicia. 2.1 Para el empleador. 2.2 Para los empleados públicos. 2.2.1. Económicos. 2.2.2 Reputacionales. 2.2.3 Un conflicto moral entre letrados judiciales. 2.2.4. Condiciones laborales. 2.2.5 Naturaleza jurídica y consecuencias de los acuerdos 3. Viaje a ninguna parte. 4. Consideración final. 5. Bibliografía.

### 1. Sujetos activos de la huelga en la Administración de Justicia

Es obligado partir en el asunto de las huelgas, de la STC 11/1981, ponente Don Luis Diez-Picazo y Ponce de León. Sentencia icónica donde las haya, fija las bases jurídicas de numerosos aspectos de aquéllas, ante la inhibición de los diversos legisladores que en nuestra democracia ha habido. Les mientas su regulación y huyen como alma que lleva el diablo. En contrapartida, eso sí, se desquitan con otros muchos asuntos, por pueriles que puedan ser, bien lo sabemos/padecemos.

- En relación con su **concepto**, la sentencia citada configura uno amplio, propio del lenguaje cotidiano y de algunos textos legales: *la huelga es una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y de servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso. En este sentido amplio, la huelga puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas o en general en las condiciones de trabajo, y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos.* Y otro más técnico-jurídico, precisando su contenido esencial: *la huelga consiste en una cesación del trabajo, en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que puede revestir.*

- En relación con su **naturaleza jurídica** establece que el artículo 28.2 de la CE, introduce en nuestro Ordenamiento Jurídico una importante novedad: *la proclamación de la huelga como **derecho subjetivo** y como **derecho de carácter fundamental**. La fórmula que el texto emplea («se reconoce») es la misma que la Constitución utiliza para referirse al derecho de reunión o al derecho de asociación... Esto quiere decir que determinadas medidas de presión de los trabajadores frente a los empresarios son un derecho de aquéllos... Además de ser un derecho subjetivo la huelga se consagra como un derecho constitucional, lo que es coherente con la idea del Estado social y democrático de Derecho establecido por el art. 1.1 de la Constitución... Ningún derecho constitucional, sin embargo, es un derecho ilimitado. Como todos, el de huelga ha de tener los suyos, que derivan, como más arriba se dijo, no sólo de su posible*

conexión con otros derechos constitucionales, sino también con otros bienes constitucionalmente protegidos.

- En relación con su **carácter** nos dice que: “define al derecho de huelga el ser un **derecho atribuido a los trabajadores uti singuli**, aunque tenga que ser ejercitado colectivamente mediante concierto o acuerdo entre ellos. Para aclarar lo que se entiende por **ejercicio colectivo** debe señalarse que son facultades del derecho de huelga la convocatoria o llamada, el establecimiento de las reivindicaciones, la publicidad o proyección exterior, la negociación y, finalmente, la decisión de darla por terminada. Se puede, por ello, decir que, si bien la titularidad del derecho de huelga pertenece a los trabajadores y que a cada uno de ellos corresponde el derecho de sumarse o no a las huelgas declaradas, las facultades en que consiste el ejercicio del derecho de huelga, en cuanto acción colectiva y concertada, corresponden tanto a los trabajadores como a sus representantes y a las organizaciones sindicales”.

### 1.1. Titularidad individual del derecho de huelga

No estuvo exento de problemas el trasladar este derecho a la **Función Pública** en el siglo pasado, con varios intentos fallidos, como fue el del año 1981, a través del Proyecto de Ley Orgánica Reguladora del Ejercicio de los Derechos y Libertades de los Funcionarios de las Administraciones Públicas. Debemos destacar que los funcionarios públicos tienen intereses similares en su relación de empleo –remuneraciones, condiciones de trabajo, carrera profesional, ...– a los trabajadores del sector privado, pero no se puede olvidar que la defensa de esos intereses se transforma, por lo general, en reivindicaciones frente al Estado u otras Administraciones territoriales, y a la postre frente la sociedad en su conjunto, lo que justifica la existencia de condicionamientos y peculiaridades que afectan a la acción sindical y, de forma muy relevante, a la negociación colectiva y al derecho de huelga<sup>1</sup>.

En la actualidad es problema resuelto, con las peculiaridades señaladas. El **artículo 15** del Estatuto Básico del Empleado Público establece que: “Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva: ...c) Al **ejercicio de la huelga**, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”

La **Administración de Justicia**, no obstante, es un sector muy peculiar de la Administración. Sostiene a uno de los poderes del Estado, el judicial. Tiene regulación propia, por más que la normativa general sea de subsidiaria aplicación<sup>2</sup>. Así lo ordena el artículo 122.1 de la CE, al señalar que “La ley orgánica

<sup>1</sup> Rivero Lamas, J., «El proceso de laboralización de la función pública: aspectos críticos y límites», *Revista Aragonesa de Administración Pública*, núm. 6-7, 1995, p. 95.

<sup>2</sup> Por un lado, el artículo 4 c) EBFPP, que señala que *Las disposiciones de este Estatuto sólo se aplicarán directamente cuando así lo disponga su legislación específica al siguiente personal...c) Jueces, Magistrados, Fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.*

*del poder judicial determinará la constitución, funcionamiento y gobierno de los Juzgados y Tribunales, así como el estatuto jurídico de los Jueces y Magistrados de carrera, que formarán un Cuerpo único, y del personal al servicio de la Administración de Justicia.”* Su mandato lo cumple la actual LOPJ de 1985. Esta especialidad se recoge también en los Presupuestos Generales del Estado donde tienen sus propios preceptos las retribuciones de los miembros de las Carreras Judicial y Fiscal, del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia y de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, separados de las retribuciones del resto de funcionarios.

En los Juzgados y Tribunales españoles prestan sus servicios remunerados cuatro tipos de funcionarios públicos: a) los auxilios, tramitadores y gestores; b) los letrados de la Administración de Justicia; c) los fiscales; y d) los jueces y magistrados.

- Para el primer grupo, el **artículo 496 de la LOPJ**, establece que *“Los funcionarios tienen los siguientes derechos colectivos, en los términos establecidos por la Constitución y las leyes...d) De huelga, en los términos contenidos en la legislación general del Estado para funcionarios públicos, garantizándose el mantenimiento de los servicios esenciales de la Administración de Justicia.”*

- Para el segundo grupo, el artículo 444 de la LOPJ, establece que *tendrán iguales derechos individuales, colectivos y deberes, que los establecidos en el Libro VI de esta Ley, rigiendo con carácter supletorio lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y el resto de la normativa estatal sobre función pública.*

- Para el tercero, habrá que estar a lo que se establezca para el cuarto, en la medida en que hay una remisión expresa en los artículos 51 y ss. del Estatuto del Ministerio Fiscal a lo dispuesto para la carrera judicial. Pero no tiene por qué ser así. Ni tan siquiera debiera, como veremos, pues el Ministerio Fiscal no está concernido por la especialidad de ser los que ponen la carne -encarnan- a unos de los poderes del Leviatán, como son los jueces.

- En relación con los Jueces y Magistrados, debemos partir de un hecho cierto. El término juez hace referencia a una realidad bifronte: por un lado, tenemos al **sujeto funcionario**. Es la mitad que sostiene al conjunto en el que se integra la otra mitad, el sujeto jurisdiccional que ejerce la potestad jurisdiccional del Estado. Según Tomás y Valiente: *“los conceptos de independencia del Poder, de la función, y de la persona integrada en aquél y titular de ésta están íntimamente*

---

Por otro, así se establece en diversos preceptos de la LOPJ, como por ejemplo para Jueces y Magistrados en el artículo 373.7 a propósito de permisos, licencias o cualquier otro derecho reconocido en tal ámbito. Los artículos 51 a 53 del Estatuto del Ministerio Fiscal que remiten al remiten de los miembros de la Carrera Judicial. Para Letrados Judiciales en el artículo 444 al señalar que rige con carácter supletorio lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y el resto de la normativa estatal sobre función pública. Para el personal funcionario de carrera de los Cuerpos al Servicio de la Administración de justicia, ver artículo 474.

*vinculados, pero no se corresponden con la misma realidad jurídica, ni son la misma cosa, ni están protegidas por los mismos mecanismos de garantía*<sup>3</sup>.

El estatus del juez tiene, en consecuencia, dos componentes diferentes pero interdependientes. No pueden existir por separado y ambos están revestidos de una garantía esencial: la independencia. Deben ser independientes como *sujetos jurisdiccionales* al actuar la potestad jurisdiccional. Deben ser independientes como *sujetos funcionarios* a los que se les aplica unas condiciones laborales en su relación administrativa con el Estado. Son, sin la menor duda, titulares de derechos tales como vacaciones, permisos, retribuciones y salarios, situaciones administrativas, categorías, promoción profesional, escalafón, destinos, etc.; al ser trabajadores que se integran en una organización administrativa.

Son los jueces los únicos –digo bien, los únicos, no hay más ejemplos, tampoco a los miembros del Ministerio Fiscal les resulta aplicable– funcionarios que, además, ejercen un poder del Estado. Eso hace que ya desde la CE, en su artículo 122.1, se estableciera la necesidad de que fuese una Ley Orgánica la que determinara el estatuto jurídico de los jueces y magistrados; y que en su artículo 117.1 exija que sean independientes, inamovibles, responsables y sometidos únicamente al imperio de la ley.

Pero volvamos al objeto de este trabajo: la huelga. ¿Son titulares los jueces y magistrados de este derecho fundamental, en los términos establecidos por la CE y el Tribunal Constitucional? Esta pregunta está en el aire desde hace más de 25 años. Ante la inhibición del legislador ya señalada, solo podemos acudir a las opiniones, más o menos fundadas de la doctrina. La jurisprudencia no se ha pronunciado hasta el momento, aunque sería un supuesto en el que evitar ser juez y parte se presenta complicado.

Sin querer entrar en un análisis pormenorizado, si exponremos argumentos a favor y en contra de la posibilidad de que un juez puede ser titular del derecho de huelga, para que sea el lector quién tome su propio partido.

**A favor:** 1º. La huelga es un derecho fundamental, por lo que cualquier trabajador y ciudadano tiene derecho a su ejercicio, la restricción debe ser excepcional y apoyada en un precepto legal. En este sentido, son invocables directamente ante los Tribunales de Justicia sin necesidad de otra norma que los desarrolle.

2º. El artículo 28 de nuestra Carta Magna consagra, en su apartado primero, la libertad sindical; y en su apartado segundo el derecho de huelga. Lo hace de manera autónoma, como dos derechos fundamentales con sede propia y distinta, sin que el derecho de huelga como instrumento de defensa haya de estar

---

<sup>3</sup> Tomas y Valiente, F. Independencia judicial y garantía de los derechos fundamentales, en Constitución: Escritos de introducción histórica, Madrid. p. 152.

vinculado de forma exclusiva a los sindicatos. Es decir, los sindicatos pueden convocar una huelga, pero *para convocar una huelga no son imprescindibles los sindicatos*.<sup>4</sup>

**En contra:** 1º No hay, a diferencia de los Letrados de la Administración de Justicia y el personal al servicio de ella, ningún precepto en la LOPJ que haga la más mínima referencia a que los jueces pueden ejercerla. Tampoco, en ninguna otra norma de los empleados públicos, se hace referencia a tal posibilidad, ya sea el Estatuto Básico del Empleado Público u otra de menor rango.

2º. No hay forma de determinar quién podría juzgar sobre los pleitos que pudieran plantearse, que fuese ajeno al conflicto. Es decir, ¿quién ejercería el control de legalidad de las huelgas de jueces? ¿Quién controlaría la legalidad de los servicios mínimos que se establecieran, o los descuentos que se efectuaran? ¿Dónde encontrar jueces que no pudieran ser recusados al estar afectados ellos mismos por las consecuencias de la huelga?

3º El carácter bifronte de los jueces, el ser titulares de un Poder del Estado. Cada uno de ellos, al ejercer la jurisdicción individualmente a través de sus resoluciones en los procedimientos, son Poder Judicial. Esto supone que: A) La huelga manifiesta la existencia de un conflicto, en el que hay una situación de dependencia entre el trabajador que reclama –y que está en situación de *subordinación jerárquica*–, y el empleador que es reclamado –y está en situación de *superioridad jerárquica*–. Esta situación es incompatible con los integrantes de un Poder del Estado que, por definición, no pueden participar en esa situación de subordinación jerárquica. B) Un Poder del Estado no puede dejar de ser ejercido y entrar en suspensión. Según Pérez Royo algo constitucionalmente impensable<sup>5</sup>.

4º El CGPJ, se mostró contrario al ejercicio de la huelga por jueces y magistrados en un Pleno y en una Declaración institucional, febrero del 2009, señalando que *“el CGPJ, como el órgano de gobierno del Poder Judicial, por tanto, no comparte medidas de presión que perjudiquen el derecho de los ciudadanos a obtener la tutela judicial efectiva y cuyo ejercicio no tiene una específica cobertura legal”*.

-Por último, señalar que conforme al artículo 3 c) de la Ley Jurisdicción Social: *“No conocerán los órganos jurisdiccionales del orden social: De la tutela de los derechos de libertad sindical y del derecho de huelga relativa a los funcionarios públicos, personal estatutario de los servicios de salud y al personal a que se refiere la letra a) del apartado 3 del artículo 1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”*.

---

<sup>4</sup> Ojeda Avilés A. «Límites constitucionales al derecho de huelga de jueces, magistrados y fiscales», en Jueces para la Democracia n.º 16-17, 1992. *“De igual modo que existen sindicatos desprovistos del derecho de huelga, pese a las solemnes declaraciones del Tribunal Constitucional sobre la esencialidad que acabamos de ver, puede haber colectivos con derecho de huelga privados de libertad sindical.”*

<sup>5</sup> Pérez Royo: Burdo fraude de ley, El País, 17 ene 2009.

## 2.2. Ejercicio colectivo del derecho de huelga

La huelga es, dijimos, un derecho de titularidad individual, pero de ejercicio colectivo, según se deriva de la STC 11/1981 y del RDL 17/1977. También hemos señalado con anterioridad que, según se desprende del artículo 28 CE, el derecho de huelga y su ejercicio *se desvincula de la libertad sindical*. Es decir, no es imprescindible según el texto constitucional, que la huelga sea convocada por un sindicato.

Estas dos afirmaciones hacen brillar el carácter problemático de este derecho. El que su titular sea un individuo, pero sólo puede ejercitarlo en compañía de otros provoca numerosas cuestiones. Nos interesan en este momento centrarnos en quién puede convocar una huelga en la Administración de Justicia y, convocada, quién puede o debe hacerla.

## 2.3. Titulares del poder de convocatoria de la huelga en la Justicia. Referencia a la negociación colectiva de los letrados judiciales y sus asociaciones profesionales

Conforme al artículo 3 del RDL 17/1977, la declaración de huelga puede ser realizada por los trabajadores, a través de sus representantes o directamente por los trabajadores del centro de trabajo afectado, siempre que la mayoría simple de los mismos lo decida. Esto hay que entenderlo en el sentido, nos dice el Tribunal Constitucional de que: *“si bien la titularidad del derecho de huelga les pertenece a los trabajadores, el derecho puede ser ejercitado por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que se extiende la huelga”*. En consecuencia, en nuestro actual marco normativo, nos dice el Tribunal Constitucional: *“son perfectamente posibles las huelgas organizadas, dirigidas y controladas por los sindicatos de trabajadores y las llamadas huelgas espontáneas, que en la terminología anglosajona se conocen con el nombre de wild strikes, huelgas «salvajes» o huelgas sin control sindical”*.

No resulta fácil trasladar estos principios a la Administración de Justicia. Por un lado, porque los jueces –los fiscales se les han agregado, aunque de forma contingente– no tienen capacidad de sindicación, como dijimos. Eso hace que la convocatoria de una posible huelga de jueces solo pueda ser salvaje o, en su defecto, organizada por unas asociaciones profesionales que harían las veces de sindicatos –si es que eso es posible–. Esta cuestión no es objeto –más que tangencial– del presente trabajo. Por otro, porque dentro de los que trabajan en la Administración de Justicia hay un colectivo, el de los letrados de la Administración de Justicia, cuya peculiaridades funcionales y competenciales determinan que se encuentren sujetos a una legislación laboral que solo les constriñe, *dejándoles huérfanos de representación sindical efectiva*.

**1.3.1. Merece la pena detenerse en esta anomalía del sistema y hacer una breve incursión en el derecho a la negociación colectiva de los letrados de la Administración de Justicia,** pues es un derecho integrado en su libertad sindical que, a la vez, determina la configuración de su derecho de huelga.

Desde la STC 56/1990, de 29 de marzo quedó meridianamente claro que los letrados de la Administración de Justicia constituyen una excepción en el ámbito de la Administración de Justicia –o su sinonimia Poder Judicial, en palabras del Constitucional en la mencionada sentencia–. En esa resolución se afirma lo siguiente: *“Los Secretarios Judiciales que, por el carácter parajudicial de sus funciones, escapan al régimen del personal al servicio de la Administración de Justicia, constituyéndose, en cierto modo, como un tercer género entre dicho personal y los miembros integrantes del Poder Judicial.”* Posición y doctrina consagrada posteriormente en sentencias tales como la 155/2011, 224/12 o 58/2016<sup>6</sup>.

Ser un tercer género, es decir, no resultar encuadrable en las categorías binarias de siempre, patrón o empleado, jefe o trabajador, juez o funcionario... hombre o mujer... ya sabemos que comporta grandes riesgos. El principal es el desclasamiento<sup>7</sup>, apatridismo o efecto sándwich de manera más descriptiva. Supone, en pocas palabras, quedar sin el amparo de los grandes grupos en el reparto, siempre conflictivo, de las mejores porciones del escaso pastel... de lo que sea.

En otros campos, las discriminaciones positivas en favor de esos grupos minoritarios se están imponiendo, todo lo contrario, ocurre a los letrados judiciales, cuyo Ministerio de Justicia los desampara sin titubeos amedrentado por unos –jueces, fiscales y abogados– y otros –funcionarios judiciales–. Los jueces despliegan su presión casi siempre de forma callada. Pero también lo hacen de forma explícita. De ambas formas, no quieren saber nada sobre una posible alianza en materia de condiciones laborales con los letrados judiciales. Así, tres de las cuatro asociaciones judiciales, decían en febrero del 2023 en comunicado conjunto, a propósito de la huelga de letrados de la Administración de Justicia, que: *Sin perjuicio del legítimo planteamiento de las medidas que se consideren precisas en defensa de sus intereses colectivos, rechazamos rotundamente la cláusula de enganche salarial*". Desde posiciones ideológicas antagónicas, Jueces para la Democracia se separaba del comunicado conjunto de las otras asociaciones –en principio más conservadoras–. Pero en esta materia, asumía, incluso con más dureza, la negativa a admitir como compañeros de viaje laboral a los letrados judiciales y decía: *“Lo que no es aceptable es que pretendan ligarse a las*

---

<sup>6</sup> Sobre este asunto véase Revista Acta Judicial nº 7, enero-junio 2021, pp. 72-124 ISSN 2603-7173, El carácter judicial de los letrados de la administración de justicia, Martínez Guerrero, A.

<sup>7</sup> De mucho interés la obra de Bourdieu, Pierre (2006) Campo del poder y reproducción social. Elementos para un análisis de la dinámica de las clases sociales. Córdoba: Ferreyra Editor.



*retribuciones de la carrera judicial y fiscal. La llamada “cláusula de enganche” merece nuestro expreso rechazo. Confunde las responsabilidades y funciones del Poder Judicial con la de un Cuerpo Superior de la Administración del Estado. Una comparación, para ser tal, debe hacerse entre términos homogéneos. Si no se produce así, se cae en la incoherencia o la pura arbitrariedad. La labor y funciones de jueces y magistrados no son equiparables a la de los letrados de la administración de justicia ni en el fondo ni en la forma. No son ni mejores ni peores. Son distintas”<sup>8</sup>.*

Los funcionarios judiciales de los Cuerpos Generales –Gestores, Tramitadores y Auxilios–, no se paran en ambages. Se lanzan a la yugular laboral de los letrados judiciales sin miramientos y con un punto de cinismo. Los sindicatos generalistas de esos tres colectivos primero bloquean y después recurren, cualquier mejora que se negocie o arranque al Ministerio de Justicia por el colectivo de letrados judiciales. Un par de ejemplos, distantes en el tiempo –no cambian–, bastarán de muestra. En el año 2019, la STS 1515/2019 expulsó del Ordenamiento Jurídico el RD 101/2019 por el que se regulaba el aumento de la cuantía a percibir en el régimen de sustituciones voluntarias de los letrados judiciales. Fue consecuencia del recurso interpuesto por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras.

El 28 de marzo de 2023 se firmó un acuerdo entre la Secretaria de Estado de Función Pública y el Comité de Huelga de los letrados de la Administración de Justicia, por el que se establecía –para éstos– un incremento de la cuantía mensual salarial de 430 euros. A cambio, eso sí, de unos compromisos que luego veremos. La gran mayoría de sindicatos generalistas de funcionarios judiciales –CSIF, STAJ, CCOO, UGT y CIG– tardaron menos de una semana, en realidad dos días, en movilizarse. Exigían que las Leyes de Eficiencia se negociaran con ellos...y una subida salarial acorde con la de los letrados judiciales, tachando al equipo ministerio de clasista y discriminatorio. Convocaron huelga a partir del 17 de abril. El primer motivo para el conflicto decayó por sí solo con la convocatoria de elecciones generales. Pero solo desconvocaron la huelga, cuando les aseguraron –a la UGT, CCOO y CESIF– que el Gobierno de la nación, no cumpliría lo pactado y no llevaría al Consejo de Ministros, los Reales Decretos que materializaran la subida salarial prometida a los letrados judiciales. La *prueba de vida* de tal cosa, es decir la paralización de la subida salarial de los letrados judiciales, se la dio el Ministerio de Justicia a los sindicatos el 15 de junio del 2023, cuando desconvocó por la tarde, la mesa sectorial prevista para el día siguiente en la que informaría a los sindicatos del pacto con los letrados de la

---

<sup>8</sup> Resulta pintoresco el argumento de esta asociación. Está por ver, si quieren ser coherentes, que hagan un comunicado parecido respecto de los miembros del Ministerio Fiscal que, es evidente, no son Poder Judicial en los términos que señalan, *pues su labor y funciones no resultan equiparables, ni en el fondo ni en la forma, son distintas, ni mejores ni peores, para utilizar su terminología.*

Administración de Justicia. Lo hizo sin explicación alguna y los Reales Decretos se esfumaron de la agenda del Consejo de Ministros.

Ellos –los sindicatos generalistas de funcionarios judiciales–, no habían conseguido **ninguna** de las reivindicaciones que alegaron como causa de sus movilizaciones. Pero su huelga se desconvocó el 5 de julio, de prisa y corriendo, dos días antes del comienzo de la campaña electoral. Aquéllos –Ministerio de Justicia– y éstos –sindicatos generalistas–, pagaron *el precio vil* –el incumplimiento del pacto con los letrados judiciales a cambio de la desconvocatoria de la huelga antes del comienzo de la campaña electoral– con el descaro de los que se saben impunes. Se pueden consultar en estos enlaces el cronograma de lo relatado<sup>9</sup>.

Y esto es así, porque *la legislación sindical y de negociación colectiva en la función pública, aboca al colectivo de letrados judiciales a la más absoluta orfandad e irrelevancia*. En esencia, los preceptos que sostienen la discriminación que analizamos son los siguientes.

- El artículo 31 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público –en adelante TREBEP–, según el cual, se entiende por negociación colectiva, *el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública*.

- El artículo 33 del TREBEP, según el cual: “La *negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos...*, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las **organizaciones sindicales** en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. A este efecto, se constituirán **Mesas de Negociación** en las que estarán **legitimados** para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, 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**”.

- La Disposición Adicional duodécima del TREBEP establece que: 1”. *Para la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario o estatutario de sus respectivos ámbitos, se constituirán las siguientes Mesas de Negociación:*

...

<sup>9</sup> <https://www.servimedia.es/noticias/sindicatos-convocan-huelga-indefinida-funcionarios-justicia-partir-17-abril/3655692>

<https://confilegal.com/20230616-justicia-desconvoca-la-reunion-con-los-sindicatos-prevista-para-hoy-sobre-la-subida-salarial-de-los-laj-y-estos-advierten-de-nuevos-conflictos/>

<https://cadenaser.com/andalucia/2023/07/05/los-sindicatos-mayoritarios-desconvocan-la-huelga-indefinida-de-funcionarios-de-justicia-ser-malaga/>

*b) Del personal de la Administración de Justicia, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Justicia”.*

Por su parte el artículo primero de la LOLS establece que: “1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

*2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas”.*

El artículo sexto de la LOLS establece que: 1. *La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.*

*2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:*

*a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.*

*b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).*

*3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:*

*a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.*

*b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.*

*c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.*

- Por último, el artículo séptimo de la LOLS se expresa en parecidos términos, pero para regular los *sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma.*

La negociación colectiva como derecho fundamental de los funcionarios públicos es un asunto controvertido desde antiguo. La STC 57/1982 de 27 de julio nos dijo en su fundamento jurídico 9 que: “del derecho de sindicación de los funcionarios públicos *no deriva como consecuencia necesaria la negociación colectiva, y menos todavía con efectos vinculantes, porque no existe un racional nexo causal que conduzca con exclusividad a aquellas consecuencias, al no ser obligado en*

*lógica y en derecho que de la agrupación de los funcionarios en defensa de sus intereses derive como única solución el celebrar un convenio obligatorio, haciendo perder la supremacía a la Administración con graves consecuencias”.*

La doctrina se divide en este asunto y nos encontramos a autores<sup>10</sup> que niegan la radical mixtura entre el derecho a la negociación colectiva y el derecho sindicación, no reconocido aquél a los funcionarios públicos ni en el artículo 37.1 ni el en 28.1 de la CE. Otros autores como Joaquín Aparicio Tovar<sup>11</sup> entienden que el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicas está ínsito en la libertad sindical recogida en el artículo 28.1 de la CE, siendo parte de su contenido esencial. Nos inclinamos por una postura más práctica que supera, vía legalidad ordinaria, la dicotomía señalada. Es la recogida en la STC 80/2000 fundamento jurídico 6, según el cual: *“Aunque en el ámbito funcional tengamos dicho (STC 57/1982, de 27 de julio, FJ 9) que, por las peculiaridades del derecho de sindicación de los funcionarios públicos (art. 28.1 CE), no deriva del mismo, como consecuencia necesaria, la negociación colectiva, en la medida en que una ley (en este caso de la Ley 9/1987, modificada por la Ley 7/1990) establece el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva en ese ámbito, tal derecho se integra como contenido adicional del de libertad sindical, por el mismo mecanismo general de integración de aquel derecho en el contenido de éste, bien que con la configuración que le dé la ley reguladora del derecho de negociación colectiva [art. 6.3 b) y c) LOLS], siendo en ese plano de la legalidad donde pueden establecerse las diferencias entre la negociación colectiva en el ámbito laboral y funcional y el derecho a ella de los sindicatos, no así en el de la genérica integración del referido derecho en el contenido del de libertad sindical”.*

La mayor representatividad de los sindicatos y su participación en la negociación colectiva queda, pues, claramente conceptuada **como un derecho de configuración legal, no constitucional**. Es importante destacar este asunto porque supone que pueda ser regulado de forma distinta. Es decir, son **derechos de configuración legal abierta**, que permiten, constatada su ineficacia para ciertos colectivos –en concreto el de letrados de la Administración de Justicia–, **ser modificados y reconfigurados de manera más acorde con los derechos laborales de éstos**. En palabras del TC, sentencia 57/1982 -ya citada-: *“el legislador puede optar en amplio espectro por diferentes medidas de muy distinto contenido que resuelven adecuadamente la participación de los órganos representativos de los funcionarios en la fijación de las condiciones de empleo, como lo demuestra el derecho comparado, en que existen diversos sistemas determinados por: las negociaciones*

---

<sup>10</sup> Blasco Esteve, A., «La negociación colectiva de los funcionarios públicos», Revista Española de Derecho Administrativo, núm. 52, 1986, pp. 514-516; Arenilla Sáez, M., La negociación colectiva de los funcionarios públicos, Madrid, La Ley, 1993, p. 87.

<sup>11</sup> «La contratación colectiva de los funcionarios públicos», en AA. VV., Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1983.

*informales no previstas en la Ley, que representan meros consejos sin fuerza de obligar; la presentación de sugerencias o recomendaciones; las consultas oficiales a organismos paritarios creados por la Ley, que sólo asesoran o dictaminan sin vinculación alguna; o la participación en acuerdos negociados regulados por la Ley, y que por regla generalizada, necesitan de una norma estatal o de una Autoridad superior que apruebe el convenio, que en todo caso sufre la exclusión en mayor o menor medida en materias importantes, sustrayéndolas del ámbito de la negociación”.*

En cualquiera de las dos formas que conceptuemos el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos –constitucional o legal–, para los letrados de la Administración de Justicia el resultado actual es el mismo. En la Mesa Sectorial de la Administración de Justicia se sientan, exclusivamente 6 sindicatos generalistas – CSIF, STAJ, CCOO, UGT, CIG y ELA–que, como dijimos *ut supra*, en nada los representan y, mucho menos, defienden sus intereses. Sin embargo, **el que sea de configuración legal permite que se le dé una nueva redacción.** Regulación nueva que deberá ser respetuosa con los derechos de ese tercer género que dirige la Oficina Judicial y que tiene funciones *parajurisdiccionales*. Dos son las vías para hacerlo. Una primera cambiar la LOLS con relación a la configuración de las asociaciones sindicales con derecho a sentarse en las Mesas de negociación, de forma que sea posible el que tengan silla en las mismas los colectivos singularizados y específicos –como los letrados de la Administración de Justicia–, que son fagocitados en los sindicatos generalistas. No resulta admisible ni razonable que, al director de la oficina judicial, lo pretenda defender y representar la misma organización que a los funcionarios que dirige. Sobre todo, si tales organizaciones se rigen por criterios de mayorías cuantitativas, donde **los votos de 3.800 letrados judiciales titulares se diluyen hasta desaparecer entre los votos de más de 40.000 funcionarios.**

La segunda vía, si esta primera se considera que presenta dificultades insalvables dada las resistencias que pueden plantear los sindicatos generalistas afectados –es público y notorio que las movilizaciones sindicales paralizan a las Administraciones Públicas en muchas de las imperiosas reformas pendientes, so pretexto de defensa de derechos laborales de los funcionarios que solo esconden privilegios de unas castas de empleados públicos ajenos a la realidad social que les circunda–, se residencia en el Reglamento Orgánico de los Letrados de la Administración de Justicia. La imprescindible reforma y adecuación de este Real Decreto, debe empezar por incluir a los letrados de la Administración de Justicia en el artículo 13 del TREBEP. Es decir, reconocerles como personal directivo, lo que permitirá la aplicación a los mismos del párrafo 4º del mencionado artículo según el cual: *“La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley”.* Idea en la que insiste el art. 37.2.c) del EBEP, al disponer que *“la determinación de condiciones de trabajo del personal directivo”* queda excluida de la obligatoriedad

de la negociación colectiva. Tal decisión se justifica por el hecho de que en el caso del personal directivo la relación orgánica predomina sobre la relación de servicio. El personal directivo se identifica orgánicamente con la Administración Pública porque, o bien expresa su voluntad al exterior, o bien porque contribuye a su formación. Por ello, **la Ley, que excluye del ámbito material de la negociación colectiva las potestades de organización de las Administraciones Públicas y los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica, expulsa también de la esfera de la autonomía negociadora la determinación de las condiciones de trabajo del personal directivo**<sup>12</sup>.

**1.3.2.** Toca cerrar el meandro sobre la negociación colectiva de los letrados judiciales y volver **al derecho de huelga de éstos y sus asociaciones profesionales**. Es todo una paradoja. El derecho a convocar la huelga como parte de la libertad sindical no obstaculiza que puedan hacerlo las asociaciones. Y éstas, sin embargo, *no tienen capacidad para negociar lo que sería el objeto que justificaría la huelga, la negociación colectiva de sus condiciones laborales*. Este derecho, a un grupo tan singularizado de funcionarios públicos, se le ve cercenado de facto –como dijimos–, al diluirse su voz –hasta disolverse y desaparecer– en los porcentajes exorbitantes que se dijeron en el ordinal anterior.

El *doble salto mortal*, en esta paradoja sin sentido, se produce en el mismo instante en que, al tener legitimidad para poder convocar las huelgas, las asociaciones de letrados judiciales, vía Comité de Huelga, pueden pactar condiciones laborales que afectarán a la negociación colectiva de todos los integrantes de la Administración de Justicia en la que, directamente, no pueden intervenir. Parece un sainete, pero ese es el escenario en el que nos encontramos, en la actualidad.

Ya se dijo al principio del ordinal 1.3 que la declaración de una huelga puede hacerla directamente los trabajadores: huelgas espontáneas; o pueden ser convocadas por los representantes de aquéllos: huelgas organizadas. En el colectivo de letrados judiciales las distintas huelgas convocadas en los últimos años lo han sido por las asociaciones profesionales de los mismos. Empecemos por señalar que no es un colectivo que se prodigue en huelgas. En lo que va de milenio, más allá de paros en días sueltos por protestas puntuales como la del 2008 por el caso MariLuz, solo se han convocado huelgas organizadas en este último decenio. La primera convocada de forma unilateral, el 26 de noviembre de 2021, por la Unión Progresista de Secretarios Judiciales –UPSJ en adelante–, sumándose posteriormente la Asociación Independiente de Letrados de la Administración de Justicia–AINLAJ en adelante–, se concretó en dos jornadas de

---

<sup>12</sup> Remedios Roqueta Buj; Derecho del Empleo Público. Valencia: Tirant lo Blanch 3ª Edición 2022. p. 206.

huelga en diciembre. El Colegio Nacional de Letrados de la Administración de Justicia – CNLAJ en adelante– no solo no se sumó a la misma, sino que el 25 de enero de ese año expresó en su página web que **no la apoyaba** de manera explícita.

La segunda, en noviembre y diciembre del año 2022, donde se realizan 4 jornadas de huelga convocada formalmente por la filial sindical del CNLAJ, Assejus –Asociación Sindical de Secretarios Judiciales– y por Unión Progresista de Secretarios Judiciales (UPSJ) que es una asociación sindical. La tercera huelga fue, por primera vez en la historia de la Administración de Justicia, indefinida. Se convocó el 24 de enero y concluyó el 28 de marzo, después de 63 días y un acuerdo al que luego nos referimos. Han sido huelgas, en consecuencia, siempre organizadas por una asociación sindical y por la filial sindical de la otra asociación profesional.

La peculiaridad de esta “organización” de la huelga indefinida por las asociaciones sindicales de letrados judiciales, que ha removido los cimientos de la Justicia en esta legislatura, justifica que nos detengamos en ella. Debemos recordar, con García Morillo que *“ en cierta forma, el derecho de asociación es, en efecto, una prolongación de las libertades de pensamiento, expresión y reunión —los hombres que son libres para pensar y para expresar sus pensamientos se reúnen para realizar colectivamente esa expresión y se asocian para defender conjuntamente las ideas que comparte— y una antesala de los derechos de participación, en la medida en que, en las democracias actuales, la participación política se canaliza preferentemente a través de formas específicas de asociaciones, entre las que partidos políticos y sindicatos ocupan un lugar señalado”*<sup>13</sup>. Es indudable el peso ideológico de las asociaciones de letrados judiciales, aunque su significación política sea algo menor a la sindical. Tales asociaciones son las que, tradicionalmente, han liderado y canalizado las reivindicaciones del colectivo. En esencia CNLAJ, con genes conservadores y la UPSJ, con genes progresistas. De carácter residual la Asociación Independiente de Letrados de la Administración de Justicia, AINLAJ su adscripción ideológica pudiera ser centrista.

Las dos asociaciones principales se unieron a finales del año 2022 y, como una sola, decidieron convocar oficialmente la huelga indefinida del presente año 2023. Es una unidad tan inesperada y novedosa que no tiene precedente en huelgas anteriores. Otra novedad importante es que las dos direcciones de tales asociaciones fueron fagocitadas por las bases del colectivo que encontraron su catalizador en las redes sociales. De manera que desaparecieron de escena en beneficio de dos nuevos actores, el Comité de Huelga y varias aplicaciones de

---

<sup>13</sup> GARCÍA MORILLO, J. «Los derechos de reunión y asociación», en la obra colectiva Derecho Constitucional. El ordenamiento constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos, Valencia: Tirant lo Blanch. 2000. p. 285.

internet, que son los que **organizaron la movilización** y sus reivindicaciones, a la postre fallidas, eso sí. Podríamos decir que se trata un nuevo tipo de huelga mixta, no estrictamente salvaje o *wild strikes*, pero tampoco organizada *-strictu sensu-* por sindicatos profesionales.

Nuevo tipo de huelga gestada en un proceso de varios meses, en chat profesionales de WhatsApp, en hilos de Twitter, de Instagram...pero, sobre todo, en páginas de Facebook. Son en estos nuevos canales de comunicación, donde los miembros más activos del colectivo de letrados judiciales –si se mira detrás de los nick y se cuentan, no son más de 150–, van calentando el ambiente, expresan su malestar profesional, formulan reivindicaciones antiguas y nuevas, van constituyendo una red de quejas y reivindicaciones, a la par que reclaman de las asociaciones que las asuman y “*las peleen*” ante el Ministerio de Justicia.

Empujadas por ese clamor digital del colectivo de letrados judiciales –recordemos, 150 escasamente son activos–, las asociaciones, por primera vez en su historia, renuncian a sus diferencias y se unen en un Comité de Huelga que asume la dirección de los más de 4.000 profesionales que lo integran. Es este órgano, no elegido por el colectivo, sino por las asociaciones convocantes, el que asumió el mando de la huelga, comunicándose con la sociedad para explicarla –en partes casi diarios– y diseñando los pasos que debían darse para llegar a un acuerdo con el Ministerio de Justicia.

En los 63 días que duró la huelga, más del 60% de letrados de la Administración de Justicia, se fueron, y nos fuimos, autoorganizando en asambleas, por partidos judiciales, para determinar –improvisar– la estrategia que permitiera resistir una huelga indefinida. Además, se peleó o autogestionó, cada uno también como pudo o por su cuenta, el salir en los medios de comunicación y transmitir a la sociedad las reivindicaciones del colectivo. En este asunto algunos idearon performances muy logrados con los que consiguieron imágenes que se expandieron por redes, periódicos y televisiones como incendios de verano<sup>14</sup>.

Asistimos, en vivo y en directo, a una representación en la que las asociaciones profesionales van menguando en su papel de aglutinar y representar a sus asociados –desaparecidas e inoperantes, fagocitadas por el Comité de Huelga–. A la par, sus asociados y otros letrados judiciales no asociados se autoorganizan a través de las redes sociales para dar forma a las reivindicaciones profesionales del colectivo, formular las estrategias a seguir en el conflicto con el Ministerio y ordenar los pasos a dar en pro de tales estrategias.

Vivimos en sociedades hiperconectadas, líquidas, cambiantes y multiformes. El micromundo laboral de los letrados de la Administración de

---

<sup>14</sup> <https://www.europapress.es/galicia/noticia-secretarios-judiciales-concentran-viernes-santiago-cifran-3000-actos-suspendidos-huelga-20230201185330.html>



Justicia no es ajeno a esta nueva realidad. Al contrario, está siendo pionero en sufrir los cambios que el mundo digital trae a las Oficinas Judiciales que dirige y a las relaciones laborales que en ella se producen. En el nuevo marco digital, procesal y laboral debemos asumir que las asociaciones de letrados de la Administración de Justicia, en su configuración actual, diferenciadas por tendencias políticas -más supuestas que reales-, carecen de sentido. Su destino parece evolucionar a una pérdida creciente -muerte lenta- de poder/influencia en dos sentidos. Por un lado, respecto del colectivo que les justifica y nutre. En la actualidad, más allá de los congresos anuales -cada vez más similares a los viajes de fin de carrera- y otras actividades menores como estudio e informes -que responden a actividades personales más que orgánicas-, el colectivo de letrados judiciales se autogestiona y organiza a través de las redes sociales. Su papel residual -y poco eficiente- justifica que dejen paso a otras formas de organización menos costosas y dóciles ante el Ministerio de Justicia que, con facilidad, las manipula y coopta con cargos y destinos de diversa índole. Por otro, respecto del empleador del colectivo, en la actualidad el Ministerio de Justicia. En la medida en que tales organizaciones no conectan con el sentir y las necesidades del colectivo de letrados judiciales, no los representan. Son las bases las que determinan el comportamiento de todo el colectivo **de forma asamblearia y digital**. Y es de ellas de donde deberá surgir los órganos -ad hoc- que, para cada caso, canalicen y negocien las aspiraciones y reivindicaciones del colectivo frente al Ministerio de Justicia. Deberán, incluso, asumir el papel de actualizar el ideario profesional del colectivo de letrados judiciales, remozándolo de manera continua, además de darle la difusión necesaria entre el colectivo y el resto de los operadores jurídicos.

La superestructura de unas asociaciones profesionales anquilosadas y absortas en sus asuntos internos, está siendo dejada a un lado y sobrepasada por esos nuevos “órganos” que surgen -como el Comité de Huelga extinto- para un problema concreto, terminado el cual, desaparecen. Su carácter instrumental no justifica una permanencia temporal más allá del conflicto para el que se crea.

Podrá alegarse, en contra de todo este nuevo proceso de organización profesional, que hay un peligro cierto de que las nuevas estructuras sean manipuladas o dirigidas por el Ministerio de Justicia, u otros poderes menos visibles, dada su endeblez orgánica y facilidad de infiltración de elementos espurios en el ámbito digital. Resulta evidente, frente a tal argumento que las asociaciones profesionales actuales no son ejemplo de nada en esta materia<sup>15</sup>. Los peligros se conjuran siendo conscientes de su existencia. Frente al descrito, la mejor fórmula de evitarlo/minimizarlo es la transparencia en las fuentes de

---

<sup>15</sup> La extinta SISEJ, incluso se disolvió cuando sus cuadros se acomodaron en los despachos ministeriales. <https://www.sisej.com/disolucion-gradecimiento-y-legado-de-sisej/>

financiación y en los cargos y nombres de los que -transitoriamente-, estén al frente de las mismas.

Serán estas nuevas fórmulas de asociación latentes, autoorganizadas en redes sociales, muy ágiles y sin aparato burocrático que aspire a prebendas ministeriales, las encargadas de aglutinar y defender los intereses profesionales del colectivo de letrados de la Administración de Justicia<sup>16</sup>. Más allá de opciones políticas de derecha o izquierda, segregarán los órganos que se precisen en los conflictos profesionales que se generen en el futuro, dando lugar a *una nueva clase de huelgas que no serán salvajes, pero tampoco organizadas* por unas asociaciones profesionales clásicas y en vías de extinción. Además, serán las encargadas de participar y representar al colectivo de letrados de la Administración de Justicia en la negociación colectiva de sus condiciones laborales, cuando la legislación estatutaria sea modificada en el sentido señalado en el apartado 1.3.1 y, por tanto, tal cosa sea factible.

## 2. Efectos laborales de la huelga en la Administración de Justicia

Los efectos que las huelgas de este año han producido en la Administración de Justicia son de diversas clases. Para la sociedad en general, es decir, para el conjunto de ciudadanos que la forman, las consecuencias han sido nefastas. Baste decir que los retrasos en las causas, los aplazamientos en los juicios, la lentitud de los asuntos judiciales, en resumen, se ha multiplicado en un porcentaje importante que solo podrá determinarse con la estadística del próximo año. Algunas voces autorizadas las concretan en ocho o nueve meses sobre asuntos que ya tenían retrasos semejantes<sup>17</sup>. Y en el otro platillo de la balanza no hay nada que haga de contrapeso, *porque los conflictos que generaron las huelgas que dislocaron la Justicia no están solucionados, todo lo contrario*. Los ciudadanos españoles en su conjunto pierden en ambos lados de la balanza judicial. Los ciudadanos españoles deben saber algo de suma importancia:

*“La justicia hace que el derecho no quede en papel mojado. Las normas que no se aplican, por buenas que sean, no surten efectos sociales. Su función central es resolver conflictos, aunque a veces los ritualiza de forma huera, costosa e inútil—. Cuando la justicia es lenta, costosa o ineficaz las personas sufren injustas violaciones en sus derechos y libertades; y como consecuencia tendremos, por ejemplo, más accidentes, más violaciones de los derechos humanos, más contaminación, menos contratación, menos inversiones o menos empleo. Un mal funcionamiento del sistema judicial suele traducirse en que los*

---

<sup>16</sup> Las **organizaciones de aprendizaje** pueden ser un buen modelo en el que inspirarse. Como en ellas, la información y las voluntades de colectivo de letrados judiciales, deberán compartirse y conformarse de manera continua y global.

<sup>17</sup> <https://www.europapress.es/andalucia/noticia-rio-cree-preocupante-situacion-justicia-sucesivas-huelgas-recuerda-somos-servicio-publico-20230607113422.html>

empresarios no cobren los créditos que tienen contra sus deudores (ineficacia de la ejecución), en la tardanza y lo costoso en conseguirlo, lo imprevisible del resultado o la impunidad. *Muchas empresas y agentes económicos se quejan y rehúyen la vía judicial porque la consideran lenta, costosa, ineficaz, poco fiable, plagada de incertidumbres y sobre la cual no es previsible casi nada*<sup>18</sup>.

Veamos los efectos para las dos partes del conflicto.

**2.1. Para el empleador, el Ministerio de Justicia**, las huelgas solo les supone un costo de imagen...es decir de votos electorales que les permitan seguir en el Gobierno o no. El que la Administración de Justicia funcione como se espera, dando un servicio público de calidad, en el que los conflictos se resuelvan en tiempo y forma, es un asunto que no les afecta de manera directa. El producto que ofrecen sea malo, regular o bueno, se coloca en el mercado social y *los cargos ministeriales no lo consumen*. El que se venda o no se venda, el que los ciudadanos estén contentos o descontentos con lo ofrecido, solo puede expresarse/reflejarse en moneda de valoración de la opinión pública y, a la postre, en la papeleta elegida en las elecciones.

Y en el *mercado social actual, hay que reconocerlo y decirlo con claridad, los bienes judiciales cotizan a la baja*. A nadie le importa –de verdad– la realidad del Poder Judicial y de la Administración de Justicia que lo sustenta. Apenas ha tenido reflejo en las campañas electorales, si acaso para mencionar la imposible renovación del CGPJ, y, consecuentemente, su impacto electoral ha sido nulo. La Justicia en España es un asunto menor, de quinta página periodística que sólo interesa cuando algún caso concreto y mediático llama la atención momentánea. Flamea unos instantes en los *mass media* y se apaga hasta el siguiente.

La Justicia no se mencionó en la campaña electoral, no se debatió sobre como reformarla y mejorarla, no se confrontaron modelos o sistemas, no se hicieron promesas ni se mostraron soluciones. Intenten rastrear en las redes algún debate escrito o verbal sobre el asunto, el desánimo más completo se apropiará del curioso. Se puede afirmar, por tanto, que su influencia en las elecciones fue nula o casi nula. De tal suerte que *las huelgas no han tenido el más mínimo efecto –coste cero– en el Ministerio de Justicia*, al menos que resulte apreciable y cuantificable.

## 2.2. Para los empleados públicos

Vamos a clasificar, tales efectos, en tres grupos.

---

<sup>18</sup> Santos Pastor, Análisis económico de la justicia y reforma judicial. Valencia: Tirant lo Blanch. 2016, pp. 22 y 23. Interesantísima obra que, a buen seguro, constituye un antecedente de primer nivel a libros más recientes y de gran impacto mediático como el de Juan S. Mora Sanguinetti: La factura de la injusticia. Sistema judicial, economía y prosperidad en España.

### 2.2.1 Económicos

El ejercicio de la huelga se concreta en un comportamiento individual relativo a una voluntaria y temporal interrupción de la prestación de trabajo, que el ordenamiento excluye su calificación como incumplimiento jurídico, y admite, por el contrario, la mera suspensión de las obligaciones de trabajo concernientes a los trabajadores individuales huelguistas. Es siempre una manifestación abstencionista que corresponde a la esfera exclusiva de libertad del trabajador individual<sup>19</sup>. Trae como consecuencia directa, *la suspensión y pérdida del salario de los días en que se ejerce la huelga*.

En concreto nos dice el artículo 30.2 del EBEP que: *“Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales”*. La STC 99/1987 en su FJ 5º estableció que el funcionario en huelga se encuentra en una situación de *“suspensión en la relación de empleo”* lo que habilita a reconocer -a la Administración- *expresamente la legitimidad del descuento de haberes por la cesación colectiva en el trabajo*. Esto supone que se pueda detraer los haberes salariales del funcionario sin necesidad de incoar expediente alguno, mucho menos disciplinario, al no tener tal carácter el descuento.

Debemos, además, recordar que los funcionarios en huelga siguen en situación de servicio activo, por lo que el resto de los derechos estatutarios tales como la reserva de plaza, computo del tiempo de la huelga a efectos de ascenso y trienios, las vacaciones o las cotizaciones a la Seguridad Social o Clases Pasivas no se verá afectado en nada.

Los Letrados de la Administración de Justicia hemos apoquinado los costos económicos derivados de la huelga desde el mes siguiente a que se iniciara. Como corresponde. Aunque con notables fallos derivados de la forma de recolectar los datos sobre los participantes<sup>20</sup>. Dependiendo de destinos y antigüedad el coste de la huelga para cada letrado judicial no ha bajado de los 155 euros diarios, al computarse en ellos las retribuciones indirectas integradas por los trienios y los complementos específicos. Sin embargo, para realizar este cálculo no se tiene en cuenta la retribución correspondiente a los días de vacaciones ni a los festivos, salvo que estos últimos se integren dentro del periodo

---

<sup>19</sup> Monereo Pérez, J.L. El derecho fundamental de huelga de los “empleados públicos”: un modelo de regulación insuficiente y la necesidad de su revisión. *Lex Social*, 2021, *Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 28-97. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5927>.

<sup>20</sup> Los mismo se transmiten por los Secretarios Coordinadores al Ministerio de Justicia, sobre la base de las comunicaciones que se hacen en una aplicación informática que cierra el “fichaje” a las 11 horas, sin dar la posibilidad de corregir errores y suplir olvidos. Además de los colapsos que, algunos días, sufrió el sistema y que impidió su uso.

de huelga. Tampoco se incluyen las pagas extraordinarias, ya que no se puede anticipar descuentos futuros por un pago salarial que no se ha adelantado<sup>21</sup>.

Si multiplicamos 43 días efectivos de huelga, por 1771 letrados judiciales que realizaron la misma como media, a un coste de 155 euros **por día** tendremos la cantidad de 11.807.047 euros. Esta es la suma, aproximada, de millones de euros que el Ministerio de Justicia ha dejado de pagar en estos meses de huelga<sup>22</sup>.

Esta cantidad ¡es la mitad! de lo que tendría que abonar –¡diferida en dos años!– el Ministerio de Justicia a los letrados de la Administración de Justicia si cumpliera el pacto alcanzado. Con lo que podemos afirmar, sin miedo a equivocarnos que, para el Ministerio de Justicia, la huelga, *desde el punto de vista económico fue muy rentable*<sup>23</sup>.

Una última cuestión. El coste económico de lo conseguido por los jueces y fiscales, tras la huelga de los letrados judiciales fue, por completo, distinto. Bastante más rentable para los jueces y gravoso para el Ministerio de Justicia. *0 euros descontados a los jueces por su no huelga, y 450 euros prometidos por el Ministerio de Justicia* –para ellos todavía no se han incumplido los plazos pactados–. Unos 46,7 millones de euros en cómputo global. Está claro que las reglas del juego no son para todos las mismas. El que más gana con ese florido pensil de normas y más normas para clasificar y distinguir las múltiples especialidades que enfrenta a los colectivos judiciales, –versión moderna del *divide et impera* de Julio Cesar– es, sin duda, el Ministerio de Justicia. Bien lo sabe y promueve.

### 2.2.2. Reputacionales

La reputación de una profesión es un intangible difícil de cuantificar, pero de indudable valor. El diccionario de la Real Academia Española le otorga dos significados: Opinión o consideración en que se tiene a alguien o algo. Prestigio o estima en que son tenidos alguien o algo. Y ¿qué ha pasado con la consideración o estima de los Letrados de la Administración de Justicia en esta huelga?

---

<sup>21</sup> La STSJ PV 2473/2021 es un buen ejemplo donde se explica y recoge la doctrina señalada por el Tribunal Supremo en esta materia.

<sup>22</sup> Se trata de un cálculo aproximado pues el Ministerio de Justicia no ha facilitado datos sobre la materia. No obstante, es un cálculo basado en los datos oficiales del número de letrados judiciales efectivos que proporciona el CGPJ en su justicia dato a dato del año 2022; el coste real reflejado en las nóminas de los letrados judiciales en huelga, y del número de letrados judiciales que hicieron huelga obtenido de hacer media entre las cifras proporcionadas por las asociaciones profesionales, un 80% y las del Ministerio de Justicia, un 25%. Ver para estos dos últimos datos: Fotos de nómina que se aporta e inserta al final del artículo, correspondiente al que esto escribe en el mes de mayo; y <https://www.lavanguardia.com/vida/20230217/8766328/justicia-comite-huelga-discrepan-sobre-seguimiento-paro-letrados.html>

<sup>23</sup> [https://www.iustel.com/diario\\_del\\_derecho/noticia.asp?ref\\_iustel=1233138](https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1233138)

**2.2.2.1. En el plano externo**, es decir, respecto al resto de operadores jurídicos en particular y a la sociedad en general, el coste reputacional de la huelga para los letrados judiciales fue y está siendo muy alto. Mas de sesenta días de paralización de las Oficinas Judiciales han causado conflictos con:

- **Los ciudadanos.** Millares han visto como sus pleitos e intereses son postergados en los armarios y sistemas de gestión por varios meses. Las explicaciones dadas por los protagonistas de la huelga a través de los medios de comunicación han sido escasas, pueriles en muchos casos, amateurs en el resto. Hubo una campaña de micromecenazgo en redes –*crowdfunding*–, con la que se recolectaron 10.899 euros para contratar una compañía de relaciones públicas que generara la mayor notoriedad posible a la huelga, ideada y ejecutada de manera espontánea –al margen de las asociaciones–. Se contrató a un “*community manager*” que inició una campaña en Twitter, Facebook y LinkedIn tan poco seguida y conocida como lo fue su final –se acabaron los euros y se esfumó–. Objetivos muy altos para un presupuesto muy reducido. Pero al menos se intentó. En lo demás, el colectivo estuvo a merced de ocurrencias individuales y comunicados de un Comité de Huelga ajeno a la profesionalidad de los medios de comunicación. Los resultados pueden verse en enlaces como los siguientes<sup>24</sup>. Hay muchos más a disposición de quién quiera curiosear en Google.

- Los **abogados y procuradores.** Los *abogados* fueron muy críticos con la huelga de letrados judiciales. Aunque empezaran todos sus comunicados y declaraciones reconociendo el derecho de huelga de todos los empleados públicos -faltaría más-, enseguida mostraban su descontento ante los perjuicios que la misma les producía. Hasta el punto de cuestionar las funciones e intervención de los letrados judiciales, defendiendo la celebración de actos procesales sin su concurso. Estos dos enlaces son un ejemplo<sup>25</sup>.

Los **procuradores**, por su parte, algo más templados enseguida mostraron su disponibilidad a asumir algunas de las funciones de los letrados judiciales que, con motivo de la huelga, empezaron a cuestionarse con seriedad. Las leyes de eficiencia y la transformación que supondrían era el vehículo adecuado para ese fin. Un claro ejemplo de saber aprovechar las oportunidades que brinda el diablo

<sup>24</sup> <https://elpais.com/opinion/2023-03-10/letrados-en-huelga.html>.  
<https://www.niusdiario.es/nacional/tribunales/20230214/huelga-letrados->  
[https://www.niusdiario.es/nacional/tribunales/20230214/huelga-letrados-administracion-justicia-impacto-vida-diaria-pensiones-demandas-despidos-reclamaciones\\_18\\_08726901.html](https://www.niusdiario.es/nacional/tribunales/20230214/huelga-letrados-administracion-justicia-impacto-vida-diaria-pensiones-demandas-despidos-reclamaciones_18_08726901.html)  
[administracion-justicia-impacto-vida-diaria-pensiones-demandas-despidos-reclamaciones\\_18\\_08726901.html](https://www.niusdiario.es/nacional/tribunales/20230214/huelga-letrados-administracion-justicia-impacto-vida-diaria-pensiones-demandas-despidos-reclamaciones_18_08726901.html)

<sup>25</sup> <https://www.economistjurist.es/noticias-juridicas/tres-colegios-de-abogados-recomiendan-a-sus-colegiados-que-soliciten-la-celebracion-de-juicios-sin-la-presencia-del-laj/>  
<https://confilegal.com/20230303-el-conflicto-creado-por-los-letrados-de-la-administracion-de-justicia-una-huelga-impostada/>  
<https://confilegal.com/20230306-huelga-de-los-laj-problemas-legales-y-funcionales/>

disfrazado de huelga y conseguir, de una vez, que la ejecución judicial se residencie en la Procura. Véase el siguiente enlace<sup>26</sup>.

- *Jueces, fiscales y funcionarios*. La posición de los *jueces* y sus asociaciones fue expectante, en un principio. No se pronunciaron en contra de la huelga y mucho menos a favor del Ministerio de Justicia. Incluso apoyaron las reivindicaciones. Solo fueron críticos, como se dijo, con la cláusula de enganche, aunque luego fuesen ellos quienes se engancharan a las reivindicaciones y la promesa de subida que se hizo. A medida que la huelga se prolongó en el tiempo, fueron surgiendo voces singularizadas de jueces que, haciendo de su experiencia personal categoría –un grave error de método que conduce, sin atajos, a conclusiones ya fijadas de antemano, una variante sencilla del sesgo de confirmación–, se dedicaron a escribir en medios de comunicación especializados, para cuestionar las funciones de los letrados de la Administración de justicia a cuenta de la huelga. Se significaron, sobre todos, los jueces que se recogen en los siguientes enlaces<sup>27</sup>.

Los *funcionarios judiciales* y sus sindicatos generalistas fueron los más belicosos, los más contrarios a la huelga de los letrados judiciales, a la postre los que más han servido de escuderos al Ministerio de Justicia. Las razones y fundamentos de esta posición son las de siempre. La simpleza de las mismas –ellos realizan todas las actuaciones de los Juzgados por lo que las diferencias salariales no están justificadas; confunden rellenar datos de unos formularios que les proporcionan los Sistemas de Gestión Procesal, *con decidir cuáles deben utilizarse, revisar y firmar las resoluciones resultantes, haciéndose responsable de las mismas y de sus consecuencias*, entre otras cosas–, justifica que no se profundice en ellas. Basta con asomarse a sus consignas para que el lector se haga una idea, en los siguientes enlaces<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> <https://confilegal.com/20230118-cuales-son-los-objetivos-de-los-abogados-procuradores-registradores-graduados-sociales-y-notarios-para-2023/>

<sup>27</sup> <https://confilegal.com/20230305-la-tutela-de-los-derechos-de-los-ciudadanos-ante-un-poder-judicial-paralizado-por-la-huelga-de-los-laj/>

<https://confilegal.com/20230303-el-conflicto-creado-por-los-letrados-de-la-administracion-de-justicia-una-huelga-impostada/>

<https://www.economistjurist.es/noticias-juridicas/los-lajs-presentan-denuncia-ante-el-cgpj-por-incidencias-tras-una-posible-vulneracion-de-su-derecho-a-huelga/>

<sup>28</sup> [https://justicia.fsc.ccoo.es/noticia:660692--NO\\_podemos\\_participar\\_en\\_los\\_planes\\_de\\_actuacion\\_para\\_los\\_retrasos\\_producidos\\_por\\_la\\_huelga\\_de\\_LAJ&opc\\_id=e8de8b4e82a96f4fbd6b4c7869bd9e79](https://justicia.fsc.ccoo.es/noticia:660692--NO_podemos_participar_en_los_planes_de_actuacion_para_los_retrasos_producidos_por_la_huelga_de_LAJ&opc_id=e8de8b4e82a96f4fbd6b4c7869bd9e79)

<https://confilegal.com/20230228-ugt-reclama-al-ministerio-que-delimite-las-funciones-de-gestores-y-tramitadores-para-impedir-que-todo-pase-por-los-laj/>

<https://www.csif.es/contenido/nacional/administracion-de-justicia/360979> .

**2.2.2.2. En el plano interno**, es decir, con relación a nosotros mismos, a la consideración en que nos tenemos como operadores jurídicos de la Justicia, los efectos han sido variados.

- Una primera consecuencia, positiva sin duda, fue el de la *unión del colectivo*. Nunca con anterioridad, aseguran, se había conseguido que todas las asociaciones de letrados judiciales se unieran en pos de un mismo objetivo. Y lo que es más relevante, más de la mitad de aquéllos secundaron la huelga –con distinta intensidad según territorios y días–. El hacer grupo, el sentirse orgullosos de la profesión, salir a las calles y darse a conocer, se formulan como grandes logros de la huelga en las redes de letrados judiciales y por las propias asociaciones. Pero no debe olvidarse que la unión era y es un medio al servicio de un objetivo: mejorar las condiciones laborales. Si el objetivo fracasa, los medios que conducen a ese resultado no pueden calificarse más que de fracaso. La publicidad conseguida para el colectivo, por otro lado, se entrevera de *vetas magras* de operador jurídico imprescindible en el funcionamiento de los Juzgados, con *vetas grasientas* de grupo elitista y minoritario que solo se ocupa de sus intereses corporativos y desprecia los problemas de los ciudadanos y de los profesionales que los representan y defienden.

- Pero de la mano de esa unión, llegó la desunión. El colectivo de letrados judiciales se dividió en *tres grandes grupos*. Los que defendían a capa y espada la huelga, participando de manera radical en la misma, algunos aseguran sin faltar un solo día. Los que, sin estar de acuerdo con las formas de la huelga, participaron en ella por: solidaridad con todo el colectivo, por estar hartos de los agravios seculares del Ministerio de Justicia, por ser conscientes de la necesidad de que la sociedad conociera nuestra situación y existencia, y por variadas razones más que no es posible detallar –pues los matices de cada uno de los que la hicieron son casi infinitos–. Por último, los que se quedaron en sus despachos sin participar en la huelga.

División incrementada –exponencialmente– con la votación final que, por partidos judiciales, se llevó a cabo para decidir sobre el pacto propuesto y el fin de la huelga. Esta forma de decidir, mediante un referéndum, supuso que la voluntad de la mayoría se impusiera necesariamente a la minoría de acuerdo con los principios democráticos. Pero en una huelga, esta conclusión es poco coherente con la libertad y el derecho al trabajo que la Constitución y la legislación reconocen, porque la huelga es un derecho de carácter individual, aunque de ejercicio colectivo, lo que compagina mal con que pueda imponerse por criterios puramente mayoritarios<sup>29</sup>. En todo caso, lo que nunca debió producirse es la *prohibición expresa a algunos letrados judiciales de participar en las votaciones* con el argumento de que no habían hecho huelga. Hubo mucho

---

<sup>29</sup> FJ 15 de la STC 11/1981 de 8 de abril.



talibán en la huelga. Hasta el punto de considerarla como una cosa en exclusiva suya; como si solo les perteneciera a ellos, los puros que la hicieron todos y cada uno de los 43 días que duró, sin faltar uno solo.

La radicalidad suele obnubilar el pensamiento, quizá fuese esa la razón que les impidió ver que, *la propia existencia de la huelga, su mantenimiento o desconvocatoria, era una realidad que afectaba a todos y cada uno de los integrantes del colectivo, legitimados por el hecho de serlo para participar en unas votaciones* que, como acabo de señalar, solo contribuyeron al enfrentamiento y fabricar una coartada a los convocantes.

No vamos a entrar en cuantificar el número de esos tres grupos. Tampoco voy a detenerme en el fenómeno del esquirolaje y sus variantes externas e internas, ahora también tecnológico. Hay buena bibliografía sobre esta materia a la que poco puedo aportar<sup>30</sup>.

### 2.2.3 Un conflicto moral entre letrados judiciales

Creo de mayor interés **analizar la división y los enfrentamientos** que, entre esos grupos, se produjeron a cuenta de la justificación de cada uno para estar en ese grupo o no; para dar *carneés de legitimación* y permitir votar o no –como acabo de señalar– a unos y otros, en una situación tan especial como la que analizamos: la huelga indefinida de letrados judiciales del primer trimestre del 2023.

Lo que nos lleva, de hoz y coza, a un conflicto moral. Es algo gruesa la expresión, pero no puede calificarse de otra forma el enfrentamiento entre los que dicen hacer la huelga todos los días, sin faltar solo uno y el resto. Los líderes de ese primer grupo se atribuyeron la posición moral correcta o buena. Solo los que adoptaron la decisión buena o correcta como pauta de conducta del buen letrado judicial, es decir hacer la huelga indefinida, estaban actuando conforme a los valores correctos del colectivo y realizando el juicio moral correcto en la disputa de dichos valores: **1) valor bueno/positivo**, enfrentarse al Ministerio de Justicia paralizando la actividad judicial por completo para conseguir unas reivindicaciones laborales que, al final se redujeron a una subida de sueldo; o **2) valor malo/negativo**, no hacerlo como los demás, es decir, no hacer todos los días huelga, pero aprovechándose luego de la subida de sueldo conseguida.

---

<sup>30</sup> En especial “El Derecho de Huelga: un derecho fundamental acorralado”; Lección inaugural del curso académico 2017/2018 en la Universidad Pablo de Olavide, Sevilla; dictada por Santiago González Ortega, Catedrático de D<sup>o</sup> del Trabajo y de la SS. Otras: Vivero Serrano, J. B. “La terminación de la huelga”. Valencia: Tirant lo Blanch. 2007. Talens Visconti, E.E., “Esquirolaje tecnológico: Interrogantes abiertos”, Aranzadi Social: Revista Doctrinal, Vol. 6, 5/2013.

Ese es, en esencia, el dilema moral<sup>31</sup> con el que algunos/muchos pretendieron enfrentar al colectivo de letrados judiciales. Además, lo hicieron –y hacen– desde una especie de atalaya moral, en la que se encuentran y a la que solo pueden acceder –pues otorgan los carnés de legitimidades ya mencionados– los que resuelven el conflicto planteado a favor del valor bueno. Estar en la posición moral correcta, además, es condición *sine qua non* para poder participar en los debates sobre la conveniencia o no de la huelga y sobre los resultados obtenidos.

Es evidente la falsedad del dilema moral impuesto y descrito. Los elementos y factores que se pusieron en juego con la huelga indefinida de los letrados de la Administración de Justicia fueron muchos y muy variados como para ser reducidos a esas dos únicas alternativas y valorarlas de tal manera. Nos encontramos, en realidad, ante un *polilema*; es decir una disyuntiva en la que el número de proposiciones –entre las que optar– son muy numerosas. Con **la huelga indefinida se pusieron sobre la mesa diversos asuntos**. Muchos de ellos –entendiendo–, de mayor importancia que la propia subida salarial. A mi juicio afloraron los siguientes:

a) Las funciones y competencias de los letrados judiciales de manera que se pusieron en cuestión asuntos de la relevancia de la fe pública judicial.

b) El papel de las asociaciones de letrados judiciales como instrumentos de organización/canalización, gestión y producción de las aspiraciones del presente y futuro del colectivo.

c) La estrategia, preparación y oportunidad de una huelga indefinida en el momento y en la forma que se gestó y llevó a cabo.

d) La legitimidad y conveniencia de una huelga indefinida –no parcial o de días sueltos como había sido siempre– que paralizó el servicio público de la Justicia, más allá de los servicios mínimos, como instrumento adecuado para conseguir mejoras salariales; con los efectos devastadores sobre los derechos de los ciudadanos y el coste reputacional que para el colectivo suponía la misma.

Todo ello al margen, claro está, de las condiciones personales y familiares de muchos compañeros que empujaban con distinta intensidad –no es necesario pormenorizar la escala de esfuerzo que se le exige a un letrado judicial sin familia, frente a otro con una familia de cuatro miembros y un solo sueldo; o la que se le exige a un letrado judicial recién entrado en la carrera y un letrado judicial con 10 trienios y destinado en un Juzgado de Instrucción de partido judicial con más de 13 juzgados de Instrucción– a hacer huelga o no hacerla, o hacerla solo algunos días, por ejemplo los de señalamientos.

---

<sup>31</sup> O silogismo disyuntivo, en el cual se afirma como bueno uno solo de los miembros de la disyunción, frente a la proposición disyuntiva en la que habría dos opciones o filos en los que ambos son afirmados. FERRATER MORA, J. Diccionario de Filosofía. 6ª Edición. Ed. Círculo de Lectores 1991, p. 819.

Estos factores dinamitaron el pretendido dilema moral sobre la huelga indefinida. A los letrados judiciales no se nos planteó una decisión en la que hubiera un conflicto entre una proposición buena/moral –hacer huelga indefinida para conseguir una subida salarial– y otra mala/inmoral –no hacerla y aprovecharse de lo conseguido por los huelguistas–. En cada platillo de la balanza de la decisión a tomar, se amontonaban otros vectores –muchos de mayor relevancia– que hacían imposible decidir con el equilibrio que tal situación exige, pues en realidad *la elección no era binaria*.

Se apuró la copa de la imposibilidad cuando a lo largo del conflicto, las Asociaciones Profesionales, el Comité de Huelga y una parte relevante de los activistas de redes, fueron echando por la borda todas y cada una de las causas que motivaron la huelga –y por la que se movilizó el colectivo–; hasta olvidarlas por completo, como luego veremos.

Los valores de bueno/moral o malo/inmoral para determinar la conducta a elegir, *no podían aplicarse en bloque al conjunto de los distintos objetivos y consecuencias que se pusieron en danza con la huelga indefinida*. En mi caso, por ejemplo, si la huelga tenía como coste/consecuencia que se cuestionara nuestra participación en los juicios ejerciendo la fe pública judicial, o nuestras funciones procesales, la conducta “*moralmente buena*” a seguir se encontraba en el lugar de los que se oponían a una huelga indefinida, cuyo objetivo único mutó a la consecución de una subida salarial. Por no entrar en la ponderación de otros factores en liza –ya apuntados– como la legitimidad de las huelgas indefinidas en los servicios públicos.

Por último, recodar la importancia de la naturaleza jurídica de la huelga como derecho individual de ejercicio colectivo. Esta configuración tiene muchas consecuencias. Una de ellas, que se enarbola con frecuencia por los huelguistas con irritación, es la de que los **logros** que se consigan con la huelga *se reparten* entre todo el colectivo, también los de los que no la han hecho. Pero esa realidad tiene un **reverso** que suele pasar desapercibido. La huelga, por su naturaleza colectiva, genera unos **costos** –ya señalados con anterioridad, al margen del descuento salarial– que *se reparten*, de igual forma que los logros, entre todos los miembros del colectivo –huelguistas y no huelguistas–. Esta realidad justifica, en gran medida, el que puedan compensarse los unos con los otros. Además, impide que a los no huelguistas se les pueda reprochar con justicia plena, el que participen de los logros sin hacer la huelga, cuando a la vez no se les exime de los costos producidos por una huelga no secundada por ellos.

La complejidad –también moral, según hemos dicho– del proceso huelguístico descrito, produjo y produce fracturas en el colectivo de fedatarios públicos que tardarán en superarse. Mucho más, tras la forma en que terminó la huelga y de lo conseguido con ella, como veremos después. En todo caso, no es posible sostener –sin caer en el simplismo más ramplón– posiciones de buenos o

malos, subidos a atalayas morales que se trocan, con suma facilidad, en búnkeres fanatizados –tan comunes en redes– de conmigo o contra mí.

#### 2.2.4. Condiciones laborales

Recordemos que las huelgas, aunque se autocalifiquen de indefinidas su naturaleza es la temporalidad. Son una excepción en la normalidad de la relación laboral, que se caracteriza por hacer su trabajo el empleado y por pagar el sueldo el empleador. La forma de terminar las mismas es triple. Por *desistimiento* de los huelguistas, sin conseguir sus reivindicaciones. Por *arbitraje obligatorio*, artículo 10.1 RDLRT y *por pacto o acuerdo* que ponga fin a la huelga, que tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo, artículo 8.2 RDLRT.

La tercera opción, el pacto, fue el desenlace de la huelga indefinida de los letrados de la Administración de Justicia, con la firma de un **acuerdo** entre el Comité de Huelga y la Administración del Estado, representada por la Secretaria de Estado de Función Pública –como muestra inequívoca de la radical inoperancia del Secretario de Estado del Ministerio de Justicia inhabilitado, de por vida, para cualquier contacto o reunión con los letrados de la Administración de Justicia–. Ese acuerdo tiene un contenido que se recoge en un documento integrado por 8 páginas. Las 4 primeras están, íntegramente dedicadas a recoger de distintas formas, *“la necesidad de la implicación y apoyo leal del Cuerpo de letrados de la Administración de Justicia, como directores de las oficinas judiciales, sus servicios y las futuras unidades de tramitación, en la implantación de las modificaciones derivadas de las leyes de eficiencia...”* [En consecuencia], *los letrados de la Administración de Justicia deben asumir una centralidad transversal en los distintos proyectos de eficiencia, y muy particularmente en la implantación de los tribunales de instancia, que debe quedar reflejada en la cuantía de su complemento específico.*

*Por ello, se acuerda el incremento de la cuota mensual del mismo- devengable en doce mensualidades-“.*

Los 4 folios siguientes se dedican a detallar:

1º Como se producirá ese incremento salarial.

2º Los **grupos de trabajo** que deberán crearse en el plazo máximo de tres meses para concretar:

a) Como se articulará la audiencia de las asociaciones de letrados judiciales en cuestiones retributivas, estatutarias, de organización de la oficina judicial o modificaciones legales que afecten al servicio de aquéllos. Es decir, desarrollar el artículo 444.2 d) de la LOPJ, formulado en su actual redacción en julio del 2015. Hace más de 7 años que está pendiente.

b) Las vías de colaboración de los letrados judiciales en la implantación de las leyes de eficiencia, como impulsores destacados de tales reformas.

c) Las reformas normativas, legales y reglamentarias, que resulten adecuadas para complementar y apoyar las leyes de eficiencia y las relaciones de puestos de trabajo.

d) Y otra serie de asuntos como el sistema de retribuciones variables, objetivos del colectivo, formación y estatuto orgánico con eliminación de la “cuarta categoría” o convocatoria de concursos de traslado y oposiciones periódicas y previsibles.

3º El compromiso del Ministerio de Justicia a impulsar un decreto que regule las sustituciones en los mismos términos ya acordados en el RD 101/2019, anulado por el Tribunal Supremo.

4º El compromiso de las asociaciones de letrados firmantes a *retirar los recursos interpuesto*, frente al acuerdo sindical de 15/12/2021, por el que se consagraba la subida salarial de todos los funcionarios judiciales, incluyendo como tal la adecuación salarial de los letrados judiciales ordenada por Disposición Adicional 154 de la Ley 11/2020 de Presupuestos Generales del Estado. Así como frente a la Instrucción 1/2023 del Secretario General de la Administración de Justicia (SGAJ) por la se establecía un régimen draconiano para el disfrute de permisos durante las jornadas de huelga del colectivo de letrados judiciales, en esencia la no autorización de vacaciones o asuntos particulares durante la huelga, salvo circunstancias excepcionales.

Por último, hay una adenda en la que el comité de huelga y el SGAJ, al que —por fin— se le da entrada en el acuerdo, se compromete a cumplir los compromisos contenidos en el pacto.

### 2.2.5 Naturaleza jurídica y consecuencias de los acuerdos

En relación a la naturaleza jurídica de los acuerdos refrendados por el empleador y el comité de huelga por los que se pone fin la huelga; así como a los efectos que tales acuerdos produce, hay numerosa jurisprudencia y bibliografía<sup>32</sup>. Acudiendo a ambas podemos **sintetizar** lo siguiente:

1. Con el acuerdo firmado por el comité de huelga en representación de todas las asociaciones convocantes, los letrados judiciales –individuales titulares del derecho de huelga–, cesaron de tener la cobertura del interés colectivo para ampararles en la persistencia individual del conflicto, con lo que su permanencia en la misma sería, desde ese momento, ilegal y sancionable. En consecuencia, firmado el acuerdo *los letrados judiciales del Estado español o dejaban de hacer huelga o podían ser expedientados*.

<sup>32</sup> STS 3870/2022 de 11 de octubre, por poner un ejemplo donde se recoge un buen elenco de jurisprudencia sobre el carácter normativo y contractual del pacto que pone fin a la huelga.

- J. M. Sánchez-Cervera Valdés, Los acuerdos fin de huelga. Valencia: Tirant lo Blanch. 2002; y Carlos Molero Manglano, Manual de derecho del Trabajo, 15ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 1125.

2. Con relación a su contenido, las contraprestaciones del empleador y de los empleados son las libremente pactadas por ellos. También existe libertad entre las partes, respecto de las condiciones y requisitos que puedan determinarse, en relación con tales contraprestaciones mutuas. En el caso de la huelga indefinida de letrados judiciales, por parte del Ministerio de Justicia fueron, en esencia dos: *subida salarial* y compromiso a *impulsar determinados grupos de trabajo* para materias de interés de la Justicia y sus letrados. Por parte de los letrados judiciales: *desconvocar la huelga, ser pieza transversal y esencial en las reformas que se introdujeran con las leyes de eficiencia y retirar dos recursos que se habían interpuesto*.

3. Con relación a la naturaleza y eficacia del acuerdo, no puede determinarse a priori de la letra del artículo 8.2 DLRT. Habrá que analizar, **caso por caso y en cada acuerdo concreto**, quiénes son los *sujetos firmantes, el contenido específico y los trámites formales seguidos*; y, en función del cumplimiento o no de todos los requisitos que el Título III Estatuto de los Trabajadores exige para la naturaleza estatutaria, determinar su verdadera y última naturaleza.

En principio el acuerdo será extraestatutario pues para su validez no es necesario el cumplimiento de todos los requisitos objetivos, subjetivos y procedimentales del citado Título III; pero no es descartable que el acuerdo se alcance por sujetos con capacidad y legitimación estatutaria, incorpore contenidos normativos, se concluya por escrito, sea registrado, depositado y publicado en el Boletín Oficial correspondiente. En tal caso el acuerdo se convertirá en verdadero convenio de eficacia normativa y general, en definitiva, acuerdo de naturaleza estatutaria. Así se ha declarado por nuestra jurisprudencia (Por todas, SSTs de 28 de junio de 1994 o 9 de marzo de 1998, y STSJ Canarias, 12 de diciembre de 2005 y 31 de marzo de 2006). En este sentido, alcanzada naturaleza estatutaria, será de aplicación a todos los trabajadores afectados, incluidos los de empresas multiservicios que estuvieran subcontratadas en la principal, firmante del acuerdo (STSJ Castilla-La Mancha, 27 de octubre de 2005). En todo caso, el incumplimiento de los requisitos procedimentales para alcanzar tal naturaleza no vulnera el derecho de huelga (STS de 19 de abril de 2004)<sup>33</sup>.

Es muy relevante determinar la naturaleza jurídica del acuerdo. Pues, teniendo en cuenta lo establecido en la STS 370/2017, de 27 de abril, que sea extraestatutario o no –es decir que tenga las formalidades necesarias del convenio colectivo– **determinará su eficacia**. Si lo es, es decir si tuviera los requisitos formales y procedimentales exigidos en el Título III del Estatuto de los

---

<sup>33</sup> Manual de Derecho del Trabajo, de Ana Matorras Díaz Caneja, Carlos Molero Manglano, María José López Álvarez, José Manuel Sánchez-Cervera Valdés, Editorial Tirant. Edición 2017. p. 1128.

Trabajadores, su eficacia sería *erga omnes*. En caso contrario, si careciera de tales requisitos, estaríamos en presencia de un acuerdo de los que *poseen una obligatoriedad personal limitada, relativa o reducida, en el sentido en que aquéllos circunscriben su fuerza vinculante a los trabajadores y empresarios representados por las partes signatarias, que se rigen, por tanto, por la regla general del Derecho común de la contratación (art. 1257 del Código Civil), a tenor de la cual los contratos producen efectos sólo entre las partes que los otorgan, con la consecuencia de que la lógica contractual comporta aquí que el acuerdo resulte tan sólo vinculante respecto de aquellos sujetos que han conferido un poder de representación para fijar colectiva y concretamente las condiciones laborales*». STC, 121/2001.

En el caso del pacto firmado el 28 de marzo del 2023 por la Secretaria de Estado de Función Pública y el Comité de Huelga de los letrados judiciales no es posible aplicarle, de forma literal, la distinción entre estatutario y extraestatutario que utiliza la jurisprudencia señalada, pues el Título III del Estatuto de los Trabajadores sobre la negociación y convenios colectivos, no le resulta de aplicación directa, a la relación funcional y laboral de aquéllos, que se rige por su propia normativa: LOPJ, Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales, EBEP, Disposición Final tercera de la Ley 15/2003, de 26 de mayo, y en los Reales Decretos 1130/2003, de 5 de septiembre y 2033/2009, de 30 de diciembre.

No obstante, *mutatis mutandi*, es decir cambiando el Título III del Estatuto de los Trabajadores por la normativa señalada, podemos utilizar las categorías de estatutario o extraestatutario para hacer taxonomía con el pacto referido de 28 de marzo. En esa clasificación, es claro su *carácter extraestatutario*, pues *no se cumplieron todos los requisitos objetivos, subjetivos y procedimentales* previstos para la determinación de las condiciones laborales de los letrados judiciales en relación a su sueldo y las obligaciones profesionales de los mismos, conforme a lo establecido en el artículo 519 LOPJ, en la Disposición Final tercera de la Ley 15/2003, de 26 de mayo, y en los Reales Decretos 1130/2003, de 5 de septiembre y 2033/2009, de 30 de diciembre.

La atribución de este carácter extraestatutario tiene consecuencias importantes. Conforme a la STS, Sala 4ª, 4711/2007, FJ Quinto, al voto particular de la STS, Sala 4ª, 2004/2017, FJ Quinto 3 -que es el que analiza los efectos de los acuerdos extraestatutarios-, y a la STS, Sala 4ª 4125/21 “...al tener eficacia de convenio extraestatutario los pactos de fin de huelga tienen *naturaleza y eficacia contractual, quedando limitada su eficacia al ámbito de aplicación de las entidades que los suscriben, y en su caso, a quienes se adhieran e ellos, rigiéndose su regulación, en esencia, por la normativa civil de obligaciones, siendo su valor obligacional, no normativo, si bien se trata de un contrato colectivo*”.

Es decir, que el acuerdo *no podrá ser modificado por la voluntad unilateral de una de las partes, ni tampoco por terceros sin el consentimiento de*

*aquellas partes*. Hacerlo supondría vulnerar la normativa reguladora de los contratos e, incluso, el propio derecho de huelga de una de las partes y su libertad sindical plasmada en tales acuerdos que al modificarlos –sin su consentimiento–, los *vaciaría de contenido*.

Pero, por otro lado, nos dice la STS 4125/21, Sala 4ª que: “Es claro que un pacto de eficacia limitada no puede prevalecer ni contradecir los derechos fundamentales, ni las disposiciones de un convenio colectivo estatutario, por razones de jerarquía, al igual que no puede hacerlo el contrato de trabajo individual, como expresión de la voluntad de las partes y fuente de los derechos y obligaciones que integran la relación laboral, de *modo que carecen de virtualidad en lo que respecta a las cláusulas y condiciones que impliquen, en perjuicio de los trabajadores, posiciones menos favorables que las establecidas en disposiciones de superior rango, legales, reglamentarias o convencionales*”.

Con este andamiaje normativo y jurisprudencial **el pacto de 28 de marzo se encuentra asediado** desde dos poderosos frentes.

**a) Por parte del Gobierno de la Nación firmante**, en la medida que sacó adelante un acuerdo con los letrados judiciales en el que la Administración del Estado se comprometía a subirles el sueldo. Pero este compromiso comercial, se hizo a cambio de una *contraprestación de éstos*: “*asumir una centralidad transversal en los distintos proyectos de eficiencia, y muy particularmente en la implantación de los tribunales de instancia, que debe quedar reflejada en la cuantía de su complemento específico*”. El propio pacto recoge que la subida salarial se realizará con “*independencia de la fecha de aprobación de las leyes de eficiencia haciéndose efectiva en mes de junio o julio de 2023*”. Es decir, **no condiciona la subida a la fecha en que se aprueben las leyes de eficiencia** –hubo que hacérselo ver al Comité de Huelga de prisa y corriendo en las pocas horas que nos dejaron para ello–... pero **sí que se anuda/condiciona la subida a la existencia de las propias leyes de eficiencia**.

Una vez que las leyes de eficiencia no pasaron de ser un proyecto y el Gobierno que las impulsó sustituido por el que salga de las elecciones de julio del 2023, es evidente que la contraprestación de los letrados judiciales –ser centralidad de algo que no existe ni podrá existir en los términos en que se concibió– no podrá cumplirse, aunque sea por causas ajenas a los letrados judiciales. Nos encontramos ante una alteración sustancial y sobrevenida de las circunstancias en que se negocia el pacto... y eso nos conduce a la doctrina del *rebus sic stantibus* que, por muy excepcional que sea para nuestro Tribunal Supremo, nos abre el campo de los Tribunales para resolver una controversia que pudiera ser bien extensa en el tiempo y de muy incierta resolución.

**b) Por parte de los funcionarios judiciales y sus sindicatos generalistas**. De hecho, la Audiencia Nacional ha admitido a trámite el recurso que presentaron los funcionarios del Sindicato de los Trabajadores de la Administración de Justicia –STAJ–, contra el acuerdo de 28 de marzo.



Argumentan que se ha visto vulnerado su derecho a la negociación colectiva. La naturaleza extraestatutaria del pacto hace que la fortaleza que le atribuye el artículo 8.2 del RDL 17/1977 –de tener la eficacia de un Convenio Colectivo–, *pueda resquebrajarse con las rampas que levantan la regulación actual de la negociación colectiva y la libertad sindical de las organizaciones sindicales más representativas*, mencionadas en el punto 1.3.1.

### 3. Viaje a ninguna parte

En la novela y película del gran Fernando Fernán Gómez “El viaje a ninguna parte”, una pequeña troupe de cómicos recorre los caminos y pueblos españoles, entreteniéndolos a cambio de un pobre sustento. En ese viaje, el escenario –la sociedad de la postguerra de los años 50 – cambia de forma radical; hasta el punto de que el veterano jefe del grupo y su círculo más próximo, no son conscientes de la decadencia de su mundo y profesión, que desaparece/se transforma en favor de otros espectáculos emergentes. Un viaje que les conducirá a una situación más desfavorable que cuando lo iniciaron, *un viaje a ninguna parte pues no tiene lugar donde arribar*, los pequeños grupos de cómicos de fortuna o de la legua ya no tienen cabida en la nueva realidad social.

Las movilizaciones huelguísticas y profesionales llevadas a cabo por los letrados judiciales en el presente año tienen mucho de ese viaje a ninguna parte. Veamos por qué.

1. Los letrados judiciales iniciaron una huelga en enero del 2023 con unas reivindicaciones muy claras: el cumplimiento de los acuerdos obtenidos tras las reuniones y negociaciones celebradas desde el 10/2/22. Los más relevantes fueron los siguientes. **Grupos de población:** Reforma de los decretos de retribución del cuerpo de letrados judiciales, asimilando los complementos a los grupos de población establecidos para los Médicos Forenses (Grupo A1 de la administración general igual que los LAJ) en el R.D. 1033/2017, reduciendo los 5 grupos actuales a 3 y estableciendo el mismo coeficiente previsto para la determinación del complemento general de puesto, eliminando así una clara discriminación que sufre nuestro cuerpo. **Cláusula de enganche:** El Ministerio de Justicia se comprometió a incluir en la Ley de Eficiencia Organizativa –cuyo destino actual es más que incierto–, una enmienda que estableciera una cláusula DE ENGANCHE de la retribución de los letrados judiciales a la de los jueces. **Nuevo Reglamento Orgánico:** borrador que ya está hecho, después de intenso trabajo de las propias asociaciones con los responsables del Ministerio y que incomprensiblemente no ha visto la luz. El contenido completo de las mismas puede consultarse en este enlace<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> <https://letradosdejuzicia.es/6-razones-entre-otras-para-ir-a-la-huelga/>

La **comparación** de tales reivindicaciones/causas de la huelga con lo conseguido en el pacto firmado por el Comité de Huelga y la Secretaria de Estado de Función Pública en representación de la Administración del Estado el 28 de marzo de 2023 es muy sencilla: no hay ningún punto de tales reivindicaciones que aparezca en el pacto, **ninguno**.

2. Después de la subida salarial pactada por los letrados judiciales se iniciaron las movilizaciones de jueces para exigir del Ministerio de Justicia igual trato. Con la excepción de la Asociación Profesional de la Magistratura, el resto de las asociaciones judiciales y fiscales –sus emolumentos se rigen por la misma Ley 15/2003–, firmaron un pacto con el Ministerio –en esta ocasión sí que lo rubricó el Secretario de Estado de Justicia, junto con la de Función Pública– en virtud del cual se les subiría el sueldo en algo más de lo que se había pactado con los letrados judiciales -430 frente a 450 euros-. Lo consiguieron sin ninguno de los efectos descritos en el apartado 2.2 *ut supra*. Les bastó anunciar una posible huelga y, tras cinco reuniones, firmaron su subida salarial.

3. Los funcionarios judiciales de los grupos generales tardaron menos de dos días en salir a escena y en menos de un mes, el 17 de abril del 2023, convocaron huelga pidiendo: 1º, participar en la negociación de las Leyes de Eficiencia y 2º, una subida salarial acorde a la de los letrados judiciales. La convocatoria de las elecciones generales del 23 de julio del 2023, cortó en seco cualquier posibilidad de negociación con un Gobierno en funciones, por lo que se desconvocó la huelga unos días antes de iniciarse la campaña electoral.

4. La desconvocatoria de la huelga de funcionarios antes de la campaña electoral no fue gratuita. El Ministerio de Justicia hizo desaparecer del Consejo de Ministros cualquier norma que pudiera materializar las subidas salariales de los letrados judiciales y también de los jueces y fiscales –aunque para ellos los plazos pactados permiten que puedan cumplirse-.

5. Tras un par de años de movilizaciones y unos meses de huelgas, la situación laboral y salarial de todos los que trabajamos en los Juzgados y Tribunales españoles es la misma, caso de los jueces y fiscales, o **francamente peor**. A los letrados judiciales y a los funcionarios de los cuerpos generales, las huelgas han supuesto una disminución de sus salarios de muchos euros, no compensada por subida alguna o mejora en sus condiciones estatutarias.

6. Los Juzgados y Tribunales españoles están muy cerca del colapso, con cientos de miles de asuntos esperando la vuelta a la normalidad.

7. Jueces y fiscales, letrados de la Administración de Justicia y funcionarios judiciales, están divididos, desmotivados, muy cerca del síndrome del trabajador quemado –*burnout laboral*–.

8. Los operadores jurídicos se encuentran al borde de la desesperación, cuestionando la utilidad de los órganos judiciales y de algunas sus funciones en manos públicas.

9. Los ciudadanos asisten perplejos al espectáculo que se les ofrece, a la par que les priva de un servicio público esencial para mantener la cohesión social y garantizar sus derechos fundamentales.

10. Nada de lo acontecido se ha visto reflejado en la campaña electoral reciente y, mucho menos, aparece como urgente –la búsqueda de soluciones– en la agenda política de los dos bloques que tienen opción para formar Gobierno.

Esta es la realidad que tenemos todos los operadores jurídicos en el segundo semestre del año 2023. Una realidad peor que la que existía al iniciar el viaje de la huelga de letrados judiciales<sup>35</sup>, un viaje que ha conducido a ninguna parte.

#### 4. Consideración final

Debemos concluir que, cualquier viaje que deba emprenderse en la Justicia española en los próximos años, exige que el colectivo de letrados de la Administración de Justicia cuente con **un marco normativo apropiado para permitirle ser actor relevante en las negociaciones de sus funciones y condiciones laborales**. Cuando una pieza esencial –clave de bóveda del edificio judicial– no se siente cómodo en el complicado escenario de los Juzgados y Tribunales, sino maltratado por todos, la consecuencia es inequívoca: conflictos disolventes y parálisis.

Sostenía Ortega y Gasset a propósito del complejo problema territorial español y los catalanes que: *“el problema catalán, como todos los parejos a él, que han existido y existen en otras naciones, es un problema que no se puede resolver, que sólo se puede conlleva, y al decir esto, conste que signífico con ello, no sólo que los demás españoles tenemos que conllevarnos con los catalanes, sino que los catalanes también tienen que conllevarse con los demás españoles”*<sup>36</sup>. Los letrados judiciales no debemos ni podemos convertirnos en el problema catalán de la Justicia española, ni resignarnos a conllevarnos con el resto de los operadores jurídicos. Debemos encontrar o tener nuestro espacio propio –por otra parte, secular– en los Juzgados y Tribunales que expresan el Poder Judicial.

Es algo que debe ser asumido por el Ministerio de Justicia, pero también por las asociaciones profesionales de letrados judiciales –las actuales y las en ciernes–, el objetivo no es una simple subida salarial, eso fue la muleta del mayor engaño visto en los últimos 30 años en los Juzgados y Tribunales españoles.

---

<sup>35</sup> En este sentido ver el artículo “Debe y haber en la Justicia Española”, Martínez Guerrero, A. <https://www.economistjurist.es/premium/la-firma/debe-y-haber-en-la-justicia-espanola/>

<sup>36</sup> Ortega y Gasset, Obras Completas 1932-1940, Fundación José Ortega y Gasset-Gregorio Marañón; Discurso ante las Cortes Generales de la II República, el 13 de mayo de 1932, pp. 54 y ss.

**Aviso.** La cita de Ortega y Gasset se realiza con toda intención. La configuración del nuevo Gobierno, en el que tendrán una posición muy relevante los partidos nacionalistas catalanes y vascos, rescatará una de las viejas aspiraciones de ambos: la transferencia de los letrados de la Administración de Justicia a las Comunidades Autónomas. Siempre fui un acérrimo defensor de la imposibilidad jurídico constitucional de tal cosa. Pero en la situación en que se encuentra nuestra profesión y en el marco político descrito, mi estado se asemeja –mucho más– al del gato de Schrödinger.

## 5. Bibliografía

APARICIO TOVAR, J. «La contratación colectiva de los funcionarios públicos», en AA. VV., *Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1983.

ARENILLA SÁEZ, M., *La negociación colectiva de los funcionarios públicos*, Madrid: La Ley, 1993.

BLASCO ESTEVE, A., «La negociación colectiva de los funcionarios públicos», *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 52, 1986.

BOURDIEU, PIERRE. *Campo del poder y reproducción social. Elementos para un análisis de la dinámica de las clases sociales*. Córdoba: Ferreyra Editor. 2006.

FERRATER MORA, J. *Diccionario de Filosofía*. 6ª Edición. Ed. Círculo de Lectores. 1991.

GARCÍA MORILLO, J. «Los derechos de reunión y asociación», en la obra colectiva *Derecho Constitucional. El ordenamiento constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos*. Valencia: Tirant lo Blanch. 2000.

GONZALEZ ORTEGA, S. “El derecho de huelga: un derecho fundamental acorralado”. Lección inaugural del curso académico 2017/2018 en la Universidad Pablo de Olavide, Sevilla.

MARTINEZ GUERRERO, A. *Revista Acta Judicial* nº 7, enero-junio 2021, pp. 72-124 ISSN 2603-7173, El carácter judicial de los letrados de la administración de justicia. “Debe y haber en la Justicia Española, A. Economist&Jurist, 3 de junio del 2023.

MATORRAS DIAZ CANEJA, A; MOLERO MANGLANO, C; LOPEZ ALVAREZ, M.J.; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M. *Manual de Derecho del Trabajo*. Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, Ed 2017.

MOLERO MANGLANO, C. *Manual de Derecho del Trabajo*, 15ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017.

MONEREO PÉREZ, J.L. (2021). El derecho fundamental de huelga de los “empleados públicos”: un modelo de regulación insuficiente y la necesidad de su revisión. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 28-97. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5927>.

OJEDA AVILÉS A. «Límites constitucionales al derecho de huelga de jueces, magistrados y fiscales», en Jueces para la Democracia N.º 16-17, 1992.

ORTEGA Y GASSET, J. Obras Completas, Tomo V. 1932-1940, Fundación José Ortega y Gasset-Gregorio Marañón.

RIVERO LAMAS, J., «El proceso de laboralización de la función pública: aspectos críticos y límites», Revista Aragonesa de Administración Pública, núm. 6-7, 1995.

ROQUETA BUJ, R. Derecho del Empleo Público. 3ª Edición. Valencia: Tirant lo Blanch. 2022.

SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M. “Los acuerdos fin de huelga”. Valencia: Tirant lo Blanch. 2002.

SANTOS PASTOR, Pastor, Análisis económico de la justicia y reforma judicial. Valencia; Tirant lo Blanch. 2016.

TALENS VISCONTI, E.E. “Esquirolaje tecnológico: Interrogantes abiertos”, Aranzadi Social: Revista Doctrinal, Vol. 6, 5/2013.

TOMAS Y VALIENTE, F. Independencia judicial y garantía de los derechos fundamentales, en Constitución: Escritos de introducción histórica, Madrid.

VIVERO SERRANO J.B. “La terminación de la huelga”. Valencia: Tirant lo Blanch. 2007.

### Conflicto de intereses

El autor declara no tener ningún conflicto de intereses.

### Financiación

El documento ha sido elaborado sin financiación.

### Nota 22

1508 MUGEJU	Dif.02/2023		0,84-
1001 Sueldo	Dif.03/2023	266,73-	
1002 Trienios	Dif.03/2023	123,90-	
1020 Complemento de destino	Dif.03/2023	288,75-	
1024 Compl.Específico Transi	Dif.03/2023	33,37-	

#### DIAS DESCONTADOS DE HUELGA EN ESTA NOMINA:

08.03.2023  
09.03.2023  
21.03.2023  
22.03.2023